



Escola Superior de Educação Paula Frassinetti

MESTRADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
Especialização em Educação Especial

Transição para a Vida Ativa de Jovens com
Perturbação do Desenvolvimento Intelectual
A visão dos empregadores

Sónia Marina Martins Dias

Orientador: Doutor Carlos Afonso

Coorientadora: Mestre Paula Medeiros

julho de 2018

RESUMO

A inclusão dos jovens com Perturbação do Desenvolvimento Intelectual (PDI) no mercado de trabalho não se processa de uma forma natural, como seria de esperar numa sociedade inclusiva. Este estudo pretende recolher, analisar e determinar, sob a perspetiva dos empregadores, os fatores que facilitam ou dificultam a inserção profissional destes jovens. Pois é demarcando-os que se poderão equacionar e redefinir estratégias para que esta transição para a vida ativa das pessoas com PDI seja prática comum e cada vez mais uma realidade.

Realizaram-se entrevistas semidiretivas, a sete orientadores do trabalho destes jovens, de empresas do distrito do Porto, inseridas numa cultura de trabalho em rede/parceria com um Centro de Educação e Formação Profissional (CEFP). A partir da análise dos dados e de uma abordagem qualitativa, trabalhamos com valores, atitudes e opiniões para desenvolver conceções, ideias e perceções acerca desta temática.

Com base na análise dos dados, pudemos constatar que nas instituições visadas pelo nosso estudo, apesar de existirem ainda diversos fatores que não facilitam a transição para a vida ativa destes jovens, estes são superados pelos fatores que promovem este processo.

Este estudo evidenciou, assim, a importância, na ótica das empresas, de fatores subjacentes ao sucesso da inserção profissional de jovens com PDI, da intervenção dos supervisores que incidem a sua prática na inserção social e profissional destes jovens, da sua formação com vista à aquisição de competências específicas no local de trabalho e da adaptação da tarefa ao perfil do jovem com PDI. Por outro lado, mostrou a necessidade de se rever e redefinir algumas políticas e práticas que, nesta perspetiva, não respondem às necessidades das pessoas com PDI face ao mercado de trabalho.

Palavras-chave: Perturbação do Desenvolvimento Intelectual; Transição; Vida Ativa; Fatores Facilitadores; Barreiras; Empregadores.

ABSTRACT

The inclusion of teenagers with Disruptive Intellectual Development in the labour market doesn't work in a natural way, as it would be expected in an inclusive society. This study aims at collecting, analysing and determining, according to the employers' view, the factors which facilitate or not, the professional inclusion of these teens. It is by focusing on them that we can question and redefine the strategies so that these teens' transition to the labour market would be a real common procedure.

Semi-directing interviews were carried out with seven of these teens' work supervisors, of companies from the district of Porto, inserted in a culture of networking/partnership with a Centre for Education and Vocational Training (CEFP). Based on data analysis and on a qualitative approach, we've worked with values, attitudes and opinions to develop concepts, ideas and perceptions about this issue.

Based on the data's analysis, we could verify that in the institutions targeted by our study, although there are still several factors that do not facilitate these youngsters' transition to their active life, those factors are overcome by those that promote this process.

This study points out the importance of the factors underlying the success of the professional insertion of young people with DII's, the intervention of supervisors who focus their practice on the social and professional integration of these young people, their training to acquire specific skills in the workplace and the adaptation of the task to their profile. On the other hand, it has shown the need to review and redefine some policies and practices that, in this perspective, do not answer the needs of people with DII's in the labour market.

Keywords: Disruption of Intellectual Development; Transition; Active life; Facilitating Factors; Barriers; Employers.

AGRADECIMENTOS

- A todas as Pessoas com PDI, que diariamente lutam pela sua inclusão no mercado de trabalho e na sociedade e, conseqüente, pela melhoria da sua qualidade de vida.
- À Escola Superior de Educação Paula Frassinetti e a todos os meus Professores pela oportunidade de realizar este Estudo, pelo privilégio da partilha, pelos ensinamentos transmitidos.
- Ao meu Orientador, Doutor Carlos Afonso, e Coorientadora, Mestre Paula Medeiros, pelo profissionalismo e toda a disponibilização, sempre que solicitada. Agradeço todo o apoio prestado e, em especial, a confiança e sensibilidade manifestadas.
- À Direção do CEFP, pela abertura com que acolheu este Projeto e pela preciosa colaboração.
- Aos diversos Empregadores entrevistados, pela disponibilização e pelo contributo extremamente enriquecedor e determinante nesta Investigação.
- A todas as minhas companheiras de mestrado e a todos quantos trilharam este caminho a meu lado, quero agradecer imensamente.
- À minha amiga Raquel pelas palavras de incentivo, sensibilidade e amizade; à Ana pelo alento, disponibilização e suporte constantes; à Marlene e à Mafalda, minhas queridas amigas, obrigada pelas analogias, pelas gargalhadas, pelo vosso positivismo, presença e apoio contínuos... obrigada por terem acreditado em mim e não me terem deixado desistir, tornando possível chegar até aqui.
- Ao Pedro, o meu marido e o meu pilar, pelo incentivo, pela confiança e positivismo e, acima de tudo, pelo companheirismo e apoio incondicional.
- Ao meu filhote, razão principal do meu ser e do meu viver, pelo teu sorriso que persistiu, pelo teu carinho e compreensão neste longo desafio.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	11
PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	16
CAPÍTULO I – PERTURBAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO INTELECTUAL... 17	
1. Evolução da conceção da deficiência	17
1.1. Da Deficiência Mental à Perturbação do Desenvolvimento Intelectual/Incapacidade Intelectual.....	22
2. Perturbação do Desenvolvimento Intelectual/Incapacidade Intelectual: conceito e diagnóstico	25
2.1. Epidemiologia e etiologia multifatorial	28
CAPÍTULO II – TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA DO JOVEM COM PERTURBAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO INTELECTUAL.....	30
1. Desafios da vida adulta	30
2. Papel da escola.....	32
CAPÍTULO III – INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DO JOVEM COM PERTURBAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO INTELECTUAL.....	38
1. Enquadramento legislativo	38
1.1. Nível internacional.....	38
1.2. Nível nacional.....	40
2. Facilitadores e barreiras à inserção no mercado de trabalho.....	45
3. Formação profissional (CEFP) e perfil de competências	54
4. Empresas: Papel dos empregadores	56
PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO.....	61
CAPÍTULO IV – METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA	62
1. Metodologia da investigação empírica	62
2. Definição do problema	64
2.1. Pergunta de partida e objetivos do estudo	64
3. Opções metodológicas gerais	65
4. Procedimentos e técnicas de recolha de dados	66
5. Procedimentos e técnicas de análise das entrevistas	68
6. Construção da amostra	70

6.1. Opções gerais	70
6.2. Caracterização da amostra estudada: empregadores.....	71
CAPÍTULO V – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	73
1. Apresentação dos resultados.....	73
1.1. Análise Categorical dos discursos	73
1.1.1. Adequação do perfil de competências às necessidades da entidade empregadora	73
1.1.2. Relações interpessoais.....	79
1.1.3. Reação e adaptação às dificuldades	83
1.1.4. Satisfação no trabalho	86
1.1.5. Barreiras à contratação e à inclusão.....	86
1.1.6. Facilitadores da contratação e da inclusão	92
1.1.7. Respostas na transição para a vida ativa	101
2. Síntese dos resultados	104
CONSIDERAÇÕES FINAIS	111
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	114
ANEXOS	121
ANEXO 1 - GUIÃO DE ENTREVISTA – EMPREGADORES.....	
ANEXO 2 – ENTREVISTA 1.....	
ANEXO 3 - ENTREVISTA 2.....	
ANEXO 4 - ENTREVISTA 3.....	
ANEXO 5 - ENTREVISTA 4.....	
ANEXO 6 - ENTREVISTA 5.....	
ANEXO 7 – QUADRO CATEGORIAL.....	

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Perturbação do desenvolvimento intelectual (Nascimento, 2015).....	277
Quadro 2 – Fatores Facilitadores e Obstáculos para uma Transição Inclusiva (Fonte: Morgado, 2003; Setwart, & Freeman, 2010, cit. Fernandes & Lima-Rodrigues, 2016).....	51
Quadro 3 – Fatores de inclusão e exclusão das pessoas com D.I.D no mercado laboral (Fonte: Luppi, 2010; Gonçalves, 2012; Tanaka, 2005, cit. Fernandes, & Lima-Rodrigues, 2016)	52
Quadro 4 – Critérios de seleção da amostra	71
Quadro 5 - Caracterização dos participantes Categorias analíticas: relações interpessoais	71
Quadro 6 - Categorias analíticas: perfil de competências e sua correspondência às necessidades da entidade empregadora	74
Quadro 7 - Categoria analítica: relações interpessoais facilitadores da contratação e da inclusão	79
Quadro 8 - Categoria analítica: reação e adaptação do supervisor às dificuldades do jovem com PDI.....	83
Quadro 9 - Categoria analítica: satisfação no trabalho do profissional com PDI.....	86
Quadro 10 - Categorias analíticas: barreiras à contratação e à inclusão.....	87
Quadro 11 – Categorias analíticas: facilitadores da contratação e da inclusão.....	93
Quadro 12 – Categorias analíticas: respostas na transição para a vida ativa.....	101

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Manutenção e desenvolvimento pessoal.....	31
Figura 2 - Taxas de emprego, desemprego e inatividade das pessoas com deficiência (Fonte: Academic Network of European Disability Experts, APD, 2012).....	47

SIGLAS

- AAIDD** – American Association of Intellectual and Developmental Disability
- AAMR** – American Association on Mental Retardation
- ANED** – Academic Network of European Disability Experts
- APD** – Associação Portuguesa de Deficientes
- APPACDM** – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental
- CDPD** – Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
- CEFP** – Centro de Educação e Formação Profissional
- CIF** – Classificação Internacional da Funcionalidade
- CRI** – Centros de Recursos para a Inclusão
- DID** – Deficiência Intelectual Desenvolvimental
- DSM** - Diagnostic and Statistic Manual of Mental Disorders
- ICIDH** – International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps
- IEFP** – Instituto do Emprego e Formação Profissional
- INR** – Instituto Nacional para a Reabilitação
- ME** – Ministério da Educação
- NEE** – Necessidades Educativas Especiais
- OCDE** – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
- OIT** – Organização Internacional do Trabalho
- OMS** – Organização Mundial de Saúde
- ONU** – Organização das Nações Unidas
- PAIPDI** – Plano de Ação para Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade
- PDI** – Perturbação do Desenvolvimento Intelectual
- QI** – Quociente de Inteligência
- SIADAP** – Sistema Integrados de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
- SNC** – Sistema Nervoso Central
- SNRIPD** – Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência

UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

UPIAS – The Union of the Physically Impaired Against Segregation

INTRODUÇÃO

O tema desta dissertação prende-se com a transição para a vida ativa de jovens com Perturbação do Desenvolvimento Intelectual (PDI) (DSM-V) e o grande objetivo é analisar e determinar, sob a perspetiva dos empregadores, os fatores que facilitam ou dificultam a inserção destes jovens no mercado de trabalho. Existem inúmeros e diversos aspetos, que podem condicionar negativamente uma verdadeira inserção laboral desta população, todavia, são também diversos os que a favorecem. É demarcando-os, de acordo com as referidas perspetivas, que se poderão equacionar possíveis soluções e redefinir estratégias para que a inserção profissional das pessoas com PDI seja prática comum e cada vez mais uma realidade.

As vivências profissionais, enquanto professores de educação especial, principalmente com alunos com a perturbação acima mencionada, nos vários ciclos de ensino, inclusive na fase de transição para a vida ativa, influenciaram a escolha deste caminho.

Este tema é, no nosso ponto de vista, muito pertinente e importante pois permitirá, por um lado, uma reflexão acerca do contributo da escola, nomeadamente do professor de educação especial, para a construção de um projeto pessoal e profissional dos jovens com PDI e, por outro, perceber se a comunidade, designadamente aquela que é representada pelas entidades empregadoras, tem noção de que se constitui como fator integrante na inserção profissional destes jovens, apesar da conjuntura atual desfavorável em que nos encontramos.

As questões da transição dos jovens para a vida ativa assumem particular relevância no contexto dos nossos dias, em que a globalização da economia provocou profundas alterações na criação de empregos, nos requisitos estipulados pelos empregadores e na duração e características do trabalho, ameaçado frequentemente pelas crises de desemprego. A este propósito Batanero e Oliveira (2007, p.556) referem que “os jovens, na transição escola-

trabalho, enfrentam atualmente um cenário completamente diferente do encontrado pelos seus pais”. Hoje em dia, as exigências do posto de trabalho, no que se refere aos requisitos pedidos pelos empregadores, aos tipos de carreira e às características do próprio emprego, alteraram-se substancialmente.

A transição para a vida ativa é uma fase crucial na vida de qualquer jovem, de ansiedade e incertezas em relação à sua vida futura, e sobretudo para os jovens com PDI. Neste processo de inclusão socioprofissional, de acordo com Mendia (1994), estes jovens desejam fundamentalmente a sua autonomia financeira e o reconhecimento profissional e social (Fernandes & Lima-Rodrigues, 2016). Todavia, continuam a deparar-se com inúmeras barreiras.

Concordamos com Canastra (2009), quando nos diz que o facto de estes projetos não serem bem-sucedidos poderá comprometer seriamente a autoestima destes jovens e levar à frustração das suas legítimas expectativas. E, por isso, nunca é demais reforçar a necessidade de refletir acerca do papel da sociedade, especialmente das entidades empregadoras.

A pertinência deste assunto é assinalada igualmente por um número crescente de entidades nacionais e internacionais, as quais assumem uma posição favorável à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

É nossa convicção que para a mudança de comportamento da comunidade, em relação à inserção destes jovens no mercado de trabalho, as entidades empregadoras poderão e deverão desempenhar um papel mais proativo na criação de oportunidades. Neste sentido, acreditamos que é essencial perceber a perspetiva dos seus empregadores, em relação à inserção profissional destes jovens, procurando identificar, nos seus discursos, os fatores que facilitam ou dificultam este processo. Apesar de este estudo não ambicionar a generalização, através das perspetivas e experiências vividas pelos empresários que integram a nossa amostra, poder-se-ão identificar na prática algumas formas efetivas de promoção da inserção dos jovens com PDI no mercado de trabalho.

Sabemos que os jovens com PDI, apesar de possuírem uma forma diferente de compreensão do mundo e do seu quotidiano, possuem, de acordo com as suas características, alguns recursos para a aprendizagem ou treino de

competências, a resolução de problemas e encontro de soluções para os desafios do dia-a-dia. No entanto, precisam de ajuda apropriada, “para fazerem uma efectiva transição da escola para a vida adulta” (UNESCO, 1994, p. 34), em particular para o mercado de trabalho.

Face às elevadas taxas de desemprego da população com deficiência, superiores quando comparadas com as da restante população (Fernandes & Lima-Rodrigues, 2016), percebemos que o processo de transição destes jovens não é simples. É necessário, senão urgente, refletirmos sobre como reduzir ou evitar que um elevado número de jovens com necessidades educativas especiais abandone a escola ou fique desempregado. Analisar, primeiramente, de que ordem serão os verdadeiros problemas, se estarão relacionados, por exemplo, com a inexistência de uma educação e formação de qualidade ou com qualquer outro fator, torna-se essencial. É importante percebermos, como a escola e, sobretudo, as entidades empregadoras poderão, ou não, proporcionar qualificações adequadas que respondam às capacidades dos jovens e lhes permitam enfrentar a vida de adulto e de trabalho.

A necessidade de uma forte ligação entre os serviços da educação, da formação e do emprego, talvez seja um dos aspetos cruciais para a transição dos jovens com PDI para a vida adulta e conseqüente inclusão no mercado de trabalho. A escola, a formação profissional, onde se inclui a formação em contexto real de trabalho e, posteriormente, a obtenção e manutenção de emprego, assumem um papel de extrema importância. Com efeito, Fluixá, Garcia e Saurin (Fernandes & Lima-Rodrigues, 2016) referem que a formação profissional integra práticas empresariais por meio da implementação de competências de “empregabilidade”, as quais incluem a aquisição de competências de âmbito pessoal, profissional e social. Deste modo, para Casanova, é possível que a pessoa com PDI obtenha um emprego com maior facilidade e desenvolva a sua autonomia e aptidões sociais, rumo à sua independência (cit. Fernandes & Lima-Rodrigues, 2016).

Estas são algumas das preocupações que nortearam este estudo.

Iniciamos a primeira parte desta dissertação com a descrição em termos teóricos da evolução da conceção da deficiência, de forma a contextualizar a

temática em estudo. Assim, no primeiro capítulo, definimos as diferentes etapas que constituem o desenvolvimento do conceito de deficiência mental até à concetualização e caracterização, nos nossos dias, do conceito de PDI ou Incapacidade Intelectual. Finalizamos este capítulo com a descrição da epidemiologia e da etiologia multifatorial da referida perturbação.

Seguidamente, no capítulo II, salientamos a importância dos desafios que se colocam aos jovens com PDI no seu processo de transição para a vida adulta, sem deixar de distinguir o papel da escola, enquanto formadora e, especialmente, facilitadora do desenvolvimento de competências para uma real inclusão social e profissional dos referidos sujeitos.

A inserção dos jovens com PDI no mercado de trabalho constitui o capítulo III da nossa investigação, no qual apresentamos o quadro evolutivo das políticas públicas de promoção do emprego das pessoas com deficiência/incapacidade, a nível nacional e internacional. Posteriormente e, de acordo com a perspetiva de alguns autores, analisamos os mais diversos fatores que, neste contexto, facilitam e/ou se constituem como obstáculos à entrada destes jovens na vida ativa.

Seguidamente, salientamos o importante papel da formação profissional em todo este processo de desenvolvimento de um perfil de competências essenciais a uma inserção profissional bem-sucedida. Para além da formação profissional, destacamos igualmente o papel dos empregadores, que é decisivo, no nosso entender, e cujo comprometimento com a sociedade será o de incluir pelo trabalho, um princípio e prática de responsabilidade social e não apenas de obrigação legal.

A segunda parte da nossa investigação comporta um estudo empírico constituído pelo capítulo IV, onde definimos a problemática, a pergunta de partida e os objetivos do nosso estudo. Indicamos o enquadramento metodológico, os procedimentos e técnicas utilizadas e a caracterização dos entrevistados. O capítulo V compreende a apresentação e síntese dos resultados relativos às diferentes perspetivas de sete empregadores entrevistados, acerca dos facilitadores e/ou barreiras à transição para a vida ativa dos jovens com PDI. Efetuada a recolha, tratamento e análise dos dados,

partimos para a síntese dos resultados obtidos, registando as conclusões da nossa pesquisa. Finalmente, tecemos algumas “considerações finais” ou pistas para futuras análises e reflexões. Segue-se a bibliografia e os anexos.

Devemos, ainda, salientar que, até à finalização deste trabalho, se encontra em vigor o Decreto-lei 3/2008, aguardando-se a publicação do Regime Legal da Educação Inclusiva, pelo que as considerações que fazemos e as opiniões dos entrevistados devem ter em conta esse enquadramento legislativo.

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO I – PERTURBAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO INTELECTUAL

“A deficiência é uma categoria socialmente construída que se torna incapacitante e restritiva não apenas pelas inerentes limitações orgânicas, mas sobretudo, pelas consequências psicossociais, especialmente o relacionamento que se estabelece entre os deficientes e os demais” (Moreira, 2011, p.35).

1. Evolução da conceção da deficiência

A partir da segunda metade do séc. XIX, as deficiências eram definidas e classificadas de acordo com o modelo médico, atendendo à sua etiologia, patologia e manifestações.

Um instrumento essencial de aplicação do modelo foi a International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICIDH) divulgada em 1980, estimada como o primeiro ensaio da Organização Mundial de Saúde (OMS) para criar uma linguagem universal acerca da deficiência (Diniz et al., 2007), através da classificação e estudo das consequências de uma doença, tal como de outras lesões e distúrbios (OMS, 1980).

Neste âmbito, a OMS (1980) define diferentes conceitos, como o de “deficiência” identificado como a representação de qualquer perda ou anormalidade da estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatómica, de forma provisória ou definitiva. Já o termo “incapacidade” refere-se a uma limitação decorrente da falta de capacidades para realizar tarefas comuns ao ser humano. Finalmente, a OMS (1980) apresenta ainda a conceção de “desvantagem”, um inconveniente para o sujeito, resultante de uma deficiência ou incapacidade que restringe, por seu turno, o cumprimento de papéis, consoante a idade, sexo, fatores sociais e culturais.

Este mesmo estudo da OMS concluía assim que as desvantagens e as desigualdades que os sujeitos viviam resultavam do facto destes serem

incapazes de se adaptarem à vida social. As pessoas com deficiência eram portanto excluídas e restringidas a “uma ação que se confina ao campo médico, seja ao nível da prevenção seja ao nível do tratamento e da reabilitação médica” (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006, p. 14).

Segundo Veiga (2003), este modelo defende que a deficiência se circunscreve ao indivíduo e as suas causas são de origem biológica. Com efeito, neste âmbito, as dificuldades que surgem têm a sua origem somente nas pessoas e não são influenciadas pelo contexto social no qual as mesmas se encontram. Assim, o modelo médico diagnostica as pessoas com deficiência como doentes e defende que, para voltarem à normalidade, necessitam de intervenção médica, a fim de serem tratadas e curadas.

Para Martins (2010), estas pessoas, na maior parte do tempo inativas, viam-se obrigadas a ajustar-se ao meio onde estavam inseridas, o qual, como não previa as suas necessidades, influenciava negativamente o seu dia-a-dia. E, conseqüentemente era transmitida uma ideia errada das potencialidades e dificuldades do sujeito portador de deficiência (Veiga, 2003).

Com o avanço da medicina preventiva e o aparecimento de alguns movimentos sociais, Sousa e colaboradores (2007) esclarecem que a evolução registada a partir de meados do século XX assinala e introduz uma mudança com uma passagem das práticas tradicionais de inspiração assistencialista e de carácter reparador, associadas ao modelo médico da deficiência, para uma abordagem estruturada em políticas baseadas no reconhecimento e na garantia dos direitos, inspirados no modelo social da deficiência.

Numa perspetiva social e política, o modelo social que vigorou na década de 1980, contrariamente ao modelo médico, advertia-nos de que a deficiência não deve ser interpretada como um problema inerente ao próprio indivíduo, mas como uma questão inteiramente social (Sousa et al., 2007). Neste sentido, a sociedade, por seu turno, é a responsável pela incapacidade em “prever e ajustar-se à diversidade” (Sousa et al., 2007, p. 32). Este modelo defende fundamentalmente os direitos dos cidadãos e pretende contribuir para a redução das diversas barreiras que limitam a inclusão social (Martins, 2010).

Veiga (2003) agrupou deficiência e desvantagem social, responsabilizando a sociedade pelas limitações destas pessoas nas atividades, uma vez que não se encontra estruturada para as eliminar.

A primeira declaração legítima da abordagem social foi-nos dada a conhecer por uma das primeiras organizações de proteção das pessoas com deficiência, The Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS), no ano de 1976, segundo Santos (2006). A UPIAS, por seu turno, afirma que a deficiência resulta da interação entre as características corporais do sujeito e o contexto social em que vive (Sousa et al., 2007). Com efeito, a deficiência proviria, assim, da discriminação e estigmatização de que são alvo estes indivíduos, ou seja, da incapacidade da sociedade em incluir todos e de lidar com as diferenças de forma justa e igualitária (Sousa et al., 2007).

Perante a necessidade de redefinir o modelo social surge, no final de 1990, a abordagem biopsicossocial, com o objetivo de conferir uma maior autonomia e independência às pessoas com deficiência e incapacidade. Este paradigma incorpora as perspetivas médica e social, interligando as condições de saúde e os fatores contextuais, os pessoais e os ambientais. Estuda o funcionamento do ser humano, com base na inter-relação entre as dimensões biológica, psicológica e social. A este propósito, George L. Engel, o autor deste modelo, referenciou que “cada sistema pode afetar e ser afetado por qualquer um dos outros sistemas” (Sousa et al., 2007, p. 35). Neste sentido, o estado inerente a cada sujeito influencia a forma como se relaciona com o meio circundante e este, por sua vez, influencia o seu sistema biológico e psicológico.

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), aprovada em 2001 pela ONU, em substituição da ICIDH, é essencial para a mudança de paradigma.

A CIF apoia-se nos conceitos de funcionalidade e de incapacidade e organiza-se, por sua vez, em duas partes: a parte relativa às funções dos sistemas orgânicos e às estruturas do corpo e a que integra a atividade e a participação. Neste campo, observam-se e analisam-se quer as deficiências, quer os problemas relativos às funções e estruturas do corpo e até a atividade e

participação do sujeito na sociedade, segundo os modelos psicossociais (Santos, 2006).

O novo modelo biopsicossocial centra-se fundamentalmente na interpretação das características da pessoa com deficiência, contemplando as estruturas e funções do corpo, as funções psicológicas e a interação com o meio ambiente. O mesmo modelo destaca a importância de serem consideradas as experiências de vida e as verdadeiras necessidades de uma pessoa, além das características do meio envolvente e das condições que carecem de ser modificadas para que a funcionalidade e participação possam ser potenciadas (CIF, 2001).

Em consequência da luta pelos seus direitos civis, levada a cabo pelas pessoas com deficiência, surge uma outra abordagem sustentada no Direito. Na opinião de Johnstone (2012), esta perspetiva é uma conceção radical da justiça social acerca das questões da incapacidade e transforma-se numa preocupação de índole pública e política.

O Livro Branco da Comissão sobre “Política Social Europeia – O Caminho a Seguir” (1994) foi um importante contributo para a instituição do direito à igualdade de oportunidades nas políticas da União Europeia (UE). O objetivo principal foi instituir o Emprego como prioridade da UE entre 1995 e 1999. A sua efetivação vem a ser determinada na Resolução do Conselho sobre Igualdade de Oportunidades para Pessoas Deficientes a 20 de dezembro de 1996 (cit. Oliveira & Graça, 2000). Pretendeu-se incitar os Estados-Membros a contemplarem as questões da deficiência nas suas políticas, por meio de legislação anti-discriminatória, e a gerarem condições para uma ativa e efetiva participação das pessoas com deficiência, promulgando medidas de sensibilização da opinião pública.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), adotada na 61ª sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas, realizada a 3 de dezembro de 2006, desempenhou um papel crucial na garantia e promoção dos direitos das pessoas com deficiência. No artigo 27º é reconhecido o direito ao trabalho, “nomeadamente a possibilidade de ganhar a sua vida mediante um trabalho livremente escolhido e aceite num mercado de trabalho e ambiente

laboral inclusivos e acessíveis a pessoas com deficiência” (CDPD, 2006). Portugal assinou a Convenção a 30 de março de 2008, a qual entrou em vigor a 3 de maio, sendo ratificada em julho de 2009.

Por fim, Sousa e colaboradores (2007) apresentam uma abordagem com base no conceito de “qualidade de vida”. O interesse pelo estudo da qualidade de vida ocorre na década de 1950, pela ONU, e pretende determinar os níveis de vida dos indivíduos, analisando todos os componentes que constituem o exemplo de conforto e bem-estar de uma dada sociedade (Sousa et al., 2007). Para Schalock (1996), o conceito compreende o bem-estar emocional, material e físico; as relações interpessoais, o desenvolvimento pessoal, a auto-determinação, a inclusão social e os direitos (Sousa et al., 2007).

Os estudos sobre a deficiência abrangem propostas teóricas que analisam os fatores sociais, políticos, culturais e económicos, num contexto multidisciplinar. As diferentes conceções trazidas pela sociologia e pelos estudos sobre a deficiência contribuem de forma significativa para uma análise mais inclusiva deste tema, mutável e variável, revelando-se essencial continuar a pensar-se numa maior emancipação das pessoas com deficiência.

A existência de medidas que auxiliem na sua inclusão social é fulcral, nomeadamente na criação de um conjunto de infraestruturas adaptadas e programas de apoio específicos ao emprego, por exemplo.

Considerando que estamos num meio cada vez mais urbano, competitivo, superficial e individualista, determinamos que as pessoas com deficiência são socialmente inúteis, incapazes e improdutivas. A palavra deficiência encontra-se normalmente associada ao conceito de *handicap*. Existe a noção de que deficiência se encontra sempre relacionada com desvantagens e obstáculos e, assim, percebemos a quantidade de barreiras e dificuldades com que estas pessoas se deparam, inclusive na sua transição e inserção no mercado de trabalho.

Para que alcancem a realização de uma vida autónoma e social, a estas pessoas assiste, tal como a qualquer outro cidadão, a igualdade de direitos e oportunidades, não só no que respeita ao mercado de trabalho, mas também à saúde e à educação. O mercado de trabalho constitui-se como a principal forma

de inclusão e independência, contudo é necessário que por parte das entidades empregadoras haja a predisposição para a mudança. Por outro lado, as empresas e respetivos empregadores devem considerar e verificar as reais capacidades dos seus profissionais, com ou sem deficiência, e não se restringirem às características e exigências pré-estabelecidas.

Quando falamos de deficiência, devemos ter em conta que doença ou incapacidade não é uma particularidade de uma minoria, mas uma condição, um estado, que qualquer um de nós, mais tarde ou mais cedo, poderá ter de experimentar no seu percurso de vida. E é neste sentido que é importante que desmistifiquemos este conceito.

1.1. Da Deficiência Mental à Perturbação do Desenvolvimento Intelectual/Incapacidade Intelectual

Ao revermos as diversas tentativas de definição da deficiência mental, concordamos com Sanches-Ferreira, Lopes-dos-Santos e Santos (2012, p. 554) quando afirmam que, desde há vários anos, a deficiência mental traduz antes uma “construção discursiva” ao invés de ser “um conceito apoiado na observação cuidada e crítica dos factos.”. Neste sentido, para Sarason (1985, cit. Sanches-Ferreira et al., 2012, p. 555), não devemos ver a deficiência mental como “coisa” ou como uma particularidade de determinadas pessoas. Na opinião deste autor, a deficiência mental é “... o resultado de uma criação social coerente com os valores e ideologias dominantes de dada circunstância histórica onde as funções de diagnóstico e de prognóstico parecem representar operações desejáveis e necessárias”.

Para desconstruirmos o conceito de deficiência mental é necessário, em primeiro lugar, que analisemos os termos que o compõem, os quais percebemos, de acordo com a revisão da literatura, que foram concebidos a partir de dois conceitos chave: inteligência e comportamento adaptativo.

A inteligência, como sabemos, é indicada por um número, o Quociente de Inteligência (QI), o qual mede o desempenho cognitivo do sujeito, comparado com o desempenho cognitivo de pessoas do mesmo grupo etário. E é na visão

da inteligência, no séc. XX, como uma qualidade intrínseca e estática, que se apoiam os testes de inteligência e nasce a primeira interpretação de deficiência mental: funcionamento intelectual abaixo da média (Sanches-Ferreira et al., 2012).

Contudo, a identificação da inteligência, inerente ao sujeito, como algo estável e invariável em si mesmo ao longo do tempo, sem sofrer a influência de fatores externos, foi alvo de discussão por diversos estudiosos. E a associação entre QI e a capacidade da pessoa acabou por nortear todas as práticas educativas e sociais até 1960, justificando as políticas de institucionalização ou de educação segregada.

Com efeito, a classificação das crianças a partir dos testes de inteligência é fortemente criticada nesta altura, em consequência quer dos estudos acerca do conceito de inteligência, quer das consecutivas alterações dos critérios. Neste contexto surge o conceito de comportamento adaptativo, da responsabilidade da *American Association on Mental Retardation* (AAMR) (Sanches-Ferreira et al., 2012).

A investigação procura encontrar metodologias a fim de avaliar o comportamento adaptativo, todavia conforme nos esclarecem os autores referenciados, o diagnóstico continua nesta altura a basear-se no QI, deixando de parte os elementos comportamentais.

No que concerne à deficiência mental, a inteligência é medida mediante a aplicação dos testes de inteligência, porém estarão os testes de QI aptos a diagnosticar as reais capacidades intelectuais do ser humano?

Do contributo de vários estudiosos, nomeadamente Algozzine e Ysseldyke (1995) concluímos que até 1989 não existia nenhuma metodologia psicométrica válida para distinguir crianças em categorias, nem mesmo provas ilustrativas de que alunos pertencentes a categorias distintas aprendiam também de modo distinto. Os autores referenciados reconhecem que o sistema de classificação em vigor não era válido nem suficientemente abrangente, não possuía a devida utilidade e a devida consistência em termos lógicos, além de não reunir o acordo dos observadores na sua utilização e aplicação.

A dificuldade de compreender e alcançar a categoria de deficiência mental era imensa como ilustra o esforço da AAMR em adequar a sua definição à realidade. A este respeito, Sanches-Ferreira e colaboradores (2012) mencionam a instabilidade referente aos desvios padrão, mediante os quais se diagnostica a deficiência mental. Apresentam as etapas mais significativas desse desenvolvimento, especificamente, em 1961, na aceção de Heber, o nível *bordeline* (QI entre 65 e 83); o nível leve (QI entre 50-66); moderado (33-49); severo (16-32) e, finalmente, o profundo (QI abaixo de 16). Em 1973, Grossman suprime o nível *bordeline* e passa a apelidar este grau de funcionamento intelectual subnormal, situado entre 70 e 85 e, em 1977, classifica o indivíduo com deficiência mental como o detentor de valores entre 70-75.

A adoção dos modelos funcionais na explanação do funcionamento humano, descritos anteriormente neste trabalho, integram as definições que a AAMR criou em 1992 e, mais tarde, em 2002, ao alterar consideravelmente a definição operacional de deficiência mental.

O sistema de definição e de classificação da deficiência mental, em 1992, segundo a AAMR, assenta na eliminação das categorias leve, moderada, severa e profunda e pela identificação de quatro graus de intensidade de apoio à funcionalidade do sujeito, tendo como norma os pares da sua idade. A partir de então a avaliação deixa de se focalizar na pessoa e passa a centrar-se na participação, na relação entre o indivíduo e o meio (Luckasson et al., 2002).

Assim, perante esta mudança de paradigma, o modo como consideramos a deficiência mental alterou-se significativamente, passando a deficiência mental a ser definida como “um estado particular de funcionamento que existe baseado na relação entre as limitações funcionais da pessoa e os contextos em que esta existe ou funciona” (Luckasson et al., 2002).

Em 2007, a AAMR passa a designar-se por American Association of Intellectual and Developmental Disability (AAIDD).

O conceito de incapacidade intelectual, ajustado à já referida mudança de paradigma e hoje utilizado, ao conter o termo incapacidade traduz a manifestação de uma limitação no funcionamento do indivíduo dentro de um contexto social. Olhamos para a incapacidade intelectual como algo que nos leva

a analisar a relação entre o indivíduo e o meio, reconhecendo o quão importantes são os sistemas de suporte para o desenvolvimento da sua funcionalidade. Há uma procura constante do melhor ajustamento entre a pessoa e o ambiente e nesse ajustamento, segundo alguns os autores “será possível responder... às demandas éticas que postulam que todo o ser humano tem o direito a um papel social e a participar na comunidade onde está, naturalmente, inserido.” (Sanches-Ferreira et al., 2012, p. 565).

2. Perturbação do Desenvolvimento

Intelectual/Incapacidade Intelectual: conceito e diagnóstico

É neste contexto que se pode enquadrar a perspetiva apontada na DSM-V (APA, 2013; Nascimento, 2015). De acordo com esta, os termos “atraso mental” e “défice cognitivo” deverão ser alterados e substituídos por Incapacidade Intelectual/Perturbação do Desenvolvimento Intelectual. Esta mudança ocorre, uma vez que se consideram as palavras “atraso mental”, “défice cognitivo” e “deficiência mental” como limitativas e estigmatizantes, somente focadas nas crianças e desconsiderando o meio biopsicossocial como decisivo para a modulação da função e estrutura que constituem a base do diagnóstico.

O termo PDI não é somente intrínseco à criança, mas decorrente de um modelo ecológico biopsicossocial que atribui especial importância à interação pessoa-ambiente e à rede de suporte socioeducativa que pode potenciar o funcionamento humano (Simeonsson, 2006).

A PDI tem início durante a fase de desenvolvimento e representa o funcionamento intelectual, medido por testes psicométricos, dois desvios padrão ou mais abaixo da média, relacionados com um défice das capacidades adaptativas. Estas dizem respeito à comunicação, à aptidão para cuidar de si, para viver em casa, para usar os recursos da comunidade, às competências sociais e trocas interpessoais, ao autocontrolo, ao sentido de orientação, às

competências académicas funcionais, ao lazer, à defesa da saúde e à segurança.

No DSM-V (APA, 2013) a PDI é considerada uma perturbação com início durante o período de desenvolvimento, que integra défices de funcionamento intelectual e mudanças do comportamento adaptativo. Os níveis de gravidade são estipulados não consoante o QI, mas de acordo com as dimensões de funcionamento adaptativo: conceptual, social e prático, obedecendo aos três critérios que se seguem:

A – Défices em funções intelectuais como raciocínio, resolução de problemas, planeamento, pensamento abstrato, discernimento, aprendizagem académica e aprendizagem pela experiência, confirmados pela avaliação clínica e testes psicométricos.

B – Défices no funcionamento adaptativo que resultam na falha em atingir os padrões de desenvolvimento e socioculturais de independência pessoal e responsabilidade social. Sem suporte contínuo, os défices adaptativos limitam o funcionamento numa ou mais atividades da vida diária, em múltiplos ambientes, como casa, escola, trabalho e comunidade. Estes défices devem estar diretamente relacionados com os défices intelectuais descritos no critério A.

C – Início dos défices intelectuais e adaptativos durante o período de desenvolvimento: infância ou adolescência.

O domínio concetual abarca a linguagem, a leitura e a escrita, a matemática, o raciocínio, o conhecimento e a memória. O domínio social inclui a empatia, o julgamento social, a comunicação interpessoal e a competência para fazer e reter amizades. Por último, o domínio prático compreende o cuidado pessoal, a responsabilidade no trabalho, a gestão do dinheiro, o lazer e o planeamento de tarefas escolares e laborais (Quadro 1).

Quadro 1 - Perturbação do Desenvolvimento Intelectual (Nascimento, 2015)

PERTURBAÇÃO LIGEIRA
<p>Domínio Conceptual:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Pré-escolar: sem diferenças evidentes ■ Escolar e vida adulta: dificuldades académicas e na abordagem concreta dos problemas, pensamento abstrato, funções executivas e memória de curto prazo comprometidas <p>Domínio Social:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Imaturidade nas interações sociais, limitação da compreensão do risco <p>Domínio Prático:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Autonomia nos cuidados pessoais, com pouco apoio para as tarefas complexas ■ Adultos: apoio na tomada de decisões relacionadas com saúde e questões legais e para a escolha de vocação profissional
PERTURBAÇÃO MODERADA
<p>Domínio Conceptual:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Atraso marcado das capacidades conceptuais em relação aos pares ■ Competências académicas de nível primário <p>Domínio Social:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Linguagem menos complexa ■ Julgamento social limitado <p>Domínio Prático:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Independente para os cuidados pessoais, mas necessita de mais tempo de aprendizagem e lembretes frequentes ■ Empregabilidade possível com necessidade de supervisão
PERTURBAÇÃO GRAVE
<p>Domínio Conceptual:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Aquisição limitada das capacidades conceptuais ■ Pouco entendimento da linguagem escrita ou de conceitos matemáticos ■ Os cuidadores providenciam apoios para a resolução de problemas <p>Domínio Social:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Linguagem falada bastante limitada em termos de vocabulário e gramática ■ O discurso e a comunicação estão focados no aqui e no agora dentro dos eventos do dia-a-dia <p>Domínio Prático:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Necessidade de apoio para todas as atividades da vida diária (tarefas domésticas, recreativas e laborais) ■ Incapacidade para tomar decisões responsáveis
PERTURBAÇÃO PROFUNDA
<p>Domínio Conceptual:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Capacidades conceptuais envolvem o mundo físico em vez dos processos simbólicos ■ Uso de objetos orientado para o autocuidado, trabalho ou lazer <p>Domínio Social:</p>

- Compreensão muito limitada da comunicação simbólica no discurso e gestos
 - Compreensão de algumas instruções ou gestos simples
 - A expressão de desejos e emoções é feita através da comunicação não-verbal e não simbólica
- Domínio Prático:
- Dependência absoluta de terceiros para as atividades diárias, de saúde e de segurança, embora possa ser capaz de participar nelas
 - Incapacidades motoras ou sensoriais coexistentes frequentes são uma barreira à participação e cooperação nas atividades

2.1. Epidemiologia e etiologia multifatorial

A PDI afeta sensivelmente 1% da população e embora as taxas de prevalência variem com a idade, os casos ligeiros são indubitavelmente os de maior incidência (85%). As perturbações moderadas constituem 10% da população, 4% relacionam-se com uma perturbação grave e somente 1% diz respeito a uma perturbação profunda. Os progressos da medicina e consequente melhoria dos cuidados de saúde reduziram a prevalência da PDI. Porém, os casos de PDI relativos à exposição a drogas e tóxicos no período pré-natal, tal como as sequelas de prematuridade, aumentaram. O predomínio da PDI grave é de cerca de 6 em 1000, independentemente da etnia, distribuição geográfica ou grupo socioeconómico. A prevalência é maior em mães com idade superior a 35 anos. De uma forma geral, o sexo masculino é mais afetado, quer nos casos ligeiros quer nos graves (Nascimento, 2015).

Na origem da PDI encontram-se os fatores genéticos, educacionais, culturais, traumáticos, emocionais e socioeconómicos. A literatura confirma-nos que a PDI grave e profunda é maioritariamente devida a causas genéticas (graves defeitos genéticos cromossómicos ou moleculares). Por outro lado, a PDI ligeira prende-se com causas ambientais e embora diminutas, relaciona-se também com causas biológicas (pequenas duplicações ou deleções cromossómicas) (APA, 2013).

As causas podem advir do **período pré-natal**, em particular devido a doenças genéticas e anomalias cromossómicas; influências do meio ambiente, com a exposição a toxinas ou teratógenos (o álcool é o mais frequente); erros inerentes ao metabolismo; malformações cerebrais congénitas (perturbações da

migração neuronal, agenesia do corpo caloso, lisencefalia, hidrocefalia); doença materna (doença da placenta e infeções provocadas pela rubéola, pelo citomegalovírus e pela toxoplasmose); da **fase perinatal**, resultante de hipoxia, prematuridade, hemorragia intraventricular e infeção do SNC; e do **período pós-natal**, decorrente de trauma, hemorragia do SNC, infeção do SNC, tumor no SNC, doenças desmielinizantes, epilepsia, intoxicações, exposição a tóxicos (chumbo), além da privação social grave e crónica (APA, 2013).

Com o progresso científico e das técnicas de investigação e diagnóstico em genética há, hoje em dia, uma maior probabilidade de ser identificada a etiologia da PDI.

Conforme Nascimento (2015, p. 30) nos explica a PDI identifica-se como uma doença genética heterogénea, com um fenótipo variável: ligeiro, moderado, grave e profundo, isolado ou como parte integrante de uma síndrome, com uma hereditariedade diversa (casos esporádicos ou familiares, autossómico dominante/recessivo ou ligado ao cromossoma X), que tanto pode resultar de anomalias cromossómicas, como ser uma doença monogénica de transmissão mendeliana, podendo variar desde alterações citogénicas, mutações pontuais e alterações epigenéticas.

CAPÍTULO II – TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA DO JOVEM COM PERTURBAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO INTELECTUAL

“Parte de um longo e complexo processo, que cobre as fases da vida de uma pessoa e que necessita de ser orientada da forma mais apropriada. “Uma vida para todos” bem como “um bom trabalho para todos” são os fins últimos de um processo de transição bem-sucedido.” (Soriano, 2002, pág. 8).

1. Desafios da vida adulta

Considerando a caracterização da PDI apresentada no capítulo I, torna-se pertinente refletir sobre os desafios a estes jovens na vida adulta.

De acordo com a Declaração de Salamanca (UNESCO, 1994, p. 34),

os jovens com necessidades educativas especiais devem ser ajudados para fazerem uma efectiva transição da escola para a vida adulta. As escolas devem apoiá-los a tornarem-se economicamente ativos e dotá-los com as competências necessárias à vida diária, oferecendo formação em competências que respondam às exigências sociais e de comunicação e às expectativas da vida adulta.

A Declaração de Salamanca (UNESCO, 1994) vinculou os países que a assinaram, entre eles Portugal, para a importância da educação para todos. Quando pensamos na transição para a vida adulta, pensamos, imediatamente, na inserção destes jovens em termos profissionais. Porém, é muito mais que isso, é todo um processo de emancipação, quer ao nível social, quer económico, quer ainda em termos familiares.

Neste sentido, Ribeiro (2009, cit. Aboim, 2013) é de opinião de que este processo envolve a independência dos jovens ao nível económico, social, de

residência, constituição do agregado familiar e aquisição de direitos e deveres cívicos.

Segundo Galland (1984, cit. Aboim, 2013), este processo ocorre na dimensão escolar e profissional da “esfera pública”, assim como na dimensão familiar e afetiva de uma “esfera privada”.

Conforme nos expõe Jurado de Los Santos (1993), na Figura 1, o jovem, na sua vida como adulto, apresenta três grandes áreas de ação, a saber, vida familiar e comunitária, vida profissional, ócio e tempos livres.

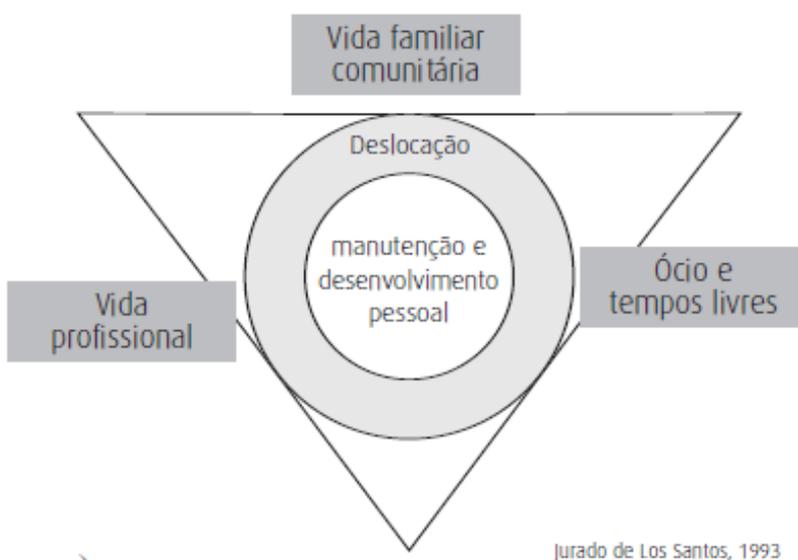


Figura 1 – Manutenção e desenvolvimento pessoal

De acordo com Afonso (2005), a estas três áreas junta-se o incentivo ao desenvolvimento da autonomia, objetivando por sua vez a manutenção e o desenvolvimento pessoal e, finalmente, a área que estabelece a relação entre a pessoa e a comunidade.

Uma pessoa com perturbação intelectual revela uma forma diferente de compreender o mundo e de encontrar soluções adequadas à resolução de inúmeros desafios do quotidiano. Necessita, porém, conforme o grau de perturbação apresentado, das maiores ou menores limitações, de um apoio mais ou menos intensivo durante toda a sua vida. Todas estas pessoas são capazes

de crescer, aprender e desenvolver-se. E, com a ajuda adequada, poderão viver de forma satisfatória a sua vida adulta.

Nesse sentido, o processo de transição deve assegurar que o jovem ocupe um lugar central e que a sua escolha pessoal seja respeitada. A participação das famílias e de todos os serviços envolvidos, inclusive o setor do emprego, é também fundamental.

Concordamos com Afonso (2005), quando diz que para estes jovens, tal como para todos os outros, é essencial a aquisição da sua própria independência, por meio da construção de um projeto pessoal de vida. Para as famílias, particularmente, este constitui um grande dilema. Com efeito, se, por um lado, protegem os seus filhos e, por vezes, até demasiado, procurando evitar situações de frustração e tristeza; por outro, desejam fortemente a sua autonomia, com receio do que, mais tarde, possa acontecer quando morrerem. Neste processo, não devemos, por isso, descurar um forte apoio ao jovem e à família que desempenha aqui um importante papel.

Não podemos, igualmente, esquecer a relação entre a escola e o período pós-escolar, pois como o Internacional Labour Office menciona a transição é um processo de orientação social que implica mudança de estatuto e de papel (ex. de aluno a formando, de formando a trabalhador e de dependência para independência) e que é fulcral para a integração na sociedade... A transição requer uma mudança nas relações, nas rotinas e na autoimagem (Agência Europeia para o Desenvolvimento em NEE, 2002, 5-6).

2. Papel da escola

O processo de transição para a vida adulta deverá iniciar-se na escola.

A Declaração de Salamanca defende a inclusão nas escolas do ensino regular, considerando ser o recurso mais adequado de combate à discriminação e democratização das oportunidades educativas (APD, 2012). Assim, no que respeita ao currículo, o aluno com necessidades educativas especiais deve ser incluído na turma do ensino regular, ao mesmo tempo que lhe devem ser

ministrados os mesmos conteúdos, de forma adaptada às suas capacidades e necessidades e com os devidos apoios.

Um sistema de ensino, ao não garantir a igualdade de oportunidades entre todas as crianças e jovens, estará a obstar a uns e a inviabilizar a outros uma verdadeira inclusão social que é de todos por direito.

No Decreto-Lei 3/2008, de 7 de Janeiro, assinalam-se como importantes, neste processo de inclusão, a obrigatoriedade de aceitação da matrícula ou inscrição de qualquer criança ou jovem com NEE; a elaboração de um programa educativo individual; a participação dos pais ou encarregados de educação no processo educativo e a inclusão de medidas nos Projetos Educativos dos Agrupamentos de Escolas.

No entanto, mesmo o supramencionado Decreto não integra toda uma conjuntura considerada fundamental para uma educação inclusiva e de qualidade (APD, 2012).

Segundo a APD (2012), os estudos efetuados mais recentemente acerca da escolaridade das pessoas com deficiência, revelam a extrema necessidade em adotar medidas que transformem toda esta conjuntura de desigualdades.

Atualmente verificamos também que o sistema educativo português continua a valorizar um percurso escolar essencialmente académico com pouca relação com a orientação e inserção profissional.

Como defende Afonso (2005), para a concretização de uma escola inclusiva em que acreditamos, é necessário que se criem e propiciem as saídas mais apropriadas para os jovens estudantes com “necessidades educacionais especiais”.

A escola desempenha o papel de formador ao nível académico, além de ser um facilitador no desenvolvimento de competências para uma real inclusão social e profissional. Segundo Fânzeres (2007), os programas de orientação profissional poderão divergir inteiramente. Na seleção de um percurso e possibilidade de desenvolvimento do mesmo, o conhecimento do sujeito em termos profissionais é extremamente importante. Neste contexto, avaliamos diferentes quesitos, entre eles as capacidades académicas, o mercado de

trabalho, as hipóteses de formação e sobretudo as competências práticas do aluno, além do seu verdadeiro envolvimento e da família.

Neste âmbito, Costa (2006) indica-nos que os currículos funcionais, o currículo vocacional, o treino laboral, a formação profissional, a articulação de técnicos e serviços, tais como instituições de ensino, professores, locais de trabalho, empresas, empregadores, autarquias, entre outros, detêm uma importância crucial.

As escolas “devem reconhecer e satisfazer as necessidades diversas dos seus alunos, adaptando-se aos vários estilos e ritmos de aprendizagem, de modo a garantir um bom nível de educação para todos, através de currículos adequados (...)” (UNESCO, 1994, p.11-12). A escola desempenha aqui, como aliás vem sendo descrito, um papel fulcral na edificação de um projeto de vida pessoal. Não descurando estes três domínios, deve procurar desenhar currículos funcionais, denominados de currículos específicos individuais, e planos de transição, no âmbito do decreto-lei 3/2008, de 7 de janeiro, com e para o aluno, atendendo à sua vida adulta.

A perspetiva educativa funcional, conforme expõe Costa (2006), visa promover o desenvolvimento de competências fundamentais e necessárias à participação em ambientes diversos, dotar os alunos de capacidades para fazer face aos desafios de uma vida tão independente e integrada quanto for possível, no presente e no futuro e habilitar os alunos nas áreas de desenvolvimento pessoal e social e adaptação ao mercado laboral. Estes currículos, conforme Brown preconiza (Costa, 2006), são individualizados e referentes à idade cronológica; integram, na medida do razoável, atividades “funcionais” e “não funcionais”; têm a probabilidade de ser aplicados não só no contexto escolar, mas também fora do mesmo e ao longo da vida; concretizam-se em espaços escolares e não escolares, com a participação de profissionais da educação e de pessoas que não o são; os objetivos são delimitados para um espaço de tempo razoável e as aprendizagens verificam-se, sempre que possível, em contextos naturais e em situações que lhes dão maior sentido e por fim, mas não menos importante, procuram responder às expectativas e aspirações dos alunos e suas famílias.

Neste projeto de vida deve participar toda uma equipa multidisciplinar, coordenada e cooperante, na qual não pode faltar o professor de educação especial. Este apoiará essencialmente os professores do ensino regular, ajustando competências, adequando atividades e estratégias.

A integração do aluno na sua família e numa escola de ensino regular reúne uma série de circunstâncias que auxiliam na execução desta organização curricular (Costa, 2006). Ainda que cada aluno com PDI acentuada deva ter uma classe regular de referência, participando de acordo com as suas capacidades e limitações, muitas das aprendizagens essenciais para a sua vida, deverão ser concretizadas em espaços externos à sala de aula, como a casa, a comunidade e em espaços laborais, no âmbito de um plano individual de transição que atualmente é delineado por volta dos 14, 15 anos. O tempo de permanência do aluno na sala de aula vai diminuindo progressivamente, à medida que o número de horas em locais de trabalho na comunidade, nomeadamente em atividades pedagógicas no contexto de preparação da transição para a vida ativa, vai aumentando.

Para Afonso (2005), os programas de transição elaborados entre os professores, os pais e o aluno devem conter e determinar os principais objetivos e áreas a trabalhar nos últimos anos de escolaridade, em articulação com o projeto de vida futura.

O plano individual de transição, traçado em articulação com o programa educativo individual do aluno e posto em prática com o decreto-lei 3/2008, de 7 de janeiro, assume-se como o documento essencial no processo de transição.

Pensamos que, tal como afirma Ribeiro (2009), o professor de educação especial deve ser o maior dinamizador na transição do jovem com perturbação intelectual para o mercado de trabalho, cooperando com o mesmo e a sua família, assim como com todos os outros intervenientes.

O principal objetivo da organização curricular funcional é permitir que as crianças e jovens com PDI acentuada tenham uma vida tão autónoma quanto possível, para além de que sejam incluídos social e profissionalmente.

Assim, concluído o percurso escolar destes alunos, há a necessidade de recuperarem a segurança sentida na escola, de preencher o seu dia a dia, de

criar novos ritmos, novas relações sociais, novas amizades, sob pena de desmotivar e perder as expectativas relativamente a um futuro favorável, entrando num “vazio” irrecuperável.

Para Afonso (2005), é sobretudo de acordo com as suas expectativas e possibilidades de reação que se poderão encontrar soluções, para problemas por vezes insolúveis. Continuamos a concordar com este autor quando nos diz que também a escola assume um papel igualmente importante, em particular no apoio a estes alunos nos últimos anos de escolaridade, ao investir em estratégias de diferenciação curricular que visem a sua formação pessoal e social, na relação laboral e em todas as fases da vida. Numa escola que se quer inclusiva, é imprescindível que haja uma manifesta articulação com o período pós-escolar, um direito de todos independentemente das suas particularidades e diferenças.

Em outubro de 2002, foi publicado o Relatório da Agência Europeia para o desenvolvimento em NEE, que aponta várias questões que ainda hoje se nos colocam nesta matéria. Vale a pena refletir em como reduzir ou evitar que um elevado número de jovens com necessidades educativas especiais abandone a escola ou esteja desempregado? Como incrementar o acesso a uma educação e formação de qualidade? Na verdade, observando a realidade das nossas escolas, podemos constatar, em termos teóricos, que os alunos com necessidades educativas especiais, tal como os seus colegas beneficiam das mesmas escolhas educativas, todavia a sua concretização traduz-se em programas que projetam apenas o seu bem-estar ou o trabalho mal remunerado. As propostas efetuadas, assim como os programas, nem sempre são elaborados segundo as necessidades e interesses do aluno. Se assim fosse, no processo de escolarização e posterior fase de transição tudo seria mais fácil e faria mais sentido.

Da mesma forma, também é importante percebermos como proporcionar qualificações adequadas que respondam às capacidades dos jovens e lhes permitam enfrentar a vida de adulto e de trabalho. A preparação vocacional nem sempre responde às exigências do mercado de trabalho, pelo que a formação precisa de ser também ela ajustada.

Assim, é igualmente relevante estimular o contacto e o entendimento mútuo entre os setores da educação e do emprego, facultando informação e apoio aos empregadores. Professores, pais, empregadores e demais profissionais que trabalham com o aluno com PDI, ao invés de subestimar as suas capacidades, devem desenvolver igualmente o espírito colaborativo, não só no decurso da escolarização destes alunos, mas também e inclusive na transição para o trabalho, de modo a tomarem consciência das reais capacidades que detêm.

Em suma, para uma transição adequada, segundo a análise do projeto da Agência Europeia (2002, p.19), é necessário que detenhamos especial atenção sobre determinados princípios fundamentais, tais como:

- a) a existência e a implementação de medidas políticas e práticas; b) a participação dos alunos e o respeito pelas suas escolhas pessoais; c) o desenvolvimento de um programa educativo individual adequado; d) o envolvimento e a cooperação entre todos os elementos envolvidos: família, profissionais e serviços; e) a necessidade de uma forte ligação entre os serviços da educação e do emprego.

CAPÍTULO III – INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DO JOVEM COM PERTURBAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO INTELECTUAL

“O emprego e a atividade profissional são elementos importantes para garantir a igualdade de oportunidades para todos e muito contribuem para promover a plena participação dos cidadãos na vida económica, cultural e social, bem como o seu desenvolvimento pessoal.”

Diretiva 2000/78/CE do Conselho (Associação Portuguesa de Deficientes, 2012)

1. Enquadramento legislativo

Neste capítulo, pretendemos apresentar o enquadramento legal que propicia a que os jovens com PDI possam ser incluídos a nível social e profissional, em igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Para tal, é importante conhecer as políticas públicas atuais de apoio à pessoa com deficiência, nacionais e internacionais.

1.1. Nível internacional

Conforme afirmam Neves e Graça (2000), entidades como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Conselho da Europa, a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Comunidade Europeia, a partir da segunda metade do séc. XX, promoveram ações fundamentais para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Houve também uma evolução no âmbito do quadro legislativo e no que concerne a políticas de inclusão, no que se refere não só à defesa deste mesmo direito de inserção profissional, como também de acesso a um trabalho digno.

Em 1993, perante a pesquisa efetuada pelo Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, no ano de 2012, a ONU, ao adotar as Normas para a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência, deu um

importante contributo na criação de toda uma conjuntura favorável, essencial à integração profissional da pessoa com deficiência. Aclarava-se, desta forma, a noção de igualdade de oportunidades, que de acordo com a ONU é “o processo pelo qual os diversos sistemas da sociedade e do meio envolvente (...) se tornam acessíveis a todos e em especial, às pessoas com deficiência” (cit. Carapinha, 2015, p.12-13).

Em 1996, o Conselho da Europa afirma, no ponto 15, da primeira parte da Carta Social Europeia, que “todas as pessoas com deficiência têm o direito à autonomia, integração social e participação na vida da comunidade”, em particular, orientação, formação profissional e emprego. E, neste sentido, em termos de orientação, formação profissional e emprego da pessoa com deficiência, uma das primeiras ações levadas a cabo, em 1992, atribuiu-se à Recomendação do Comité de Ministros dos Estados-Membros do Conselho da Europa – Uma Política Coerente para as Pessoas com Deficiência. Neste são expostos os “princípios fundamentais do direito ao trabalho e a um emprego remunerado, a igualdade de oportunidades em mercado normal de trabalho, o contexto do emprego protegido e o trabalho no domicílio e extra-domicílio”.

Também a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), advinda da 61ª sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas, do dia 3 de dezembro de 2006, assume particular importância neste contexto, vindo a constituir-se como um marco histórico na garantia e promoção dos direitos humanos de todos os cidadãos e, em particular, das pessoas com deficiência. No seu artigo 27º é reconhecido “o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência”. Portugal assinou a Convenção a 30 de março de 2008, a qual entrou em vigor a 3 de maio, sendo homologada em julho de 2009.

Paralelamente, como sublinha Carapinha (2015, p. 12-13), destaca-se o Plano de Ação do Conselho da Europa 2006-2015, o qual visa “promover o emprego das pessoas com deficiência/incapacidade no mercado aberto do trabalho combinando medidas de anti-discriminação e ações positivas como garantia da igualdade de oportunidades em prol das pessoas com deficiência” e

“tentar resolver os problemas que se prendem com a discriminação e promover a participação das pessoas com deficiência/incapacidade na avaliação profissional, orientação, formação e nos serviços relacionados com o emprego”.

De acordo com uma investigação elaborada pela OIT, em 2003, e que consta do relatório mundial no âmbito das incapacidades, feito pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 2011, “as taxas de empregabilidade das pessoas com incapacidade estão abaixo das taxas do resto da população” (cit. Carapinha, 2015, p.13). Por outro lado, esta mesma autora refere que a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), numa pesquisa efetuada em 27 países, no ano de 2010, concluiu que os indivíduos em idade ativa se veem confrontados com desigualdades evidentes no mercado de trabalho. Por sua vez, com base num estudo britânico (World Health Organization, 2011), ressalva ainda, que os sujeitos com PDI fazem parte de taxas de empregabilidade mais baixas.

A 15 de novembro, de 2010, foi aceite a Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020, a qual se propõe dotar as pessoas com deficiência de recursos que lhes permitam exercerem “todos os seus direitos e beneficiar plenamente da sua participação na sociedade e na economia europeias, designadamente através do mercado único” (Comissão Europeia, 2010, p.4).

1.2. Nível nacional

Depois de apresentado o panorama legislativo internacional, debruçamo-nos agora sobre o enquadramento legislativo em Portugal.

Neste âmbito, em 1983, é publicado o Decreto-Lei nº 40/83, de 25 de janeiro, no âmbito do apoio ao emprego das pessoas com deficiência, o qual no art.º1 sublinha que é dever do Estado assegurar “o exercício efetivo dos direitos reconhecidos e atribuídos aos cidadãos em geral, nomeadamente o direito ao trabalho”. Segundo o DL nº40/83, art. 1º, é instaurado o “emprego protegido” que abrange “toda a atividade útil e remunerada que... beneficiando de medidas especiais de apoio por parte do Estado, visa assegurar a valorização pessoal e

profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível, para um emprego não protegido”.

A adesão à Comunidade Europeia, em 1986, bem como o Fundo Social Europeu influíram de modo significativo na transformação da sociedade portuguesa, no que concerne à participação social e à inclusão no mercado de trabalho da pessoa com deficiência, possibilitando a atribuição de incentivos e medidas compensatórias na inserção profissional, as quais favorecem empregadores e empregados (Carapinha, 2015). O Fundo Social Europeu, conforme nos afirma a referida autora, deteve um papel extremamente importante na mudança do sistema e das práticas de reabilitação profissional, desde 1987 até aos dias de hoje.

A concretização de políticas de reabilitação profissional nas áreas da formação profissional e emprego foi possível com a publicação do Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de agosto, mais tarde regulamentado pelo Despacho Regulamentar n.º 99/90, de 6 de setembro. Determinam-se os incentivos ao emprego e os requisitos para obtenção de apoio técnico e financeiro, sob a jurisdição do IEFP (Ministério da Solidariedade e Segurança Social, 2012).

O Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, por sua vez, estabelece uma quota obrigatória nos serviços e organismos da administração central, local e institutos públicos, “de 5% nos concursos externos de ingresso na função pública em que o número de lugares (...) seja igual ou superior a 10” com o objetivo de promover a inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Ainda de acordo com o supracitado decreto, sendo o número de lugares inferior a 10 e igual ou superior a 3, um dos lugares é assegurado a pessoas com deficiência; em concursos com uma ou duas vagas e igualdade na classificação, é admitida a pessoa com deficiência, independentemente da condição.

A Lei 38/2004 estabelece as Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência, determinando ser da competência do Estado garantir os direitos de ingresso no mercado de trabalho. Com este Decreto-Lei aumentam-se as quotas de emprego quer para empresas quer para a Administração Pública e incute-se ao Estado o

dever de impulsionar o emprego por conta própria, o teletrabalho, o trabalho a tempo parcial e no domicílio.

O Plano de Ação para Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade 2006-2009 (PAIPDI), o primeiro plano de políticas integradas e práticas sustentadas na área da deficiência, prevê igualmente a inclusão no mercado laboral das pessoas com deficiência e incapacidade (Carapinha, 2015). A autora realça a forma como é tratado o emprego e a formação profissional, acrescentando que o PAIPDI (p.20) procura

a promoção dos direitos humanos e do exercício da cidadania, a integração das questões da deficiência e da incapacidade nas políticas sectoriais, a acessibilidade a serviços, equipamentos e produtos, a qualificação, formação e emprego das pessoas com deficiências ou incapacidade, e a qualificação dos recursos humanos/formação dos profissionais e conhecimento estratégico.

O IEFP permite a aplicação das políticas ativas de emprego dirigidas às pessoas com deficiência, contando para tal com “uma rede de Centros Regulares de Formação Profissional e uma Rede de Centros de Reabilitação Profissional de gestão direta e participada e, também, da responsabilidade de entidades privadas da área da deficiência com o apoio técnico-financeiro do IEFP” (Carapinha, 2015, p. 20).

No contexto da inclusão laboral das pessoas com deficiência, com a Lei nº 46/2006, de 28 de agosto, previne-se e proíbe-se, especificamente, “... a discriminação, directa ou indirecta, em razão da deficiência, sob todas as suas formas...” e pune-se “...a prática de atos que se traduzam na violação de quaisquer direitos fundamentais ou na recusa ou condicionamento do exercício de quaisquer direitos económicos, sociais, culturais ou outros, por quaisquer pessoas, em razão de uma qualquer deficiência”.

De modo a equilibrar e minorar as limitações de atividade e condicionantes de participação resultantes da deficiência ou incapacidade temporária, o Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio (SAPA), instituído pelo Decreto-Lei n.º 93/2009, de 16 de abril, vem participar na execução de uma

“política global, integrada e transversal”. A gestão deste Sistema é da responsabilidade do Instituto Nacional para a Reabilitação, I. P. (INR, I. P.).

Neste âmbito, é ainda publicado o Decreto-Lei 290/2009, de 12 de outubro, e criado o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade, o qual apoia as entidades empregadoras na inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade, continuando a ser aplicadas as medidas gerais de emprego e formação profissional já existentes. Este programa contempla a formação profissional, a inserção, manutenção e reinserção no mercado laboral, a qual visa a adaptação de postos de trabalho, eliminação de barreiras arquitetónicas, isenção e redução de contribuições à Segurança Social. Compreende ainda o emprego apoiado e volta a demarcar o prémio de mérito concedido a empresas, que se destaquem no emprego de profissionais com deficiência e incapacidade, e a pessoas com deficiência que criem o seu próprio emprego.

Em 14 de dezembro de 2010, foi criada a Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013 (ENDEF), a qual vem fortalecer as metas alcançadas. Esta abarca um conjunto de medidas no âmbito da sensibilização, formação e apoio a inserção laboral e manutenção do emprego das pessoas com deficiência e incapacidade.

No campo do emprego protegido e emprego reforçado, a Lei n.º 24, de 2011, vem por seu turno alterar o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro. Este novo diploma reforça os apoios atribuídos aos centros de emprego protegido e aos organismos que desenvolvem programas de emprego apoiado.

Em 2013 são instituídos os Estágios Emprego, destinados à inserção de jovens desempregados em entidades públicas ou privadas, e é também definido o Incentivo Emprego, de forma a amenizar os efeitos da crise económica e estimular a contratação, ambas as medidas apoiadas financeiramente por parte do IEFP.

A 12 de setembro, entra em vigor o Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro. Este decreto altera e republica o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro. A principal mudança prende-se com o possível aumento dos apoios financeiros anteriormente previstos por parte do IEFP, I. P., na contratação de

peças com deficiência, aos empregadores de direito público que não integram a administração direta do Estado. Pretende-se com esta medida apoiar as entidades empregadoras a nível da adaptação de postos de trabalho, da eliminação de barreiras arquitetónicas e dos gastos com a Segurança Social. Por outro lado, o Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro, modifica igualmente o modo de avaliação da capacidade de trabalho das pessoas com deficiência em contexto de emprego protegido ou em contrato de emprego apoiado.

Já no ano de 2014, é decidida a aplicação da medida Estímulo Emprego, que prevê o aumento dos apoios à contratação.

No quadro nacional, destaca-se ainda o Decreto-Lei n.º 108/2015, o qual “...cria a Marca Entidade Empregadora Inclusiva, reforça os apoios à qualificação, aos centros de recursos e ao emprego apoiado...”, adequando “...algumas matérias em função da implementação do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade”. Este diploma altera pela terceira vez o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, já alterado por sua vez pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, e pelo Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro.

Na mesma linha, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 4/2016 vem promover a inserção socioprofissional das pessoas com deficiência e incapacidade, criando uma medida temporária de apoio específico para a sua qualificação, assegurando a continuidade das ações de qualificação já iniciadas e garantindo assim a aquisição e o desenvolvimento de competências profissionais, visando o reforço da empregabilidade das pessoas supracitadas, preparadas para a execução de uma atividade no mundo laboral.

Com a publicação do Orçamento de Estado para 2017, foram igualmente aprovadas as “Grandes Opções do Plano” para esse mesmo ano, com a Lei n.º 41/2016, de 28 de dezembro. Assim, no âmbito da inclusão das pessoas com deficiência, o Governo assume como prioritária a implementação de uma nova prestação social que simplifica o quadro de benefícios já existente, pretende melhorar a proteção social e diminuir a pobreza, além de incitar à participação laboral das pessoas com deficiência e incapacidade. Das “Grandes Opções do Plano” para 2017, fazem ainda parte a criação e regulamentação de um plano

de apoio à vida independente das pessoas com deficiência; a definição de uma política de emprego para todos, por meio de ações de formação profissional, crescimento da oferta de estágios profissionais e instituição de quotas para o emprego de pessoas com deficiência; o aumento da rede integrada de atendimento especializado, entre outras.

Neste sentido, a portaria n.º 131/2017, de 7 de abril, regulamenta a criação da medida de Estágios Profissionais, que se traduz no apoio à inserção de jovens no mercado de trabalho ou à reconversão profissional de desempregados. A referida portaria foi retificada pela Declaração de Retificação n.º 15/2017, de 27 de abril, e regulamentada pelo Despacho n.º 4462/2017, de 24 de maio, definindo-se a comparticipação financeira do IEFP, I. P., por mês e por estágio no âmbito da medida Estágios Profissionais.

Ainda que o enquadramento legal em vigor se constitua como um dos facilitadores à entrada no mundo laboral, verificamos que pode revelar-se também uma barreira. Para além das políticas públicas de apoio ao emprego dos jovens com PDI, são descritos na literatura outros fatores que facilitam e/ou impedem a inclusão profissional destes jovens que passamos a apresentar.

2. Facilitadores e barreiras à inserção no mercado de trabalho

Considerando o enquadramento legal da inclusão da pessoa com deficiência, importa compreender que a inserção profissional é parte de um percurso algo complexo que necessita de ser pensado e estruturado de modo simples, claro e transparente. Só assim permitirá aos alunos progredir da escola para o emprego, reconhecendo e superando as dificuldades que possam encontrar.

A transição e respetiva inserção no mercado de trabalho nem sempre acontece. Segundo o Labour Force Survey (cit. Agência Europeia para o Desenvolvimento em NEE, 2002), esta não é muitas vezes direta. O início do

período laboral faz-se pouco a pouco e os jovens alternam entre circunstâncias de estudo e de trabalho.

Segundo dados da União Europeia, 14,5% das pessoas integradas no mercado de trabalho (entre os 16 e 64 anos de idade) são portadoras de deficiência e, entre elas, 63% têm idade superior a 45 anos. Assim, com o aumento médio da esperança de vida e o envelhecimento da população europeia, também o número de pessoas com deficiência poderá aumentar significativamente (Azevedo, 2005).

No que concerne ao acesso ao emprego, quando comparados níveis etários semelhantes, constatamos que 52% destes indivíduos estão desempregados, comparativamente com apenas 28% de pessoas sem deficiência (Azevedo, 2005). Neste âmbito, a Comissão Europeia vai mais além, avaliando a taxa de desemprego das pessoas com deficiência como sendo duas ou três vezes superior à dos restantes cidadãos.

De acordo com a Associação Portuguesa de Deficientes (APD, 2012), o relatório do Professor Bent Greve (University of Roskilde, Denmark) para a Academic Network of European Disability Experts (ANED, p. 6), de abril de 2009, sobre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho nos países da União Europeia e a implementação de políticas de emprego, refere que a

análise, baseada nos relatórios nacionais da ANED e noutras...indica uma forte correlação entre deficiência, emprego e educação...situação mais grave para as mulheres e pessoas com deficiência intelectual...encontram dificuldades particulares em entrar ou permanecer no mercado de trabalho.

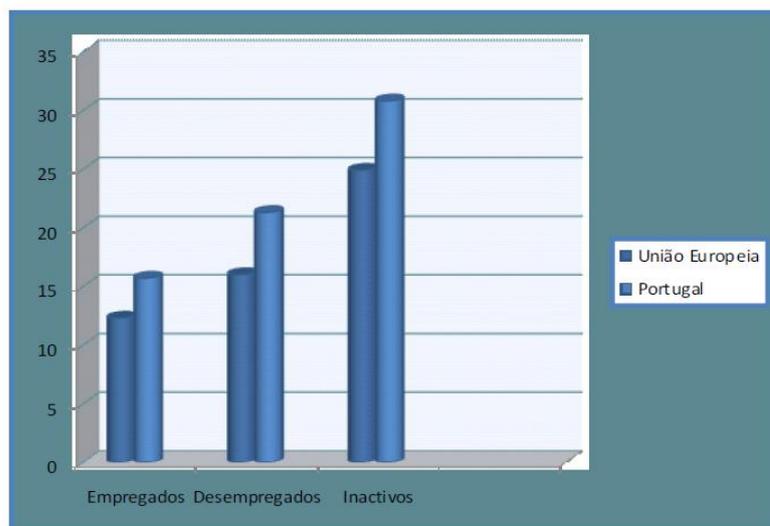


Figura 2 - Taxas de emprego, desemprego e inatividade das pessoas com deficiência
 Fonte: Academic Network of European Disability Experts (APD, 2012)

Concordamos com Joaquim Azevedo (2005) quando refere que a deficiência, por si só, representa um obstáculo marcante à inserção socioprofissional. O estigma inerente à deficiência ainda afeta de forma muito negativa a identificação das reais capacidades de trabalho destes sujeitos (APD, 2012).

É, por isso, urgente e importante, a definição e reformulação de medidas políticas e práticas, consciencializando a sociedade para as verdadeiras aptidões das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e o próprio indivíduo com deficiência deve ter sempre presente os seus direitos e deveres enquanto cidadão de pleno direito (APD, 2012).

A inserção no mercado de trabalho das pessoas com PDI permite por parte das mesmas a obtenção de uma maior autonomia em termos económicos, tal como uma participação mais ativa na sociedade. É indispensável a comunicação e articulação entre os serviços de emprego e de formação, tal como já referenciado, pois poderão levar estes indivíduos com perturbação desenvolvimental intelectual ao acesso e à manutenção de um posto de trabalho, em contexto normal ou de “emprego protegido” (Azevedo, 2005).

A baixa escolaridade, o contexto de desigualdade relativamente ao ingresso ou à manutenção do emprego, o contínuo desenvolvimento tecnológico, integram alguns dos principais motivos pelos quais se deve atender à formação

profissional das pessoas com deficiência. Para que tal se verifique, é dever do Estado a criação de uma política inclusiva de formação, orientação e reconversão profissional, atendendo ao interesses e necessidades nesta área quer das pessoas com deficiência quer do mercado de trabalho (APD, 2012).

Efetivamente, estes jovens revelam sonhos e aspirações idênticos aos dos outros jovens, contudo na prática têm maiores dificuldades de inserção social e profissional, na maioria das vezes, por não serem considerados na fase da planificação da transição para o emprego e inserção no mesmo. Com efeito, além de não serem calculadas as potencialidades e limitações destes indivíduos, não lhes é muitas vezes possível construírem o seu projeto de vida pessoal, de acordo com os seus próprios interesses.

De um estudo realizado pela OIT, chega ao nosso conhecimento que 60 milhões de pessoas com deficiência, em idade ativa, estão no desemprego. Esta mesma população é o principal alvo da pobreza e exclusão social, correspondendo nos nossos dias a 18% da população europeia (APD, 2012).

Existem, para além de alguns dos obstáculos já enunciados no acesso ao emprego por parte das pessoas portadoras de deficiência, outros que infelizmente se continuam a observar na atualidade. Azevedo (2005) enumera alguns deles, realçando a rigidez na adequação dos postos de trabalho e nos horários; a falta de informação e de visão dos empregadores no que respeita à inserção laboral das pessoas com deficiência; a resistência em investir nas adaptações indispensáveis no emprego destes indivíduos; a falta de apoio em termos financeiros aos empresários para adaptar as instalações e propiciar locais de trabalho adequados; o desconhecimento dos planos de incentivo à contratação e à adaptação de postos de trabalho das pessoas com deficiência, bem como dos benefícios fiscais e o desemprego em geral que como já foi mencionado neste último caso leva a que as pessoas portadoras de deficiência sejam ainda mais segregadas.

No quotidiano, uma das consideráveis barreiras que se colocam às pessoas com deficiência é, de facto, a falta de acessibilidade do meio físico e da informação. “A acessibilidade está diretamente relacionada com o pleno exercício dos direitos civis e políticos” (cit. APD, 2012, p.10).

Esta mesma Associação (APD, 2012) inteira-nos, em paralelo, de um conjunto de aspetos no âmbito da falta de acessibilidade. Um conjunto de participantes no Seminário “Inserção dos funcionários públicos com deficiência na sociedade de informação”, organizado pelo Instituto Nacional de Administração, IP (INA), em 2008, alerta-nos para os mesmos. Começam por referenciar a acessibilidade programática, ressaltando que, mesmo decorridos mais de cinquenta anos de defesa da igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência no contexto internacional, se observa contudo uma real falta de determinação dos nossos políticos em tornar esta inclusão uma realidade pelas razões que a seguir determinam, a saber: o Decreto-Lei n.º 29/2001 (sistema de quotas) revela-se escasso nesta matéria; a “inclusão”, ao invés de atender sobretudo às condições de empregabilidade, dá a ideia de apenas se importar em conceder o emprego; contraditoriamente, constata-se que a pessoa ao ser inserida profissionalmente, passa a usufruir de menor apoio em termos financeiros, necessitando de suporte a nível de assistência pessoal a terceiros, a qual não existe e é indispensável em situações de défice neurológico ou motor grave; verifica-se que os Sistemas Integrados de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP 2 e SIADAP 3) não se encontram estruturados de forma a atender às características próprias da pessoa com deficiência e, na generalidade, não se comprova a presença de uma política inerente às Entidades/Organizações de obtenção de *softwares* acessíveis (APD, 2012). Os intervenientes neste Seminário prosseguem na identificação das mudanças indispensáveis nas áreas da acessibilidade instrumental e acessibilidade na comunicação/metodológica. Na área da acessibilidade instrumental, acusam a presença de inúmeras situações constrangedoras relativamente a instrumentos e ferramentas de trabalho, tais como a insuficiência de ajudas técnicas em termos de tecnologias e a necessidade de simplificação do modo de aquisição das mesmas.

As ajudas técnicas detêm um papel de grande importância no desenvolvimento da autonomia, bem-estar e conforto das pessoas com deficiência, contribuindo para a sua inclusão no mercado normal de trabalho, ao mesmo tempo que favorecem igualmente a sua integração social (APD, 2012).

A APD (2012) refere que a obtenção de ajudas técnicas por parte das pessoas com deficiência desde sempre se caracterizou como um processo bastante difícil, em consequência de limitações financeiras por parte dos serviços na sua atribuição ou na sua atribuição atempada, bem como na atualização destas mesmas ajudas.

No âmbito da acessibilidade na comunicação/metodológica, de acordo com a opinião dos participantes no referido Seminário dever-se-ia proporcionar um maior e melhor acesso aos documentos de trabalho e em circunstâncias de formação. Por último, concluem esta exposição, apontando algumas transformações necessárias no respeitante a atitudes e comportamentos reveladores de incompreensão e discriminação no local de trabalho, especificamente da necessidade de haver uma maior sensibilização para com a pessoa com deficiência e tudo quanto a ela diz respeito; desenvolver a capacidade da pessoa com deficiência ser mais assertiva e empreendedora, para que ela mesma, mais do que ninguém, acredite e seja a principal responsável pela sua inclusão e, finalmente, promover a reciprocidade no contacto entre pessoas com e sem deficiência (APD, 2012).

O acesso ao emprego das pessoas com deficiência de uma forma genérica está condicionado/facilitado por um conjunto variado de fatores apontados por diferentes autores.

Relativamente às pessoas com “Deficiência Intelectual e Desenvolvidora”, mais especificamente, confirmamos que se repetem e acrescem outras condições facilitadoras e inibidoras da inserção laboral.

Com efeito, autores como Morgado, Setwart e Freeman (cit. Fernandes & Lima-Rodrigues, 2016) apresentam como fatores impeditivos ou facilitadores de uma transição, que se pretende inclusiva os descritos no Quadro 2.

Quadro 2 - Fatores Facilitadores e Obstáculos para uma Transição Inclusiva. Fonte: Morgado, 2003; Setwart (2010), Freeman (2010) (cit. Fernandes & Lima-Rodrigues, 2016)

TRANSIÇÃO INCLUSIVA	
Facilitadores	Barreiras
Perseverança	Grau de deficiência
Grau académico	Género
Comunicação	Etnia
Controlo de comportamentos	Complexos em relação à pessoa com DID
Entendimento, por parte da pessoa com DID, sobre as opções tomadas	Desconhecimento da deficiência
Tecnologia	Grau de expectativas
Comunidade local	Baixas expectativas familiares em relação à pessoa com DID
Legislação	Ambiente familiar
Serviços Sociais	Baixo acesso à educação
Equipa colaboradora	Elevada percentagem de abandono escolar
Acesso a oportunidades e experiências	Capacidades profissionais e pessoais não potencializadas
Apoio individualizado	

Tanaka (2005), Luppi (2010) e Gonçalves (2012) (cit. Fernandes & Lima-Rodrigues, 2016), por seu turno, designam como facilitadores de inclusão e exclusão do processo de integração no mercado de trabalho, os fatores que a seguir destacamos (Quadro 3).

Quadro 3 – Fatores de inclusão e exclusão das pessoas com DID no mercado laboral (Gonçalves, 2012; Luppi, 2010; Tanaka, 2005, cit. Fernandes & Lima-Rodrigues, 2016).

OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none"> • Organizações de pessoas com DID dispõem de centros de formação profissional próprios e programas estruturados de colocação em mercado laboral • As empresas estão mais sensibilizadas para a inserção laboral de pessoas com DID • Existência de medidas estatais de apoio à formação e contratação de pessoas com DID (ex. programa de emprego apoiado como modelo adequado para a inclusão profissional das pessoas com DID) • Valorização das cotas de emprego na Administração Pública como medida de discriminação positiva • Boas referências do trabalho das pessoas com DID que já se encontram incluídas no mercado laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • O nível de deficiência intelectual e desenvolvimental influi na contratação das pessoas com DID (dificuldades de relacionamento interpessoal, de concentração e memorização, bem como de autonomia e higiene pessoal, limitam a inclusão profissional destas pessoas) • Preconceito social em relação à deficiência • Desconhecimento das reais capacidades produtivas das pessoas com DID • Baixas qualificações • Desconhecimento das medidas de incentivo à contratação de pessoas com DID • Falta de preparação das empresas e respetivos funcionários para receber um funcionário com DID

Há inúmeros aspetos que perturbam uma possível e verdadeira inserção da deficiência, e nomeadamente das Perturbações Desenvolvimentais e Intelectuais no trabalho, todavia são também diversos os que a favorecem. Na realidade, existem já inúmeras empresas, nas quais o emprego destas pessoas é prática comum.

Segundo Azevedo (2005), as empresas são partes integrantes da comunidade e nela contactam com outros organismos. Como tal, devem responsabilizar-se relativamente aos seus problemas e ao seu desenvolvimento. Neste âmbito, ao corresponder a estas expectativas sociais, promovem a sua imagem e influenciam positivamente o comportamento de consumidores, das pessoas, dos acionistas e dos fornecedores.

Para tal, como mencionado ao longo deste trabalho, na integração laboral das pessoas com PDI, há que considerar não só a formação profissional e a formação em contexto real de trabalho, mas também a obtenção e conservação do emprego após a formação. Neste sentido, em Portugal, o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), é o organismo público que tem a competência de execução de políticas ativas de emprego, em particular de formação profissional e de reabilitação profissional das pessoas com deficiência e incapacidades.

Em articulação com o IEFP, de acordo com o que nos descreve Azevedo (2005), surgem as instituições mediadoras especializadas, as quais aumentam claramente as oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência. Elas cumprem um papel essencial como prestadoras de informação e como agentes de sensibilização. Atuam próximo das empresas, geralmente sem custos (recebem fundos públicos), procedendo ao recrutamento e seleção, apoio na colocação e acompanhamento no período pós-colocação. Informam e orientam igualmente nas áreas das Acessibilidades e das Ajudas Técnicas, entre muitas outras importantíssimas funções que têm a seu cargo.

Azevedo (2005) relata-nos a importância que estes organismos especializados assumem junto das empresas, na medida em que apoiam o trabalhador com deficiência, desde a preparação do posto de trabalho, à sua colocação, formação e adaptação à empresa; lhe concedem apoio em termos financeiros e vantagens fiscais; concedem apoio especializado no emprego, sem custos, entre outras vantagens.

Ainda que a conjuntura para as pessoas com histórico de perturbação desenvolvimental intelectual não seja a que se desejaria, não há nada previamente definido. Talvez, como em nenhum outro momento da história, atualmente estejam reunidas maiores e melhores condições que nos permitam encontrar saídas, em que o respeito pela diferença e inclusão deixem de ser exceções e estabeleçam conquistas para todos, o tempo todo (Bianchetti & Correia, 2011).

3. Formação profissional (CEFP) e perfil de competências

A inserção profissional das pessoas com PDI é fundamental para a entrada na vida adulta e conseqüente inclusão social, emancipação a nível económico e devida valorização e realização pessoal. Na maior parte dos casos, os alunos com deficiência não chegam a frequentar o ensino secundário, o que dificulta claramente o acesso ao mercado de trabalho. E, nesta medida, a formação profissional do jovem com PDI e o emprego com apoio assumem uma importância crucial.

Segundo Mateus (2017), o investimento a nível da formação profissional de pessoas com deficiência tem aumentado e têm surgido diversos programas cujo objetivo é dotar o indivíduo de competências técnicas próprias de cada função, além de competências de relação e de saber, essenciais a uma inserção profissional bem-sucedida. Neste sentido, conforme afirma a autora, os empresários reconhecem a inovação, a diversidade e a qualidade do trabalho desenvolvido como características inerentes à contratação das pessoas com deficiência. A contratação é, por sua vez, positiva para a imagem da empresa e promotora da inserção destes indivíduos na sociedade.

A formação profissional das pessoas com deficiência, e particularmente a PDI, ocupa efetivamente um lugar de destaque nos nossos dias, nomeadamente a formação profissional realizada pela Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental (APPACDM), pelos Centros de Recursos Especializados no âmbito da formação profissional e emprego de pessoas com PDI e Cooperativas de Educação e Reabilitação de Cidadãos com Incapacidade (CERCI), através dos Centros de Recursos para a Inclusão (CRI). A estas Instituições são delegadas competências por parte do Ministério da Educação (ME), do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), entre outros. Incluem espaços de ocupação e formação profissionais e propõem-se apoiar a inserção e manutenção de um posto de trabalho pelos jovens/adultos com PDI que a procuram, quer por meio do sistema de ensino, quer por iniciativa própria. Além do apoio à inserção profissional, os referidos centros de educação e

formação auxiliam também noutros domínios da vida dos seus beneficiários, entre eles, o social e o familiar.

De acordo com Ribeiro (2009), atualmente, o modelo de formação profissional referenciado constitui-se por uma fase inicial de desenvolvimento de competências elementares da esfera pessoal e social (saber ser e saber estar). A esta sucede uma segunda etapa de orientação vocacional e, por fim, o período de aprendizagem de competências pré-profissionais transversais, imprescindíveis no mercado laboral, como, por exemplo, a pontualidade e a assiduidade. São observadas e identificadas as motivações e interesses do formando e é selecionada uma empresa que aceite participar e cooperar na sua formação e inserção em contexto real de trabalho. Anteriormente, porém, em oficinas do centro de formação profissional, o jovem é preparado em termos práticos para a função a desempenhar. Assim, o processo de formação profissional termina num estágio ou formação prática em contexto real de trabalho, numa empresa, com o apoio de funcionários dessa mesma empresa, apelidados de formadores/tutores ou mesmo supervisores, em permanente articulação com os técnicos de inserção do centro de formação profissional (Ribeiro, 2009).

Uma das componentes da formação profissional, considerada por diversos autores como significativa para o êxito da inserção da pessoa com PDI, é a formação prática em contexto de trabalho. Para Fernandes (2007) e Martins (2001), a aquisição de competências em situação real, além de facilitar a generalização das aprendizagens, é fulcral para a familiarização com o mundo do trabalho. Deste modo, é possível observarmos e comprovarmos que a pessoa com perturbação intelectual pode distinguir-se profissionalmente em tarefas onde esta sua incapacidade não influa, desmistificando-se o estigma da inadequação da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho (Mateus, 2017).

Capucha e outros autores (2004) salientam os benefícios da formação em áreas como as relações interpessoais, a autoestima, a autoconfiança, a autonomia, o desempenho e a capacidade de resolução e gestão de problemas e conflitos (Mateus, 2017). Ainda segundo Capucha e outros autores (2004), dirigentes, técnicos e formadores partilham da mesma opinião, acrescentando

que a formação profissional contribui para progressos evidentes na assiduidade dos formandos, no seu comportamento, taxa de aprovação e abandono (Mateus, 2017). Finalizado o processo de formação profissional, um grande número de formandos são inclusive incluídos nos quadros das empresas, onde terminaram a formação.

A conceção de inserção profissional deverá representar uma visão dinâmica e ampla de todas as vertentes que compõem os percursos pessoais das pessoas com deficiência, propondo-se criar condições que propiciem a sua evolução a nível pessoal e profissional num futuro próximo.

Azevedo (2005) constata que alguns empresários ainda dificultam a inserção da pessoa com deficiência no mercado laboral (Ribeiro, 2009). Contudo, e como já referenciado, a entrada das pessoas com incapacidade intelectual nos quadros das empresas é hoje em dia perspetivada pelas entidades empregadoras como uma “vantagem competitiva”, identificando-se aos poucos “as vantagens económicas advindas da manutenção desses trabalhadores” (Ribeiro, 2009, p. 97). As empresas, por seu turno, começam a perceber também o impacto social que constitui a contratação e efetivação das pessoas com deficiência, ou seja, as vantagens do reconhecimento público do papel da empresa na comunidade, assumindo a “responsabilidade social” que dela se espera. (Ribeiro, 2009).

4. Empresas: Papel dos empregadores

A transição do mundo da formação profissional para a vida ativa decorre “das estruturas organizacionais envolvidas, da sua pluralidade, da rede de articulações e parcerias de cooperação que entre elas se estabelece” (Morgado, 2003, cit. Romão, 2014, p. 61).

A criação de parcerias entre os potenciais promotores de emprego para pessoas com PDI é indispensável. Entre elas, destacamos a colaboração das escolas com Centros de Formação e Reabilitação Profissional de pessoas com perturbação intelectual, a cooperação com o Instituto de Emprego e Formação Profissional, protocolos e estágios em empresas, entre outras. E, neste âmbito,

a cooperação com as empresas é elementar, dado que a formação no posto de trabalho permite que o empregador identifique as reais potencialidades e capacidades do formando.

O mercado de trabalho está cada vez mais evoluído e competitivo e neste contexto o elevado grau de exigência e ritmo acelerado que também o caracterizam dificultam claramente a inserção profissional da pessoa com PDI.

De acordo com o estudo de Gonçalves e Nogueira (2012), o Estado deve assumir um papel de liderança, todavia este processo deverá implicar uma “multi-co-responsabilização sectorial dos vários *actores* intervenientes” (pág.113), ou seja, “...o Estado enquanto garante da igualdade de oportunidades, as empresas enquanto construtoras das oportunidades de igualdade, os sindicatos enquanto facilitadores dos processos de empregabilidade e as organizações enquanto ferramentas ao serviço das PCDI” (pág.111). Ainda que ao Estado seja atribuído um papel de maior responsabilidade na inclusão laboral destes profissionais, a participação das empresas é igualmente importante. Neste sentido, conforme Gonçalves e Nogueira (2012) apuram da sua investigação, compete ao Estado sensibilizar e levar as empresas a incluírem as pessoas com perturbação intelectual, estipulando regras precisas para uma igualdade de oportunidades no que concerne ao acesso e permanência destes indivíduos no mercado de trabalho. Posteriormente, caberá ao Estado delinear os processos e formas de atuar e inspecionar o desenvolvimento a nível da execução das medidas e das metas a alcançar. Urge passar da competitividade para a interiorização de multi-responsabilidades, uma vez que a inclusão das pessoas com PDI, para além de um dever do Estado, é também um dever da sociedade portuguesa (Gonçalves & Nogueira, 2012).

Continuamos a observar alguma resistência dos empregadores na criação de oportunidades de trabalho a pessoas com deficiência. Contudo, estas, ao serem inseridas nas empresas, geralmente, transformam-se em experiências de sucesso e, conseqüentemente, em grande satisfação para os empregadores que reconhecem a qualidade do trabalho desenvolvido (Afonso & Santos, 2008, cit. Romão, 2014).

As empresas têm a responsabilidade de influir na sociedade, transformando-a. Os empregadores possuem um papel relevante na inclusão pelo trabalho, quando percebem que devem selecionar e contratar os trabalhadores com deficiência, colocando o foco apenas na exigência da capacidade e da eficiência e não na diferença. Por seu turno, além da contratação, a inclusão deverá comprometer-se ainda com a oferta de oportunidades de desenvolvimento e progressão destes profissionais no local de trabalho.

As empresas com práticas inclusivas desempenham um papel de exemplaridade na sociedade. A sociedade, por sua vez, e de uma maneira geral, exige um compromisso social às empresas.

A criação de um ambiente físico de trabalho apropriado às características e necessidades de cada um gera uma atmosfera organizacional com maior qualidade para todos (Gonçalves & Nogueira, 2012). É importante garantir que os trabalhadores com deficiência, tal como todos os outros, se ajustem às funções que desempenham, conciliando as suas aptidões com os requisitos do posto de trabalho.

Em 2005, a empresa “RH Mais” levou a cabo uma investigação na área da “Responsabilidade Social das Empresas na área da Deficiência”, para o Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (SNRIPD). O referido estudo demonstrou que as empresas podem ser competitivas e ao mesmo tempo ter uma participação considerável na inclusão das pessoas com deficiências ou incapacidade. Com efeito, 80% dos empregadores auscultados considera que a admissão no mercado de trabalho destes trabalhadores traz benefícios múltiplos para a sua empresa (Gonçalves & Nogueira, 2012).

É primordial a consideração pelos direitos e tributos destas pessoas que são continuamente marginalizadas e excluídas de uma participação ativa na sociedade enquanto cidadãos. Nesse sentido é necessário repensar o lugar que efetivamente as pessoas com deficiência devem ocupar na sociedade e no mundo laboral para que a sociedade e especificamente as empresas sejam realmente inclusivas.

A inclusão nas empresas deve ser entendida por parte dos seus administradores como um compromisso inerente a um princípio e prática de responsabilidade social, tal como já referenciado, e não apenas como uma obrigação legal. Esta atitude projeta uma imagem positiva da empresa, otimizando o comportamento de trabalhadores, consumidores, acionistas e fornecedores.

Tal como nos assegura Romão (2014), consideramos que se perante a candidatura de uma pessoa, nos abstrairmos da natureza e grau da sua deficiência, confirmamos que os aspetos a avaliar são exatamente os mesmos para todos os trabalhadores com ou sem défice: “1.competência, conhecimentos e experiência manifestos; 2.potencialidades para o desenvolvimento das competências e conhecimentos; 3.padrões de qualidade altos.” (Romão, 2014, pág. 66).

Ainda, segundo Romão (2014), as políticas de gestão devem deixar transparecer que os candidatos com deficiência são bem acolhidos no respetivo posto de trabalho, escolhidos de acordo com as suas competências e tratados com equidade; assegurar que estes profissionais serão devidamente acompanhados e orientados no seu processo de contratação e manutenção do posto de trabalho; fomentar a igualdade de oportunidades em termos de direito a formação, a promoção no contexto de trabalho e ao progresso na carreira; incluir os trabalhadores com deficiência enquanto participantes ativos na evolução e transmissão das boas práticas da empresa. Na prática, a admissão dos trabalhadores com deficiência depende das políticas consignadas, em igualdade de circunstâncias com quaisquer candidatos; estes mesmos trabalhadores são ouvidos com regularidade, atendendo à sua progressão profissional e desenvolvimento das suas competências; é determinado que os colegas de trabalho e superiores conheçam as necessidades do colaborador com deficiência e como apoiar; calculam-se todas as decisões alternativas para a manutenção do posto de trabalho, ou readaptação profissional; analisa-se habitualmente a conformidade das práticas da empresa com as políticas inclusivas, programando estratégias de melhoria com todas as pessoas

diretamente envolvidas: trabalhadores com deficiência, colegas de trabalho, supervisores e administradores (Romão, 2014).

PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO

CAPÍTULO IV – METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

Uma investigação é, por definição, algo que se procura. É um caminhar para um melhor conhecimento e deve ser aceite como tal, com todas as hesitações, desvios e incertezas que isso implica. Muitos vivem esta realidade como uma angústia...outros como um fenómeno normal e estimulante... o investigador deve escolher um fio condutor tão claro quanto possível, de forma que o seu trabalho possa... estruturar-se com coerência...” (Quivy & Campenhoudt, 2008, p. 31-32).

1. Metodologia da investigação empírica

Neste ponto pretendemos clarificar os procedimentos metodológicos adotados neste estudo, realçando os pressupostos teóricos relacionados com as práticas de investigação, justificando o caminho percorrido.

Segundo Freixo (2010, p.181),

o desenho da investigação é o plano lógico elaborado e utilizado pelo investigador para obter respostas às questões de investigação, especificando qual o tipo de investigação que utilizará e como as variáveis serão controladas. Naturalmente que a opção por este ou por aquele procedimento ou desenho, depende do problema em concreto e da situação dos conhecimentos à volta desse mesmo problema.

No presente capítulo, apresentaremos a metodologia e o *design* de investigação, que devem constituir-se como pontos de partida numa pesquisa (Afonso, Natércio, 2005; Bogdan & Biklen, 1994; Coutinho, 2011; Fortin, Côté, & Filion, 2009). Através deles, procuraremos trilhar os passos que constituem uma investigação de carácter científico, marcada pela “sistematicidade” e pelo “rigor”, mas também com carácter pedagógico, ou seja, “adequada ao objecto de estudo”, tal como sugere Pacheco (1995, p.9), ao referir-se à investigação educativa como um “processo sistemático, flexível e objecto de indagação” e que contribui

para “explicar e compreender os fenómenos educativos”. É através da investigação que se refletem e problematizam os processos, que se suscita o debate e que se edificam as ideias inovadoras.

Para Quivy (2008), a investigação em ciências sociais segue um percurso idêntico ao usado pelos pesquisadores de petróleo, já que nenhum dos investigadores procura algo ao acaso. O investigador tem que conceber e colocar em prática uma metodologia que “nunca se apresentará como uma simples soma de técnicas que se trataria de aplicar tal e qual se apresentam”, mas a criação de um percurso que permita o desenvolvimento do estudo (Quivy & Campenhoudt, 2008, p.15).

A utilização de determinada metodologia é um dos pontos principais em qualquer pesquisa. O método consiste num conjunto de princípios que orientam o investigador na construção de uma metodologia de trabalho e um procedimento (técnicas ou instrumentos de recolha de dados) para alcançar os objetivos propostos no estudo. Para Pardal e Correia (1995, p.10), “corresponde a um corpo orientador da pesquisa que, obedecendo a um sistema de normas, torna possíveis a seleção e a articulação de técnicas, no intuito de se poder desenvolver o processo de verificação empírica”.

Após uma abordagem teórica, no âmbito da transição para a vida ativa de jovens com perturbação desenvolvimental intelectual, que constitui a primeira parte deste trabalho, propomo-nos apresentar numa segunda etapa o percurso metodológico demarcado, os resultados obtidos e as principais conclusões do estudo qualitativo.

Começamos, deste modo, por formular o problema, determinar a pergunta de partida e delinear os objetivos que nos propomos atingir. Seguidamente, fundamentamos a nossa opção pelo método, descrevemos os procedimentos e as técnicas a utilizar na recolha e tratamento dos dados e indicamos os critérios de seleção da amostra pretendida.

2. Definição do problema

Designar um problema é melhorar e organizar mais formalmente a ideia da pesquisa (Sampieri, Collado & Lucio, 2006). Segundo Ackoff (cit. Sampieri, Collado & Lucio, 2006, p.34) “um problema formulado corretamente está em parte resolvido; quanto maior a exatidão, maiores as possibilidades de obter uma solução satisfatória”.

Ainda segundo estes autores, o pesquisador deve ter a capacidade de delimitar o problema e comunicá-lo de forma clara, precisa e acessível.

Para expressar corretamente um problema de pesquisa, este deve ser formulado de forma distinta, sem ambiguidades e em forma de uma pergunta. No caso de uma abordagem qualitativa, a formulação deve incluir uma recolha de dados, ou seja, a possibilidade de ser observado na prática, na realidade e em determinado ambiente (Sampieri et al., 2006, p.35).

Neste sentido e no âmbito do presente projeto de investigação, procuramos enunciar o nosso problema de pesquisa, respeitando naturalmente a já referida clareza, precisão e acessibilidade.

Neste contexto, pretendemos analisar e perceber quais os fatores facilitadores e/ou limitadores da inclusão de jovens com PDI no mercado de trabalho, sob a perspetiva dos empregadores.

2.1. Pergunta de partida e objetivos do estudo

No seguimento da enunciação do problema, a definição da pergunta de partida constitui a escolha de um primeiro fio verdadeiramente condutor na iniciação e estruturação coerente do nosso trabalho (Quivy & Campenhoudt, 2008). “Para desempenhar correctamente a sua função, a pergunta de partida deve apresentar qualidades de clareza, de exequibilidade e de pertinência...” (Quivy & Campenhoudt, 2008 p.44). A pergunta de partida deve ser precisa, concisa, unívoca e realista para tornar possível a clarificação das respostas a obter.

Assim, a pergunta de partida que orienta a nossa investigação é:

- Sob a perspetiva das entidades empregadoras, que fatores facilitam e/ou limitam a inclusão de jovens com PDI no mercado de trabalho?

O presente estudo pretende analisar o processo de transição para a vida ativa de jovens com PDI em algumas empresas situadas no distrito do Porto. Com esta pesquisa desejamos conhecer melhor esta realidade, do ponto de vista das entidades patronais destes mesmos jovens.

À semelhança da nossa questão de investigação, os objetivos devem ser exequíveis, delimitados com clareza e coerentes entre si. Eles orientam-nos no decorrer do processo de pesquisa e é fundamental que os tenhamos em mente durante o mesmo, conforme expõe Rojas (citado por Sampieri, Collado & Lucio, 2006).

No contexto da nossa pergunta de partida, pretendemos responder aos seguintes objetivos:

- Identificar boas práticas de enquadramento dos jovens com PDI no mercado de trabalho;
- Identificar o perfil de competências pretendido pelos empregadores dos jovens com PDI;
- Assinalar, segundo os empregadores, as barreiras à contratação/inclusão destes jovens no mundo laboral;
- Indicar, sob o ponto de vista dos empregadores, os fatores que facilitam a contratação/inclusão dos jovens com PDI no mercado de trabalho.

3. Opções metodológicas gerais

Pesquisar e analisar os fenómenos inerentes à temática escolhida, implica o recurso a métodos e técnicas de investigação comuns a várias ciências. Assim, quando se realiza qualquer estudo, é necessário recorrermos aos métodos e técnicas de pesquisa e análise mais apropriadas à concretização dos nossos objetivos. Deste modo, na realização deste projeto, o método utilizado baseou-se essencialmente na pesquisa qualitativa.

No sentido de compreender um dado fenómeno no seu ambiente usual, identificamos as suas causas, que fatores o influenciam positivamente ou negativamente, as ligações a outros factos, entre outras circunstâncias.

A investigação qualitativa, contrariamente à investigação quantitativa, trabalha com valores, atitudes e opiniões. É indutiva e descritiva, uma vez que o investigador desenvolve conceções, ideias e perceções a partir da recolha e análise dos dados. O investigador está mais atento ao contexto e entre entrevistador e entrevistado a ligação é mais ampla e flexível. A pesquisa qualitativa lida com a subjetividade e com a riqueza do detalhe (Amado, 2014).

Não pretendemos generalizar nem obter amostras representativas, mas antes explorar, descrever e gerar uma determinada perspetiva teórica, dado que os métodos qualitativos privilegiam a análise de caso ou conteúdo (Amado, 2014).

A pesquisa qualitativa apresenta as características ou particularidades do grupo estudado e por isso detém uma maior validade interna, relativamente à pesquisa quantitativa. Ao contrário desta, não permite, porém, generalizar os resultados. No entanto, tal como nos diz Bassey (1990, cit. Amado, 2014), é mais relevante que um estudo seja contado ao invés de ser generalizado.

4. Procedimentos e técnicas de recolha de dados

Esta pesquisa propicia a interação continuada entre o investigador e os sujeitos que integram a realidade a estudar. Por isso mesmo, é extremamente importante a identificação dos respetivos contextos, além do consentimento e apoio dos sujeitos essenciais para a evolução da nossa investigação.

Numa primeira fase, é igualmente essencial identificar e caracterizar o meio, as empresas, as pessoas, os espaços, entre outros, e numa segunda etapa, recolher as perspetivas dos principais sujeitos que integram este estudo, observar as situações, os comportamentos e respetivas relações.

No estudo e compreensão do ser humano, a entrevista é uma das técnicas de recolha de dados mais importantes e mais utilizada (Aires, 2011).

Com efeito, neste estudo, realizamos entrevistas semidiretivas ou semidirigidas a informadores chave. Conforme defendem Quivy e Campenhoudt (2008), estas não são completamente abertas nem orientadas por um vasto número de perguntas precisas. O investigador coloca diversas perguntas-guias, relativamente abertas, as quais lhe permitem recolher informações por parte do entrevistado. Com efeito, na elaboração deste tipo de entrevistas, pretendemos conhecer determinadas perspetivas do fenómeno estudado e, desta forma, complementar os conhecimentos advindos das nossas leituras. Além do grau de profundidade dos elementos de análise recolhidos, possibilitam a sucessão de ideias e elementos de reflexão muito ricos e matizados, além do contacto humano, extremamente rico para o investigador.

As entrevistas referenciadas dirigem-se a sete empregadores de empresas do distrito do Porto, inseridas numa cultura de trabalho em rede/parceria com um Centro de Educação e Formação Profissional (CEFP). Os sujeitos representantes destas entidades, pela sua experiência de vida diária, responsabilidade, funções ocupadas, entre outras, estão em contacto muito próximo com o problema a investigar, revelando-se por isso fundamentais na recolha dos dados desejados e desenvolvimento deste estudo.

Num primeiro momento, realizaram-se contactos informais com as entidades e, mais especificamente, com os sujeitos alvo da nossa investigação. A revisão literária foi, de modo constante, também uma aliada deste processo. Deste modo, nesta fase, para obter o máximo de informação, procurámos estruturar o mais adequadamente o nosso guião de entrevista, em termos de blocos temáticos e de objetivos.

Na escolha e respetivo contacto com as “testemunhas privilegiadas” da nossa pesquisa, que cumprissem os requisitos previamente estabelecidos neste âmbito, pudemos contar com a preciosa colaboração do CEFP. Este mesmo Centro de Recursos simplificou e facilitou o contacto com os empregadores a entrevistar no âmbito do nosso estudo que, imediatamente, se prontificaram a colaborar. Por outro lado, o CEFP beneficiou igualmente a delimitação da amostra, no que se refere à seleção dos empregadores, fulcrais para a nossa investigação.

Do guião de entrevista, elaborado essencialmente a partir da nossa experiência profissional, de conhecimentos anteriores adquiridos nesta área e da pesquisa bibliográfica nas áreas de incidência do estudo, constam questões principais e orientadoras, numa ordem lógica, e perguntas de recurso, a utilizar somente no momento ou momentos em que o entrevistado não responda ou não responda inteiramente ao que delineámos. As perguntas permitem focar-nos no tema e prosseguir de forma metódica (Amado, 2014).

Os objetivos da entrevista classificam-se em objetivos gerais e objetivos específicos, podendo ser relacionados também por blocos (Amado, 2014).

No guião que elaboramos analisamos as características do empregador; o perfil do empregado com PDI; o enquadramento do empregado na empresa; a relação laboral empregador/empregado e empregado/colegas de trabalho; os facilitadores e obstáculos à contratação do empregado; os facilitadores e barreiras à inclusão do empregado e a legislação como fator facilitador e/ou limitador da contratação e inclusão do empregado.

Considerando os objetivos da pesquisa, através das entrevistas registamos a perspetiva dos diferentes empresários face ao objeto de estudo, para, depois, tratarmos os dados recolhidos, com recurso à análise de conteúdo.

A entrevista, na designação de Baker (1997), é não só um método para recolher dados, mas sobretudo para os produzir (cit. Amado, 2014).

5. Procedimentos e técnicas de análise das entrevistas

A entrevista registada possibilita uma melhor e mais fácil observação e análise, uma vez que dispomos também de melhores condições de acesso. Na transcrição da entrevista, para uma interpretação correta do discurso do entrevistado, uma das questões mais reiteradas e importantes é a questão da fidelidade (Amado, 2014). Para tal e ainda de acordo com este autor, é necessário considerarmos a forma como registamos tudo quanto o entrevistado refere, as palavras, as pausas e inclusive o tom de voz.

A análise e os seus procedimentos técnicos resultam do tipo de registo a examinar, das finalidades e dos objetivos da pesquisa.

Neste sentido, quando na nossa investigação atentámos no registo escrito, procedendo à análise de conteúdo, considerámos as seguintes questões também enumeradas por Lopes e Pardal (2011):

- Qual o sentido desta parte, no seu todo?
- Qual o significado a dar a determinada expressão, em dado contexto?
- Como manter a imparcialidade na análise?
- Como garantir a fidelidade em termos da sua conceção?
- Como cruzar esta evidência com outras relevantes para a compreensão dos objetivos desta investigação?
- De que forma traduzir as dúvidas que se colocam neste processo?
- Como explicar de que modo as dúvidas se esvaneceram e a interpretação feita é a mais correta sob o ponto de vista do analisador?

Segundo Quivy e Campenhoudt (2008), o método da entrevista está necessariamente relacionado com o método de análise de conteúdo. Assim, a partir das entrevistas, retiramos o maior número de elementos de informação que conduzem a uma reflexão, com um certo grau de profundidade e de complexidade. Seguidamente, procedemos a uma análise categorial de características definidas, agrupadas nas chamadas categorias e subcategorias mais importantes.

Com este tipo de análise pretendemos ordenar os dados; avaliar, decodificar e estruturar unidades, categorias, temas e padrões; compreender efetivamente a conjuntura na qual se produz a informação pretendida; narrar as práticas dos sujeitos observados de acordo com a sua perspetiva, a sua linguagem e as suas expressões; explicitar circunstâncias, situações, acontecimentos; motivar questões de pesquisa e hipóteses; reconstituir histórias; relacionar a teoria estabelecida com a análise efetuada; criar teorias (Sampieri et al., 2006).

Conforme sublinham os mesmos autores, na realização de uma análise qualitativa, consideramos imprescindível que primeiramente nos certifiquemos de que os dados estejam organizados para serem estudados. Além disso

determinar, numa fase inicial, como será feita a análise e codificar de maneira mais concreta as unidades em dimensões e categorias. Seguidamente, identificar diferenças e semelhanças entre as referidas categorias, de modo a incorporá-las em temas e subtemas, e prosseguir para a interpretação dos dados. Baptiste (2001) declara que a investigação qualitativa deve atribuir principalmente a todo o processo “um sentido de entendimento profundo” (cit. Sampieri et al., 2006).

6. Construção da amostra

6.1. Opções gerais

Em contextos distintos e dando especial atenção à visão das entidades empregadoras, no seguimento do que já foi referido, procuramos, a partir da seleção da amostra, determinar o que limita a contratação e a inclusão profissional de jovens com PDI e ainda distinguir, em particular, o que a torna possível. É essencial que reflitamos e nos consciencializemos de que é possível a criação de condições para que os mesmos obtenham uma efetiva realização pessoal e profissional, enquanto cidadãos de plenos direitos.

No âmbito da nossa investigação, que trata em profundidade, procurando compreender a natureza, o contexto e as características do tema que pretendemos estudar, a escolha da “amostra” a analisar foi por conveniência, com o apoio do CEFEP já referenciado.

Após o contacto inicial com este Centro, centrámo-nos em cinco empresas pertencentes ao Distrito do Porto, com as quais desenvolve a sua atividade alicerçada em parcerias, numa cultura de trabalho em rede. Esta mesma Instituição tem, entre outras, a competência de execução de políticas ativas de emprego, designadamente de formação e de reabilitação profissional de pessoas com perturbação desenvolvimental intelectual e dificuldades de integração socioprofissional.

6.2. Caracterização da amostra estudada: empregadores

Na seleção da amostra, orientámo-nos por “um segundo critério muito importante na prática” como “a margem de manobra do investigador: os prazos e os recursos de que dispõe, os contactos e as informações com que pode razoavelmente contar” (Quivy & Campenhoudt, 2008, p.158). Decidimo-nos pela seleção da amostra supracitada, tendo ainda em conta a recetividade e a disponibilidade dos sujeitos selecionados. As amostras por conveniência podem apelidar-se igualmente de amostras não-probabilísticas, pois a eleição de indivíduos ou objetos de estudo depende do critério do pesquisador (Sampieri et al., 2006).

A amostra é constituída por empregadores de cinco empresas, que integram indivíduos com PDI, pertencentes a ramos de atividade profissional diversos. Os respetivos critérios de seleção encontram-se sumariados no Quadro 4.

Quadro 4 – Critérios de seleção da amostra

Critérios de seleção da amostra	
▪	Empregadores de indivíduos com PDI ligeira ou moderada;
▪	Trabalho em parceria com o Centro de Educação e Formação Profissional;
▪	Relativos a diferentes grupos etários;
▪	Ambos os sexos;
▪	Referentes a ramos de atividade profissional diversos;
▪	Pertencentes ao mesmo distrito;
▪	Recetividade na colaboração solicitada.

No Quadro 5 é apresentada a caracterização da amostra do presente estudo.

Quadro 5 – Caracterização dos participantes

Entrevistado	Idade	Tipo empresa	de	Função desempenhada	Antiguidade na função	Tempo de trabalho com jovens com PDI
E1	35	Centro dia/Jardim Infância	de	Assistente social e técnica Diretora	13 anos	9 anos

E2	67	Centro de dia/Jardim de Infância	de de	Responsável Recursos Humanos e Secretário da Direção	14 anos	9 anos
E3	45	Centro Social		Assistente social e Diretora técnica	14 anos	1 ano
E4	53	Empresa do ramo automóvel		Sócio-gerente	15 anos	12 anos
E5	56	Ramo artístico (escola e companhia de teatro)		Diretor da escola e da companhia de teatro	28 anos	17 anos
E6	58	Ramo artístico (escola e companhia de teatro)		Contabilista	28 anos	17 anos
E7	53	Empresa metalúrgica		Responsável Recursos Humanos	12 anos	11 anos

A amostra é constituída por sete participantes que desempenham as suas funções profissionais em cinco empresas nos ramos empresarial (automóvel e metalúrgico), ramo artístico (escola e companhia de teatro) e ramo comunitário (centro de dia e jardim-de-infância). As idades estão compreendidas entre os 35 e os 58 anos. Relativamente ao tempo de trabalho com jovens com PDI, verifica-se que varia entre um e 17 anos.

CAPÍTULO V – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

1. Apresentação dos resultados

1.1. Análise Categorical dos discursos

Depois de transcritas as entrevistas aos supervisores de cinco entidades empregadoras de jovens com Perturbação Desenvolvimental Intelectual, procedemos ao seu estudo e segmentação em categorias e subcategorias, conforme quadro categorial em anexo (Anexo 7). Nos registos descritivos das diferentes perspetivas dos empregadores, utilizamos nomes fictícios para denominar os jovens empregados com PDI, preservando a natureza confidencial das respostas, bem com toda a informação a eles respeitante.

Seguidamente, a partir do supracitado quadro, apresentamos e analisamos os resultados, com o objetivo de chegarmos a conclusões relevantes.

1.1.1. Adequação do perfil de competências às necessidades da entidade empregadora

As primeiras dimensões de análise relacionam-se com a reunião de características que serão requisitadas e verificadas pelos supervisores de diferentes entidades empregadoras e que permitirão ao jovem com PDI aceder ao mercado de trabalho. Ou seja, *o perfil de competências* pretendido pelos empregadores dos jovens com PDI. Uma vez apresentado o perfil, pretendemos perceber se, na perspetiva dos empregadores mencionados, este *representa a*

resposta mais adequada às reais necessidades do local de trabalho. Neste sentido, constituímos diferentes categorias analíticas, descritas no Quadro 6.

Quadro 6 – Categorias analíticas: perfil de competências e sua correspondência às necessidades da entidade empregadora

Categorias	Subcategorias	
Perfil de competências do profissional com PDI	Perfil de competências desejado	Competências gerais
		Competências específicas
	Perfil de competências demonstrado	Potencialidades
		Limitações
Correspondência do perfil do jovem com PDI às necessidades da entidade empregadora	Correspondência total	
	Correspondência condicionada	

Numa primeira fase, procurámos perceber **que perfil os diferentes supervisores entrevistados consideram que os jovens com PDI devem possuir de forma a ingressar na vida ativa com sucesso.** Neste âmbito, os referidos empregadores identificam inúmeras e diversas competências, destacando a formação específica, a motivação, a habilidade para as relações interpessoais, para além da responsabilidade, assiduidade e capacidade de trabalho.

O E1, E4 e E5 destacam a especialização numa determinada área, a motivação para o cargo a desempenhar, a capacidade de socializar e a empatia: “... cada um tem de se especializar numa coisa...” (E4); “Principalmente é a motivação...sentirem que estão a desempenhar funções numa área que...gostem.” (E1); “Para mim, precisam de ter a capacidade de socializar. Portanto, de se integrarem, de criarem relações...” (E5). Ainda segundo o E5, a empatia é elementar, mais concretamente nas tarefas a cumprir no seu local de trabalho.

Para o E3 os atributos como a humildade, responsabilidade, obediência, capacidade de trabalho, paciência, organização, higiene, assiduidade e

precaução são essenciais: *“Eu acho que devem de ser humildes, responsáveis, obedientes e trabalhadores.”*; *“A jovem que está mais com o Centro de Dia tem que ser paciente... A nível do colega da cozinha, tem que ser muito organizado, muito limpo, assíduo... muito responsável e cuidadoso...”*.

O E7 considera também a assiduidade, a responsabilidade, a autonomia e a precaução como as características mais importantes, além da necessidade de serem produtivos: *“Têm que ter assiduidade e alguma responsabilidade.”*; *“... e depois têm que ter também uma certa autonomia.”*; *“E aqui é um trabalho que é preciso ter um bocadinho de atenção, porque nós trabalhamos com peças metálicas que podem ser perigosas.”*; *“Eles têm que ser produtivos também, não é. Alguns infelizmente não ficaram, porque também não eram produtivos...”*.

No que concerne ao **perfil de competências demonstrado, especificamente na empresa onde os jovens trabalham**, os sujeitos entrevistados reconhecem nos jovens empregados com PDI muitas potencialidades. Estes são motivados, persistentes, responsáveis, respeitadores, cumpridores, predispostos para evoluírem, participarem nas tarefas e para se relacionarem no local de trabalho.

No entanto, apesar destes jovens corresponderem às exigências do local de trabalho, segundo os empregadores, necessitam de algum apoio e orientação, minimizando desta forma algumas das limitações existentes.

Relativamente às dificuldades encontradas, estas estão sobretudo ligadas a algumas competências de trabalho, como por exemplo a assiduidade, o seguimento do plano de trabalho diário e a adequação da teoria à prática. As questões da autoestima e relacionais constituem-se igualmente como uma limitação.

O E1, pela experiência adquirida, observa que, geralmente no início, os profissionais empregados se desresponsabilizam de alguns dos seus deveres fundamentais, como a necessidade de informar que vão faltar, por exemplo, como nos indica: *“... de início notamos que às vezes a questão da assiduidade, há ali, ali algum desleixo, por exemplo em avisar que vai faltar, ou achar que não tem essa necessidade.”*.

O E1 continua, acrescentando, por fim, que uma das suas trabalhadoras com PDI manifesta consideráveis limitações na interiorização das rotinas diárias, além da dificuldade em adequar aquilo que tem de fazer na teoria à prática: *“É o não, não conseguir interiorizar todas as rotinas diárias.”*; *“... as limitações acabam por ser, adequar aquilo que tem de fazer na teoria na escala à prática e quando não consegue, às vezes bloqueia um bocadinho.”*

Com efeito, apesar das dificuldades descritas pelo E1, este salienta que ambas as trabalhadoras em exercício de funções na Instituição procuram fazer o melhor que conseguem: *“... são pessoas muito empenhadas em fazer bem, precisamente por sentirem que têm limitação. Eu acho que é a motivação que é a potencialidade das pessoas que têm este problema. E aprender rápido... não serem alguém diferente que não consegue fazer tão bem como a outra pessoa.”*

De igual modo, o E3, ao reportar-se às competências manifestadas pelos jovens que emprega, reconhece serem muito responsáveis e muito respeitadores. Considera que a jovem assume uma postura de liderança, comparativamente com o jovem empregado: *“Ela é muito cumpridora, muito assídua, muito organizada... muito carinhosa, atenciosa e depois está sempre disponível. É uma coisa que eu admiro... e sempre com um sorriso, bem-disposta.”*; *“É muito meiguinha, muito calma...”*; *“Eu acho que ela é um bocadinho... mais líder...”*

O jovem, por seu turno, ainda de acordo com o testemunho do E3, apresenta características distintas da colega de trabalho anteriormente referenciada: *“O nosso colega da cozinha é muito humilde, muito envergonhado, mas muito trabalhador.”*; *“... ele tem uma autoestima tão baixa, que nunca confia naquilo que faz.”*; *“... nas tarefas que ele faz na cozinha, ele é perfeito.”*; *“... está sempre pronto a colaborar, sempre... aceita todas as observações que nós lhe fazemos, tanto positivas como negativas.”* O E3 arrisca inclusivamente a concluir que ainda que diferentes, ambos são cumpridores: *“Não facilitam tanto, não sei se é por terem a noção de que como têm algumas fragilidades, no que fazem, querem fazer bem feito.”*

Paralelamente, o E4 considera que o jovem profissional em exercício de funções na sua empresa: *“... é um miúdo inteligente e cuidadoso...”*. Na sua

opinião, no decorrer dos anos, houve uma aprendizagem enorme da parte do seu funcionário com PDI, tendo demonstrado interesse e evoluído positivamente, pelo que apresenta as competências requeridas: “... *mostrou interesse ao longo do tempo, aprendeu e por isso tem essa competência.*”; “... *e é capaz completamente, completamente, completamente capaz...*”.

O E4, à semelhança do E3, constata que este mesmo jovem se esforça mais, procura ser mais pormenorizado e não falhar: “*Eu penso que é uma característica também se calhar de inseguranças que eles têm. E depois tentam ser bons naquilo... não é... por causa das suas inseguranças.*”; “... *tem mais cuidados do que outra pessoa que supostamente terá mais capacidade intelectual...*”.

De acordo com o que é experienciado pelo E4, as limitações deste trabalhador situam-se apenas em termos da relação com os colegas de trabalho, em consequência do seu temperamento difícil: “... *amua com muita facilidade... e leva muito a mal, qualquer forma de falar com ele, que ele considere que... que não estão a ser justos com ele.*”.

De igual modo, segundo o E5, o “Pedro” apresenta alguns aspetos comportamentais mais complexos: “O “*Pedro*” é *essas expulsões assim mais infantis e às vezes descontroladas... ficar furioso, ficar raivoso, de se meter com as miúdas e com os miúdos também...*”. Contudo, é sociável, focado e completamente fiável nas tarefas a cumprir, as quais cumpre com orgulho e rigor: “... o “*Pedro*” é *extrovertido.*”; “... *ele faz bem as coisas que tem que fazer.*”; “*E a gente confia completamente nele...*”; “*Agora, portanto, ele desempenha com rigor e até com algum orgulho na sua própria capacidade de responder ao que lhe é pedido.*”. E prossegue, salientando que este jovem quer sempre ajudar e é bastante ativo e participativo, ainda que no parecer da E6 exija um acompanhamento e orientação constantes.

Conforme ambos os entrevistados nos asseguram, estes dois profissionais com PDI, inclusivamente a rapariga empregada, tímida por um lado, mas, por outro, amorosa, educada e muito prestável, foram também evoluindo. Com efeito, segundo o E5 e E6, quer o “Pedro” quer a “Maria”, com maiores problemas de início em se integrarem e em se relacionarem, acabariam por

desenvolver competências sociais: *“E também foi evoluindo ao longo dos anos... já lá vão dezassete anos, ele foi evoluindo...”* (E6); *“... quer da parte dos outros funcionários, quer da parte dos professores, quer da parte dos alunos, havia um ambiente que propiciava a integração deles... E eles acabaram por desenvolver competências sociais.”* (E5). Neste sentido, quando questionado sobre as potencialidades destes jovens trabalhadores com PDI, o E5 refere: *“Eu acho que é a vontade de se integrarem, a vontade de comunicar, de estar presentes...”* (E5).

Finalmente, na mesma linha, o E7 caracteriza de forma muito similar os seus jovens trabalhadores, indicando que são esforçados e produtivos, apesar da falta de assiduidade. As maiores limitações, na opinião do E7, prendem-se com as características da tarefa: *“As tarefas que exigem mais raciocínio, que exigem pensar se vou por aqui ou se vou por ali... têm que ser sempre de certa forma direcionadas, têm que ser monitorizados...”*.

Atendendo ao supramencionado, questionámos os nossos entrevistados acerca do **perfil** e das **tarefas realizadas pelos seus profissionais com PDI**, a fim de confirmar se efetivamente se constituirá como **a resposta mais adequada às reais necessidades do respetivo local de trabalho**. Uma grande parte dos entrevistados afirma que os jovens, na sua grande maioria, apresentam um perfil ajustado às funções executadas.

Neste campo, o E1, apesar de considerar que as jovens trabalhadoras apresentam um perfil adequado para a realização das tarefas, refere a necessidade de maior supervisão, na sua execução, a uma delas: *“... a ajudante de cozinha que temos neste momento, ela corresponde totalmente às funções para as quais está cá a desempenhar...”*; *“... no caso da C..., notamos que precisa ali de algum acompanhamento, não é. [Breves segundos de silêncio] Condiciona a execução das tarefas. Se a gente não a acompanhar, as coisas não correm tão bem.”*.

Da mesma forma, o E3, E5 e E6 estão convictos de que os seus jovens profissionais desempenham bem as funções atribuídas, porém descrevem situações em que revelam a necessidade de apoio/orientação: *“...dando-se-lhe as tarefas específicas, ambos cumprem.”*; *“... tanto um como o outro têm que ter*

rotinas...têm que ter sempre a mesma pessoa a supervisionar.” (E3); “Eu acho que o único problema do “Pedro” e que nós não teríamos com outra pessoa... é... por exemplo, ele vai a umas instalações que nós temos fora daqui tratar dum assunto e em vez de tratar do que tem a tratar e vir embora, é capaz de ficar lá mais meia hora. Outra pessoa que não o “Pedro” teria um maior cuidado em cumprir este tipo de coisas, mas aquilo que ele faz, outra pessoa não faria melhor... Eu acho que é mais o comportamento.” (E6); “A “Maria”... está sempre ali naquele espaço e com duas pessoas próximas dela, portanto, é bastante mais simplificado o trabalho dela...” (E5).

Similarmente, importa salientar a opinião do E7 que revela que um dos seus profissionais com PDI vai respondendo também ao que a empresa precisa, embora com condicionantes: *“...estivemos a fazer um brainstorming com o rapaz para ele ir acompanhando e também para ver se ele evolui mais um bocadinho, apesar das condicionantes que tem.”; “Nós tentamos sempre colocá-los em locais em que eles possam ser úteis, apesar das menos valias que possam ter.”.*

1.1.2. Relações interpessoais

Com a categoria de análise das *relações interpessoais*, interessa-nos compreender, segundo testemunho dos empregadores entrevistados, como se estabelecem as relações das pessoas com PDI no local de trabalho, em particular as *relações com colegas de profissão e com os próprios supervisores/empregadores* (Quadro 7).

Quadro 7 - Categoria analítica: relações interpessoais

Categorias	Subcategorias
Relações das pessoas com PDI no contexto de trabalho	Relação com o supervisor
	Relação com os colegas de trabalho
	Outras relações interpessoais

Pretendemos auscultar as opiniões dos entrevistados relativamente à interações dos jovens com o seu supervisor, com os colegas e com a restante comunidade envolvida no desempenho das suas tarefas.

Cruzando as diversas perspetivas dos sujeitos entrevistados, podemos concluir que, por um lado, **a relação do funcionário com PDI e seu supervisor** é entendida como inclusiva. Por outro, **a relação com os colegas de trabalho** é positiva, embora por vezes dependa, na opinião dos entrevistados, da imagem pré-concebida que estes têm relativamente à PDI.

O E1 avalia favoravelmente **a sua relação com as jovens profissionais com PDI**: *“É boa. É muito boa.”*. No entanto, conforme este empregador nos refere, na **interação destas com os colegas de trabalho** distinguem-se, por um lado, aqueles que aceitam a deficiência, percebem as necessidades e apoiam e, por outro, os que mantêm o preconceito e as tratam de forma diferente: *“Há colegas que compreendem e ajudam, sim senhor, e que percebem a limitação. Há outros que têm alguma dificuldade em aceitar. São os que pensam sempre que estão em pé de igualdade. E porque é que eu hei-de estar a ajudar, se ela até ganha o mesmo?”*.

A respeito da **sua relação com os trabalhadores com PDI**, o E3 e o E4 admitem a existência de alguma proteção na interação com estes jovens: *“... também olho para eles um bocado com se fossem meus filhos... nós também podemos... vir a ter um filho com um problema como o deles e gostaria também que fossem carinhosos, atenciosos e que lhe dessem uma oportunidade.”* (E3); *“...sei que a forma melhor dele ouvir e de ele reagir é como eu falo com ele. (...) É mostrar confiança, é dar-lhe carinho...”* (E4); *“... a minha relação com ele é de mãe para filho...”* (E4).

Com os colegas de trabalho, por seu turno, o E3 classifica positivamente **a relação dos seus funcionários com PDI**: *“É uma boa relação, uma relação de empatia, de respeito.”*. Na generalidade e conforme o E3 nos continua a descrever, do mesmo modo que a interação entre estes trabalhadores e o seu supervisor se processa de forma mais afetuosa, como uma relação de mãe para filho, o mesmo acontece também na interação com a maioria dos colegas de trabalho: *“... as nossas trabalhadoras, o nosso trabalho aqui maioritariamente é*

feito por mulheres... e 99% delas são mães. Portanto, elas encaram estes jovens se calhar como os filhos... e tratam-nos como gostariam que tratassem os filhos delas.”; “E depois mesmo, elas têm, têm uma certa atenção, mesmo ao chamar à atenção, chamam com outro carinho, como não chamariam a uma colega igual.”.

Na empresa do ramo automóvel, a relação do **“Tiago”, o profissional com PDI, com os colegas de trabalho** é caracterizada pelo E4 como inclusiva: *“É tudo normal.”.*

Em relação aos colegas, o E4 reconhece, contudo, que, por vezes, em consequência do temperamento do “Tiago”, não é fácil lidarem com ele: *“não deve haver uma pessoa aqui dentro com quem ele já não tenha... já não tenha tido algum atrito.”; “... não tem noção muitas vezes da forma como fala...”; “...se alguém falar com ele, ele é o primeiro a responder naquele tom de voz dele agressivo, mas não sabe porque é que estão a levar a mal, mas quando lhe respondem nesse tom, ele leva muito a mal.”.*

Ainda que na sua opinião tal não corresponda à realidade, o E4 acredita que todos os outros empregados estão convictos de que o “Tiago” é favorecido relativamente a eles: *“... toda a gente acha que ele é um privilegiado cá dentro em relação... em relação à relação que tem comigo... Toda a gente tem essa certeza... O “Tiago” é um privilegiado... faz o que quer, entre aspas, porque ele não faz o que quer, mas se tiver que responder mais torto, se tiver que... pronto, faz e diz... e sabe sempre que tem a proteção da patroa.”.*

Esclarece igualmente que, apesar dos 30 anos de idade deste jovem, os seus companheiros, bastante mais velhos, em determinados momentos o veem como um miúdo e não como um trabalhador igual a eles: *“Tem aqui pessoas que têm idade para ser pai dele... esses também às vezes olham para ele como um miúdo e acham... também não podem... tem que ser tudo igual, é isso que eu também estou sempre a dizer.”; “... a razão dos colegas está toda lá, ele não tem que falar... Tem que ter imenso respeito como têm com ele, mas também... têm que olhar para ele como um colega, não é como o “Tiago”... têm que olhar para ele como um colega, que também trabalha, que tem o ordenado como eles, faz os descontos como eles, tem as funções deles, tudo igual.”.*

Com efeito, quer algumas das trabalhadoras da empresa do E1, quer estes mesmos funcionários que trabalham com o “Tiago” têm dificuldades em adaptar-se e em aceitar estes jovens com PDI como pessoas como eles, com limitações, mas também com competências, e a laborar nas mesmas circunstâncias.

O E4, quando questionado acerca da **sua relação com ele**, é perentório, assegurando que, do seu ponto de vista, ele é exemplar: “... *comigo é irrepreensível...*”; “... *é o mais irrepreensível de todos os que estão aqui e de todos os que eu conheci. Todos, os funcionários.*”. Reforça ainda: “... *em 12 anos que trabalha comigo, nunca me falou de forma grosseira, nunca amou comigo, nunca nada, quer que eu lhe diga, é irrepreensível comigo, nunca teve um único problema, nunca o apanhei em falso, é irrepreensível.*”.

Em termos relacionais, o E4 salienta que a relação com este seu jovem com PDI foi sendo contruída com base na reciprocidade de comportamentos comunicacionais e relacionais: “*Se a relação que tem comigo é irrepreensível, irrepreensível, nestes anos todos, eu tenho que ter uma relação irrepreensível com ele também, por isso tenho que lhe dar tanto como ele me dá a mim. E este miúdo dá-me tudo o que eu precisar.*”.

Para este empregador, o “Tiago” merece inclusivamente a sua total confiança: “*Eu tenho certeza absoluta que posso contar com ele a 100%...*”.

Auscultada a perspetiva do E5 e E6, no que concerne à **interação dos seus funcionários com PDI com os colegas**, pudemos constatar que o contexto de trabalho foi fulcral no estabelecimento destas e **outras relações**. O E5, **cuja relação com estes trabalhadores** avalia como boa, sublinha isso mesmo, justificando-o pelo facto de ser um meio tolerante e não preconceituoso: “... *há uma predisposição para a tolerância, para a compreensão do outro.*”.

O próprio ambiente favorece, portanto, a inclusão, nomeadamente a inclusão destes profissionais com PDI. A título de exemplo, o E5 salienta a importância de existir nesta Instituição amizade e empatia para o equilíbrio de um deles: “... *nota-se que é uma dimensão muito importante para o equilíbrio dele... a ideia de haver amizades e empatias que ele cria no local de trabalho.*”. Para além disso, destaca o facto do próprio local de trabalho se constituir como

determinante para ambos os trabalhadores, em particular, no desenvolvimento de relações extralaborais: “... o facto de isto ser um teatro e uma casa de espetáculos, espetáculos dos alunos, espetáculos da companhia, etc, também propicia muito... um convívio extra-laboral... quer com os alunos, quer com os professores, quer com os colegas.”.

Na mesma linha se encontra a exposição do E7 que nos descreve como normal **a sua relação com os seus funcionários com PDI**, “... igual aos outros...”.

Ao mesmo tempo, garante-nos que se sentem integrados e valorizados: “Almoçam todos em conjunto aqui... Nós temos pessoas de várias zonas. Eles integram-se perfeitamente uns com os outros... Ninguém trata ninguém de forma diferente. No intervalo estão juntos, estão juntos com os outros, conversam, vão ao café.”.

1.1.3. Reação e adaptação às dificuldades

Nesta categoria procuramos resumir, na perspetiva dos empregadores, de que forma estes respondem enquanto supervisores às dificuldades com que se deparam no respeitante aos seus funcionários com PDI.

Assim, reunimos os aspetos sumariados no Quadro 8.

Quadro 8 - Categorias analíticas: reação e adaptação do supervisor às dificuldades do jovem com PDI

Categorias	Subcategorias
Reação e adaptação do supervisor às dificuldades do jovem com PDI	Acompanhamento e orientação do trabalhador com PDI
	Postura do supervisor

No que concerne à **forma de atuar dos supervisores perante as limitações dos seus funcionários com PDI**, distinguem-se diferentes posturas e estratégias utilizadas. Se por um lado se identificam atitudes dos supervisores mais permissivas perante o erro, por outro, observamos na maioria dos discursos

uma maior preocupação em acompanhar e orientar, atuando perante o mesmo, quer com as pessoas com ou sem PDI. Importa ressaltar a importância atribuída à necessidade sentida pelo próprio empregador em se adequar à personalidade do jovem e em ajustar as funções ao seu perfil.

Segundo o E1, o supervisor desempenha um papel fundamental perante as limitações das referidas trabalhadoras, acompanhando e orientando quando necessário: *“Precisam é sempre de algum, algum acompanhamento, de algum incentivo... Exigem alguma atenção da nossa parte. Uma atenção extra...”*.

Não obstante o referido acompanhamento, o E1 procura não pressionar, permitindo o erro: *“Tenho que perceber e ajudar, não é. Muitas vezes, o estar a chamar à atenção... Não adianta de nada, que ela ainda fica mais bloqueada (...) Tem de dar espaço também para que eles saibam fazer e façam bem. Se fazem mal, pedem ajuda.”*.

Do testemunho do E3, percebemos, por sua vez, que nesta Instituição se advertem e corrigem as falhas de todos os trabalhadores, com ou sem deficiência, de forma mais reservada e não na frente de quem quer que seja: *“... nós aqui também não temos muito o hábito de chamar à atenção publicamente a ninguém, já vem da nossa hierarquia. E então elas acabam por fazer o mesmo. Apanham-nos à parte e dizem, olha não faças assim, tem mais cuidado...”*.

Com as pessoas com maiores limitações, de acordo com a experiência do E3, o perfil do supervisor deve inclusive cumprir determinados requisitos: *“... a minha experiência de já trabalhar... noutros estágios, com pessoas com limitações, é que têm que ter sempre a mesma pessoa a supervisionar... essa pessoa tem que ser calma, serena e dar sempre a mesma indicação, não mudar muito, porque senão eles ficam desorientados.”*.

Dos discursos do E4 e E1, compreendemos que estes procuram adaptar-se sobretudo à maneira de ser dos seus funcionários, utilizando estratégias promotoras da melhoria contínua: *“... mas nós é que temos de nos moldar... sei que a melhor forma dele ouvir e de ele reagir é como eu falo com ele.”* (E4); *“... se lhe vai dar mais um grito, vai ser pior, tem de ser doutra forma. Pronto. E... e eu interiorizei isto com o “Tiago”... desde o primeiro dia que eu o vi...”* (E4).

Ainda neste âmbito, percebemos em particular, que o E4 aprendeu e tem um conhecimento profundo de como lidar com cada um dos seus funcionários: *“... eu sei perfeitamente como hei de lidar com cada um dos meus funcionários, perfeitamente, o feitio de cada um e a melhor forma de lidar e até... o limite, onde posso ir, sei tudo.”*

Assim, consciente das características peculiares deste seu trabalhador com PDI e de todos os outros, o E4 atua muitas vezes, no sentido de manter um ambiente de maior harmonia e respeito entre eles: *“... eu peço muitas vezes às outras pessoas todas para entenderem que não é por mal, é aquela forma dele... pronto, de falar, que é desagradável... a forma como ele explode... mas as outras pessoas também, eu também digo: - As outras pessoas não têm que o estar a aturar “Tiago”.”*

Enquanto supervisores, o E5 e E6 atuam sobretudo como orientadores e, ainda que um dos funcionários com maiores limitações obrigue a uma atenção contínua, optam preferencialmente pela via do diálogo e pelo reforço da autoestima: *“No caso da “Maria” por exemplo, também nós fomos elogiando o trabalho dela, falando com ela, pedindo-lhe a ela as coisas para ela participar mais... e fazendo-lhe uns elogios e ela fica contente.”* (E6).

Na opinião do E7, no sentido de atenuar as dificuldades dos seus jovens, em muito contribui também o facto de haver um esforço em ajustar as funções a desempenhar ao perfil de competências dos respetivos trabalhadores com PDI, para sua realização pessoal e profissional: *“Nós tentamos adequar às vezes as tarefas ao grau de incapacidade. Tentamos sempre que eles sejam produtivos, senão também eles iriam sentir-se mal. Apesar da incapacidade, eles conseguem perceber se o trabalho deles é válido ou não.”*

O E7 salienta ainda que é necessário, independentemente de terem ou não limitações, proceder com todos da mesma forma. E alerta inclusivamente para a perceção deste facto da parte dos trabalhadores com deficiência, caso seja feito algum tipo de distinção: *“Tentamos lidar sempre com eles da mesma forma que se lida com os outros, tentar uniformizar. Não tratá-los de forma diferente, porque senão eles também sentem isso.”*

1.1.4. Satisfação no trabalho

Nesta categoria, pretendemos entender a visão do empregador acerca da *satisfação* ou *insatisfação do jovem com PDI no seu local de trabalho* (Quadro 9).

Quadro 9 - Categorias analíticas: satisfação no trabalho do profissional com PDI

Categorias	Subcategorias
Satisfação no trabalho por parte do profissional com PDI	Satisfeitos
	Insatisfeitos

De acordo com as perspetivas dos diferentes empregadores, no que se refere à **satisfação dos jovens com PDI no seu local de trabalho**, observamos, perante todos os testemunhos recolhidos, que todos desempenham com agrado as suas tarefas e se sentem satisfeitos no meio laboral.

De salientar que o E5 ressalva a importância das características do contexto de trabalho para um dos seus trabalhadores com PDI, assegurando que estas foram determinantes na sua inclusão: “... *foi por se sentir assim bem, que ele foi sempre ficando, até por iniciativa dele.*”; “... *o que as técnicas do Centro de onde veio achavam é que este era o único sítio, onde ele tinha apesar de tudo conseguido estabelecer relações e tinha gostado de estar...*”.

1.1.5. Barreiras à contratação e à inclusão

Nas categorias de análise *barreiras à contratação* e *barreiras à inclusão*, de acordo com as entrevistas realizadas aos empregadores dos jovens profissionais com PDI, consideramos todas as unidades de registo que permitem subcategorizar os fatores que constituem obstáculos no que concerne à sua contratação e inclusão no mercado de trabalho.

Na maior parte das situações, os mesmos fatores que dificultam a contratação constituem-se naturalmente como barreiras à inclusão. Todavia,

consideramos mais pertinente efetuar a análise destes dois conceitos em separado – contratação e inclusão, levando a que as mesmas subcategorias surjam em ambos os processos.

Atendendo à diversidade de fatores, relativos ao tema, consignados nas entrevistas, dividimo-los em subcategorias, que agrupamos no Quadro 10.

Quadro 10 - Categorias analíticas: barreiras à contratação e à inclusão

Categorias	Subcategorias
Barreiras à contratação/inclusão	Características inerentes à pessoa com deficiência
	Características do mercado de trabalho
	Falta de sensibilidade dos empregadores de empresas privadas
	Desconhecimento das reais potencialidades dos trabalhadores com PDI
	Preconceito social em relação à deficiência
	Educação
	Superproteção familiar da pessoa com deficiência
	Negação da deficiência por parte da família do jovem com PDI
	Desadequação do percurso escolar
	Insuficiência das políticas públicas de apoio à pessoa com deficiência
	Desconhecimento das políticas públicas de apoio à pessoa com deficiência por parte dos empregadores
Falta de disponibilidade por parte do supervisor no acompanhamento e orientação dos jovens profissionais com PDI	

Quando questionados acerca dos **obstáculos à contratação e à inclusão**, os sujeitos entrevistados enumeram diferentes fatores.

Entre os aspetos descritos, a maior parte dos empregadores consideram o preconceito social em relação à deficiência como um dos maiores obstáculos neste processo de transição para a vida ativa. E, neste sentido, assinalam o desconhecimento das reais potencialidades dos jovens com PDI como outro dos fatores que dificultam a sua entrada no mercado de trabalho.

A insuficiência e restrição em termos de políticas públicas de apoio à pessoa com deficiência, e em particular, de apoio aos trabalhadores com PDI, prejudica igualmente, na opinião dos empregadores, a contratação e inclusão

profissional destes jovens. E, com efeito, também o desconhecimento destas mesmas políticas é realçado como obstáculo à sua inserção laboral.

Das entrevistas realizadas distinguem-se igualmente como entraves aos referidos processos as características inerentes à perturbação do jovem e a falta de disponibilidade por parte do supervisor no seu acompanhamento e orientação.

No campo das **barreiras à contratação e à inclusão**, o discurso do E1 no contexto de trabalho de jovens com PDI, ao longo de 18 anos, deixa transparecer a determinado momento que as **características inerentes** a um dos trabalhadores com **deficiência** acabariam por se tornar um obstáculo que impediu que o mesmo continuasse e celebrasse contrato na Instituição: *“... tivemos que ser sinceros com o Centro de Educação e Formação Profissional. Ele tem perfil se calhar para estar numa secretaria... mas mais reservado. O contacto com o público não é fácil. Tivemos que ser honestos. Não tínhamos aqui forma de o encaixar noutra serviço.”*

A este respeito, é igualmente elucidativo o testemunho do E5 que, embora considere que a permanência do seu jovem funcionário com PDI no local de trabalho não está em causa, salienta que do seu comportamento resultam por vezes dificuldades em incluir-se: *“Eu acho que o que pode limitar é como lhe tenho dito, é mesmo os problemas de ordem comportamental.”*

Na mesma linha, as dificuldades de comunicação decorrentes da deficiência, a que alude o E3, são na sua perspetiva um outro entrave à inclusão dos jovens com PDI no contexto de trabalho: *“... por vezes existem jovens com dificuldades na verbalização... E também muitas vezes é um entrave, porque não entendemos o que eles querem dizer.”*

Por outro lado, a partir da experiência do E2 com outros profissionais que participam no processo de transição dos jovens com PDI para a vida ativa, são sublinhadas as imensas dificuldades neste âmbito, em consequência das **características do mercado de trabalho**, indicado como obstáculo ao processo de contratação: *“... a dificuldade é muita. Há um mercado que não absorve como devia absorver estas pessoas.”*

A **falta de sensibilidade por parte das empresas privadas** é também outra das barreiras assinaladas pelo E2 no mesmo âmbito: “... *há que sensibilizar as próprias empresas particulares, enfim, que também devem ter este tipo de sensibilidade.*”.

O **desconhecimento das reais potencialidades dos trabalhadores com PDI** é apontado pelo E1, por seu turno, não só como uma barreira à contratação, mas também à inclusão, a qual leva a que estes jovens profissionais não sejam aceites como na verdade deveriam no mundo laboral: “*É preciso para esta área ter algum tato. Perceber que realmente faz falta pessoas desta realidade também na sociedade, que também têm potencial, têm sempre alguma coisa para nos ensinar, quanto mais não seja sermos melhores do que o que somos...*”.

Com efeito, também o E7 argumenta de forma idêntica, defendendo que, se a estas pessoas for dada uma oportunidade de trabalho, as mesmas poderão inclusive superar as expectativas do empregador: “... *se lhes derem um bocadinho de chance, de possibilidade, talvez fiquem surpreendidos, mas à partida ficam logo a pensar que será mais um peso.*”.

O E1 mostra-se convicto de que as suas funcionárias com PDI são muito empenhadas em fazer o melhor que conseguem: “... *elas trabalham nesse sentido, fazer cada vez melhor para não serem... rotuladas mais ainda, porque isso acontece...* “. Pelo exposto, podemos inferir que de facto um outro entrave quer à contratação quer à inclusão é o **preconceito social em relação à deficiência**.

O E3, E4, E6 e E7 partilham a mesma ideia, em particular no que se refere à contratação. Conforme nos transmitiu o E3, a nossa sociedade e as empresas, em particular, ainda estão convictas de que estes trabalhadores por serem diferentes não são competentes: “... *existem muitas dificuldades, até porque a nossa sociedade ainda tem... tem muitos preconceitos, as entidades patronais também o tem, ainda existe muito o estigma de que uma pessoa com limitações cognitivas ou motoras não é capaz.*”.

Neste âmbito, o E3 vai inclusivamente mais além, afirmando que: “... o grande problema da nossa sociedade é que muitas vezes nem sequer dão oportunidade a estes jovens... de mostrarem o que valem.”.

Neste sentido, o E4 acaba por concluir: “E não pensem que mandam o currículo e que alguém integra, não estou a ver, nem no meu pequeno mundo, não estou a ver.”.

Na mesma linha, afigura-se pertinente o testemunho do E6 e E7, os quais reforçam o estigma da deficiência: “... as pessoas também... lá está... assustam-se...” (E6); “Relativamente a outras empresas, penso que o estigma condiciona... a noção que eles não vão ser produtivos, que não vão ajudar, vão complicar, por serem diferentes.” (E7).

Ainda no que concerne à segregação social, o preconceito e a discriminação por parte dos colegas de trabalho são outro dos aspetos também referidos pelo E3. Segundo este empregador, são os próprios colegas de trabalho que muitas vezes não facilitam a inclusão dos jovens com PDI: “... muitas vezes são os próprios pares, os próprios colegas de trabalho que não aceitam devido ao preconceito e ao estigma...”; “Quando as pessoas têm esses preconceitos, depois tudo o que eles fazem, veem sempre os defeitos, nunca veem as qualidades...”.

À semelhança do E3, também o E7 concorda com a existência de atitudes discriminatórias e preconceituosas, por vezes, por parte dos colegas de trabalho: “Há... muitas empresas, em que os colegas de trabalho podem ser muito maldosos para com esse tipo de pessoas e colaboradores com deficiência.”. E prossegue, garantindo que o apoio dos colegas no local de trabalho é fundamental para a inclusão dos trabalhadores com deficiência: “...se os colegas não ajudarem, eles não... não vai resultar.”.

Neste seguimento, o E3 alude à **educação** de cada um como um fator relevante para a aceitação ou rejeição da deficiência e, conseqüentemente, condicionador ou não do acesso ao mercado de trabalho.

A **superproteção familiar do jovem com deficiência**, ainda na perspetiva do E3, é, por sua vez, reconhecida como um claro impedimento à sua contratação e inclusão laboral: “...há famílias que... querem muito que os seus

jovens se tornem autónomos e independentes, mas eu também conheci aqui alguns casos em que as famílias protegem tanto os seus jovens com deficiência e não os deixam ganhar asas, porque têm medo que eles sejam usados...”

Para além disso, também na aceção do E3, muitas vezes a **negação da deficiência por parte da família** vem prejudicar igualmente o **percurso escolar** destes jovens. Este acaba por se revelar **desadequado**, culminar no abandono escolar e comprometer futuramente uma possível contratação: *“Eu penso que quanto mais cedo for descoberto que realmente eles têm uma limitação, até para não haver o abandono escolar, porque também muitas vezes acontece que os pais também não aceitam a deficiência dos filhos e querem a todo o custo que eles sigam um percurso normal na escola.”*

A similitude das opiniões expressas pelos empregadores E3, E5 e E7 permite-nos observar que as **políticas públicas de apoio à pessoa com deficiência** se revelam insuficientes, em consequência da crise económica que o país atravessa, não facilitando como poderiam a contratação e inclusão da PDI: *“Existem alguns apoios, mas eu penso que ainda assim são poucos. E são muito limitativos. Eu penso que haveria de existir outras medidas, outros apoios.”* (E3); *“... nós temos limitações financeiras muito grandes e, portanto, não é fácil contratar pessoas.”* (E5); *“... agora já é mais restritiva, porque perdeu-se muito com a crise, perdemos muitos dos apoios que davam à inclusão dos trabalhadores deficientes.”* (E7); *“... as Associações antigamente tinham mais facilidade em preparar os jovens para estágio e agora não têm tantas possibilidades.”* (E7).

Por outro lado, conforme nos descrevem o E4 e o E6, o **desconhecimento das políticas públicas de apoio à pessoa com deficiência** é outro dos fatores que dificultam a contratação e inclusão dos jovens com PDI. Na opinião destes empregadores, do conhecimento da legislação decorreriam certamente medidas mais ajustadas com implicações significativas no contexto laboral: *“... eu acho que pode haver muitas empresas que poderiam chegar a contratar estes jovens, mas têm desconhecimento do que existe, até para incentivos...”* (E6).

A falta de disponibilidade por parte do supervisor no acompanhamento e orientação dos jovens profissionais com PDI é assinalada e acrescida pelo E4 como ameaça à contratação e inclusão dos mesmos.

Segundo o E4 e o E6, os empregadores e supervisores, simultaneamente gestores da empresa, não têm efetivamente oportunidade de se organizarem como deveriam, de forma a terem uma maior disponibilidade para conhecerem e acompanharem os trabalhadores em questão: “... se viesse assim com condições, eu se calhar também dizia que não. Por isso, também têm que apresentar duma forma... fácil, não é... O gestor da empresa tem que estar a gerir a empresa e não pode estar a fazer o que... teria que haver outros órgãos que deviam ser obrigados a fazer isso e não os gestores das empresas...” (E4); “... quem os está a coordenar tem que ter uma disponibilidade... tem que estar atento e às vezes as pessoas não têm hipótese de fazer isso.” (E6).

1.1.6. Facilitadores da contratação e da inclusão

Na análise das categorias *facilitadores da contratação e facilitadores da inclusão*, ao atendermos às unidades de registo que melhor traduzem o parecer dos sujeitos entrevistados, verificamos que estes reconhecem existir diversas subcategorias ilustrativas do tema em estudo.

À semelhança das barreiras à contratação/inclusão, consideramos importante para a nossa investigação o estudo, do ponto de vista dos empregadores/supervisores, quer dos facilitadores da contratação quer dos aspetos que beneficiam a inclusão. E, dado que também os mesmos fatores que favorecem a contratação facilmente emergem como facilitadores da inclusão, de ambos os processos resultam igualmente, na sua grande maioria, as mesmas subcategorias.

Atendendo à multiplicidade de fatores, reunimo-los no Quadro 11.

Quadro 11 - Categorias analíticas: facilitadores da contratação e da inclusão

Categorias	Subcategorias
Facilitadores da contratação/inclusão	Articulação escola - formação profissional
	Articulação formação profissional -emprego
	Formação em contexto prático ao jovem com PDI
	Expetativas do empregador relativamente ao funcionário com PDI
	Experiência adquirida pelo jovem com PDI
	Acesso a experiências com jovens com deficiência
	Necessidades da entidade empregadora
	Perceção da empresa do seu papel social
	Sensibilidade do supervisor para com os trabalhadores com PDI
	Formação específica
	Acompanhamento e orientação do trabalhador com PDI
	Relação com os colegas de trabalho
	Educação
	Promoção da reciprocidade entre pessoas com e sem PDI
	Políticas públicas de apoio à pessoa com deficiência
Trabalho das entidades mediadoras da transição	

Em relação aos **facilitadores da contratação e da inclusão**, os sujeitos entrevistados identificam inúmeros e diversos fatores.

Destacam como condições facilitadoras da inserção laboral o acesso a experiências com jovens com deficiência por parte do empregador/supervisor, além da sua sensibilidade, muitas vezes daí resultante, em perceber que estas pessoas, com as suas diferenças, têm também competências em termos profissionais como quaisquer outras.

A formação específica é designada pela maioria dos empregadores como claramente favorecedora da contratação e inclusão de jovens com PDI. E, neste âmbito, é nitidamente distinguido e reconhecido o papel dos CEFP, entidades mediadoras da transição, em todo este processo, pelo acompanhamento proporcionado a estes jovens e ao próprio empregador.

Incluem-se ainda nos fatores que mais beneficiam este processo de transição as políticas públicas de apoio à pessoa com deficiência, sobretudo o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades, com as medidas “Emprego Apoiado” e “Contrato Emprego Inserção”.

Para o E3, a **articulação** entre a **escola** e a **formação profissional**, tal como a **articulação** entre a **formação profissional** e o **emprego** são claramente facilitadoras da contratação do jovem com PDI. Conforme nos explica este nosso entrevistado, a relação escola-formação-emprego proporciona uma resposta oportuna e atempada às características e dificuldades dos jovens com PDI, criando oportunidades para que os mesmos desenvolvam competências específicas, de acordo com as suas próprias necessidades e as necessidades das empresas: *“... os nossos estágios com pessoas, tanto da CERCI... do Centro de Reabilitação... os estágios correm sempre muito bem. São aqueles estágios para depois verem se eles têm capacidades de integrar a via ativa, uma profissão. Têm corrido bem. Também penso que corre bem, porque as entidades formadoras também tentam aperceber-se das dificuldades desses jovens mais cedo, não é. Porque eles começam se calhar um percurso normal escolar, mas depois são sinalizados e encaminhados.”*; *“... facilitou muito eles terem tido a formação que tiveram nas áreas que nós necessitávamos.”*

O E3 reconhece ainda que as aprendizagens promovidas **ao jovem com PDI**, na **formação profissional**, sobretudo **em contexto prático**, são determinantes no sucesso da primeira experiência laboral, ou seja, em situação de estágio: *“E, realmente, o percurso alternativo com a prática e menos teoria, eu penso que tem dado frutos.”*; *“Eu penso que é mesmo muito importante a formação em contexto prático, no caso destes jovens.”*

Neste âmbito, o **E3** apresenta **expetativas** de que, após um percurso prático de formação e atendendo por sua vez a um posterior desempenho de funções em situação real de trabalho, **os referidos jovens profissionais com PDI** possam inclusivamente superar qualquer outro trabalhador em termos de capacidade de execução das tarefas propostas: *“... se calhar em contexto prático, a viverem mesmo a experiência, até pode ser que façam o trabalho até melhor do que um outro colega que não tem dificuldade nenhuma.”*

Na mesma linha, do testemunho do E3 e E6, em particular, observamos que, de facto, **a experiência adquirida pelo jovem com PDI** é determinante na abertura das empresas à já frequentemente aludida contratação e inclusão

profissional: “... o jovem da cozinha já tinha estagiado nessa área, portanto ele tinha formação nessa área, depois tinha estagiado numa outra instituição na cozinha. Portanto, ele quando veio para nós, já tinha um ano de estágio e um ano de contratação na outra instituição. Portanto, ele sabia muito bem o trabalho que tinha que ser feito na cozinha como ajudante...” (E3); “Em termos profissionais, ele veio com competências...” (E6).

Por outro lado, neste mesmo contexto, o E3, E4 e E7 atribuem igual valor ao **acesso a experiências com jovens com deficiência** por parte do empregador/supervisor. As experiências mencionadas são claramente facilitadoras do acesso e manutenção do posto de trabalho por parte do funcionário com PDI: “Nós temos aqui jovens de 35, de 40 e até já tive jovens mais... muito mais novos, com 26, 27 anos. Já tivemos aqui uma jovem jornalista que teve um acidente de viação e ficou tetraplégica. Portanto, nós todos acabámos por ter que aprender a lidar com essa diferença.” (E3); “O meu exemplo... não tenho problema nenhum... o meu marido é administrador de uma empresa muito maior e tem lá vários, vários, até com trissomia 21, tem mais do que um... e essa empresa foi onde eu trabalhei antes de estar aqui.” (E4); “... o Centro é que me contactou a perguntar se eu estaria na disponibilidade de... ao princípio nem vêm como contratados, vêm num estágio. O meu marido depois achou a ideia boa e gostou da ideia e ele próprio é que contactou-os a dizer, olhe, eu tenho a empresa tal, o meu ramo é informática, mas se quiserem também... e tem sido... tem havido uma grande saída para lá.” (E4); “... eu neste momento reagiria doutra forma, porque já tenho experiência...” (E4); “Nós temos já um historial de conhecimento da situação da deficiência e sabemos como devemos tratar o colaborador, o candidato ou estagiário.” (E7).

No campo das **necessidades da entidade empregadora**, ao atendermos ao discurso dos nossos entrevistados, e especificamente do E2 e E3, percebemos, por sua vez, que **os funcionários com PDI** são contratados e permanecem nas Instituições porque **são de facto necessários**: “Não estamos a fazer favores a ninguém (...) Se as pessoas são necessárias ficam cá...” (E2); “... facilitou muito eles terem tido a formação que tiveram nas áreas que nós necessitávamos.” (E3).

O E2 reconhece ainda que a “Instituição” a que pertence tem também o dever de cooperar com as pessoas com deficiência, criando as condições de acesso e manutenção do posto de trabalho a que têm direito: “... *a nossa colaboração com as pessoas é necessária, é indispensável e é obrigatória.*”.

Quer para a contratação, quer para a inclusão dos profissionais com PDI, o E1 atribui grande importância a que o **empregador** tenha a **sensibilidade** de perceber que as pessoas com deficiência, tal como todas as outras, têm também a capacidade de trabalho: “*E de sensibilidade, essencialmente. É preciso para esta área ter algum tato. Perceber que realmente faz falta pessoas desta realidade também na sociedade, que também têm potencial, têm sempre alguma coisa para nos ensinar, quanto mais não seja sermos melhores do que o que somos, porque elas trabalham nesse sentido, fazer cada vez melhor para não serem... rotuladas mais ainda, porque isso acontece [sorriso].*”.

Com efeito, para o E3 e E4, é igualmente importante que o empregador esteja preparado para aceitar a diferença, ou seja, esteja disposto a contratar estes trabalhadores com PDI e a incluí-los: “*Eu acho que nós temos é que estar recetivos à mudança. E querermos aceitar essa mudança.*” (E3); “*É preciso... é estar predisposta. Tem que estar predisposta para isso...*” (E4).

Na contratação, em particular, o E3 salienta a já referida predisposição, explicando que é importante que nos ajustemos às necessidades deste tipo de trabalhadores e nos esforcemos também para que as coisas corram bem: “... *termos vontade... de querer trabalhar com eles. Porque se a pessoa que vai trabalhar com eles não tiver essa vontade, não tiver essa predisposição, ela vai inventar desculpas para que nada corra bem e para que o estágio ou a contratação não siga em frente...*”.

E, de facto, em determinado momento, quando o E4 se refere ao seu funcionário com PDI, concluímos que a predisposição deste empresário foi um aspeto claramente facilitador “... *eu antes de saber qual era a deficiência, eu disse que sim. E se viesse alguém com uma deficiência muito aparente, eu ia receber na mesma.*”.

Para além da questão da sensibilidade, a maioria dos nossos entrevistados, nomeadamente o E1, E2, E3 e E7, reconhece também a

formação específica do empregador como um aspeto que vem auxiliar claramente na contratação laboral do profissional com PDI e futura inclusão do mesmo: *“Eu admito que seja necessária às vezes alguma formação, porque não é fácil...”* (E2); *“... é sempre necessário para lidar com este tipo de pessoas, ter alguma formação. (E2); “E se pudermos ter alguma formação, eu acho que sim, eu acho que a formação é sempre muito importante.”* (E3).

Neste contexto, quer o E1 quer o E7 consideram crucial, e uma forma específica de formação, o acompanhamento proporcionado pelas entidades mediadoras da transição às empresas, no âmbito dos estágios dos jovens com PDI: *“... com o acompanhamento dado pelas entidades, no âmbito dos estágios, isso tudo vai ajudar muito... Tivemos o acompanhamento do Centro de Educação e Formação Profissional e APPACDM. Eles [as entidades] estão sempre em constante acompanhamento e falam connosco e alertam-nos para as limitações deles e para as formas de lidar e isso acaba por ser uma forma de formação.”* (E1); *“... também temos conversas com a parte da Associação, em que já nos vão dizendo como é que é o jovem, para que nós já estejamos minimamente preparados para o tipo de deficiência que ele tem e possamos interagir com ele da melhor forma...”* (E7).

O E5 começa por afirmar não ser necessária uma preparação específica no acompanhamento destes trabalhadores. Contudo, no decorrer da entrevista, distingue prontamente o contributo da entidade mediadora, designadamente na atribuição de competências ao empregador para trabalhar com estes jovens profissionais: *“Quem faz aqui um papel, um bom papel e um papel predominante é o Centro. O Centro que os acompanha e que os ajuda a preparar e que estabelece uma relação fundamental com os empregadores, connosco. Foi muito importante, logo nos primeiros tempos. O Centro faz aqui um papel de mediador, fundamental, e nós sem o Centro não teríamos, porque não temos essa, não teríamos essas qualificações sequer para lidar profissionalmente com pessoas com... “.*

Quando diretamente questionado sobre os fatores facilitadores da contratação de pessoas com PDI, o E2 acha que também **o acompanhamento e a orientação** destes trabalhadores são uma das respostas, quer para a

contratação quer para a inclusão: “... *procurar que as pessoas respondam, ajudando-as... a ir fazendo melhor... dando-lhe os meios, proporcionando-lhe as condições, tratando-os de igual modo...*”.

A este propósito, e de forma idêntica, o E7 atribui uma importância significativa à monitorização e ao apoio em ambos os processos: “... *sabemos como devemos tratar o colaborador, o candidato ou estagiário. Já tivemos várias sessões ao longo destes anos todos, várias reuniões, em que vamos sempre mentalizando e focando, de forma a aceitar a diferença e encaminhá-los para que eles se sintam integrados. Isso facilita muito a integração. Com isso eles melhoram estas capacidades.*”.

Neste contexto, para este mesmo empregador, assume ainda especial relevância a constituição de uma equipa colaboradora. Segundo o E7, esta equipa coopera com o trabalhador com PDI, motiva-o, desenvolve as suas aptidões e cria as condições necessárias não só para a sua contratação, mas também para que seja e se sinta incluído: “*Eles estão num grupo, na secção da pintura, estão num grupo, em que há várias tarefas que eles podem fazer e têm um ajudante...*”; “*No caso do colaborador mais antigo, quando veio para cá, não falava com ninguém. E depois foi integrado numa equipa, depois mudou para outra, até arranjarmos uma equipa em que ele desabrochasse mais. E foi na secção da pintura que ele mostrou as suas aptidões e conseguiu ficar cá como efetivo.*”.

Neste sentido, o E7 salienta que a **relação com os colegas de trabalho** é fundamental para que os jovens com PDI sejam bem-sucedidos no seu desempenho profissional: “*Temos sempre que contar com os colegas de trabalho para os apoiarem...*”.

Neste contexto, o E3 refere a **educação** de cada um como um fator relevante para a aceitação ou rejeição da deficiência e, consequentemente, condicionador ou facilitador do acesso ao mercado de trabalho.

No que concerne às relações interpessoais, importa ainda destacar a perspetiva do E5 que sublinha a **promoção da reciprocidade entre pessoas com e sem PDI** na sua Instituição. As mesmas contribuem, do seu ponto de vista, para a criação de um ambiente de trabalho favorável e decisivo para a

inclusão dos seus trabalhadores com PDI: *“É fundamentalmente o ambiente particular, de tolerância e de respeito, que caracteriza a escola.”*

As políticas públicas de apoio à pessoa com deficiência, em particular o **Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades**, são outro dos facilitadores avançados pela grande maioria dos sujeitos entrevistados, nomeadamente como promotoras da criação de oportunidades no âmbito da contratação/inclusão destes trabalhadores.

Na opinião do E4, dada a atual conjuntura de crise económica, é essencial que se criem medidas de apoio que tragam benefícios significativos às entidades empregadoras: *“Agora para entrar, tem que haver um incentivo às empresas. Tem que haver, tem que haver, porque as empresas estão a passar... mal. Todas, por isso, não venham pedir às empresas para ajudar, não. Têm que dar incentivos. Deem incentivos.”*

E, neste contexto, é sublinhada pelo E4, E5, E6 e E7 a importância do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades, em particular a medida “Emprego Apoiado”, com a realização de estágios de inserção, por um lado, sem grandes encargos financeiros para a entidade patronal: *“... este estágio é fundamental, nunca pensem que vão meter aqui alguém a contrato...”* (E4); *“Para se tentar integrar mais facilmente, dizerem que é estágio não remunerado é uma opção...”* (E4); *“Fomos arranjanando programas e formas de... neste momento está com um programa de apoio, portanto tem um contrato de trabalho e tem um apoio...”* (E5); *“... a existência destes programas é fundamental para nos ajudar a manter este posto de trabalho.”* (E5); *“É Apoio Emprego. É para inserção no mundo de trabalho de pessoas com algumas limitações. Nós conseguimos através do Instituto de Emprego e Formação Profissional, um estágio, já vai no segundo ano...”* (E6); *“... a criação de alguns programas novos dirigidos para estas pessoas que ajudam a colocá-los dentro das empresas, ajudou.”* (E6); *“Já existem os estágios das Associações em que são pagos... em que as empresas, os empresários não pagam nada, não é... que já são oferecidos. Há a possibilidade de eles*

estagiarem, de eles conhecerem... e pouco mais se pode fazer. Nesta empresa foi o fator facilitador.” (E7).

O E3, por sua vez, menciona também a medida “Contrato Emprego Inserção” (CEI) como significativa neste processo de inserção dos jovens profissionais com PDI no mercado de trabalho: “... os fatores que eu penso que colaboram para a contratação destes jovens são as medidas do Centro de Emprego... principalmente o CEI+ para pessoa com deficiência, em que durante um ano a Instituição que contratar não tem despesas, a não ser só o pagamento do seguro anual e durante um ano temos o jovem a trabalhar gratuitamente connosco. O jovem recebe uma bolsa mensal do Centro de Emprego e nós também só lhe damos o subsídio de alimentação...”.

Neste seguimento, no âmbito sobretudo da contratação, o E1, E3, E4, E5 e E6 ressaltam o papel dos centros de formação profissional como crucial quer na preparação prévia, posterior encaminhamento e acompanhamento destes jovens no mercado laboral; quer no esclarecimento, apoio e mesmo intervenção junto dos empregadores: “... com o acompanhamento dado pelas entidades, no âmbito dos estágios, isso tudo vai ajudar muito... *Eles [as entidades] estão sempre em constante acompanhamento e falam connosco e alertam-nos para as limitações deles e para as formas como lidar...*” (E1); “... *procurámos o Centro de Educação e Formação Profissional e onde depois nos sugeriram a jovem que está na lavandaria... pedi se ela poderia vir para cá com o apoio da instituição... Criámos aqui um protocolo... em que ela estaria aqui a fazer um mini estágio, para nós vermos se ela teria capacidade de assumir essas funções... verificámos que sim, que ela tinha capacidades, então ela ocupou o lugar.*” (E3); “*O sistema de colocação através do Centro de Educação e Formação Profissional... eu tenho a melhor impressão desse Centro, pelas pessoas e pelo apoio que sempre deram... Deveriam existir mais Centros como este. E que lutem por estes miúdos. E quando os mandarem para as empresas, não queiram que as empresas façam o trabalho todo, não façam isso, também têm que já ir encaminhados, como eles vêm...*” (E4); “*Quem faz aqui um papel, um bom papel e um papel predominante é o Centro. O Centro que os acompanha e que os ajuda a preparar e que estabelece uma relação fundamental com os*

empregadores, connosco. Foi muito importante, logo nos primeiros tempos. O Centro faz aqui um papel de mediador, fundamental, e nós sem o Centro não teríamos, porque não temos essa, não teríamos essas qualificações sequer para lidar profissionalmente com pessoas com... quer dizer, temos a... o bom senso, temos a simpatia, temos esse tipo de ingredientes, mas não temos a competência técnica e era o Centro que nos trazia...” (E5); “Tivemos conhecimento, quando eu e a “Sandra” fomos a uma conferência a este Centro, onde eles falaram do emprego apoiado e tudo.” (E6).

No seguimento do anteriormente exposto e na opinião dos sujeitos entrevistados, para a inserção da pessoa com PDI no mercado de trabalho, aliado ao Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades, é igualmente essencial o **trabalho** dos centros de formação e reabilitação profissional, os quais denominamos de **entidades mediadoras da transição**.

1.1.7. Respostas na transição para a vida ativa

Face ao exposto, consideramos necessário salientar quais as melhores respostas, no parecer dos nossos entrevistados, *na transição* dos jovens com PDI *para a vida ativa*.

Neste âmbito, da análise das unidades de registo dos diferentes sujeitos, percebemos que indicam diversos tipos de transformações que, a ocorrerem, facilitariam o processo de contratação e inclusão dos supramencionados jovens.

Estes mesmos aspetos encontram-se sintetizados no quadro abaixo, nº 12.

Quadro 12 - Categorias analíticas: Respostas na transição para a vida ativa

Categorias	Subcategorias
Respostas na transição para a vida ativa (contratação/inclusão)	Mudança de mentalidade
	Aumento das políticas públicas de apoio à pessoa com deficiência
	Programas de colocação em mercado laboral prolongados no tempo

 Maior divulgação às empresas das medidas de apoio à contratação

 Maior apoio à formação profissional dos jovens com PDI

 Articulação escola-formação profissional-emprego

 Articulação formação profissional-emprego

 Trabalho das entidades mediadoras da transição

No contexto das **respostas na transição para a vida ativa**, assinalam as transformações ao nível da mentalidade das pessoas e do aumento de políticas públicas de apoio à pessoa com deficiência.

Referem os programas de colocação em mercado laboral que segundo os nossos entrevistados devem ser prolongados no tempo e uma maior divulgação às empresas das medidas de apoio à contratação.

Consideram igualmente necessária a existência de um maior apoio à formação profissional dos jovens com PDI e fundamental a articulação escola-formação-emprego.

Por último, sobressai dos seus discursos como extremamente significativo em todo este processo o trabalho das entidades mediadoras da transição e o suporte destas mesmas entidades, mesmo depois de o programa de colocação terminar. Por isso mesmo, os nossos empregadores consideram que também o nº de centros de formação que fazem este trabalho de mediadores, com este tipo de programas, deveria aumentar.

De acordo com a atual conjuntura de transição dos jovens com PDI para a vida ativa e com o que se vem praticando, o E1 reconhece que para melhorar o referido processo são ainda necessárias mudanças em termos da **mentalidade** das pessoas: *“Acho que era... a mentalidade das pessoas...”*.

Além da mentalidade das pessoas, o E1 sugere o **aumento das políticas públicas de apoio à pessoa com deficiência** como promotor da inserção profissional destes trabalhadores: *“Acho que era a legislação...”*.

Neste contexto, o E5 frisa que é igualmente importante que **os programas de colocação em mercado laboral acompanhem a vida profissional do trabalhador** e o E6 alerta para uma **maior divulgação das**

medidas de apoio à contratação junto das empresas: “... estes programas deviam acompanhar a vida profissional das pessoas... O “Pedro” tem aqueles problemas de base que vai ter sempre na profissão, portanto este apoio ajuda-nos a... ajuda-nos a mantê-lo. Portanto, tenho pena que seja limitado no tempo...” (E5); “... eu acho que pode haver muitas empresas que poderiam chegar a contratar estes jovens, mas têm desconhecimento do que existe, até para incentivos... Eu acho que... é isso que falta, informar também e ir junto das empresas...” (E6).

Na mesma linha, o E7 indica como condição fundamental para a inserção destes trabalhadores um **maior apoio por parte do estado na sua formação profissional:** “O estado apoiar mais um bocadinho, de forma a facilitar a integração, porque sem isso, não se consegue integrar, porque eles têm uma curva de aprendizagem diferente e têm um período de preparação diferente de um trabalhador normal, de uma pessoa normal...”.

Neste campo de análise, o E3 e o E7 destacam ainda, por outro lado, quer a **articulação** entre a **escola**, a **formação** e o **emprego**, quer o **trabalho conjunto** entre **formação** e **emprego**, como as principais estratégias a adotar para que aumentem as oportunidades de contratação e inclusão destes jovens com PDI: “Eu penso que quanto mais cedo for descoberto que realmente eles têm uma limitação, até para não haver o abandono escolar... E tentar então sim, ver quais são as aptidões que esse jovem tem para procurar uma formação que ele goste, que ele se sinta realizado, que ele se sinta útil. E depois de fazer essa formação, que tenha sempre uma área prática grande, com experiências da vida real, que é para ele também, depois quando tiver a possibilidade de fazer o estágio e ter a possibilidade da contratação, ele não ir tão receoso, saber com o que conta. (E3); “Devido às limitações que têm, eles têm que ser preparados com alguma antecedência e num trabalho antes, para que eles se integrem na sociedade.” (E7).

Na opinião dos empregadores entrevistados, para uma efetiva transição dos jovens com PDI para o mercado de trabalho, é crucial o **trabalho** realizado pelos **centros de formação**, que também apelidamos de **entidades mediadoras da transição**.

Na opinião do E2 e E6, as referidas entidades são um mecanismo de apoio indispensável à colocação: *“... compete, na minha ótica, a essas entidades, na sua relação com a sociedade, perceberem o que é necessário, os meios que são necessários criar para se poder desenvolver mais a colocação deste público com deficiência.”* (E2); *“Eu acho que... pronto, eu acho que é isso que falta, informar também e ir junto das empresas e... porque as pessoas também... lá está... assustam-se e se nós não tivéssemos esta experiência com o Centro, nós nunca teríamos... no fundo eles é que nos contactaram a primeira vez.”* (E6).

Para o E4, estes centros acabam por desempenhar um papel fundamental na vida dos jovens, mesmo depois de o programa de colocação terminar. Este entrevistado acrescenta também que o facto de se aumentar o número dos referidos centros pelo país seria o suficiente para se registassem progressos notórios nesta área: *“Tentem nos trazer alguém que nós teremos todo o gosto em ajudar, mas que já venha minimamente preparado e não nos mandem a nós procurar isso. Não, por favor, façam assim, façam um telefonema. Apareçam, insistam e... tem é que haver muitos Centros de apoio. Aí conseguem tudo. Aí conseguem tudo. Se for assim... Vou dar-lhe um exemplo, ele tirou a carta, agora. Ele meteu-se no carro e foi ao Centro dizer que tirou a carta. Há quantos anos ele saiu de lá? Qualquer coisa importante que acontece na vida dele, ele diz, ele vai lá e diz. É mais importante a existência destes Centros até do que os incentivos. Deveriam haver muitos pelo país, por todas as cidades, com as pessoas muito interessadas. E se o fizerem conseguem inserir.”*

2. Síntese dos resultados

Ao realizar o presente estudo, pretendemos dar resposta à nossa pergunta de partida: Sob a perspetiva das entidades empregadoras, que fatores facilitam e/ou limitam a inclusão de jovens com PDI no mercado de trabalho?

Para tal, após a apresentação e análise dos resultados, iremos agrupá-los nos objetivos que traçámos e que alicerçam a nossa pesquisa.

Objetivo 1 - Identificar boas práticas de enquadramento dos jovens no mercado de trabalho.

Os resultados apurados reforçam a importância dos Centros de Formação e Orientação Profissional.

Segundo os nossos entrevistados, é importantíssima a articulação destes Centros com o meio escolar, por um lado para uma intervenção oportuna e atempada face às características, potencialidades e dificuldades dos jovens com PDI. Por outro, para a identificação de respostas educativas e formativas adequadas ao perfil do jovem, promovendo uma inserção profissional adequada.

Com efeito, para os empregadores que integram a nossa pesquisa, o apoio dos CEFP é determinante, também ao nível da formação profissional em contexto prático, afirmando facilitar nitidamente o acesso ao posto de trabalho e manutenção do mesmo.

Esta visão vai ao encontro de alguns estudos, como o de Fernandes (2007) e Martins (2001), que nos mostram que uma das componentes da formação profissional considerada como significativa para o êxito da inserção da pessoa com PDI é a formação prática em contexto de trabalho. Fernandes (2007) e Martins (2001) afirmam que a aquisição de competências em situação real, além de facilitar a generalização das aprendizagens, é fulcral para a familiarização com o mundo laboral.

Para estes jovens, tal como para todos os outros, como defende Afonso (2005), é fundamental que conquistem a sua própria independência, através da construção de um projeto pessoal de vida. E, de facto, dos testemunhos reunidos, concluímos que o apoio dos referidos Organismos sobressai em todo este processo de transição para a vida ativa, pelas oportunidades de desenvolvimento de competências específicas que proporcionam, atendendo quer às necessidades da pessoa com deficiência, quer às necessidades da empresa.

Para além da aquisição e desenvolvimento de aptidões técnicas específicas a nível profissional por parte dos jovens com PDI, referidas nas entrevistas realizadas, percebemos que a formação em contexto real de trabalho proporciona a estes formandos a aquisição e desenvolvimento de competências

personais e relacionais, igualmente indispensáveis ao sucesso da inserção profissional.

Estes mesmos Centros de Recursos, em parceria com as empresas, mobilizam os apoios necessários ministrados por uma equipa técnica especializada que contribui para a melhoria da qualidade de vida e emprego dos profissionais com necessidades específicas, acompanhando e orientando deste modo o jovem com PDI na construção do seu projeto pessoal e profissional. Asseguram respostas de orientação e formação personalizadas, realçadas e valorizadas pelos nossos entrevistados, direcionadas aos jovens empregados com PDI e inclusive aos próprios empregadores que avaliam estas Entidades como mediadores determinantes.

De acordo com o que nos descreve Azevedo (2005), em articulação com o IEFP, surgem estas instituições mediadoras especializadas, que vêm aumentar as oportunidades de emprego para estes jovens com PDI. Elas cumprem um papel essencial como prestadoras de informação e como agentes de sensibilização. Atuam próximo das empresas, geralmente sem custos, recrutando, selecionando e apoiando na colocação e no período pós-colocação. Informam e orientam em diversas áreas, entre outras funções importantes que assumem.

Objetivo 2 - identificar o perfil de competências desejado pelos empregadores de jovens com PDI.

A este respeito verificámos que os empregadores evidenciam inúmeras e diversas competências, destacando a formação específica, a motivação, a habilidade para as relações interpessoais, para além da responsabilidade, assiduidade e capacidade de trabalho.

Na prática, os sujeitos entrevistados reconhecem nos seus jovens empregados com PDI a maioria das competências requeridas, correspondendo às exigências do local de trabalho, não obstante a necessidade de apoio e orientação, na sua generalidade, por parte dos seus supervisores.

A preparação dos jovens com PDI para o mercado laboral, dotando-os do perfil mais adequado e habilitando-os para o desempenho de funções específicas nas “empresas”, é essencial nos nossos dias.

Com efeito, neste âmbito, nunca é demais ressaltar o papel da formação profissional de pessoas com deficiência, na qual, segundo Mateus (2017), se investe cada vez mais. Nesta área, surgem programas que conferem ao formando as competências técnicas, de relação e de saber que, na maior parte dos casos, lhe permitirão enquadrar-se no perfil de competências desejado pelas “entidades empregadoras”, crucial no sucesso da sua transição para a vida ativa.

Objetivo 3 - Assinalar, segundo os empregadores, as barreiras à contratação e à inclusão dos jovens com PDI no mundo laboral.

A maior parte dos nossos empregadores considera o preconceito social em relação à deficiência como um dos maiores obstáculos neste processo de transição para a vida ativa. Neste sentido, os sujeitos entrevistados sublinham o estigma da deficiência, assegurando que a nossa sociedade, nomeadamente os empregadores e os próprios colegas de trabalho acreditam que pelo facto destes jovens serem diferentes não são competentes.

A este propósito, a APD (2012) considera que o estigma próprio da deficiência ainda influi de forma muito negativa na identificação das reais potencialidades dos jovens com PDI, constituindo-se este desconhecimento também como um dos entraves à sua entrada no mercado de trabalho.

Paralelamente, e ainda de acordo com o que defende a APD (2012), é de extrema importância a criação de políticas e práticas que permitam que as pessoas com deficiência sejam valorizadas a nível profissional e social. Todavia, para os empregadores entrevistados, em consequência da conjuntura económica que o país atravessa, estas mesmas políticas são insuficientes e demasiado restritivas.

Neste contexto, os empregadores afirmam que a carência e o carácter redutor das políticas públicas de apoio à pessoa com deficiência, e em particular de apoio aos trabalhadores com PDI, dificultam também a sua contratação e inclusão profissional, pelo facto, por exemplo, de os apoios a nível financeiro serem insuficientes, de os programas de colocação em mercado laboral serem limitados no tempo e não acompanharem a vida profissional do trabalhador, entre outros fatores.

Na mesma linha, a falta de perceção das políticas que existem neste campo é outra das barreiras à inserção profissional.

Efetivamente, e de acordo com Romão (2014), do conhecimento das políticas inclusivas e consideração pelos direitos e competências destes trabalhadores, tomar-se-iam as decisões essenciais por parte dos empregadores relativamente à entrada e manutenção do seu posto de trabalho.

A partir dos testemunhos recolhidos, distinguem-se igualmente como obstáculos aos referidos processos as características inerentes à perturbação do jovem e a falta de disponibilidade por parte do supervisor no seu acompanhamento e orientação.

Na realidade, segundo Gonçalves e Nogueira (2012), a existência na empresa de um ambiente físico de trabalho apropriado às características e necessidades de cada um, inclusive do colaborador com deficiência, promove uma atmosfera organizacional com maior qualidade para todos.

Para Romão (2014), os empresários devem também certificar-se de que os candidatos com deficiência sejam convenientemente acompanhados e orientados nos processos de contratação e inclusão, determinando que os colegas de trabalho e supervisores conheçam as suas necessidades e como os apoiar.

Em nosso entender, parece-nos ainda digno de realce nas entrevistas realizadas, a alusão à desadequação do percurso escolar em relação às características do mercado de trabalho.

Para uma escola inclusiva, é indispensável que se garantam a estes jovens com PDI as saídas mais apropriadas (Afonso, 2005), em consonância com a exigência decorrente da competitividade e desenvolvimento do mercado de trabalho.

Objetivo 4 - Fatores que facilitam a contratação/inclusão dos jovens com PDI no mercado de trabalho.

Perante os testemunhos recolhidos, verificamos que prevalecem os fatores facilitadores em detrimento das barreiras.

Entre as perspetivas analisadas, destacam-se como condições facilitadoras da inserção laboral, conforme também nos indica Fernandes e

Lima-Rodrigues (2016), o acesso a experiências com jovens com deficiência por parte do empregador/supervisor, além da sua sensibilidade, muitas vezes daí resultante, em perceber que estas pessoas, com as suas diferenças, têm também competências em termos profissionais como quaisquer outras.

Na verdade, nos nossos dias, são já diversas as empresas onde estes jovens se encontram incluídos e onde o seu emprego é prática corrente. Para tal, muito contribuem as boas referências do trabalho das pessoas com PDI e a predisposição dos empregadores para a sua inserção profissional.

A formação específica dos supervisores é designada igualmente pela maioria dos empregadores/supervisores como claramente favorecedora da contratação e inclusão de jovens com PDI. E, neste âmbito, é nitidamente distinguido e reconhecido, mais uma vez, o papel dos CEFP no acompanhamento ao empregador.

À semelhança do já exposto, Azevedo (2005) vem confirmar-nos a relevância das entidades citadas, na medida em que contribuem visivelmente para o aumento das oportunidades de emprego das pessoas com deficiência. Para este autor, estes organismos detêm uma importância crucial junto das empresas, na medida em que sensibilizam, informam e orientam nas mais diversas áreas. Apoiam o empregador e o trabalhador com deficiência desde a preparação do posto de trabalho, à sua colocação, formação e adaptação à empresa.

Incluem-se ainda nos fatores que mais beneficiam este processo de transição as políticas públicas de apoio à pessoa com deficiência, sobretudo o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades, com as medidas “Emprego Apoiado” e “Contrato Emprego Inserção”.

Neste sentido, vamos ao encontro de Bianchetti e Correia (2011) ao afirmarem que atualmente, com as conquistas já estabelecidas, talvez estejamos perante uma conjuntura mais favorável relativamente à inserção profissional dos jovens com PDI, inclusive em termos legislativos.

Da análise feita às entrevistas, destacamos ainda como fundamental, na transição para a vida ativa dos jovens com PDI, a postura e relação existentes

entre o supervisor/empregador e jovens referidos, tal como a relação destes últimos com os seus colegas de trabalho. Tal como Gonçalves e Nogueira (2012) preconizam, os empregadores, para contribuírem para a criação de um ambiente laboral ajustado às necessidades de cada um e de maior qualidade, enquanto supervisores, devem atender ao acompanhamento e orientação contínuas de todos os seus funcionários, nomeadamente do trabalhador com PDI, correspondendo, de forma mais eficaz, às suas necessidades.

As atitudes e comportamentos de sensibilidade, compreensão e companheirismo por parte dos colegas de trabalho permitem que o jovem com deficiência desenvolva o seu trabalho com qualidade, favorecendo a sua contratação e inclusão.

Logo, conforme defende Romão (2014), as políticas da empresa levaram a que todos percebessem as necessidades do colaborador com deficiência e como apoiar. O contexto de trabalho tolerante e não preconceituoso, na maior parte dos casos descritos, cujas funções se ajustaram às especificidades e aptidões de cada um dos jovens com PDI, como com quaisquer outros, foi marcante e decisivo neste processo.

Por último, gostaríamos também de sublinhar a importância da articulação escola-formação profissional e emprego, também patente no discurso dos nossos entrevistados, além da perceção da empresa do seu papel social.

Numa escola inclusiva, é essencial a articulação com o período pós-escolar e que se desenvolvam estratégias que proporcionem qualificações adequadas às capacidades dos jovens com PDI e lhes permitam enfrentar a vida de adulto e de trabalho. Logo, é necessária a promoção da ligação e a interação entre os setores da educação, da formação e do emprego.

Relativamente à inclusão nas empresas, consideramos que esta deve ser vista pelos seus empregadores e/ou supervisores como um dever social e não apenas como uma questão meramente legal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Principiámos este Projeto determinados em perceber, na ótica dos empregadores, que fatores funcionam como facilitadores da inserção dos jovens com PDI no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, que fatores a dificultam. O caminho iniciado trouxe-nos a expectativa de identificar e divulgar algumas das boas práticas a este nível e que estas possam contribuir para o desenvolvimento de novas estratégias e novos programas mais adequados e promotores de uma verdadeira inclusão.

Com efeito, pudemos constatar que nas instituições visadas pelo nosso estudo, apesar de existirem diversos obstáculos à transição para a vida ativa destes jovens, estes são superados pelos fatores promotores deste processo, indiciando uma mudança de mentalidades e de oportunidades para a integração plena destes jovens.

Todos somos capazes de crescer, aprender e desenvolver as competências necessárias ao desempenho de atividades ajustadas às nossas características pessoais, sociais e relacionais. E são precisamente estas características que nos tornam a todos diferentes e no entanto tão iguais no que pretendemos: viver de forma satisfatória a nossa vida pessoal e profissional.

É, portanto, importante que, em primeiro lugar, a escola promova nos Jovens com PDI competências para que possam ser mais assertivos e empreendedores, para que eles mesmos, mais do que ninguém, acreditem e sejam os principais responsáveis pela sua inclusão.

Além disso, é fundamental que a nossa sociedade, designadamente os membros do nosso governo, professores, pais, empregadores e demais profissionais que trabalham com as pessoas com PDI, não subestimem as suas capacidades. É necessário que desenvolvamos o espírito colaborativo e criemos as devidas oportunidades a estes jovens na construção do seu projeto de vida pessoal e, inclusive, na fase de transição para o trabalho.

Na fase de contratação e de inclusão profissional, à semelhança dos nossos entrevistados, destacamos o papel da formação profissional, a empregados e empregadores, de acordo com as exigências do mercado de

trabalho. A preparação dos jovens com PDI para o mercado laboral, dotando-os do perfil mais adequado e habilitando-os para o desempenho de funções específicas nas “empresas”, é essencial nos nossos dias.

Na seleção dos candidatos, os empregadores valorizam cada vez mais os mesmos aspetos para todos os trabalhadores com ou sem perturbação intelectual. Na sua admissão e inclusão centram-se no essencial e não na natureza ou grau da deficiência.

Neste sentido, sublinhamos em particular o trabalho desenvolvido pelos CEFEP ou entidades mediadoras da transição, as quais informam, sensibilizam e aumentam nitidamente as oportunidades de emprego para estes jovens.

Quando “convidados” a apresentarem propostas de melhoria na transição dos jovens com PDI para a vida ativa, os empregadores/supervisores entrevistados apresentam soluções diversas.

Começam por referir como essencial a mudança de mentalidade da nossa sociedade, em consequência do preconceito que ainda existe e teima em persistir relativamente à deficiência.

No âmbito das políticas públicas, propõem a existência de um maior apoio às pessoas com deficiência e, nomeadamente, às pessoas com perturbação intelectual, bem como uma maior divulgação destas políticas junto das empresas. E, ainda no contexto legislativo, os nossos entrevistados sentem também a necessidade dos programas de colocação no mercado de trabalho serem prolongados no tempo, além de um maior apoio por parte do nosso governo à formação profissional dos trabalhadores com PDI.

A articulação escola-formação-emprego e, sobretudo a articulação entre a formação e o emprego são estratégias sublinhadas como promotoras do sucesso da contratação e inclusão.

E, finalmente, é claramente distinguido o papel notável e decisivo dos CEFEP, já aqui referido, as entidades que medeiam a transição para a vida ativa dos jovens com PDI, neste processo. Os CEFEP são reconhecidos como mecanismos de apoio imprescindíveis e de grande importância na realização quer profissional, quer pessoal, dos referidos jovens.

Na nossa opinião, uma maior articulação entre a escola, a formação e o emprego seria certamente sinónimo de uma inclusão profissional melhor sucedida.

Para além da referida articulação, a reformulação ao nível académico e formativo destes jovens, desde o 1º ciclo, período excecional para a aquisição de competências a todos os níveis, poderia funcionar como fonte de autoconfiança e autoeficácia para os jovens com PDI, motivando-os para percursos mais positivos e inclusivos. Descentrar-nos-íamos de atividades puramente académicas, agindo de acordo com os seus interesses e as necessidades do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aboim, S. (2013). *Currículo: Conceitos e Práticas*. Pós Graduação em Educação Especial, Escola Superior de Educação Paula Frassinetti, Porto.
- Afonso, C. (2005). Inclusão e mercado de trabalho: papel da escola na transição para a vida adulta de alunos com NEE. *Saber (e) Educar*, 53-66.
- Afonso, N. (2005). *Investigação Naturalista em Educação: um guia prático e crítico*. Porto: Edições ASA.
- Afonso, C., & Santos, M. (2005). Transição para a vida activa de jovens com deficiência mental. Em C. Afonso, I. Cunha, H. Serra, & R. Lima, *Estudos em NEE*, 71 - 102. Porto: Gailivro e ESEPF.
- Aires, L. (2011). *Paradigma Qualitativo e Práticas de Investigação Educacional*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Algozzine, B., & Ysseldyke, J. E. (1995). A Structure for Systematic Application of Principles of Teaching to Effective Instruction: Making Clear Connections. *Canadian Journal of School Psychology*, 10 (2), 155-161. <https://doi.org/10.1177/082957359501000208>
- Amado, J. (2014). *Manual de Investigação Qualitativa em Educação*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders - DSM-V*. Porto Alegre: Artmed.
- Association, A. P. (2013). *Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais*. Climepsi Editores.
- Associação Portuguesa de Deficientes (2012). *O emprego e as pessoas com deficiência*. Lisboa: INR, I.P.
- Azevedo, J. (2005). Ambientes Inclusivos: as pessoas com deficiência e as empresas. *Actas do Encontro Internacional da Diferenciação – Do conceito à prática*. Escola Superior de Educação Paula Frassinetti. Porto: Edições Gailivro.

- Batanero, J. M. F., & Oliveira, J. F. M. (2007). Representações sobre a inserção na vida ativa de jovens com trissomia 21. *Ensaio-avaliação e Políticas públicas em Educação*, 15 (57), 565-578.
- Bianchetti, L., & Correia, J. A. (2011). *In/Exclusão No Trabalho e Na Educação: Aspetos Mitológicos, Históricos e Conceituais*. Campinas: Papyrus Educação.
- Bogdan, R., & Bilken, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação*. Porto: Porto Editora.
- Canastra, G. (2009). Transição para a vida ativa de alunos com necessidades educativas especiais: para uma cultura de autodeterminação. *Itinerários*, 2 (9), 11-23.
- Carapinha, M. B. (2015). *Trabalho para todos – a integração profissional das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho*. Tese de mestrado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
- Conselho da Europa (1996). *Carta Social Europeia (revista)*. Disponível em http://www.coe.int/T/DGHIL/Monitoring/Socialcharter/Presentation/ESCRBooklet/ESCRBooklet_en.asp.
- Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência (2006). Acedido em 31 de agosto de 2017 e disponível em <http://www.inr.pt/uploads/dos/direitosfundamentais/convencao/convTxtOFPort.pdf>.
- Comissão Europeia (2010). *Estratégia Europeia para a deficiência 2010-2020: compromisso renovado a favor de uma Europa sem barreiras, comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões*. Bruxelas.
- Costa, A., Pinto, A., Gomes, F., Pereira, F., Leitão, F., Pinto, J. ... Queirós, S. (2004). *Educação e transição para a vida pós-escolar de alunos com deficiência intelectual acentuada: caracterização das respostas educativas proporcionadas aos alunos dos 2º e 3º ciclos com currículos alternativos ao abrigo do D.L. 319/91*. Lisboa: Ministério da Educação.
- Costa, A. M. (2006). *Currículo Funcional no Contexto da Educação Inclusiva*. Obtido de http://redeinclusao.web.ua.pt/files/fl_46.pdf

- Coutinho, C. P. (2011). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: teoria e prática*. Coimbra: Edições Almedina.
- Diário da República, I série-A (2004). *Lei de Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da pessoa com deficiência, nº 38, nº 194, 18 de Agosto*.
- Diário da República, I série (1983). *Decreto-Lei nº 40/1983, nº 20, Lisboa, 25 de Janeiro de 1983*.
- Diário da República, I série-A (2001). *Decreto-Lei nº 29/2001, nº 29, 3 de Fevereiro de 2001*.
- Diário da República, I série (2006). *Lei nº 46/2006, nº165/2006, de 28 de Agosto de 2006*.
- Diário da República, I série (2009). *Decreto-Lei nº 290/2009, nº197/2009, de 12 de Outubro de 2009*.
- Diário da República, I série (2011). *Lei nº 24/2011, nº115/2011, de 16 de Junho de 2011*.
- Diário da República, I série-A (2013). *Decreto-Lei nº 131/2013, nº175/2013, de 11 de Setembro de 2013*.
- Diário da República, I série (2013). *Portaria nº 204-B/2013, nº 115, de 18 junho de 2013*.
- Diário da República, I série (2014). *Portaria nº 149-B/2014, nº 141, de 24 julho de 2014*.
- Diário da República, I série (2015). *Decreto-Lei nº116/2015, nº 108, de 17 junho de 2015*.
- Diário da República, I série (2016). *Decreto-Lei nº41/2016, nº 248, de 28 Dezembro de 2016*.
- Diário da República, II série (2017). *Despacho nº4462/2017, nº 4462, de 24 Maio de 2017*.
- Diniz, D., Medeiros, M., & Squinca, F. (2007). Reflexões sobre a versão em Português da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. *Caderno de Saúde Pública, 23 (10), 2507-2510*.
- European Agency for Development in Special Needs Education (2002). *Transição da Escola para o Emprego: Principais problemas, questões e*

opções enfrentadas pelos alunos com necessidades educativas especiais em 16 países Europeus. Relatório Síntese.

- Fanzêres, L. (2007). *Alunos com dificuldades de aprendizagem e a transição para o mercado de trabalho*. Tese de mestrado, Universidade do Minho.
- Fernandes, H. E., & Lima-Rodrigues, L. M. (2016). A Transição Para a Vida Ativa Em Jovens com Dificuldades Intelectuais e Desenvolvimentais: O Caso da Cercimb/Portugal. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 16, 1055-1060. doi:10.1111/1471-3802.12134
- Freixo, M. J. V. (2010). *Metodologia Científica: Fundamentos, Métodos e Técnicas*. Instituto Piaget.
- Fortin, M. F., Cotê, J., & Filion, F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Loures: LusoDidacta.
- Gonçalves, J. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Equipa de Estudos e Políticas da Segurança Social. Gabinete de Estratégia e Planeamento.
- Johnstone, D. (2012). *An Introduction to Disability Studies*. David Fulton Publishers.
- Lakatos, E., & Marconi, M. (1986). *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados*. São Paulo: Atlas.
- Lima, C. (2015). *Perturbações do Neurodesenvolvimento. Manual de Orientações diagnósticas e estratégias de intervenção*. Lisboa: Lidel.
- Lopes, E. S., & Pardal, L. (2011). *Métodos e técnicas de investigação social*. Porto: Areal Editores.
- Luckasson, R. et al. (2002). *Mental retardation: definition, classification, and systems of supports*. (10^a ed.). Washington, DC, US: American Association on Mental Retardation.
- Martins, A. (2010). *Cidadanias esquecidas: o caso de pessoas com deficiência*. Tese de mestrado, Universidade da Beira Interior.
- Mateus, G. F. (2017). *Um olhar mediador sobre a Deficiência e a Formação Profissional – o caso do Centro de Formação Profissional do Centro de*

Educação do Cidadão Deficiente de Mira Sintra. Relatório de estágio no âmbito do Mestrado. Escola Superior de Educação e Ciências. Instituto Politécnico de Leiria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (2006). *1º plano de ação para a integração das pessoas com deficiência ou incapacidade*. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional/Gabinete de Comunicação.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (2012). *O emprego das pessoas com deficiência ou incapacidade: uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento.

Moreira, L. M. A. (2011). *Deficiência intelectual: conceitos e causas*. In *Algumas abordagens da educação sexual na deficiência intelectual* (3ª ed.). Salvador: EDUFBA.

Neves, A. O., & Graça, S. (2000). *Inserção no mercado de trabalho de populações com especiais dificuldades*. Lisboa: Direção Geral do Emprego e Formação Profissional.

Organização Mundial de Saúde (1980). *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*. Geneva.

Organização Mundial de Saúde (2001). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Lisboa: Direção Geral de Saúde.

Pardal, L., & Correia, E. (1995). *Métodos e técnicas de investigação social*. Porto: Areal Editores.

Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Resolução do Conselho de Ministros nº 97/2010, de 14 de dezembro, Estratégia Nacional para a Deficiência, 2011-2013 (ENDEF).

Ribeiro, S. C. (2009). *Inclusão Social dos Jovens com Deficiência Mental: o papel da formação profissional*. Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Educação Paula Frassinetti, Porto.

Rodrigues, D. (2003). *Perspectivas sobre a inclusão. Da educação à sociedade*. Porto: Porto Editora.

Rodrigues, E. (2005). *Educação Especial, Diferenciação do Conceito à Prática*. Vila Nova de Gaia: Edições Gailivro.

- Romão, J. M. O. (2014). *O cidadão deficiente no mercado de trabalho – Recetividade do mercado de trabalho quanto à inclusão profissional dos jovens deficientes mentais da Instituição Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental (APPACDM da Tocha)*. Tese de Mestrado. Instituto Superior de Línguas e Administração.
- Sampieri, R. H., Collado, C. H., & Lucio, P. B. (2006). *Metodologia de Pesquisa*. São Paulo: McGraw-Hill.
- Sanchez-Ferreira, M., Lopes-dos-Santos, P., & Santos, M. (2012). A desconstrução do conceito da deficiência mental e a construção do conceito de incapacidade intelectual: de uma perspetiva estática a uma perspetiva dinâmica da funcionalidade. *Revista Brasileira de Educação Especial, 18* (4), 553-568.
- Santos, M. E. (2006). *Serviço Social e a deficiência mental – a perspetiva subjetiva da qualidade de vida*. Tese de mestrado, Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra.
- Santos, P. J. (1993). *Integración Socio-Laboral y Educación Especial*. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias SA.
- Simeonsson, R. J. (2006). *Defining and Classifying Disability in Children*. In: *Workshop on Disability in America A New Look (2005)*. Washington D.C.: The National Academies Press, p. 67-87.
- Soriano, V. (2002). *Transição da escola para o emprego. Principais problemas, questões e opções enfrentadas pelos alunos com necessidades educativas especiais em 16 países europeus*. Denmark: European Agency for Development in special needs education.
- Sousa, J., Casanova, J., & Pedroso, P. (2007). *Elementos de caracterização das pessoas com deficiência e incapacidades em Portugal*. Vila Nova de Gaia: CRPG.
- Unesco (1994). *Declaração de Salamanca e enquadramento da ação na área das necessidades educativas especiais*. Salamanca: UNESCO e Ministério da Educação e Ciência de Espanha.
- Unesco (2006). *Tornar a educação inclusiva*. Brasília.

Veiga, C. (2003). *As regras e as práticas: fatores organizacionais e transformações na política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência*. Tese de doutoramento, Universidade do Minho.

ANEXOS

ANEXO 1 - GUIÃO DE ENTREVISTA – EMPREGADORES

Idade: _____

Tipo de Empresa: _____

1. Qual a função que desempenha nesta empresa? Há quanto tempo?
2. Há quantos anos trabalha com estes jovens?
3. Que perfil de competências considera que estes trabalhadores com Perturbação Desenvolvimental Intelectual (PDI) devem ter para ingressarem no mercado de trabalho?
 - 3.1 E nesta empresa em particular?
4. Tendo em conta os funcionários com PDI que supervisiona, parece-lhe que apresentam as competências que descreveu anteriormente?
5. Considera que o trabalho desenvolvido por estas pessoas com PDI responde às reais necessidades desta empresa? Ou por outro lado, pensa que a sua inclusão nesta empresa condiciona de alguma forma o trabalho desenvolvido?
6. Quais as potencialidades destes jovens/adultos com PDI?
7. Quais as limitações destes profissionais com PDI?

8. Como se adaptou às suas dificuldades? O que foi necessário mudar?
9. Como caracteriza a relação destes profissionais com os colegas?
(São tratados de forma diferente? Trabalham juntos? Almoçam juntos? Saem depois do trabalho?)
10. Como caracteriza a sua relação com eles?
11. Quantos trabalhadores com deficiência a sua empresa possui? Sente que alguns trabalhadores se sentem mais satisfeitos do que outros? O que acha que contribui para que isso aconteça?
12. Considera que existem dificuldades que condicionam a contratação das pessoas com PDI? E nesta empresa, em particular, foram sentidas?
13. Quais os fatores que pensa facilitarem a contratação destas pessoas com PDI? E, no caso concreto destes trabalhadores?
14. Considera que existem dificuldades para uma inclusão destes jovens/adultos no seu local de trabalho? E nomeadamente nesta empresa?
15. Quais os fatores que pensa facilitarem a sua inclusão nesta empresa?
16. Na sua opinião, até que ponto a legislação tem facilitado a contratação/inclusão dos jovens com PDI? Ou pelo contrário tem dificultado este processo?
17. Pensa ser necessária uma preparação específica para trabalhar com estes jovens profissionais? No seu caso, sentiu essa necessidade?
18. O que poderia ser feito no sentido de melhorar/mudar este processo?

ANEXO 2 – ENTREVISTA 1

Entrevistador: “Qual a função que desempenha nesta empresa?”

E1: “Sou assistente social e desempenho funções também de diretora técnica.”

Entrevistador: “Há quanto tempo?”

E1: “Há treze anos.”

Entrevistador: “Há quantos anos trabalha com estes jovens com Perturbação Desenvolvimental Intelectual?”

E1: “Talvez desde 2009.”

Entrevistador: “Que perfil de competências considera que estes trabalhadores com Perturbação Desenvolvimental Intelectual devem ter para ingressarem no mercado de trabalho?”

E1: “Principalmente é a motivação. Eles sentem que estão a desempenhar funções numa área que eles gostem. Porque normalmente os estágios que a gente recebe cá, eles estão inscritos numa ação de formação, depois querem experimentar e fazer um estágio prático e também era interessante se é mesmo aquilo que eles querem. Acho que a motivação e o perfil também para a função é importante.”

Entrevistador: “E nesta empresa em particular?”

E1: “Nós os jovens que temos recebido cá para, para...recebemos cá sempre inicialmente em estágio e temos aqui duas situações de integração em termos de quadro. Uma delas já tem seis anos, que é o de 2011, a C..., e a M... que tem um contrato de um ano, que à partida vai-lhe ser renovado e ??? aqui com um outro contrato... portanto continuar connosco. Neste caso, já são duas situações. Antes dessas, tivemos cá estágios, da APPACDM, na área de ajudante de cozinha e de limpeza. E... as experiências até foram positivas. Portanto, daí termos ficado com a pessoa em serviços gerais que tem uma limitação e outra ajudante de cozinha que também tem limitação.”

Entrevistador: “E que características tiveram que reunir para as funções que desempenham nesta Instituição?”

E1: “A questão aqui também é a competência para a função, não é. Por exemplo, a ajudante de cozinha que temos neste momento, ela corresponde totalmente às funções para as quais está cá a desempenhar, independentemente da limitação que para nós é... quase... não se nota assim grande limitação em termos de desenvolvimento para o local... a que está nas limpezas, notamos que precisa de alguma supervisão, de algum acompanhamento para a execução das tarefas ser feita na perfeição. Às vezes há ali algum ??? algum descuido, que é preciso andar sempre atento a ver se ela não se esquece, porque realmente notamos que precisa mesmo de alguém a supervisionar. São ambas motivadas... de início notamos que às vezes a questão da assiduidade, há ali, ali algum desleixo, por exemplo em avisar que vai faltar, ou achar que não tem essa necessidade. Nós vamos insistindo para que tenham essa responsabilidade. Mas... uma das situações que temos agora na cozinha, inicialmente no estágio era pouco assídua ou quando faltava não avisava e agora tem o cuidado de avisar sempre com antecedência, trazer a justificação da falta, portanto está empenhada. Vê-se que realmente entrou aqui no eixo, na rotina e as coisas estão a correr bem. Precisam é sempre de algum, algum acompanhamento, de algum incentivo, pronto, de serem chamadas à atenção quando é necessário, como qualquer outra pessoa. Exigem alguma atenção da nossa parte. Uma atenção extra digamos assim. Inicialmente, até entrarem na rotina. Mas correspondem, sim. Com ritmos... uma tem um ritmo mais lento. Outra tem um ritmo quase semelhante ao de uma pessoa normalíssima, não tem limitação nenhuma.”

Entrevistador: “Considera que o trabalho desenvolvido por estas pessoas com Perturbação Intelectual responde às reais necessidades da Instituição? Ou por outro lado, pensa que a sua inclusão nesta empresa condiciona de alguma forma o trabalho desenvolvido?”

E1: “Depende da pessoa em si. Por exemplo, no que respeita à ajudante de cozinha, eu acho que ser ou não uma pessoa com limitação, no caso dela não se nota ali grande diferença, no caso da C..., notamos que precisa ali de algum

acompanhamento, não é. [Breves segundos de silêncio] Condiciona a execução das tarefas. Se a gente não a acompanhar, as coisas não correm tão bem.”

E2: “A resposta nestes casos, não é por acaso que estamos perante pessoas com deficiência. A Instituição também não pode exigir e não exige ??? está a haver uma cooperação com estas pessoas natural e normal numa sociedade em condições, não é, de acompanhamento, portanto, nós não podemos, temos que dizer assim corresponde às necessidades da Instituição, na medida em que a Instituição lhes proporciona também as condições que estas pessoas têm que ter. De qualquer modo, dizemos que com o acompanhamento necessário, com a resposta que a Instituição precisa.”

Entrevistador: “**Quais as potencialidades destas profissionais com Perturbação Desenvolvimental Intelectual?**”

E1: “Eu acho que eles encaram, é assim, eles, pelo menos pela experiência que eu tenho, são pessoas muito empenhadas em fazer bem, precisamente por sentirem que têm limitação. Então eu acho que as pessoas acabam por se sentir na obrigação de fazer o melhor que conseguem para correr mesmo bem. Eu acho que é a motivação que é a potencialidade das pessoas que têm este problema. E aprender rápido... não serem alguém diferente que não consegue fazer tão bem como a outra pessoa. Por exemplo, a M..., ela faz, faz o melhor que consegue e faz... bem, porque sabe que se fizer mal, alguém lhe vai dizer, ah, porque eu até faço melhor que tu. Neste caso, é o exigir que ela própria se ajuste às funções que desempenha, às tarefas que tem de fazer. Vejo-a muito empenhada, por exemplo, naquilo que tem de fazer.”

Entrevistador: “**E quais as limitações destas profissionais com Perturbação Desenvolvimental Intelectual?**”

E1: “É o ritmo de trabalho muitas vezes. É o não, não conseguir interiorizar todas as rotinas diárias. É preciso estarmos sempre a lembrar... No caso da M... não. No caso da C..., é preciso estar sempre a relembrar que é preciso fazer isto, não se esqueça de fazer aquilo. E... eu faço, ela tem uma escala, fiz-lhe um mapazinho também do que ela deve fazer e ela já sabe interpretar, mas até ela encaixar as tarefas que tinha naquela escala, não foi fácil. Eles têm alguma dificuldade. E mesmo com a escala, ela às vezes fica um bocadinho perdida e

vem-me perguntar. A... as limitações acabam por ser, adequar aquilo que tem de fazer na teoria na escala à prática e quando não consegue, às vezes bloqueia um bocadinho. Fica mais bloqueada e não consegue ela própria redefinir o serviço porque houve um constrangimento naquele dia que não conseguiu limpar aquela sala, por exemplo. Ou então vem-me perguntar como é que deve fazer, ou a mim ou a outra colega que a possa ajudar. E esse bloqueio às vezes acaba por fazer com que ela perca mais tempo. Não consegue ela própria redefinir o serviço. Tem autonomia para isso. Hoje se não conseguir limpar esta sala, amanhã tento fazê-lo logo de manhã, reorganizo-me. Ela tem essa abertura, mas ela às vezes não consegue. É essa a maior dificuldade que às vezes nós notamos. Precisa mesmo ali de um amparo.”

Entrevistador: “Como se adaptou às suas dificuldades? O que foi necessário mudar?”

E1: “Ajudo. Claro que percebo a limitação. Percebo às vezes as preocupações, apesar de que para mim não é uma preocupação tão grande como para aquela pessoa. Tenho que perceber e ajudar, não é. Muitas vezes, o estar a chamar à atenção, já devias saber que era assim, não adianta de nada, que ela ainda fica mais bloqueada. Portanto é ajudar. O que nem sempre acontece às vezes com as restantes colegas, perdem um bocadinho a paciência, isso acontece. Mas não pode ser. Não adianta de nada fazer isso.”

Entrevistador: “Como caracteriza a relação destas profissionais com os colegas?”

(São tratadas de forma diferente? Trabalham juntos? Almoçam juntos? Saem depois do trabalho?)”

E1: “Há colegas e colegas. Há colegas que compreendem e ajudam, sim senhor, e que percebem a limitação. Há outros que têm alguma dificuldade em aceitar. São os que pensam sempre que estão em pé de igualdade. E porque é que eu hei de estar a ajudar, se ela até ganha o mesmo? Às vezes é um bocado esse o pensamento errado na cabeça de algumas, mas não é, e isso não ajuda.”

Entrevistador: “E a sua relação com elas? Como a caracteriza?”

E1: “É boa. É muito boa. Tem que ser. Se for má, intimida-os e é pior, não é? Eles, quando há pressão, eles lidam muito mal com isso. Acho que é pior... a

pior coisa que lhes pode acontecer, é sentir-se pressionados e sentir que anda ali alguém sempre a exigir deles. Tem de dar espaço também para que eles saibam fazer e façam bem. Se fazem mal, pedem ajuda.”

E2: “Normalmente, aqui... aqui as relações entre... o pessoal... portanto aqui, há uma orientação que vai sempre no sentido de não só das pessoas com deficiência... que vai no sentido das pessoas... portanto, eu sou o responsável por esta área, que vai no sentido das pessoas, de todas se entenderem, se entreajudarem, de perceberem as necessidades, nem sequer tem de ser com essas pessoas... entre toda a gente aqui há uma orientação que vai nesse sentido. Agora, é óbvio que as pessoas não são todas iguais, mas há uma coisa, há a Direção, há a Dra. T... que lida aqui no dia a dia com as pessoas e depois há um órgão da Direção que está atento aos relacionamentos e pautamos os nossos princípios com rigor, todo o rigor possível para que as pessoas se respeitem, que é disso que se está a tratar. E nestes casos, temos uma situação que é de percebermos todos que estamos a tratar de pessoas que têm uma di..., não vamos chamar deficiência, uma dificuldade muito maior do que os outros... porque há aqui um conjunto de funções dentro, tirando a área técnica, as outras funções são exercidas, de um modo geral, por pessoas que nunca trabalharam nas respetivas funções, não é, quer dizer, independentemente de terem ou não terem. E, portanto, há uma orientação que vai exatamente no sentido de haver um relacionamento normal e um acompanhamento que é como a Dra. T... diz, um bocadinho mais apertado em relação às pessoas nestas circunstâncias, para que as coisas corram bem. E devo dizer que em termos de Direção, que é essa a nossa perceção.”

Entrevistador: “**Sente que alguma das duas trabalhadoras se sente mais satisfeita do que a outra? O que acha que contribui para que isso aconteça?**”

E1: “Temos uma efetiva que é a C... e a M... à partida vai...”

E2: “Lá está, temos aí um caso que estava aí na medida... numa determinada medida... e vai... e vai acabar, essa medida acaba agora...”

E1: “A medida de apoio à contratação.”

E2: “Vai acabar em novembro, vai acabar em novembro e nós vamos lhe fazer um contrato de trabalho a termo numa primeira fase e depois provavelmente, como tem acontecido com o resto do pessoal todo que entra aqui com contratos a termo, depois ficam aqui.”

E1: “São duas as pessoas que aqui trabalham com PDI. Uma efetiva e outra que vai ter um contrato a termo e que, entretanto, poderá ficar. Eu acho que elas estão satisfeitas.”

E2: “Estas duas pessoas é assim, a C..., são diferentes, a C... tem um acompanhamento familiar doutro género, um acompanhamento dos pais, ela vive com os pais. E a outra já é autónoma, tem um filho, tem carro, tem vida própria, para tratar, de responsabilidade direta. E, portanto... são situações diferentes. E... e... e o que é que eu diria com isto tudo, sentem na minha ótica, até com o acompanhamento que têm, a C... sente-se bem porque, vamos dizer assim, face às dificuldades do mercado, vamos dizer assim, para estas pessoas nestas circunstâncias, as pessoas sentem-se, digamos, confortáveis, digo eu, sentem-se confortáveis. Para nós é bom, porque estamos a cooperar numa área que infelizmente esta sociedade não responde como devia... e, pronto, são dois postos de trabalho de duas pessoas nestas circunstâncias, que acabam por lhe permitir ter a sua própria vida, não se arrastarem na sociedade. Não estamos a fazer favores a ninguém, porque há uma coisa que nós fazemos, porque se estivéssemos aqui com alguma dificuldade, não tínhamos decidido que no final da medida, a pessoa vai ter um contrato. Já estivemos a analisar e já decidimos que vai ser feito no final um contrato de trabalho a termo. Se as pessoas são necessárias, ficam cá, que é o caso da C..., é necessária, ficou. A C... está aí, tem um contrato de trabalho normal, numa pessoa normal, um contrato de trabalho efetivo. E nós temos essa noção, desde a Direção, à Direção Técnica, às pessoas que estão aqui, que a nossa colaboração com as pessoas é necessária, é indispensável e é obrigatória. A menos que o dia em que elas forem de tal ordem que a gente diga assim, não se justifica. E essa é a parte que a gente tem de cumprir.”

Entrevistador: “**Considera que existem dificuldades que condicionam a contratação das pessoas com PDI?**”

E1: “Sim, existem.”

E2: “Como é que se chamava a Dra., a Dra. da C... aquela primeira que vinha de manhã... ela foi funcionária da Segurança Social... foi essa... bem, houve uma inicialmente, quando ela esteve aqui pela APPACDM ??? na altura que nós a contratámos, quando decidimos, vamos contratá-la, ela agradeceu muito ???? e foi ela que me disse que quando conseguem uma pessoa, foi ela que me disse, não são palavras minhas, quando conseguem a colocação de uma pessoa, para eles é uma festa. São palavras dela, não são minhas, portanto, eu só tenho de me cingir a uma pessoa, uma técnica, que tem o seu dia a dia ligado, movido ao tratamento com estas pessoas, com uma maior das facilidades, que a dificuldade é muita. Há um mercado que não absorve como devia absorver estas pessoas. Provavelmente, digo eu, dependendo dos graus e dos níveis. Mas nós estivemos aqui a analisar e por exemplo, no caso da M..., a medida pela qual ela está aqui colocada, vimos que há um cuidado da definição do grau de incapacidade, dos valores que a Segurança Social atribui, conforme o grau de dificuldade, e já agora, parece que a Segurança Social puxará um bocadinho para baixo, não é, digamos que se puder considerar o grau de deficiência ou de dificuldade um bocadinho menor para pagar menos, também fazem isso. O problema é que há que sensibilizar as próprias empresas particulares, enfim, que também devem ter este tipo de sensibilidade. Agora, há, há.”

Entrevistador: “E nesta Instituição, em particular, foram sentidas?”

E2: “Houve a sensibilidade. As coisas são assim que são tratadas. Nós não fomos buscar, por exemplo, a C... esteve aí pela APPACDM, esteve na medida que esteve, depois a M... esteve por uma determinada medida, agora entrou noutra que vai acabar e se nós não exigíssemos, não precisávamos de lhes dizer... a Dra. T... disse que ela que era necessária, a Dra. T... ou tem responsabilidade ou não tem, porque no dia em que a gente notar que afinal as coisas não eram assim... eu disse à Dra. T..., você está-me a dizer isso ??? a responsabilidade é sua. Agora, a partir do momento em que... não é assim que as coisas funcionam ??? é contratada como uma funcionária normal, para a categoria profissional de ajudante de cozinha de terceira classe, ponto final, que é isso que qualquer pessoa que venha para cá, seja ela quem for... se for para

ajudante de cozinha, é colocada na categoria profissional adequada. Se ela responde, pronto. Portanto, não contratamos as pessoas porque coitadinha, tem uma deficiência.”

Entrevistador: “Quais os fatores que pensa facilitarem a contratação destas pessoas com PDI? E, no caso concreto destas trabalhadoras?”

E2: “Os fatores é assim, é procurar que as pessoas respondam, ajudando-as, porque, não há outra solução, não é... é... já vimos, e já sabemos e estamos fartos de saber, e a Dra. T... sabe que às vezes aqui em conversa, a C..., a gente chama-lhe ..., a C... tem uma dificuldade, está visto e está definido, mas tem é que ser ajudada. Agora, ajudada, mas não é ajudada a não fazer nada, é ajudada a ir fazendo melhor, não é dizer coitadinha, não, vais fazer melhor. ??? Portanto, é dando-lhe os meios, proporcionando-lhe as condições, tratando-os de igual modo, atenção, não é tratando-as como uma coitadinha. A M... já tive que a chamar aqui e dizer, olhe você não está bem? Quer ir embora? Veja lá! Ela teve aí umas faltas e ela percebeu! É para as pessoas perceberem que aquilo que é feito aos outros e que elas às vezes veem e percebem, também lhes é feito a elas. Assim como não lhe estar a ser facilitada a vida, dizendo assim, coitadinha, ficou em casa, não se lhe diz nada, não, não. Portanto, esta é a forma de inclusão.”

Entrevistador: “Na sua opinião, até que ponto a legislação tem facilitado a contratação/inclusão dos jovens com PDI? Ou pelo contrário, tem dificultado este processo?”

E2: “A legislação de trabalho? Se me estiver a falar da legislação de trabalho, a legislação específica que é aquela que nós temos vindo a utilizar, que é aquela, que são as medidas ali e aqui. Se estivermos a falar numa relação normal de trabalho, a legislação específica de trabalho não facilita, ponto. Depois há a legislação avulsa, determinado tipo de medidas...”

Entrevistador: “Mas até que ponto a legislação em prol dos jovens/adultos com PDI tem facilitado a sua contratação/inclusão?”

E2: “A específica? Esse tipo de legislação depende do conceito das pessoas. Nós queremos aproveitar ao máximo, mas aceitamos, repare nisto, mas aceitamos aquilo que a legislação define. Porque dizemos assim, se nos

puserem aqui uma pessoa e a legislação específica para pessoas com deficiência pagar o que nós queremos, serve, se pagar metade, nós queremos, nós, digamos, colaboramos, cooperamos em função daquilo que existe, agora dizer assim, é suficiente? É o que eu lhe digo, depende do conceito, porque há pessoas que, nós dizemos assim, ou nos pagam 70% ou não queremos, não é disso que se trata, porque se estivermos a falar naqueles apoios... não, nós aceitamos a que existe e não protestamos. Agora até o nosso concelho permite que hajam entidades que... ah, isto tinha que ser muito mais e tal, às duas por três ainda acham que têm que aturar as pessoas, não é nada disso e tal. A minha opinião é a legislação que existe depende do conceito... pronto, mais ajudas, melhor, e depois há uma coisa, não é, estamos a falar em áreas, digamos, de base, digamos assim, dependendo do tipo de função que a pessoa vai exercer, há coisas que provavelmente terão de ser analisadas de uma forma diferente daquela que nós estamos a analisar aqui. Para o nosso caso, nós temos aí uma psicóloga, não é? Ainda aí está? Até abril. Também com uma limitação. Está no “CEI+”. Pronto, sugeriram-nos e, o que é da nossa responsabilidade, aceitamos, com a convicção de que estávamos a ajudar uma pessoa numa área técnica, pronto, já é diferente. O que nos sugeriram foi o que nós aceitámos. E, portanto, está a desempenhar o papel dela, mas é um “CEI+”. A legislação para nós facilita, porque nós aceitamos o que a legislação nos dá. Da parte que nos toca, achamos que sim. Mas isso não é uma resposta objetiva.”

Entrevistador: “Pensa ser necessária uma preparação específica para trabalhar com estes jovens profissionais? No seu caso, sentiu essa necessidade?”

E2: “??? Quando uma pessoa vem de determinados... determinada área... sente coisas, passa por muitas coisas na vida e depois eu chego a determinada altura e faço vinte e cinco anos de sindicalismo. ??? Portanto... a... eu acho que é preciso uma determinada formação, porque hoje em dia, por exemplo ??? Eu admito que seja necessária às vezes alguma formação, porque não é fácil, não é, porque às vezes as pessoas... as assistentes sociais e as diretoras técnicas são pessoas ??? está aqui há treze anos! E foi dos bancos do 1.º Ciclo, passou por... andou por aí até à faculdade e depois veio aqui parar... veio aqui parar

porque tinha as competências, não é. Ora, é óbvio que quando as pessoas estão nestas formações, nestes cursos, enfim, licenciamentos, a tirar as licenciaturas, na minha ótica, têm determinado tipo de forma e por vezes quando nos confrontam e não tiramos um curso ??? lidamos com as técnicas da APPACDM, têm uma, digamos, uma forma de estar, por várias questões, diferentes, digo eu, e a Dra. T... dirá..., daquilo que a Dra. T..., trabalhando especificamente numa área como esta em que tudo é normal, tem. Ora, é preciso a determinada altura ??? ou com alguma formação, uma grande, e agora sou eu que vou dizer, uma grande capacidade de assimilação e de sensibilidade. Portanto, há aqui um conjunto de fatores que depois nos leva à questão... a própria sensibilidade permite-nos formar opinião, obter, anda aqui um conjunto de fatores. Portanto, é sempre necessário para lidar com este tipo de pessoas, ter alguma formação. Mas que tipo de formação? Formação moral? Formação cívica? Um conjunto de aspetos. Ou aquela formação técnica? Podemos estar a falar de várias formações, não é? Vocês dirão, não é? Portanto, acho que sim, que é preciso ter alguma formação. Só que vamos ver que tipo de formação. Mas acho que sim.”

E1: “E de sensibilidade, essencialmente. É preciso para esta área ter algum tato. Perceber que realmente faz falta pessoas desta realidade também na sociedade, que também têm potencial, têm sempre alguma coisa para nos ensinar, quanto mais não seja sermos melhores do que o que somos, porque elas trabalham nesse sentido, fazer cada vez melhor para não serem... rotuladas mais ainda, porque isso acontece.”

Entrevistador: “**E no seu caso, sentiu essa necessidade?**”

E1: “É assim, eu acho que, com o acompanhamento dado pelas entidades, no âmbito dos estágios, isso tudo vai ajudar muito, porque também fala muito da realidade ??? Tivemos o acompanhamento do CEFP e APPACDM. Eles estão sempre em constante acompanhamento e falam connosco e alertam-nos para as limitações deles e para as formas como lidar e isso acaba por ser uma forma de formação. Ou seja, temos jovens, dizem elas, que numa empresa, têm um comportamento assim e assado. Vocês aí vejam se isso não acontece e alertam-

nos. Nós vamos estando sempre atentos a situações dessas para nos precaver. Isso vai ajudando. ???

Entrevistador: “O que poderia ser feito no sentido de melhorar/mudar este processo?”

E1: “Acho que era a legislação e a mentalidade das pessoas. ??? ”

E2: “Nós olhando para as instituições que superintendem esta área, a APPACDM e outras que existem... nós sabemos que há uma coisa, isto é tudo feito através de uma coisa que se chama legislação. Ora, a essas entidades, nós aqui somos muito pequeninos, se me perguntarem o que é preciso, eu diria, é preciso que a partir do Ministério da Saúde, enfim, se comece a perceber... e essas entidades, a APPACDM que depois tem lá as pessoas com os vários graus de deficiência... junto das entidades, esses é que percebem da dificuldade que têm de colocação dos seus... eles agora até lhe dão um nome... clientes, nem são clientes, são clientes, eles agora até lhe dão assim um nome esquisito... e a dificuldade têm que os colocar e propor as medidas necessárias para a colocação porque... aqui há uns anos, não sei se você esteve lá, aqui no..., quando foi... eu estive ali numa iniciativa da APPACDM, onde foi possível ver um conjunto de jovens com vários graus de deficiência fazer uma peça de teatro. Alguns deles, hoje... portanto, fizeram a peça de teatro, digamos, uma parte de entretenimento, mas, entretanto, alguns tinham, estavam a trabalhar em várias áreas, jardinagem... Hoje, e, entretanto, foram colocados no..., foram uns dois ou três. Eu fiquei muito admirado e não percebo, nem sei porquê ??? de eles não terem lá já ninguém. Quer dizer, não consegui perguntar, porque o Diretor já é outro. Fiquei admirado de já não terem... e pergunto porquê? Arranjaram outro emprego? Difícil, não é. Não consegui saber, também estava num convívio e não ia andar a fazer investigação, não é. Ora, significa que é preciso saber quando se colocam, onde se colocam, porque é que se colocam, para que é que se colocam. E saber se essas pessoas, que tipo de tratamento é que lhes é dado. Ainda há bocado, falávamos nisso ??? e que evolução é que elas têm, pronto. Se me dissessem ??? Portanto, há aqui uma dificuldade ??? que eu penso é, deve haver das entidades que superintendem esta área, em termos de técnicos,

enfim, que lidam com as áreas da deficiência, sugerirem, proporem, exigirem, concederem, não é, consoante o grau de incapacidade o tipo de intervenção. Legislação para se dizer assim, isto, o caminho é este. Portanto, da parte que nos toca, é assim, na medida que vamos tendo as pessoas que nos contactam. Ainda há pouco tempo, tivemos aí um juvenzinho, como é que ele se chamava?”

E1: “I... fez um estágio com o CEFP em práticas administrativas. Tinha autismo. Fez um estágio de... dois meses? Pronto... só que na altura houve a possibilidade, ponderou-se a hipótese de ele cá ficar e nós achamos que no sítio onde ele estava, na receção, e sendo ele um autista que se calhar quando há um momento de confusão, de maior stress, ele não sabia lidar. E foi um dos casos que nós tivemos de avisar o CEFP que se calhar ali naquele espaço não seria o sítio ideal para ele. Ele tinha perfil para estar nos serviços administrativos isolado! Ali não, ou seja, ele ficava perturbado. Por exemplo, nos dias em que tínhamos atendimento à população da freguesia por uma entidade que vinha cá fazer atendimento a nível do apoio social ??? e o tipo de pessoas que às vezes estão ali, são pessoas que... pronto, um bocadinho complicadas, pronto. E ele, muitas vezes, nesses dias, ficava muito perturbado, no fundo. Ele não sabia lidar com isso. E eram pessoas que às vezes eram complicadas até com ele. Perguntavam-lhe se ele tinha alguma doença. Então, para ele não ficar angustiado e nós também, porque víamos que ele não estava bem nesses dias ??? tivemos que ser sinceros com o CEFP. Ele tem perfil se calhar para estar numa secretaria, para ajudar ??? mas mais reservado. O contacto com o público não é fácil. Tivemos que ser honestos. Não tínhamos aqui forma de o encaixar noutra serviço. Não estava a ser bom para ele. E para nós também gerir muitas vezes o stress que ele tinha. Tínhamos que ir lá controlar um bocadinho, para ele também não se enervar demasiado, não é. Que ele às vezes era impulsivo, dependendo das situações. Reagia um bocadinho “a quente”. Acabava por ser ali uma situação difícil de gerir às vezes. E tivemos que dizer que não havia condições para continuar porque também não estava a ser bom para ele. Por mais que até gostasse dele.”

E2: “Mas lá está, mas aí, a entidade que o colocou aqui tem que ter esta informação e tem que chegar a uma altura que para o colocar tem que ser, tem

que dizer assim, a colocação desta pessoa tem que... obedece a este tratamento, que é disso que se trata. E havendo lugar para ele, porque não? Por isso é que nós dizemos, essas entidades, mediante a absorção desta informação penso que poderão dizer assim, o que é necessário fazer para termos meios, condições, legislação para... o apoio a estas pessoas. Porque, mais do que estar aqui numa instituição deste género, podem estar amanhã numa empresa que produz o que quer que seja, mas ter espaço adaptado a essas pessoas. Porque a sociedade tem que ter isso. Portanto, até podemos dizer às vezes naquelas reuniões que fazemos, na reunião das IPSS. ??? Nós ao nível da União Distrital, ainda vamos tendo opinião, mas as Uniões Distritais depois também têm a composição que têm, não é. ??? Mas, com alguma... digamos, profundidade, compete, na minha ótica, a essas entidades, na sua relação com a sociedade, perceberem o que é necessário, os meios que é necessário criar para se poder desenvolver mais a colocação deste público com deficiência.”

ANEXO 3 - ENTREVISTA 2

Entrevistador: “Qual a função que desempenha nesta empresa?”

E3: “Eu sou assistente social e diretora técnica. Sou a responsável pela resposta social de apoio domiciliário, no centro de dia. Também temos o jardim de infância que tem uma coordenadora pedagógica, mas quando há um problema mais grave, também acabo por ser eu a resolvê-lo.”

Entrevistador: “Há quanto tempo?”

E3: “Há catorze anos.”

Entrevistador: “Há quantos anos trabalha com estes jovens com Perturbação Desenvolvimental Intelectual?”

E3: “Meses... estes jovens, se eu não estou em erro... nós fizemos a contratação deles... em julho...em julho... só que eles já vinham de um estágio connosco... um deles, o colega da cozinha, já estava a estagiar connosco há um ano. A jovem foi uma questão de três semanas, 15 dias mais ou menos.”

Entrevistador: “Que perfil de competências considera que estes trabalhadores com Perturbação Desenvolvimental Intelectual devem ter para ingressarem no mercado de trabalho?”

E3: “Eu acho que devem de ser humildes, responsáveis, obedientes e trabalhadores.”

Entrevistador: “E nesta Instituição em particular, que perfil de competências considera que estes trabalhadores devem ter para as funções que desempenham?”

E3: “Temos o colega que está como ajudante de cozinha e temos a outra jovem, que está também como ajudante da lavandaria, que como... verificamos que ela tinha... muitas... capacidades, acaba também por acumular funções de limpeza do Centro de Dia e também na distribuição da alimentação, tanto na hora do

almoço como no lanche e nos pequenos almoços aos utentes de Centro de Dia. A jovem que está mais com o Centro de Dia tem que ser paciente, porque os nossos idosos... são complicados. Temos que saber levá-los, ter um bocadinho de jogo de cintura. E ela acaba por ter. É muito meiguinha, muito calma... ela tem desempenhado bem o trabalho dela. A nível do colega da cozinha, tem que ser muito organizado, muito limpo, assíduo, porque a cozinha tem mesmo, não pode haver atrasos, senão é... é uma área muito complicada. E também tem que ser muito responsável e cuidadoso para evitar magoar-se, não é, porque ele acaba por lidar com facas, com máquinas.”

Entrevistador: “Tendo em conta os funcionários com PDI que supervisiona, parece-lhe que apresentam as competências que descreveu anteriormente?”

E3: “Neste momento sim. E a colega da lavandaria, também lida com a máquina de lavar, com a máquina de secar, com o ferro, passa muito a ferro e até agora não tivemos problemas nenhum. Têm sido muito responsáveis.”

Entrevistador: “Considera que o trabalho desenvolvido por estas pessoas com Perturbação Desenvolvimental Intelectual responde às reais necessidades da Instituição? Ou por outro lado, pensa que a sua inclusão nesta Instituição condiciona de alguma forma o trabalho desenvolvido?”

E3: “Sim, sim, sim. As funções que eles têm... não vou dizer que são iguais a uma ajudante de cozinha, dita normal, desculpe, ou uma ajudante de lavandaria, apesar de eu achar que o nosso colega da cozinha é um bocadinho mais limitado do que a jovem que está na lavandaria. A jovem da lavandaria... eu acho-a mais... capaz, pronto, mais desenrascada, com mais capacidade, mais autonomia. O colega tem mais dificuldades. Mas dando-se-lhe as tarefas específicas, ambos cumprem. Que são um pouco diferentes do trabalhador normal.”

Entrevistador: “Quais as potencialidades destes profissionais com Perturbação Desenvolvimental Intelectual?”

E3: “Ela é muito cumpridora, muito assídua, muito organizada... muito carinhosa, atenciosa e depois está sempre disponível. É uma coisa que eu admiro... e sempre com um sorriso, bem disposta. O nosso colega da cozinha é muito

humilde, muito envergonhado, mas muito trabalhador. Às vezes precisa é de um bocadinho dum incentivo, porque ele acha que está sempre a fazer tudo errado. Mas ele faz bem, só que ele tem... ele tem uma autoestima tão baixa, que nunca confia naquilo que faz. Mas desempenha muito bem as funções dele.”

Entrevistador: “E quais as limitações destes profissionais com Perturbação Desenvolvimental Intelectual?”

E3: “Por exemplo, o colega da cozinha, temos que explicar calmamente, não podemos dizer-lhe muitas coisas ao mesmo tempo, temos que lhe falar calma, pausadamente... criar a rotina e ele depois tendo essa rotina, ele cumpre sempre da mesma forma, não pode haver grandes alterações, senão ele fica, sente-se perdido. E ao sentir-se perdido... como ele já tem a autoestima baixa, então desanima e... acha que não é capaz de fazer. A colega da lavandaria... já não tem esse aspeto. Eu acho que ela é um bocadinho... mais líder e... mas também temos que lhe criar rotinas, tanto um como outro têm que ter rotinas e a minha experiência de já trabalhar, não com este mas noutros estágios, com pessoas com limitações, é que têm que ter sempre a mesma pessoa a supervisionar, a fazer a supervisão. E essa pessoa tem que ser calma, serena e dar sempre a mesma indicação, não mudar muito, porque senão eles ficam desorientados.”

Entrevistador: “Como se adaptou às suas dificuldades? O que foi necessário mudar?”

E3: “Não, as nossas trabalhadoras, o nosso trabalho aqui maioritariamente é feito por mulheres e... e 99% delas são mães. Portanto, elas encaram estes jovens se calhar como os filhos, não é, e tratam-nos como gostariam que tratassem os filhos delas. E, portanto, resulta muito bem. Daí o chamar pelo diminutivo, não é, é o “Carlitos”, é a “Carlinha”, é a “Sandrinha”, é... é tudo assim. E depois mesmo, elas têm, têm uma certa atenção, mesmo ao chamar à atenção, chamam com outro carinho, como não chamariam a uma colega igual. Não sei se isto é bom, se é mau (sorriso) não estou dentro da área, mas noto isso. Elas tratam-nos com outro cuidado. E depois nós aqui também não temos muito o hábito de chamar à atenção publicamente a ninguém, já vem da nossa hierarquia. E então elas acabam por fazer o mesmo. Apanham-nos à parte e dizem, olha não faças assim, tem mais cuidado e eles acatam.”

Entrevistador: “Como caracteriza a relação destes profissionais com os colegas?

(São tratados de forma diferente? Trabalham juntos? Almoçam juntos? Saem depois do trabalho?) ”

E3: “É uma boa relação, uma relação de empatia, de respeito. Eles sabem que nós realmente damos esse carinho, mas que também quando temos que exigir, exigimos e quando temos que chamar à atenção, também chamamos. E acho que eles nos respeitam, mas é a todos, desde o trabalhador mais baixo ao mais alto. Eles são muito respeitadores.”

Entrevistador: “E a sua relação com eles? Como a caracteriza?”

E3: “Se calhar não vou ser muito profissional no que vou dizer, mas sou honesta, também olho para eles um bocado como se fossem meus filhos. É porque... nós também podemos... vir a ter um filho com um problema como o deles e gostaria também que fossem carinhosos, atenciosos e que lhe dessem uma oportunidade. Porque o grande problema da nossa sociedade é que muitas vezes nem sequer dão oportunidade a estes jovens... de mostrarem o que valem.”

Entrevistador: “Nesta Instituição, sente que algum destes dois trabalhadores com PDI se sente mais satisfeito do que o outro? O que acha que contribui para que isso aconteça?”

E3: “Eu penso que os dois estão muito satisfeitos e contentes, porque é o feedback que eles transmitem às colegas e a mim também me transmitem. E até porque os pais por vezes também nos contactam e é esse o feedback que eu tenho dos pais. Penso... que o “Carlos” demonstrou mais essa alegria e ficou um pouco mais... como é que eu hei-de dizer, excitado, realizado... porque ele como estagiou aqui um ano, ele achava que no fim do estágio ia embora e quando soube que havia a possibilidade de nós ficarmos com ele, ele ficou radiante, porque ele já vinha de uma medida idêntica à nossa, numa outra instituição aqui do concelho e, portanto, também teve lá um ano com a medida,

porque não havia encargos nenhuns para a instituição, mas no fim do ano a instituição dispensou-o. Que está no seu direito, não é. E eu acho que ele já achava que se calhar vinha para aqui fazer o estágio e que ia embora e que não havia nada mais a fazer. Portanto, como ele teve essa oportunidade, ele demonstrou muito isso. A colega da lavandaria teve um bocadinho mais de sorte, porque nós como tínhamos feito um... tínhamos concorrido a dois lugares, porque na altura tínhamos cá uma outra pessoa, que achávamos que também poderíamos dar a possibilidade da contratação, só que não foi capaz. Depois ficámos com um lugar em aberto e não o queríamos desperdiçar e então foi aí que procurámos o Centro de Educação e Formação Profissional e onde depois nos sugeriram a jovem que está na lavandaria que vinha de uma outra instituição que eles conheciam, para nós não desperdiçarmos essa oportunidade. O que é que foi pedido na altura, porque eu gosto de trabalhar dessa forma, pedi se ela poderia vir para cá com o apoio da instituição, não é. Criámos aqui um protocolo, agora não quero mentir, mas julgo que foram 15 dias ou 3 semanas, em que ela estaria aqui a fazer um mini estágio, para nós vermos se ela teria capacidade de assumir essas funções. Pronto, verificámos que sim, que ela tinha capacidades, então ela ocupou o lugar. Portanto, ela acabou por “cair mais de paraquedas”, ela no fundo teve um prémio sem... sem contar.”

Entrevistador: “Considera que existem dificuldades que condicionam a contratação das pessoas com PDI? E, nesta empresa, em particular, foram sentidas?”

E3: “Sim, sim, existem muitas dificuldades, até porque a nossa sociedade ainda tem... tem muitos preconceitos, as entidades patronais também o tem, ainda existe muito o estigma de que uma pessoa com limitações cognitivas ou motoras não é capaz. E até mesmo com colegas de profissão. Tudo o que é diferente, às vezes não é muito bem encarado, não é. Depende também muito da educação que as pessoas tiveram, para aceitar melhor ou não essa situação. Aqui na nossa instituição, eu penso que também tem a ver por nós trabalharmos com um público que acaba também por ter muitas limitações. Apesar dos Centros de Dia trabalharem só com pessoas com mais de 65 anos, não é essa a nossa realidade. Nós temos aqui jovens de 35, de 40 e até já tive jovens mais... muito

mais novos, com 26, 27 anos. Já tivemos aqui uma jovem jornalista que teve um acidente de viação e ficou tetraplégica. Portanto, nós todos acabamos por ter que aprender a lidar com essa diferença. Porque tratar um jovem não é a mesma coisa que tratar um idoso. Portanto, as colegas acabaram por criar... uma outra, uma outra forma de lidar. Eu penso que é por aí que, que os nossos estágios com pessoas, tanto da CERCI, temos tido aqui muitos, muitos jovens da CERCI, do Centro de Reabilitação de..., do Centro de Reabilitação da... e os estágios correm sempre muito bem. São aqueles estágios para depois verem se eles têm capacidades de integrar a vida ativa, uma profissão. Têm corrido bem. Também penso que corre bem, porque as entidades formadoras também tentam aperceber-se das dificuldades desses jovens mais cedo, não é. Porque eles começam se calhar um percurso normal escolar, mas depois são sinalizados e encaminhados. E, realmente, o percurso alternativo com a prática e menos teoria, eu penso que tem dado frutos. É a minha humilde opinião.”

Entrevistador: “Nesta Instituição, em particular, não sentiram então dificuldades que condicionassem a contratação dos trabalhadores com PDI? Então, quais os fatores que pensa facilitarem a contratação destes profissionais? E, no caso concreto destes trabalhadores?”

E3: “Não, não, até porque o jovem da cozinha já tinha estagiado nessa área, portanto ele tinha formação nessa área, depois tinha estagiado numa outra instituição na cozinha. Portanto, ele quando veio para nós, já tinha um ano de estágio e um ano de contratação na outra instituição. Portanto, ele sabia muito bem o trabalho que tinha que ser feito na cozinha como ajudante. E ele acata muito bem... é muito obediente... eu penso que também tem a ver com a maneira de ser dele, mas também com a formação que teve. Eles foram colocados a abrigo da medida CEI +, Pessoa com Deficiência, durante um ano, sem encargos para a entidade patronal. Eles ainda estão, portanto, estes nossos jovens só, só para o próximo ano... é que iremos ver se, se ficam ou vão embora. Mas... o feedback que eu tenho e que tenho tido com a Direção, eu penso que no próximo ano quando eles terminarem, iremos tentar recorrer a uma outra medida... para ver se continuamos com eles aqui mais algum tempo. Porque depois temos a possibilidade do estágio profissional, se não estou em erro, e era

uma forma de podermos tê-los aqui também connosco e a ajuda de estar aqui um ano sem pagar o salário... ou seja nós adiantamos o salário mensalmente aos jovens, mas depois o Centro de Emprego faz-nos o pagamento, portanto há uma primeira tranche, depois há uma segunda e há uma terceira e nós no fundo acabamos por não ter despesa nenhuma, foi só a despesa do seguro que é um valor irrisório. Eles fazem um trabalho de 8 horas diárias. Eles cumprem o horário como um trabalhador normal. Pode não ser é com a mesma intensidade, pronto. Porque... temos que... que ver as pequenas limitações que eles têm, mas trabalham 8 horas e nunca faltam. É uma coisa que eu admiro. A jovem da lavandaria é também um CEI +. Foi através das medidas do Centro de Emprego. Nós concorremos com dois candidatos e fomos contemplados. Portanto, a única despesa que temos com a jovem da lavandaria e com o jovem da cozinha é o pagamento do seguro e é o subsídio de alimentação. E eles estão aqui durante um ano a trabalhar, totalmente, gratuitamente para nós. No geral, os fatores que eu penso que colaboram para a integração destes jovens são as medidas do Centro de Emprego... principalmente o CEI + para pessoa com deficiência, em que durante um ano a Instituição que contratar não tem despesas, a não ser só o pagamento do seguro anual e durante um ano temos o jovem a trabalhar gratuitamente connosco. O jovem recebe uma bolsa mensal do Centro de Emprego e nós também só lhes damos o subsídio de alimentação que neste caso na Instituição damos em género, ou seja, todos nós comemos aqui na cantina e eles também comem. Penso que é uma medida boa, porque durante um ano podemos conhecer o trabalho destes jovens, tanto do “Carlos” como da jovem da lavandaria e depois então vemos no futuro se passaremos para uma contratação ou até para uma outra medida que também temos no Centro de Emprego que pode ser um Estágio Emprego ou um Estágio Profissional que também vai dar alguma compensação à Instituição que os contratar e pode também ... pronto... não levar a termos tantas despesas e podermos usufruir de mais um outro ano e então assim sendo, só ao fim de excluirmos estas medidas, então aí sim, fazemos uma contratação, onde aí assumiremos as despesas todas.”

Entrevistador: “Considera que existem dificuldades para uma inclusão destes jovens/adultos no seu local de trabalho? E nomeadamente nesta Instituição?”

E3: “Olhe, muitas vezes são os próprios pares, os próprios colegas de trabalho, que não aceitam devido ao preconceito e ao estigma que algumas pessoas têm, porque isso ainda existe e não é só nos estratos sociais baixos, também existe nos estratos sociais médios e elevados. Quando as pessoas têm esses preconceitos, depois tudo o que eles fazem, veem sempre os defeitos, nunca veem as qualidades, portanto não facilitam a integração deles. Também, por vezes existem jovens com dificuldades na verbalização, estou-me aqui a lembrar também aqui de alguns utentes mais jovens que temos cá. E também muitas vezes é um entrave, porque não entendemos o que eles querem dizer, não é. E se os colegas de trabalho e as direções não estiverem um bocadinho recetivas a... a ter paciência, a escutar com calma e a pedir para que eles falem com calma e nós também falemos pausadamente e com outra calma, também eles não vão conseguir integrar a Instituição. Também muitas vezes o ambiente familiar. Também há famílias que... que querem muito que os seus jovens se tornem autónomos e independentes, mas eu também conheci aqui alguns casos em que as famílias protegem tanto os seus jovens com deficiência e não os deixam ganhar asas, porque têm medo que eles sejam usados... e, portanto, isso também às vezes não facilita. E outra questão, muitas vezes os nossos jovens também que têm pensão de invalidez, também às vezes é complicado contratar porque, ou eles ou a família não querem perder a pensão de invalidez. E ao não abdicarem da pensão, depois não podem ser contratados ou pelas medidas ou mesmo até por um contrato coletivo de trabalho. Também tivemos casos desses. Isto porque eu vou-lhe dar um exemplo que eu tive aqui... gritante. Eu tenho um utente, meu, invisual, que trabalhou na...., portanto, o trabalho dele era montar caixas. E ele conseguiu fazer esse trabalho. Entretanto, a fábrica fechou e ele veio para o fundo de desemprego. E quando veio para o fundo de desemprego, tentou pedir novamente a pensão de invalidez dele. Eu posso dizer que ele teve 4 anos que se não era a pensão da mãe, ele não tinha como ter

sobrevivido, porque a Segurança Social, a Junta Médica, dizia que ele estava apto ao trabalho, uma pessoa que não vê nada, que é totalmente invisual. Ele tem mesmo, não sei o nome técnico, mas ele tem mesmo os olhos colados, porque ele em pequeno, a mexer com ácido, queimou. Como é que podem dizer que uma pessoa destas está apta ao trabalho. Ele está apto ao trabalho específico, um trabalho muito específico e que não é fácil de arranjar. E, portanto, muitas vezes, eu também entendo o medo dos pais, de que eles percam a única fonte de sobrevivência que eles têm, que é a pensão de invalidez. Não é fácil.”

Entrevistador: “Quais os fatores que pensa facilitarem a sua inclusão nesta Instituição?”

E3: “No caso dos nossos jovens, facilitou muito eles terem tido a formação que tiveram nas áreas que nós necessitávamos. Terem estado cá, principalmente o colega da cozinha, um ano a estagiar, é muito tempo! Mas ele, o estágio dele era quase... um trabalhador... norm... o trabalho que ele faz agora, o que ele fez no estágio é o trabalho que ele está a fazer agora. Portanto, como ele desempenhou as tarefas de uma forma correta, pontual... ele nunca... como é que eu hei de dizer, não me vem agora a palavra, ele nunca nos, nunca responde. Ou seja, nós dizemos... é para fazer assim, ele diz, sim senhor... está sempre pronto a colaborar, sempre... aceita todas as observações que nós lhe fazemos, tanto positivas como negativas. Eu digo-lhe, até nessa questão, se calhar vou ser incorreta no que estou a dizer, mas eu acho que eles até são mais cumpridores. Não facilitam tanto, não sei se é por terem a noção de que como têm algumas fragilidades, no que fazem, querem fazer bem feito. Não sei, não sou da área, mas é o que eu constato.”

Entrevistador: “Na sua opinião, até que ponto a legislação tem facilitado a contratação/inclusão dos jovens com PDI? Ou pelo contrário, tem dificultado este processo?”

E3: “Existem alguns apoios, mas eu penso que ainda assim são poucos. E são muito limitativos. Eu penso que haveria de existir outras medidas, outros apoios. Eu penso que é mesmo muito importante a formação em contexto prático, no caso destes jovens. Porque se eles não conseguem absorver a matéria como uma pessoa normal, não é, dita normal, se calhar em contexto prático, a viverem

mesmo a experiência, até pode ser que façam o trabalho até melhor do que um outro colega que não tem dificuldade nenhuma. Porque o “Carlos” nas tarefas que ele faz na cozinha, ele é perfeito. As tarefas que ele tem, ele é perfeito.”

Entrevistador: “Pensam ser necessária uma preparação específica para trabalhar com estes jovens profissionais? No seu caso, sentiu essa necessidade?”

E3: “Eu acho que nós temos é que estar recetivos à mudança. E queremos aceitar essa mudança. E se pudermos ter alguma formação, eu acho que sim, eu acho que a formação é sempre muito importante. Muito importante a formação. Mas eu penso que além da formação, termos vontade de... de querer trabalhar com eles. Porque se a pessoa que vai trabalhar com eles não tiver essa vontade, não tiver essa predisposição, ela vai inventar desculpas para que nada corra bem e para que o estágio ou a contratação não siga em frente... devido ao estigma, ao preconceito e aos falsos mitos.”

Entrevistador: “O que acha que poderia ser feito no sentido de melhorar/mudar este processo?”

E3: “Eu penso que quanto mais cedo for descoberto que realmente eles têm uma limitação, até para não haver o abandono escolar, porque também muitas vezes acontece que os pais também não aceitam a deficiência dos filhos e querem a todo o custo que eles sigam um percurso normal na escola. Eu acho que isso é o primeiro erro. E o erro começa aí, na minha humilde opinião. A família tem que aceitar por mais difícil que seja, eu acredito que não seja fácil. Todos nós queremos ter um filho dito normal, ninguém quer ter, não é, ninguém quer ser chamado e dizer o seu filho é diferente. E tentar então sim, ver quais são as aptidões que esse jovem tem para procurar uma formação que ele goste, que ele se sinta realizado, que ele se sinta útil. E depois de fazer essa formação, que tenha sempre uma área prática grande, com experiências da vida real, que é para ele também, depois quando tiver a possibilidade de fazer o estágio e ter a possibilidade da contratação, ele não ir tão receoso, saber com o que conta. É a minha opinião.”

ANEXO 4 - ENTREVISTA 3

Entrevistador: “Qual a função que desempenha nesta empresa?”

E4: “Sócia Gerente”

Entrevistador: “Há quanto tempo?”

E4: “Desde que abriu. Abrimos há... vai fazer 15 anos.”

Entrevistador: “Há quantos anos trabalha com estes jovens com Perturbação Desenvolvimental Intelectual?”

E4: “O que começou digamos... o nosso primeiro. É mesmo o... o miúdo, miúdo que agora já tem 30 anos que aqui está. Ele tinha 18, tem 30, há 12, 12 anos.”

Entrevistador: “Que perfil de competências considera que estes trabalhadores com Perturbação Desenvolvimental Intelectual devem ter para ingressarem no mercado de trabalho?”

E4: “É muito complicado dizer-lhe isso, sei lá... Ele... por exemplo, eu acho que no Centro onde ele estava inscrito e onde estão inscritos outros que também já estiveram aqui e que estão também noutras empresas que eu conheço... no caso quando me vieram apresentar, era como lavador de carros, porque eu acho que tem de ser coisas muito específicas. Cada um tem que se especializar numa coisa e depois distribuí-los. Não é uma coisa assim geral, digamos. Tem que ter um perfil e depois encaixa em todo o lado. Não, não encaixa. Este foi como lavador de carros, foi assim que ele começou... veio para cá com isso, porque tem que ser com coisas simples. Penso eu, depende... dos miúdos. Mas, não podem ser coisas muito complexas. E eu também acho que precisamos saber tudo o que fazem previamente. A mim quando me apresentaram, ok, o serviço é simples, lavar carros é uma coisa simples, não é básica, mas é simples e adaptou-se e todos os que vieram para cá vieram para isso. Agora, o perfil deles, eu acho que isso é um estudo que têm que fazer e que têm que os encaixar... vou-lhe dar um exemplo, houve um que veio... para aqui... sem ser o “Tiago” e que depois me dizia que não queria, porque gostava de trabalhar num sítio onde

visse o sol, onde tivesse... percebe? Depois vai ser... isso tem que ser estudado... e depois também depende das dificuldades que eles têm, depende das características e depende disso tudo. Esse miúdo acabou até depois por sair, não por isso, acabou por sair porque ele também não podia passar ao quadro... como todos os que eu tentei ajudar, não é... aliás o único foi este. Tem que haver um estudo prévio. Quando tentam inserir nas empresas, há muito trabalho para trás, não nos ponham a nós a fazer esse trabalho.”

Entrevistador: “E nesta empresa, em particular? Que perfil de competências considera que devem ter para as funções que desempenham nesta empresa?”

E4: “Para esta, o começo é o ideal. A coisa mais simples que nós temos aqui é a lavagem de carros. Neste momento, o miúdo que eu tenho... o miúdo, como lhe digo, ele já tem 30 anos, já é um homem, mas para mim é sempre um miúdo. O “Tiago” neste momento não lava carros. Lava carros se for preciso, mas isso qualquer um lava quando é preciso. Neste momento, o “Tiago” é responsável por uma área até um bocadinho específica que é de pneus e isso, mas antes disso passou pela parte de mecânica. Ele já faz variadíssimos serviços de mecânica, porque mostrou interesse ao longo do tempo, aprendeu e por isso tem essa competência. Já não é o nosso lavador de carros, digamos. Aprendeu, desenvolveu... e neste momento está com uma área muito específica e uma área importante e foi-lhe dado a ele essa... e é capaz completamente, completamente, completamente capaz, completamente capaz e vai ao pormenor, não escapa nada. Eu penso que é uma característica também se calhar de inseguranças que eles têm. E depois tentam ser bons naquilo... não é... por causa das suas inseguranças. E tentam não falhar e são mais pormenorizados pelas suas inseguranças penso eu, mas não sou psicóloga nem pretendo ser.”

Entrevistador: “Tendo em conta o funcionário com PDI que supervisiona, parece-lhe que apresenta as competências que descreveu anteriormente?”

E4: “Apresenta as competências e evoluiu e consegue executar lindamente a tarefa que nós lhe demos, uma tarefa mais importante e lindamente, perfeitamente como qualquer pessoa.”

Entrevistador: “Considera que o trabalho desenvolvido por esta pessoa com Perturbação Desenvolvimental Intelectual responde às reais necessidades da Instituição? Ou por outro lado, pensa que a sua inclusão nesta Instituição condiciona de alguma forma o trabalho desenvolvido?”

E4: “Corresponde completamente.”

Entrevistador: “Quais as potencialidades deste profissional com Perturbação Desenvolvimental Intelectual?”

E4: “É assim, é como lhe disse, tem os cuidados todos, desde o momento em que... em que lhe é dito para fazer, tem mais cuidados do que outra pessoa que supostamente terá mais capacidade intelectual... supostamente... porque o “Tiago” é tudo menos burro, não é burro nenhum... nem... pronto... agora, ele esforça-se mais, mas isso é... eu penso... sou leiga, mas penso que será uma característica de quem tem noção que... que não...que tem menos capacidades e por isso... ele próprio diz... ele próprio diz, “Não tenho memória nenhuma”, ele assume isso tudo, ele está... e... e... e... e tem isso muito consciente... por isso... e burro é zero burro... é um miúdo inteligente e cuidadoso, mas... tem que se esforçar mais e ele próprio para ele, acha que tem que se esforçar mais para provar e para mostrar e para não falhar.”

Entrevistador: “E quais as limitações deste profissional com Perturbação Desenvolvimental Intelectual?”

E4: “Dificuldades de memorização é brutal... mas isso eu também acho que não desenvolve... eu já várias vezes lhe disse que ele tinha que... sei lá... que ler... aquelas coisas que uma pessoa diz dos livros... “Tens que ler, porque... ler ajuda, tens que... escrever”... pronto essas coisas todas que ele assume que não gosta, nunca quis, nunca coisa... escola zero... a escola até onde foi, foi porque era... chegava a uma altura que era obrigado a passar, diz ele, porque tinha idade em que obrigava a passar de ano, mais ou menos assim... não sei se é, mas ele diz que é mais ou menos isso. Pronto, já tinha não sei quantos anos, tinha que passar do terceiro ano para o quarto ou coisa do género... ele... andou para aí até ao quinto ano... mas, problemas principais, de memorização...”

e depois... mas isso é uma questão de feitio, eu acho que não é uma questão de... de ser um miúdo com esses problemas de inserção na sociedade e aquelas coisas que ele possa ter. Ele... ferve... em muitíssimo pouca água, não é em pouca água, é em muitíssimo pouca água. Ele... não admite... nada, digamos. Sei lá... ele, ser chamado à atenção de determinada forma, que qualquer pessoa... “Ó pá, estás mais mal disposto!”... ou... ou... ou... “Estás nervoso!”... ou porque está muita confusão, ele leva muito a mal. Leva muito a mal. Ele fica... amua com muita facilidade... e leva muito a mal, qualquer forma de falar com ele, que ele considere que... que não estão a ser justos com ele. Eu acho que tem tudo a ver com o passado, absolutamente tudo a ver com isso. Aqui dentro, tem colegas que trabalham com ele há muitos anos e... e ele volta e meia está chateado, porque falam com ele duma forma mais grosseira, mas ele muitas vezes fala com as pessoas duma forma grosseira também, porque a forma dele de falar e dele ser é uma forma grosseira. Porquê? Porque nasceu de certeza num sítio em que também o tratavam assim e... tudo por aí, tudo por aí... há uma exceção aqui, comigo, em 12 anos que trabalha comigo, nunca me falou de forma grosseira, nunca amuou comigo, nunca nada, quer que eu lhe diga, é irrepreensível comigo, nunca teve um único problema, nunca o apanhei em falso, é irrepreensível. Mas, não pode ser só comigo, eu sei, mas comigo é irrepreensível, é o mais irrepreensível de todos os que estão aqui e de todos os que eu conheci. Todos, os funcionários.”

Entrevistador: “Como se adaptou às suas dificuldades? O que foi necessário mudar?”

E4: “ É necessário... é necessário falar com ele e chamá-lo à atenção e... e ter uma postura com ele... como é que eu lhe hei-de explicar... eu sei perfeitamente quando é que tenho que lhe dizer, no tom é que tenho que lhe dizer, a cara que tenho que lhe mostrar, é isso. Tem que ser muito trabalhado isso, é só assim que se consegue. Vou dar o exemplo, do “Tiago”, não sei como é que são outros, mas o exemplo do “Tiago”, só assim é que se consegue alguma coisa. Tenho muita mais paciência e falo com ele duma forma muito mais paciente e muito mais carinhosa do que falo com o meu filho. Tenho um filho... tenho dois filhos, porque eu sei que se falar com ele doutra forma, de certeza absoluta que a mim

ficaria tudo bem na mesma, mas... mas eu sei que esta é a forma melhor. É... eu olho para a cara dele, também é como lhe digo, já trato com ele há doze anos, conheço-o perfeitamente. Eu olho para a cara dele e sei perfeitamente o que ele precisa de ouvir, quando precisa de ouvir, tudo, sei tudo, mas nós é que temos que nos moldar, que às vezes... é um bocadinho difícil e às vezes não lhe apetece e eu às vezes tenho que me controlar, porque apetece-me dizer-lhe duma forma... mais frontal e eu tento controlar-me, porque sei que a forma melhor dele ouvir e de ele reagir é como eu falo com ele. Eu sei às vezes... vou-lhe dar um exemplo... eu sei às vezes... vejo um dia, vejo dois e sei assim... tenho que falar com ele e chamo-o à hora de almoço e estou aqui a falar com ele... de nada e de tudo. E isto, aquele e coisa e particular e sem ser particular e tal e depois meto logo os problemas do coisa e pergunto-lhe, “Porque é que você anda com essa cara?”, e ele aí desabafa, porque ele também... tem que ser assim um bocadinho... ele aí desabafa e diz e eu digo-lhe calmamente o que acho e como é que deve ser e ele sempre “Sim, sim, tem razão, prometo que vou fazer como me está a dizer”. No dia seguinte, ele diz-me assim, “Sabe que eu estava mesmo a precisar, eu sentia-me a rebentar, sabe que eu fui para casa leve”. Estou-lhe a dar um exemplo. E não é de nada, é só assim uma pequena conversa e ele até ver que eu não estou chateada com ele... é estas pequenas coisas, coisas muito básicas, muito pequenas. É mostrar confiança, é dar-lhe carinho, pronto essas pequenas coisas.”

Entrevistador: “Como caracteriza a relação deste profissional com os colegas?

(É tratado de forma diferente? Trabalham juntos? Almoçam juntos? Saem depois do trabalho?) ”

E4: “É tudo normal. Acho que só não saem depois do trabalho, porque ele é mais novo que os outros todos. Quase toda a gente é casada e... isso acho que não. Embora... o meu atual lavador de automóveis, foi ele já que o recomendou. Não tem nada a ver, não veio do Centro, nada. Mas é do mesmo bairro. Amigos... de porta de bairro. E... ele recomendou, se eu precisava de alguém para aquele posto, ele disse que tinha um amigo, se podia ser e eu disse-lhe assim, com o “Tiago” funciona assim, eu disse-lhe assim, se você está a recomendar, é porque

ele serve. É sua responsabilidade. Por isso, ai deste desgraçado que alguma vez na vida (riso) metesse o pé na argola. Porque demos-lhe toda a confiança, a ele, e é assim... 50 estrelas, quem ele recomendou. E o miúdo... com esse ele sai, antes, depois, após e não sei quantos. Eu sei porque são amigos. Com o resto... não sei, porque não se proporciona, porque é tudo gente mais velha do que ele. Almoçam todos juntos, que eu tenho uma cozinha e almoçam todos juntos. Ele almoça com eles. Relaciona-se melhor com uns do que com outros, mas... não deve haver uma pessoa aqui dentro com quem ele já não tenha... já não tenha tido algum atrito. Menos comigo. Estou-lhe a dizer, menos comigo. Toda a gente... ele já teve um atrito... porque foi dizer alguma coisa à pessoa e a pessoa está mal disposta ou não sei quantos e responde-lhe mais coisa e ele leva muito a mal. Quando ele, se alguém falar com ele, ele é o primeiro a responder naquele tom de voz dele agressivo, mas não sabe porque é que estão a levar a mal, mas quando lhe respondem nesse tom, ele leva muito a mal. É aquela falta de noção. Mas isto que eu lhe estou a dizer, eu digo-lhe a ele e ele depois assume. E diz, “Tem razão, tem razão, tem razão, tem razão”, e melhorou... brutalmente, até nisso. Ele tem uma defesa que é assim, ele... ele leva a mal alguma coisa, chateia-se com alguma coisa que lhe fazem, supostamente, ou que lhe dizem, ele diz-me assim, “Aquele fez e disse, eu não falo mais com ele”. E eu digo-lhe assim, “Não fale, acho bem, não fale”. E já aconteceu, ele nunca mais falar na vida e depois a pessoa até acaba por ir embora por... por outro motivo qualquer e ele nunca mais falou na vida e acredito que nunca mais na vida fale. E já aconteceu voltar a falar passado muito tempo, um ano ou dois ou acontece falar no dia seguinte. Depende depois da interação do outro também com ele. Mas é como eu lhe disse, amuado, não tem noção muitas vezes da forma como fala, mas eu... eu peço muitas vezes às outras pessoas todas para entenderem que não é por mal, é aquela forma dele... pronto, de falar, que é desagradável... a forma como ele explode, ele fica vermelho, ele explode, mas as outras pessoas também, eu também digo, “As outras pessoas não têm que o estar a aturar “Tiago””. Ele tem 30 anos neste momento, mas olha para ele e dá-lhe 20 no máximo, ele é sempre um ar de miúdo. Tem aqui pessoas que têm idade para ser pai dele... sim, pai dele... e...

esses também às vezes olham para ele como um miúdo e acham... também não podem... tem que ser igual, porque é mais velho ou porque é mais novo ou porque é mais chefe ou porque é menos chefe... tem que ser tudo igual, é isso que eu também estou sempre a dizer. Mas ele... estou-lhe a dizer... ele às vezes fala, eu às vezes ouço e saio... porque ele fala alto por natureza, ele fala assim... à bruto por natureza, mas... é assim... ou nós também nos adaptamos a ele ou ele não fica cá. Ele nunca faz as coisas intencionalmente, digamos, vou pensar e vou-te... não. Agora, reage duma forma que normalmente não estamos habituados, porque não é muito nor... nem toda a gente é como o “Tiago”, ou se calhar, as pessoas que nós conhecemos e com quem convivemos, não é como o “Tiago”, mas pronto, o “Tiago” é assim.”

Entrevistador: “E a sua relação com ele? Como a caracteriza?”

E4: “ Pois, é isto tudo que eu lhe estou a dizer, tenho mais paciência com ele do que tenho para os meus filhos. E... pronto, todos... toda a gente acha que ele é um privilegiado cá dentro em relação... em relação à relação que tem comigo. Vou falar só comigo. Toda a gente acha. Toda a gente tem essa certeza. Há esse rótulo. O “Tiago” é um privilegiado, porque o “Tiago” faz o que quer, entre aspas, porque ele não faz o que quer, mas se tiver que responder mais torto, se tiver que... pronto, faz e diz e não sei quantos e sabe sempre que tem a proteção da patroa. Eu tenho a certeza absoluta que é isso que toda a gente pensa. É mais ou... Não é bem assim, sendo. Não é bem assim, barra, sendo. Mas, quando ele faz... porquê? Porque é que eu também... porque ele não me falha, ele não me falha... é assim, eu... o que interessa é a relação que têm comigo, principalmente. Embora, eu quero que toda a gente se dê bem. Se a relação que tem comigo, é irrepreensível, irrepreensível, nestes anos todos, eu tenho que ter uma relação irrepreensível com ele também, por isso tenho que lhe dar tanto como ele me dá a mim. E este miúdo dá-me tudo o que eu precisar. Eu tenho a certeza absoluta que posso contar com ele a 100%, não é a 99, é a 100%. Agora, eu sei... que o resto dos colegas que não só não são eu, não têm que o estar a aturar, eu isso eu sei. Agora, eu estou a falar da minha relação com ele, a minha relação com ele é de mãe para filho, não é, sei lá... dizem que eu sou a madrinha, “A tua madrinha, a tua madrinha”, pronto, para eles é a madrinha. É de mãe para

filho. Será a última pessoa, se tudo continuar como até agora, será a última pessoa que eu mandaria embora, porque é como eu lhe digo, nunca me falhou. É incrível, em doze anos ele nunca me falhou. A mim nunca me falhou. À empresa, as falhas que ele tem são essas falhas que eu tenho que pensar assim, porquê? É porque isto, aquilo, aquilo, aquilo que é grave? Não, é porque nasceu ali, foi educado assim, teve um pai assado e tem este feitio terrível... é por aí. Agora, a minha relação com ele é uma relação que é difícil de entender. Toda a gente, é difícil de entender. Só quem lida comigo já há muitos anos e com ele é que pensa assim, “Nem vale a pena metermo-nos naquela relação, porque aquela relação [gargalhadas] é difícil de entender”. E eu desculpo-o muitas vezes com os colegas, que dou, a razão dos colegas está toda lá, ele não tem que falar, ele não tem que... nada, zero. Tem que ter imenso respeito como têm com ele, mas também digo, também têm que olhar para ele como um colega, não é como o “Tiago”, não é, têm que olhar para ele como um colega, que também trabalha, que tem o ordenado como eles, faz os descontos como eles, tem as funções deles, tudo igual. Mas, mas... mas o “Tiago”, o “Tiago” não é fácil. Mas tem, tem que ser... às vezes outro qualquer que fale como ele fala, para um colega, eu, eu diria a outro qualquer, algo, numa forma mais, entre aspas, agressiva, se lhe quiser chamar agressiva, e com ele tenho que contar até dez... com o meu filho, eu falaria numa forma muito mais... porque eu sei que funciona da forma como eu... só da... está a ver assim... tipo... é assim... um... uma forma... grotesca de... é um exemplo grotesco... mas... tipo “amansar uma fera”? Se lhe vai dar mais um chicote ou se lhe vai dar mais um grito, vai ser pior, tem de ser doutra forma. Pronto. E... e eu interiorizei isto com o “Tiago”, parece que isto é um pacto, não é pacto nenhum, como é lógico, mas isto foi uma coisa que foi desde o primeiro dia que eu o vi, desde o primeiro dia que eu o vi. Lembro-me perfeitamente do primeiro minuto que eu olhei para este miúdo, perfeitamente. Até hoje, é assim. Mas, não é fácil. ”

Entrevistador: “Considerando todos os trabalhadores que esta empresa possui, inclusive o “Tiago”, com PDI, sente que alguns trabalhadores se sentem mais satisfeitos do que outros? O que acha que contribui para que isso aconteça?”

E4: “De uma forma geral, sim. Por eles, principalmente. Por feitios de cada um. Somos todos diferentes. Eu, eu trato toda a gente da mesma forma. Só porque cada pessoa é uma pessoa. Só por isso. Eu trato A e B da mesma forma e A reage duma, B reage doutra e A pensa duma e B pensa doutra. Não tenho a mínima hipótese. Já passaram, passou muita gente por aqui e pelo outro sítio, onde eu estive, e eu sempre lidei com as pessoas diretamente e é só isso. É só isso. Porque, um acha-se mais injustiçado por isto, outro acha-se mais coisa... mas isso é só pela cabeça deles, está só na cabeça deles. Mas eu, mais uma vez, tento sempre, tipo, sem ser “Tiago”, os outros todos, eu sei perfeitamente como hei-de lidar com cada um dos meus funcionários, perfeitamente, o feitio de cada um e a melhor forma de lidar e até... até o limite, onde posso ir, sei tudo. A maior parte das pessoas que trabalha comigo, eu gosto verdadeiramente... mas... há um ou outro que eu gosto menos, é assim, sou sincera, mas não preciso de gostar, tem é que ser bom funcionário, pronto. Gosto menos do feitio, gosto menos da postura, gosto... pronto... mesmo... mas enquanto funcionarem como funcionários, se trabalharem bem e se cumprirem, eu não tenho que gostar, porque é o que eu costumo dizer, não os convido para irem jantar a minha casa, eles têm é que trabalhar e que cumprir. Mas há pessoas que eu gosto mais e há pessoas que eu gosto menos. Isso é. Agora eu trato todos de forma igual. Mas, se for perguntar um a um, vão todos achar que eu que trato uns melhor do que outros. Mas isso é a interiorização deles, está a entender.”

Entrevistador: “**Considera que existem dificuldades que condicionam a contratação das pessoas com PDI? E, nesta empresa, em particular, foram sentidas?**”

E4: “O meu exemplo... o meu exemplo... o meu exemplo... não tenho problema nenhum... o meu marido é administrador de uma empresa muito maior e tem lá vários, vários, até com trissomia 21, tem mais do que um e... por isso, se eu lhe vou falar... e essa empresa foi onde eu trabalhei antes de estar aqui. Pronto. Os meus exemplos. Essa empresa. Problema nenhum em contratar estas pessoas. Eu, problema nenhum. Conheço mais do que uma empresa, conheço os donos e conheço as empresas que também não têm problema nenhum. Mas isso é o meu pequeno mundo, se calhar. O meu pequeno mundo, sei lá, se me

perguntarem o ginásio aqui ao lado, que é mesmo aqui porta ao lado e que eu conheço os donos, tenho a certeza que eles também não se importariam. Mas isso é o meu pequeno mundo. Agora, no país? Se acho? Sei lá, olhe se calhar acho. Não sei. Mas não lhe posso dar uma resposta assim, sim, não. O exemplo... com quem eu convivo não tem problemas nenhuns em contratar este género de miúdos. Eu, também nada, nada, nada. Eu tenho a certeza que se eu agora precisar de mais um ou de mais outro, também conseguiria e tentava integrar. Agora, também acredito que pode haver, pode haver... eu tenho um caso de muito sucesso, não é. Este caso é um caso de muitíssimo sucesso... mas também há casos que não têm sucesso e os empresários têm que tomar conta das suas empresas e também às vezes... eu não estou a dizer... eu não sou nada mais, nem... e o meu marido não é nada mais do que ninguém.”

Entrevistador: “Quais os fatores que pensa facilitarem a contratação destes profissionais? E, no caso concreto deste trabalhador?”

E4: “O sistema de colocação através do Centro de Educação e Formação Profissional que o integrou. Funcionou sempre maravilhosamente bem. Mas é a minha experiência. Só tenho essa. Só tenho essa. O meu marido, no tal sítio, vêm todos através deste Centro, por isso... a minha experiência é só por aí. Por aí, está perfeitamente, porque a mim me tentaram integrar alguém que... lavava carros. Tem toda a lógica, uma oficina que se lava carros todos os dias, a toda a hora, tem toda a lógica. E... posso dizer-lhe, eu não conhecia o Centro, não conhecia a Dra., não conhecia, nunca tinha ouvido falar, zero, foi uma simples chamada telefónica que me fizeram, há doze anos atrás, a perguntar se eu estaria na disposição de integrar. E eu disse que sim, na altura, ao telefone, e vieram e apresentaram e ele ficou, pronto, e até hoje. O meu marido, foi porque... a mim é que me contactaram, o Centro é que me contactou a perguntar se eu estaria na disponibilidade de... ao princípio nem vêm como contratados, vêm num estágio. O meu marido depois achou a ideia boa e gostou da ideia e ele próprio é que contactou-os a dizer, olhe, eu tenho a empresa tal, o meu ramo é informática, mas se quiserem também... e tem sido... tem havido uma grande saída para lá. É uma empresa muito grande, com muitas pessoas, duzentas pessoas, eu tenho só vinte, não posso integrar tanto. Mas, através destes

Centros, por exemplo, eu tenho a melhor impressão desse Centro, pelas pessoas e pelo apoio que sempre deram, atenção. Mas, eu não sei como é que é o resto. Só estou a falar deste Centro, que eu conheço este Centro. Eles de certeza que foram à lista telefónica ou não sei e ligaram. Não sei como é que chegaram aqui, deve ser oficina, mais ou menos... se calhar ligaram para todas, eu não sei se fui a única ou se houve mais alguma. Eu faço o melhor que posso, que eu consigo, mas tento... tento não me prejudicar, não faço nada de extraordinário. Eu tenho tido experiência boa e ainda por cima recomendo, cegamente... que façam isso. Deveriam existir mais Centros como este. E que lutem por estes miúdos. E quando os mandarem para as empresas, não queiram que as empresas façam o trabalho todo, não façam isso, também têm que já ir encaminhados, como eles vêm, sabem lavar carros, pronto. Mal sabem, mas pronto, não interessa, a ideia é que o curso, é curso de lavar carros. Agora, façam bem o seu trabalho antes e quando encaminharem... eu é como lhe digo, o meu pequeno mundo... acho que não custava a ninguém integrar ninguém. ”

Entrevistador: “Considera que existem dificuldades para uma inclusão destes jovens/adultos no seu local de trabalho? E nomeadamente nesta empresa?”

E4: “Isso depois há um timing, já não me lembro, porque já foi há muitos anos, mas há aquele timing de estágio, que até é não remunerado, acho que até é o Centro que paga alguma coisa aos miúdos, não sei... mas... pronto. Era não remunerado, eles até insistiam muito, o Centro, para nós não remunerarmos, porque às vezes apetece-nos... estar a trabalhar o dia todo, apetece dar, mas eles frisavam muitas vezes que eu não podia fazer isso. Eu assumo que fiz, mas depois souberam e vieram-me dizer que eu não podia fazer isso. Mas depois chega um ponto em que acaba o estágio e há duas hipóteses, ou temos que os mandar embora e eles não sei para onde vão, devem ir outra vez para o Centro, não faço ideia, essa parte eu já não lhe sei responder... este estágio é fundamental, nunca pensem que vão meter aqui alguém a contrato... ninguém... aí... nem no meu pequeno mundo, acho que fazem isso. Primeiro têm que conhecer, têm que ver como é que é. Se bem que, se eu fosse pelo que ocorreu nesse estágio, eu não o tinha incluído, porque houve muitos problemas... agora

os problemas são 0,3. Na altura houve muitos problemas, porque... houve uma aprendizagem enorme da parte dele... não era assim, pronto. Mas, agora... tem que se olhar e tem que se ver, “Ó pá tens pernas para andar, mereces ser ajudado, ok”. Mas primeiro é importantíssimo esse estágio, é importantíssimo. Aliás, também quando contrato, contrato com termo. Se não servir, ao fim de seis meses mando embora. Para se tentar integrar mais facilmente, dizerem que é estágio não remunerado é uma opção, porque há muitas empresas, que por dificuldades financeiras ou por outras razões, preferem realmente ter alguém que diz “Ó pá vens trabalhar e eu não tenho que te pagar, ok”. É muito mais fácil tentarem integrar dessa forma, do que dizer, “Ele vai para aí, você dá-lhe isto ou dá-lhe aquilo”, não, “Ele vai para aí, você não dá nada”. Olhe, eu acho que o principal, a mim também... não sei... eu neste momento reagiria doutra forma, porque já tenho experiência, mas há doze anos atrás, se me dissessem assim, “olhe vou mandar para aí alguém, tem que lhe pagar isto, tem que fazer isto... se viesse assim com condições, eu se calhar também dizia que não. Por isso, também têm que apresentar duma forma... fácil, não é, “Olhe, é assim e tal”. O gestor da empresa tem que estar a gerir a empresa e não pode estar a fazer o que... teria que haver outros órgãos que deviam ser obrigados a fazer isso e não os gestores das empresas, não é. Agora, se lhe facilitarem a vida, é como eu lhe digo, eu depois pagava-lhe. Ele, com toda a sinceridade dele, disse que eu que lhe dava dinheiro. E vieram-me aqui dizer que eu que não lhe podia dar dinheiro. Pronto, e eu depois não dei. Mas, percebe, é isso. Agora, apresentar logo um caso, “Olhe é um miúdo com problemas de inserção na sociedade ou com outros problemas quaisquer, vai para aí, tem que lhe pagar isto ou aquilo, ou faz isto ou faz aquilo”. Tem que ser cara a cara, porta a porta... perguntar uma, duas, se calhar três vezes, quatro vezes. A mim perguntaram-me uma vez e pode ser, mas há pessoas que se calhar tem que se perguntar mais vezes, tem que se dar o exemplo, “Qualquer dúvida fale com este, fale com aquele, fale com aquela, vai ver que até funciona muitas vezes bem”. O trabalho esse, antes de mim, antes de nós, tem que ser um trabalho... pronto, que eu imagino neste Centro, que tem que haver muitos Centros como este e têm que fazer um trabalho prévio, tanto com eles como ao tentar convencer as empresas, porque é mais fácil para

as empresas dizer logo “Não, obrigada”, é mais fácil. Têm é que tentar convencer. E não pensem que mandam o currículo e que alguém integra, não estou a ver, nem no meu pequeno mundo, não estou a ver.”

Entrevistador: “Quais os fatores que pensa facilitarem a sua inclusão nesta empresa?” (E4: Respondeu na pergunta anterior)

Entrevistador: “Na sua opinião, até que ponto a legislação tem facilitado a contratação/inclusão dos jovens com PDI? Ou pelo contrário, tem dificultado este processo?”

E4: “Não conheço a legislação. Se há legislação, perfeito, divulguem, façam qualquer coisa. É importantíssimo, querem integrar, à partida comecem por ajudar e depois a empresa, se for alguém minimamente honesto e vê que “Ok, até é válido e vamos passar para o quadro”, porque depois é como lhe disse, chega um ponto que eu, ou mandava o “Tiago” embora, como mandei o outro miúdo, porque teve que ser, porque não podiam ser dois. Já o meu marido, já lhe disse, tem vários, mas isso, ele pode, eu não posso. Ou integro e faço um contrato como os outros, igual, tudo igual como os outros. Agora para entrar, tem que haver um incentivo às empresas. Tem que haver, tem que haver, porque as empresas estão a passar... mal. Todas, por isso, não venham pedir às empresas para ajudar, não. Têm que dar incentivos. Deem incentivos. Mas, a legislação não conheço. Não lhe sei dizer.”

Entrevistador: “Pensa ser necessária uma preparação específica para trabalhar com estes jovens profissionais? No seu caso, sentiu essa necessidade?”

E4: “Quando me contactaram de lá e me disseram assim, podemos marcar uma entrevista para levar aí... ou está na disponibilidade de integrar... temos um Centro que trabalhamos com... miúdos, adolescentes, com deficiências. Não me disseram o tipo de deficiências. Eu, ao telefone, quando ouvi deficiências, achei que seria uma deficiência visível, tipo uma trissomia... Eu pensei que ia chegar aqui um miúdo, que eu olhava para ele e via que ele que tinha... algum tipo de atraso evidente, que fisicamente que parecesse. Os outros dois que eu lhe falei, olhava-se para eles e via-se que eles que tinham ali... o “Tiago” não. Até é um menino bonito, tem uma carinha bonita, pronto. Quando... e há muitos anos

atrás, era assim magrinho, sempre foi assim bonitinho... quando me entraram aqui com ele, eu olhei para ele e pensei “Que deficiência é que este miúdo tem, zero de deficiência”, depois ele saiu, ele nem abriu a boca nem nada, mas pronto, ele saiu e depois eu disse assim, “ Olhe, eu não estou a ver qual é a deficiência que ele tem” e aí disseram-me que há um certo grau de... eu tenho até aí um relatório, até diz o grau, e principalmente na altura era de inserção na sociedade, um grave problema de inserção na sociedade, não é. E eu disse “Ok”, mas, como eu lhe disse, eu antes de saber qual era a deficiência, eu disse que sim. E se viesse alguém com uma deficiência muito aparente, eu ia receber na mesma. Mas acredito que às vezes isso possa chocar um bocadinho, mas pronto dou-lhe o exemplo do meu marido, tem lá mais do que um com trissomia 21, uma com dificuldades motoras... Mas acho que não é preciso uma preparação específica para lidar com estes jovens, porque eu vejo pelo meu marido e vejo pelo contacto que eu tenho até com o que está lá há mais tempo, o “João”, tem trissomia 21, evidentíssima, que olha-se para ele e vê-se perfeitamente e eu integrar-me-ia super bem com ele, conforme o meu marido e... acho que não é preciso nenhuma preparação especial, não. É preciso é... é mais até assim... é estar predisposta. Tem que estar predisposta para isso, se não estiver, à primeira coisa, liga para o Centro e diz assim, “Olhe, desculpe, tire-mo daqui”.”

Entrevistador: “O que acha que poderia ser feito no sentido de melhorar/mudar este processo?”

E4: “Acho que passará só por haver muitos Centros como este. Não nos tentem impingir, nós os empresários temos imensas dificuldades de todos os níveis, não nos tentem impingir ninguém. Tentem nos trazer pessoas e nós estaremos abertos. Estou a falar de uma forma geral, pelas empresas. Não sei se é assim, mas estou a falar. Pronto. Estou a generalizar, como se fossem todas como nós. Tentem nos trazer alguém que nós teremos todo o gosto em ajudar, mas que já venha minimamente preparado e não nos mandem a nós procurar isso. Não, por favor, façam assim, façam um telefonema. Apareçam, insistam e... tem é que haver muitos Centros de apoio. Aí conseguem tudo. Aí conseguem tudo. Se for assim... vou dar-lhe um exemplo, ele tirou a carta, agora. Ele meteu-se no carro e foi ao Centro dizer que tirou a carta. Há quantos anos ele saiu de lá? Qualquer

coisa importante que acontece na vida dele, ele diz, ele vai lá e diz. É mais importante a existência destes Centros até do que os incentivos. Deveriam haver muitos pelo país, por todas as cidades, com as pessoas muito interessadas. E se o fizerem conseguem inserir. Não vejo problema nenhum em inserir, mas eu também já lhe estou a dizer no meu pequeno mundo. No ginásio, no restaurante, onde almoço, no café, onde eu vou, no cabeleireiro, eu acredito que não teriam problema em integrar, é minha convicção. Mas isto é o meu pequeno mundo.”

ANEXO 5 - ENTREVISTA 4

Entrevistador: “Qual a função que desempenha nesta empresa?”

E5: “Aqui nesta Instituição, há duas entidades: uma escola de teatro e uma companhia de teatro. Eu sou o diretor das duas.”

E6: “Eu trabalho na contabilidade também, nas duas entidades.”

Entrevistador: “Há quanto tempo?”

E5: “Os dois desde a origem, os dois desde 1990.”

Entrevistador: “Há quantos anos trabalha com estes jovens com Perturbação Desenvolvimental Intelectual?”

E6: “Olhe, o “Pedro” está cá há 17 anos. Mas não... portanto, começou por vir fazer um estágio... agora não sei precisar quanto tempo... eu tenho ideia de três anos. Veio fazer um estágio, era acompanhado por uma coordenadora e esteve a estagiar connosco três anos. Ao fim desses três anos, nós tínhamos que fazer a avaliação para ver se ele tinha condições de ser contratado, pronto, de integrar o quadro e descobrimos que não, que não tinha. Porque ele apesar de fazer as coisas com bastante rigor e de ser capaz de todas as tarefas que nós lhe dávamos dentro de... quando eu digo todas as tarefas é... era serviço externo, era mesmo internamente algum serviço administrativo, na altura era recolha de horas de professores, recolha de faltas dos alunos, ele fazia todos esses trabalhos bem. Só que também nós na altura procurávamos uma pessoa que pudesse estar na portaria da escola, a receber e a dar os livros de ponto dos professores e ele não tinha...”

E5: “Ele tinha alguns aspetos comportamentais complicados, principalmente porque é uma escola com menores, isto é uma escola profissional. Nomeadamente, ele era bastante compulsivo com as miúdas e isso criava... aliás, isso é uma coisa que é preciso estar atento, ainda hoje. Ele continua cá entretanto. Fomos arranjanando programas e formas de... neste momento está

com um programa de apoio, portanto tem um contrato de trabalho e tem um apoio...”

E6: “É Apoio Emprego. É para inserção no mundo de trabalho de pessoas com algumas limitações. Nós conseguimos através do Instituto de Emprego e Formação Profissional, um estágio, já vai no segundo ano, começou agora o segundo ano. Não sei depois que continuidade isto terá, são por três anos, depois não sei o futuro... Nós mantivemo-lo, porque ele nunca mais nos abandonou. Ele nunca mais deixou de vir à escola. Foi como se estivesse ainda em estágio. E, inicialmente, fazia pequenas coisas e dava uma pequena mão e depois conseguimos ali, pagando-lhe algumas despesas que ele teria na deslocação e na alimentação e dando-lhe algum dinheiro... E também foi evoluindo ao longo dos anos... já lá vão dezassete anos, ele foi evoluindo...”

E5: “Ele era um bocadinho problemático quando chegou aqui, também tinha assim uns surtos de alguma agressividade e o que as técnicas do Centro de onde veio achavam é que este era o único sítio, onde ele tinha apesar de tudo conseguido estabelecer relações e tinha gostado de estar aqui. Porque não é um meio preconceituoso, as pessoas não o gozam, porque ele é gordo, não o gozam porque ele é... que eram coisas com que ele se deparava muito nas experiências que tinha feito antes e que o tornavam agressivo, não é. E portanto, foi por se sentir assim bem, que ele foi sempre ficando, até por iniciativa dele. Depois, o que fomos fazendo, e com as imensas limitações financeiras que temos e que imagine, foi tentando arranjar maneiras de, ou pagar-lhe despesas, transportes, alimentações, dar-lhe assim, pronto, valores pequenos, mas os que conseguíamos ou depois a partir de certa altura arranizando apoios para a contratação dele.”

Entrevistador: “**Que perfil de competências considera que estes trabalhadores com Perturbação Desenvolvimental Intelectual devem ter para ingressarem no mercado de trabalho?**”

E5: “Para mim, precisam de ter a capacidade de socializar. Portanto, de se integrarem, de criarem relações, porque foi o maior problema de um e de outro. Ele, porque como lhe disse, é extremamente reativo. E, no princípio até se tornava agressivo... e abusivo também naquelas situações às vezes de apalpar

as miúdas, de as agarrar. Portanto, foram os problemas piores de lidar, no caso dele. De resto, ele é focado. Se a gente lhe diz que ele tem de ir ao banco, e é chato este trabalho no banco, levar dinheiros, trazer dinheiros, depositar dinheiros, e de responsabilidade. E a gente confia completamente nele, ele é completamente fiável. Agora, portanto, ele desempenha com rigor e até com algum orgulho na sua própria capacidade de responder ao que lhe é pedido. Os problemas relacionais são de facto os mais complicados e aqueles que exigem maior atenção da nossa parte. No caso da miúda, igual. A miúda era de uma timidez... extrema. Aliás, não tinha voz durante, durante os primeiros meses aqui, não tinha voz, parecia mesmo muda. E também, portanto... é o que lhe digo, por esta particularidade da escola, que tem o teatro, que tem os miúdos, que também já têm algumas características especiais, porque procuram o teatro, não é, os miúdos que vêm para o curso de interpretação, por exemplo, lutam muito para entrar, porque só vão entrar vinte e são cento e quarenta. E, portanto, há uma predisposição para a tolerância, para a compreensão do outro. Há uma série de ingredientes na escola, que ao fim e ao cabo ajudaram um e outro, porque ela também está muito mudada neste momento, a miúda já é, desse ponto de vista da socialização, já não tem comparação com o que era quando chegou aqui. Portanto, a maior qualidade que eles precisam de ter é a capacidade de se adaptarem, de se relacionarem.”

Entrevistador: “E nesta Academia, em particular? Que perfil de competências considera que devem ter para as funções que desempenham?”

E5: “A empatia. Terem percebido que... isto é uma Instituição com muita gente, mas que quer da parte dos outros funcionários, quer da parte dos professores, quer da parte dos alunos, havia um ambiente que propiciava a integração deles, que os integrava. E eles acabaram por desenvolver competências sociais.”

Entrevistador: “Tendo em conta os funcionários com PDI que supervisiona, parece-lhe que apresentam as competências que descreveu anteriormente?”

E5: “Sim, foi um processo. No caso do “Pedro”, há uma grande transformação ao longo dos anos. Ele continua a ser infantilizado, não é. Ele ao fim e ao cabo

parece um miúdo de treze anos ou catorze anos, ou doze. Tem atitudes infantis mesmo, de se pegar com outro funcionário, sabe, de chamarem nomes um ao outro. A “Maria” é tímida. Ela é metida para dentro, ela é muito fechada. O “Pedro” não, o “Pedro” é extrovertido.”

E6: “A maneira de ser da “Maria” sempre foi muito diferente da do “Pedro”. E tinha falta de confiança notava-se, não é. Não se sentia confiante a servir as pessoas e até fazer um troco e assim. À medida que as pessoas foram também se relacionando com ela e pedindo para ela participar mais no trabalho, ela mudou. Mas eu acho que já desde o início, nunca foi um caso igual, nunca. Aliás, nós do Centro que a trouxe para cá, chegamos a ter aqui outra menina a fazer estágio que não resultou, mas também não tinha o comportamento do “Pedro”. Era uma pessoa que tinha um comportamento totalmente diferente.”

E5: “Esta outra menina aparentemente era mais sociável, mas ao mesmo tempo tinha uma coisa muito chata, que era, tinha um mau feitio, no sentido de ser, por exemplo, muito coscuvilheira, muito intriguista e de dizer mal dos colegas. Tinha assim uma série de ingredientes que criavam algum mal estar à volta dela. Apesar, de lhe dizermos, ela era assim e não conseguiu mudar.”

Entrevistador: “**Considera que o trabalho desenvolvido por estas pessoas com Perturbação Desenvolvimental Intelectual responde às reais necessidades da Instituição? Ou por outro lado, pensa que a sua inclusão nesta Instituição condiciona de alguma forma o trabalho desenvolvido?**”

E5: “A gente de qualquer maneira, já adequou a função a ele. E, portanto, ele agora faz bem a função que tem para fazer. Por exemplo, no caso do “Pedro”, neste momento sim, porque a gente já lhe determina como trabalho aquilo que ele faz, ou seja, nós já sabemos que não o podemos por no atendimento. Se viesse outra pessoa que conseguisse fazer atendimento era melhor, porque nós gostávamos de ter na portaria, porque a portaria é a cara da escola e portanto é preciso que haja ali alguma... na função que o “Pedro” desempenha, ele está bem, ele faz bem as coisas que tem que fazer.”

E6: “Eu acho que o único problema do “Pedro” e que nós não teríamos com outra pessoa, ele faz as coisas bem, outra pessoa não faria melhor, a única coisa que eu acho que nós temos um bocadinho mais de trabalho com o “Pedro” é porque,

por exemplo, ele vai a umas instalações que nós temos fora daqui tratar dum assunto e em vez de tratar do que tem a tratar e vir embora, é capaz de ficar lá mais meia hora. Outra pessoa que não o “Pedro” teria um maior cuidado em cumprir este tipo de coisas, mas aquilo que ele faz, outra pessoa não faria melhor. Eu falo por exemplo mais daquilo que eu lhe peço para fazer, não é. Ele faz direito, ele se tiver qualquer dificuldade, logo me liga a dizer “Como vou resolver isto” e nós aqui damos-lhe indicação. Portanto, ele as coisas que tem a cargo dele não seriam melhor feitas por outra pessoa. Eu acho que é mais o comportamento.”

E5: “Eu percebo bem a pergunta que está a fazer, que é... e estamos sempre num panorama que é importante que perceba que é o de limitações financeiras muito fortes, não é, nós temos limitações financeiras muito grandes e, portanto, não é fácil contratar pessoas. Aliás, há um orçamento e para sermos muitos, temos de encolher todos para caber lá dentro, não é, é um bocadinho esse espírito. Portanto, por isso é que para a contratação do “Pedro” recorremos sempre a apoios. Nós sabíamos bem que não tínhamos recursos financeiros próprios para poder ajudar a integrar completamente uma pessoa que tem limitações e problemas, entende. Portanto, é assim, o que na verdade aconteceu, foi que nós criámos um perfil profissional adequado a ele, percebe. Não podemos dizer que ele esteja a tirar o lugar a ninguém, na verdade. A “Maria” tem, parece-me a mim, uma vida mais simples, porque é uma assistente no *snack bar*, não é, portanto tem funções... primeiro, está sempre ali naquele espaço e com duas pessoas próximas dela, portanto, é bastante mais simplificado o trabalho dela, não é, menos responsabilidade...”

Entrevistador: “Quais as potencialidades destes jovens/adultos com Perturbação Desenvolvimental Intelectual?”

E5: “Eu acho que é a vontade de se integrarem, a vontade de comunicar, de estar presentes... eles... por exemplo, ele participa muito, assim, na vida da escola, sempre que há festas ou há espetáculos ou há aniversários... ele é extremamente ativo, ele nota-se que é uma dimensão muito importante para o equilíbrio dele... a ideia de haver amizades e empatias que ele cria no local de

trabalho. Ele não olha só para isto como um local de trabalho. Ele oferece-se para vir aos sábados se for preciso. Ele... percebe... é como se a vida dele..."

E6: "Ele ainda não estava, digamos, com este sistema de ter um ordenado, pronto, e... vinha para aqui o dia todo. Para ele a remuneração não era importante. Ele queria sempre ajudar e até às vezes ficava chateado se uma pessoa dissesse "Não, não quero que faça". Ele quer sempre ajudar. A menina que está no *snack bar* não sei dizer, porque eu não convivo tanto. Sei que ela é muito amorosa, é muito educada."

Entrevistador: "E quais as limitações destes profissionais com Perturbação Desenvolvimental Intelectual?"

E5: "O "Pedro" é essas expulsões assim mais infantis e às vezes descontroladas, não é, ficar furioso, ficar raivoso, de se meter com as miúdas e com os miúdos também, porque depois comporta-se mesmo com os rapazes, comporta-se como um miúdo, não é, de empurrão, aquelas coisas mesmo de rapazes. É de facto a limitação maior dele. É aquilo que nos exige maior atenção. É esse lado relacional. Ela, eu, na verdade, neste momento não diria que sintam algum... problemas no funcionamento dela."

Entrevistador: "Como se adaptou às suas dificuldades? O que foi necessário mudar?"

E5: "O "Pedro" às vezes mente também."

E6: "Temos de ter muito maior atenção, dá muito trabalho. Eu, às vezes, quando ele exagera, até digo que já estou cansada, porque exige uma atenção constante. Ainda hoje quando cheguei de manhã, não se sabia do "Pedro". Vai lá em cima buscar os jornais. Ele tem obsessão por trazer os jornais... trazer o jornal para aqui, para acolá, parece que faz distribuição de jornal. E isto exige que uma pessoa além do nosso trabalho, que temos de fazer, estamos sempre a pensar onde é que está o "Pedro". Ele foi fazer aquilo que a gente fez, muito bem, que isso faz sempre. Mas, depois faz uns desviozinhos. E aí temos de estar sempre a ver. E isso dá muito trabalho. No caso da "Maria", eu acho que não. Ela inicialmente tinha muita dificuldade em fazer trocos. É engraçado, eu não sabia disso. A Dra. do Centro de Educação e Formação Profissional, de onde veio a "Maria", disse-nos que ela não tinha a noção do valor do dinheiro. E eu

não fazia ideia, porque o “Pedro” também não tem bem a noção, não tem bem a noção, porque nunca lhe faltou, porque mesmo quando ele não estava a ganhar, ele dinheiro para as coisas sempre teve, portanto... mas agora, eu acho que ela já não tem grandes limitações agora... já faz os trocos, já recebe, faz registos...”

Entrevistador: “Como caracteriza a relação destes profissionais com os colegas?

(São tratados de forma diferente? Trabalham juntos? Almoçam juntos? Saem depois do trabalho?) ”

E6: “O “Pedro” é este problema que se referiu.”

E5: “O “Pedro” tem esse lado abusivo muitas vezes com os alunos, mas que melhorou bastante, ainda assim, melhorou bastante, porque chegou a certa altura que a pior coisa que lhe podia acontecer era mandá-lo para casa de castigo, é dizer, “Não vais trabalhar amanhã”. Que até era dramático para ele. Portanto, e isso aconteceu algumas vezes, por causa desse tipo de problemas. Ele depois tinha um colega que não tem limitações, mas que é muito parvalhão. E acaba às vezes por ter relações ali conflituosas com ele. E não é só culpa dele. Porque de resto com os outros colegas, ele não é problemático... tirando ter a mania que às vezes dá ordens, não é.”

E6: “Tirando isso, mas nós sempre o chamamos à atenção em relação a isso, porque ele relativamente a alguns colegas, tem essa atitude, “Ah, tens de fazer isto, tens de fazer aquilo”. Pronto, começou a ser ele a determinar o trabalho das pessoas, mas nós, refreamos essa...”

E5: “E as pessoas têm bastante atenção a ele, ou seja, compreendem que há ali uma questão com a qual é preciso lidar. É isso que a gente lhes diz, é preciso...”

Entrevistador: “E a sua relação com eles? Como a caracteriza?”

E5: “É boa, com ambos. Embora o “Pedro” exija uma atenção constante, cumpre sempre tudo o que lhe solicitamos, quer sempre ajudar. A “Maria” é também muito prestável, é amorosa e educada.”

Entrevistador: “Considerando os trabalhadores com PDI que esta Academia possui, sente que um deles se sente mais satisfeito do que o outro? O que acha que contribui para que isso aconteça?”

E6: “Eu inicialmente achava que a “Maria” estava um bocadinho... sentia-se deslocada... mas agora não... eu acho que os dois estão contentes. Isto é a minha opinião. No caso da “Maria” por exemplo, também nós fomos elogiando o trabalho dela, falando com ela, pedindo-lhe a ela as coisas para ela participar mais... e fazendo-lhe uns elogios e ela fica contente. Eu acho que ela neste momento também ela está contente.”

E5: “Eu também tenho essa perceção. No caso da “Maria” damos sempre um *feedback* positivo e pô-la à vontade foi importante, pô-la à vontade foi muito importante, falar com ela, pedir-lhe a ela as coisas. Como eu lhe estava a dizer há bocado, o facto de isto ser um teatro e uma casa de espetáculos, espetáculos dos alunos, espetáculos da companhia, etc, também propicia muito uma... um convívio extra laboral, não é. Por exemplo, a “Maria” agora vai ver espetáculos... o “Pedro” sempre veio... o “Pedro” vem ver ensaios e tudo.”

E6: “Eu fiquei muito admirada com a “Maria”, porque quando foi o recital, ela veio e trouxe uma coleguinha lá da Instituição onde ela está.”

E5: “Isso proporciona a criação de relações fora do trabalho também, quer com os alunos, quer com os professores, quer com os colegas. O sair à noite, o estar com os outros, ajuda muito, eu acho que sim. Depois o “Pedro” é fascinado também por atores e por pessoas. E aparecem muitos atores assim aqui conhecidos ou que são amigos e vêm nos visitar ou às vezes estão a fazer teatro connosco. E isso é uma coisa que ele adora. E outra coisa que adora são as reportagens sobre esta Instituição, pôr-se atrás da câmara, parece o emplastro [riso]. Ele arranja sempre maneira de passar assim ao fundo, sabe, passa assim lá no fundo, mas a olhar, assim... às vezes é preciso dizer-lhe, “Por amor de Deus, pare!”.”

Entrevistador: “**Considera que existem dificuldades que condicionam a contratação das pessoas com PDI? E, nesta Instituição, em particular, foram sentidas?**”

E5: “Eu acho que fundamentalmente o meu problema de recursos financeiros para poder suportar esse encargo, não é. Esse é o problema. Aqui é claramente o problema. No caso da “Maria”, é suposto que o bar, portanto, a escola não tem condições para sustentar o bar, portanto é suposto que o bar seja autossuficiente

e se sustente a si próprio, não é, portanto, não há aqui também perspetivas de “Ai que lucro, vamos ficar riquíssimos” com o bar, até porque o bar é pequenino, percebe, basicamente é da comunidade escolar, portanto os preços têm que ser controlados, porque os miúdos não podem estar a pagar... não é... portanto, tem de haver algum cuidado com os preços no bar. E portanto o bar gera uma receita e é supostamente a partir da receita que deverão ser pagas as pessoas que lá trabalham, não é, de maneira a que o bar não seja um problema para a escola. Portanto, no caso da “Maria”, será viável, é ou não é viável que se mantenha a “Maria” com um contrato. No caso do “Pedro” é o mesmo problema, é assim, a existência destes programas é fundamental para nos ajudar a manter este posto de trabalho.”

Entrevistador: “Quais os fatores que pensa facilitarem a contratação destas pessoas cm PDI? E, no caso concreto destes trabalhadores?”

E5: “São os apoios. A contratação através do Centro de Educação e Formação Profissional.”

Entrevistador: “Considera que existem dificuldades para uma inclusão destes jovens/adultos no seu local de trabalho? E nomeadamente nesta Instituição?”

E5: “Eu acho que o que pode limitar é como lhe tenho dito, é mesmo os problemas de ordem comportamental. E as relações às vezes complicadas que criam com os outros. Ela por excesso de timidez e ele por ser bastante infantilizado e às vezes descontrolado. Em qualquer um dos dois casos, aqui neste momento, são duas situações controladas. Portanto, que já não são um obstáculo nem põem em causa a permanência deles, não é, quer dum quer doutro. Agora, acho que será sempre esse o maior... ele vem parar aqui, o “Pedro”, depois de algumas experiências de colocação em situações do género, noutras sítios onde não conseguia ficar, onde rapidamente desenvolvia relações agressivas com colegas e... porque lhe chamavam gordo, porque lhe chamavam não sei o quê... ele foi operado, ele meteu uma banda gástrica, percebe... e portanto tinha esse complexo, não é. Outra tarefa relativamente a ele foi esse controle. Ele era obeso, mas obeso mesmo. E então, nós pedíamos para termos alguma atenção e tentarmos controlar a atuação dele com a comida. E então,

quando o mandávamos fazer um recado, ele demorava mais do que o que era suposto e chegava aqui ainda cheio de açúcar. E perguntávamos-lhe, “Ó “Pedro” o que é que esteve a fazer, esteve a comer bolos?”. E ele respondia “Não”. Não tinha a noção de que estávamos a ver tudo.”

Entrevistador: “Quais os fatores que pensa facilitarem a sua inclusão nesta Academia?”

E5: “É fundamentalmente o ambiente particular, de tolerância e de respeito, que caracteriza a escola.”

E6: “Eu acho que outras empresas que contratem estes jovens, digamos assim, não têm flexibilidade para se adaptarem às vezes e mesmo quem os está a coordenar tem que ter uma disponibilidade, não estou a dizer de tempo, que eu não tenho, mas tem que estar atento e às vezes as pessoas não têm hipótese de fazer isso. Em termos profissionais, ele veio com competências já, agora a nossa grande dificuldade foi sempre o comportamento. Nós quando estávamos noutra local chegámos a experimentar pô-lo na portaria. Uma vez recebeu os professores com um caixote na cabeça. Vimos logo que era impossível. Pôs um caixote na cabeça. Era impossível. E então começámos a desviá-lo para outras tarefas que fossem mais nos bastidores, não é. Lá em baixo ele nunca fica. Também há que as pessoas, pronto, a entidade que contrata ter um bocadinho essa disponibilidade de ir acompanhando e... pronto... e...”

Entrevistador: “Na sua opinião, até que ponto a legislação tem facilitado a contratação/inclusão dos jovens com PDI? Ou pelo contrário, tem dificultado este processo?”

E5: “Relativamente ao nosso caso concreto ajudou, no nosso caso concreto ajudou.”

E6: “Eu penso que agora a criação de alguns programas novos, eu não sei pormenores sobre eles, mas a criação de alguns programas novos dirigidos para estas pessoas que ajudam a colocá-los dentro das empresas, ajudou. Eu também não sei qual seria o panorama antigo, se não existia nada e agora foi criado tudo há muito pouco tempo, não sei. Tivemos conhecimento, quando eu e a “Sandra” fomos a uma conferência a este Centro, onde eles falaram do emprego apoiado e tudo. Eu acho que o Instituto do Emprego também está a

tentar criar mais condições para estas pessoas poderem ser colocadas nas empresas. Eu penso que isso é uma coisa relativamente recente, mas não tenho a certeza do que estou a dizer.”

E5: “Nós vamos tendo esse *feedback* também do Centro. Mesmo sempre todos os programas que foram lançados aqui, foi sempre o Centro que alertou e disse, “Olhe, se vocês acham que eles têm condição para ficar, vamos usar o programa não sei quê” ou “a medida não sei quê”. Portanto, é através do Centro que vamos tendo... porque eu realmente desconheço a legislação.”

Entrevistador: “**Pensa ser necessária uma preparação específica para trabalhar com estes jovens profissionais? No seu caso, sentiu essa necessidade?**”

E5: “Não. Quem faz aqui um papel, um bom papel e um papel predominante é o Centro. O Centro que os acompanha e que os ajuda a preparar e que estabelece uma relação fundamental com os empregadores, conosco. Foi muito importante, logo nos primeiros tempos. O Centro faz aqui um papel de mediador, fundamental, e nós sem o Centro não teríamos, porque não temos essa, não teríamos essas qualificações sequer para lidar profissionalmente com pessoas com... quer dizer, temos a... o bom senso, temos a simpatia, temos esse tipo de ingredientes, mas não temos a competência técnica e era o Centro que nos trazia...”

Entrevistador: “**O que acha que poderia ser feito no sentido de melhorar/mudar este processo?**”

E5: “Eu acho que o problema que o “Pedro” tem é para a vida dele, não é uma coisa pontual, nem que vai durar três ou cinco anos. Portanto, acho que estes programas deviam acompanhar a vida profissional das pessoas, não é, porque partir do princípio que quando o programa acabar, daqui a três anos, o “Pedro” está transformado e, portanto, já são dispensáveis... isso depois não é verdade, não é, não é verdade. O “Pedro” tem aqueles problemas de base que vai ter sempre na profissão, portanto este apoio ajuda-nos a... ajuda-nos a mantê-lo. Portanto, tenho pena que seja limitado no tempo, entende.”

E6: “Eu acho, pronto, que dentro do possível, havia de se criar... mas há aqui uma coisa que falha... que eu acho que pode haver muitas empresas que

poderiam chegar a contratar estes jovens, mas têm desconhecimento do que existe, até para incentivos, não é, porque se podia criar para as próprias empresas algum incentivo se contratassem pessoas com estas limitações... Eu acho que... pronto, eu acho que é isso que falta, informar também e ir junto das empresas e... porque as pessoas também... lá está... assustam-se e se nós não tivéssemos esta experiência com o Centro, nós nunca teríamos... no fundo eles é que nos contactaram a primeira vez.”

ANEXO 6 - ENTREVISTA 5

Entrevistador: “Qual a função que desempenha nesta empresa? Há quanto tempo?”

E7: “Sou responsável de recursos humanos, já desde 2006.”

Entrevistador: “Há quantos anos trabalha com estes jovens com Perturbação Desenvolvimental Intelectual?”

E7: “Desde 2007. A empresa já por si já tem um histórico de contacto, de trabalho com associações como a APPACDM. Nós temos umas peças em que eles montavam uns conjuntinhos, umas bolsinhas na APPACDM, que eram feitas lá e pronto. E a partir daí depois em 2007, 2008, iniciámos estágios aqui. Iniciámos aqui vários, ao longo deste tempo todo. Tivemos mais ou menos quinze, dezasseis estagiários. Desses ficaram dois que estão agora... Há um que está desde 2007, 2008. O outro é mais recente, já está aqui há um ano e qualquer coisa. Está com emprego apoiado. Teve em estágio da APPACDM e agora está em emprego apoiado. Com a Associação, com a Dra., conseguimos, porque era a única forma, porque ele tem algumas lacunas a nível cognitivo. Ele está a trabalhar, está numa equipa. Nós já temos um historial de experiência com a deficiência mental e com este tipo de jovens, já estamos treinados, estamos treinados.”

Entrevistador: “Que perfil de competências considera que estes trabalhadores com Perturbação Desenvolvimental Intelectual devem ter para ingressarem no mercado de trabalho? E nesta empresa, em particular?”

E7: “Têm que ter assiduidade e alguma responsabilidade. Aqueles que nós temos cá têm gosto em estar cá, sentem-se integrados. Com este trabalho que nós vamos desenvolvendo ao longo dos anos, vamos conseguindo que eles

também se desenvolvam um bocadinho mais. Alguns entram aqui mesmo quase sem falar, sem comunicarem e quando acabam os estágios, já comunicam, já têm responsabilidades, já sabem que têm de vir a horas, sair a horas, têm mais responsabilidade e trabalham melhor. É mais ou menos nesse sentido. Nos jovens não há assim nada que possamos dizer qual é a característica deles, porque são todos diferentes. Ou têm mais deficiência cognitiva que outros... são todos diferentes. Cada caso é um caso. Mas primeiro têm que ter um bocadinho de sentido de responsabilidade, serem assíduos, porque em termos das Escolas, das Associações, eles têm um bocadinho de liberdade, fazem às vezes o que querem, quando querem. E numa empresa, eles têm que se mentalizar, têm que assumir que têm que estar aqui durante aquelas horas. Esse é o primeiro passo, responsabilizarem-se e depois têm que ter também uma certa autonomia. Eles vêm sozinhos para aqui, vêm de transportes públicos, vêm de... têm que ganhar essa responsabilidade de se sentirem úteis. Depende um bocadinho do grau de incapacidade, porque há alguns que não conseguem e nesses casos nós também temos protocolo com a APPACDM, em que eles fazem lá as pecinhas, montam as saquinhas. Têm que ter um bocadinho de autonomia. Isso é condição essencial. E aqui é um trabalho que é preciso ter um bocadinho de atenção, porque nós trabalhamos com peças metálicas que podem ser perigosas.”

Entrevistador: “Tendo em conta os funcionários com PDI que supervisiona, parece-lhe que apresentam as competências que descreveu anteriormente?”

E7: “Têm. Há um que ainda é uma obra em curso [riso]. Estamos em progresso. Ainda há pouco tempo estive aqui a Dra. do Centro de onde veio, estivemos a fazer um brainstorming com o rapaz para ele ir acompanhando e também para ver se ele evolui mais um bocadinho, apesar das condicionantes que tem. A ver se ele avança mais um bocadinho. Ele sentindo-se apoiado, sentindo que está a ser monitorizado, pode ser que ajude um bocadinho.”

Entrevistador: “Considera que o trabalho desenvolvido por estas pessoas com Perturbação Desenvolvidamental Intelectual responde às reais necessidades da Instituição? Ou por outro lado, pensa que a sua inclusão nesta Instituição condiciona de alguma forma o trabalho desenvolvido?”

E7: “Nós tentamos sempre colocá-los em locais em que eles possam ser úteis, apesar das menos valias que possam ter. Há tarefas que não executam. Mas já tivemos alguns colaboradores... alguns estagiários que não conseguiam contar. Então tarefas que exigiam contagem não podiam fazer, mas por exemplo temos outras tarefas mais simples que são executadas por pessoas normais que eles também podem executar. Nós tentamos adequar às vezes as tarefas ao grau de incapacidade. Tentamos sempre que eles sejam produtivos, senão também eles iriam sentir-se mal. Apesar da incapacidade, eles conseguem perceber se o trabalho deles é válido ou não. Eles estão na mesma secção, mas em funções diferentes.”

Entrevistador: “**Quais as potencialidades destes jovens/adultos com Perturbação Desenvolvimental Intelectual?**”

E7: “O gosto que eles têm pelo trabalho. Sentem-se integrados, sentem-se valorizados e correspondem também dessa mesma forma, não é. Esforçam-se. Há um que ainda temos ausências de vez em quando, assim um bocadinho estranhas, mas o outro não, não falta.”

Entrevistador: “**E quais as limitações destes profissionais com Perturbação Desenvolvimental Intelectual?**”

E7: “As tarefas que exigem mais raciocínio, que exigem pensar se vou por aqui ou se vou por ali, o que é que tenho que fazer, têm que ser sempre de certa forma direccionadas, têm que ser monitorizados, têm tarefas mais simples, mas que são úteis. Não conseguem raciocinar às vezes e se em vez de estarem aqui, se forem para outro lado ajudar, conseguiam fazer... ajudar o colega... mas nem sempre... depende da limitação. Eles estão num grupo, na secção da pintura, estão num grupo, em que há várias tarefas que eles podem fazer e têm um ajudante, mas há umas que eles podiam verificar a peça quando sai da pintura, mas eles não conseguem ou contar peças... podem baralhar-se, confundir-se e depois ia ser stressante para eles e stressante para toda a gente, não é, podem enganar-se e depois... mas em vez de estar na saída da peça, podem estar a apoiar a colocar a peça para ser pintada, que é um trabalho útil, também sentem-se realizados e que é necessário. Se não forem eles, é outra pessoa.”

Entrevistador: “Como se adaptou às suas dificuldades? O que foi necessário mudar?”

E7: “Tentamos lidar sempre com eles da mesma forma que se lida com os outros, tentar uniformizar. Não tratá-los de forma diferente, porque senão eles também sentem isso. E quando é necessário, chamamos aqui juntamente com a responsável da pintura que é uma senhora e com a APPACDM, no início dos estágios e vamos acompanhando... chamamos aqui, falamos aqui, motivamos e depois seguem o caminho... de forma a que... não vamos no local estar a tratá-los de forma diferente.”

Entrevistador: “Como caracteriza a relação destes profissionais com os colegas?

(É tratado de forma diferente? Trabalham juntos? Almoçam juntos? Saem depois do trabalho?) ”

E7: “Almoçam todos em conjunto aqui. A maior parte almoça aqui nas nossas instalações. Almoçam em conjunto, não há grande distinção. Nós temos pessoas de várias zonas. Eles integram-se perfeitamente uns com os outros no intervalo. Ninguém trata ninguém de forma diferente. No intervalo estão juntos, estão juntos com os outros, conversam, vão ao café. Na hora do almoço vão ao café em conjunto. Já trabalhamos com deficientes há alguns anos... o pessoal já está habituado e não faz distinção, porque senão também não conseguiríamos reabilitar alguns jovens, não é.”

Entrevistador: “E a sua relação com eles? Como a caracteriza?”

E7: “É normal, é igual aos outros. Quando tenho que chamar à atenção, faço-o aqui, nesta sala ou na sala em baixo, de forma isolada. Não assim grande distinção em termos de tratamento, temos de tratar sempre de forma igual, não fazemos nenhuma distinção. Às vezes a forma de conversar para tentar atingir objetivos, pode-se utilizar outro tipo de linguagem, não é, que seja mais acessível, mas não é assim grande... a única diferença é essa.”

Entrevistador: “Considerando estes dois trabalhadores com PDI, sente que algum deles se sente mais satisfeito do que o outro? O que acha que contribui para que isso aconteça?”

E7: “Eu penso que ambos estão satisfeitos, embora o mais jovem, por ser mais jovem, padece de problemas de juventude [sorriso], por ser mais jovem, é mais imaturo, mas não tem... de resto acho que estão satisfeitos.”

Entrevistador: “**Considera que existem dificuldades que condicionam a contratação das pessoas com PDI? E, nesta empresa, em particular, foram sentidas?**”

E7: “Nunca tivemos quaisquer problemas na contratação destes jovens. Começamos por contratá-los através da APPACDM. Eles contactaram-nos, já temos um protocolo, já conhecia a Dra. que vai trazendo para aqui alguns estagiários e depois desses... Eles têm que ser produtivos também, não é. Alguns infelizmente não ficaram, porque também não eram produtivos e depois aí é que iria ser mais complicado mantê-los aqui e arranjar tarefas mais específicas só para esse tipo de situações. Relativamente a outras empresas, penso que o estigma condiciona... a noção que eles não vão ser produtivos, que não vão ajudar, vão complicar, por serem diferentes. Nalguns casos, eu penso que será essa situação... porque se lhes derem um bocadinho de chance, de possibilidade, talvez fiquem surpreendidos, mas à partida ficam logo a pensar que será mais um peso. Essa questão do peso é... depois os empresários e as empresas não ficam interessados, não é.”

Entrevistador: “**Quais os fatores que pensa facilitarem a contratação destes profissionais? E, no caso concreto destes trabalhadores?**”

E7: “Não sei... é muito difícil... Já existem os estágios das Associações em que são pagos... em que as empresas, os empresários não pagam nada, não é... que já são oferecidos. Há a possibilidade de eles estagiarem, de eles conhecerem... e pouco mais se pode fazer. Nesta empresa foi o fator facilitador. Em parte também porque senão também não conseguiríamos ver se eles se iriam adaptar ou não. Nós tivemos aqui vários casos, tivemos dezasseis ou dezassete estagiários durante este tempo todo e nem todos se adaptaram. Saem da escola, da APPACDM, vêm estagiar e depois passam para um estágio apoiado e depois podem singrar, dependendo... um deles está efetivo.”

Entrevistador: “Considera que existem dificuldades para uma inclusão destes jovens/adultos no seu local de trabalho? E nomeadamente nesta empresa?”

E7: “Temos sempre que contar com os colegas de trabalho para os apoiarem... no início, muitos deles têm algumas dificuldades, porque não estão habituados a trabalhar em empresas, estão habituados a estar nas Associações, têm muita liberdade e.... têm que estar compenetrados, estarem concentrados naquilo que estão a fazer... é o que custa mais no início, porque eles têm... são muito dispersos e se não tiverem ninguém a apoiar, se os colegas não ajudarem, eles não... não vai resultar. Noutros locais, às vezes podem ser muito maldosos. Há muitos sítios, muitas empresas, em que os colegas de trabalho podem ser muito maldosos para com esse tipo de pessoas e colaboradores com deficiência. Aqui não tem acontecido, porque também já temos um historial, já... a mentalidade é diferente, mas algumas empresas mais pequeninas é que às vezes as pessoas brincam com a situação dos deficientes... e gozam e são um bocado, um bocadinho más... por serem diferentes... por serem diferentes são... são colocados de parte. Mas, felizmente aqui não temos tido essa situação.”

Entrevistador: “Quais os fatores que pensa facilitarem a sua inclusão nesta empresa?”

E7: “Tivemos aqui alguns que tinham uma deficiência mas profunda em estágio, mas não foram discriminados. Nós temos já um historial de conhecimento da situação da deficiência e sabemos como devemos tratar o colaborador, o candidato ou estagiário. Já tivemos várias sessões ao longo destes anos todos, várias reuniões, em que vamos sempre mentalizando e focando, de forma a aceitar a diferença e encaminhá-los para que eles se sintam integrados. Isso facilita muito a integração. Com isso eles melhoram estas capacidades. No caso do colaborador mais antigo, quando veio para cá, não falava com ninguém. E depois foi integrado numa equipa, depois mudou para outra, até arranjarmos uma equipa em que ele desabrochasse mais. E foi na secção da pintura que ele mostrou as suas aptidões e conseguiu ficar cá como efetivo.”

Entrevistador: “Na sua opinião, até que ponto a legislação tem facilitado a contratação/inclusão dos jovens com PDI? Ou pelo contrário, tem dificultado este processo?”

E7: “Inicialmente era mais facilitadora, agora já é mais restritiva, porque perdeu-se muito com a crise, perdemos muitos dos apoios que davam à inclusão dos trabalhadores deficientes. Os estágios já não são tão fáceis. Também é preciso dar uma oportunidade às pessoas, não é, e essa forma de oportunidade tem que ser o estado também a ajudar. Quando o estado não ajuda, torna-se tudo difícil, porque as empresas também têm que dar lucro. O objetivo das empresas é dar lucro e é... temos de pagar as contas a toda a gente, aos funcionários, não é. Já não dão tanto apoio. E é por aí que ajudariam a inclusão dos trabalhadores com deficiência. O estado tem que ajudar a dar conhecer esse tipo de jovens, ou trabalhadores, de forma a que eles sejam integrados mais facilmente. Eles dão apoio ao jovem, financiam com pagamento do subsídio de almoço, com o pagamento da deslocação, durante esse período de estágio, o pagamento do passe. Se é pelo emprego apoiado, há um período de integração, em que o estado comparticipa e depois é revisto anualmente, de forma a ver se ele atinge os objetivos ou não. Nesta última situação até foi rápido a obtenção do estágio, não demorou muito. Também começámos a preparar com antecedência... uns meses antes começámos a preparar tudo, de forma a que no momento... mas as Associações antigamente tinham mais facilidade em preparar os jovens para estágio e agora não têm tantas possibilidades. Os jovens antes de chegar a um local para estagiar, têm um trabalho de meses, meses antes lá que é para preparar, para mentalizar, que é para quando chegarem aqui, virem com uma atitude positiva, porque se eles vêm a pensar que aqui é igual à Associação, que podem sair, levantar-se e ir lá fora fumar um cigarro... eles têm que estar concentrados e mentalizados que têm que fazer as tarefas que foram destinadas... depois a partir daí começam a ver que vale a pena e até ganham gosto. Mas há sempre uma preparação inicial, ainda grande. Sem essa preparação, depois eles chegam aqui e não conseguem. Eles têm limitações, têm algumas limitações e têm que ser preparados para isso.”

Entrevistador: “Pensa ser necessária uma preparação específica para trabalhar com estes jovens profissionais? No seu caso, sentiu essa necessidade?”

E7: “Não, porque antes disso, também temos conversas com a parte da Associação, em que já nos vão dizendo como é que é o jovem, de forma a que nós já estejamos minimamente preparados para o tipo de deficiência que ele tem e possamos interagir com ele da melhor forma e, no início, é sempre acompanhado pela Associação, que é para permitir a passagem e permitir que ele não entre em choque, não é. Ele também tem que estar depois preparado para receber novas formas de estar, num sítio diferente. Ele estando habituado a uma Associação, ou estando habituado a estar em casa, entrando numa empresa, é sempre um choque, seja para quem for, não é. Quando se sai da escola e se entra numa empresa é sempre diferente. Depende depois do apoio que se tem lá, se for bem apoiado permite a integração de uma forma mais suave e mais fácil.”

Entrevistador: “O que acha que poderia ser feito no sentido de melhorar/mudar este processo?”

E7: “O estado apoiar mais um bocadinho, de forma a facilitar a integração, porque sem isso, não se consegue integrar, porque eles têm uma curva de aprendizagem diferente e têm um período de preparação diferente de um trabalhador normal, de uma pessoa normal, não é. Devido às limitações que têm, eles têm que ser preparados com alguma antecedência e num trabalho antes, de forma a que eles se integrem na sociedade. Senão nunca mais se vão integrar. Vão andar a penar nas Associações até acabar... e depois vão para casa e ficam em casa sem fazer nada. E depois os problemas serão maiores e o Estado gasta mais dinheiro. Era preferível que o Estado investisse mais um bocadinho e apoiasse.”

ANEXO 7 – QUADRO CATEGORIAL

Categorias	Subcategorias	
Perfil de competências do profissional com PDI	Perfil de competências desejado	Competências gerais
		Competências específicas
	Perfil de competências demonstrado	Potencialidades
		Limitações
Correspondência do perfil do jovem com PDI às necessidades da entidade empregadora	Correspondência total	
	Correspondência condicionada	
Relações das pessoas com PDI no contexto de trabalho	Relação com o supervisor	
	Relação com os colegas de trabalho	
	Outras relações interpessoais	
Reação e adaptação do supervisor às dificuldades do jovem com PDI	Acompanhamento e orientação do trabalhador com PDI	
	Postura do supervisor	
Satisfação no trabalho por parte do profissional com PDI	Satisfeitos	
	Insatisfeitos	
Barreiras à contratação/inclusão	Características inerentes à pessoa com deficiência	
	Características do mercado de trabalho	
	Falta de sensibilidade dos supervisores de empresas privadas	
	Desconhecimento das reais potencialidades dos trabalhadores com PDI	
	Preconceito social em relação à deficiência	
	Educação	
	Superproteção familiar da pessoa com deficiência	
	Negação da deficiência por parte da família do jovem com PDI	
Desadequação do percurso escolar		

	Insuficiência das políticas públicas de apoio à pessoa com deficiência
	Desconhecimento das políticas públicas de apoio à pessoa com deficiência por parte dos empregadores
	Falta de disponibilidade por parte do supervisor no acompanhamento e orientação dos jovens profissionais com PDI
Facilitadores da contratação/inclusão	Articulação escola - formação profissional
	Articulação formação profissional-emprego
	Formação em contexto prático ao jovem com PDI
	Expetativas do empregador relativamente ao funcionário com PDI
	Experiência adquirida pelo jovem com PDI
	Acesso a experiências com jovens com deficiência
	Necessidades da entidade empregadora
	Perceção da empresa do seu papel social
	Sensibilidade do supervisor para com os trabalhadores com PDI
	Formação específica
	Acompanhamento e orientação do trabalhador com PDI
	Relação com os colegas de trabalho
	Educação
	Promoção da reciprocidade entre pessoas com e sem PDI
	Políticas públicas de apoio à pessoa com deficiência
	Trabalho das entidades mediadoras da transição
Respostas na transição para a vida ativa (contratação/inclusão)	Mudança de mentalidade
	Aumento das políticas públicas de apoio à pessoa com deficiência
	Programas de colocação em mercado laboral prolongados no tempo
	Maior divulgação às empresas das medidas de apoio à contratação
	Maior apoio à formação profissional dos jovens com PDI
	Articulação escola-formação profissional-emprego
	Articulação formação profissional-emprego
	Trabalho das entidades mediadoras da transição