



UC/FPCE-2010

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**Representações sociais da deficiência mental e
integração socioprofissional**

Sara Daniela Pinto Pereira (e-mail: saradppereira@gmail.com)

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

Representações sociais da Deficiência Mental e integração socioprofissional

O presente estudo teve como objectivo identificar as representações sociais de actores-chave do processo de integração, que trabalham directamente com pessoas com deficiência mental. Realizando uma breve revisão da literatura, foi possível constatar que sobre a integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental, o suporte bibliográfico é ainda escasso. Como tal, é nossa intenção que esta investigação contribua para estabelecer uma ponte entre a teoria das representações sociais e a integração socioprofissional, em mercado normal de trabalho, deste tipo de população. Pretendemos, também, discutir de que forma é que a representação deste grupo-alvo nos poderá fornecer uma perspectiva inicial das razões que conduzem ao actual estado deste processo, nomeadamente, a elevada taxa de desemprego desta população.

Palavras-chave: Representações Sociais, Deficiência Mental, Integração Socioprofissional.

Social representations of mental disability and socio-professional integration

The aim of this study was to identify the social representations of key-actors in the integration process, working directly with people with mental disability.

Giving a brief review of the literature, was note possible established that about what the socio-professional integration of with mental disability, the bibliographic support is still scarce. As such, it is our intention that this research will help to establish a bridge between the theory of social representations and socio-professional integration, in the regular labor market, this type of population. We also, wanted to discuss how it is that the representation of this target group could provide us with an initial forecast of the reasons leading to the current state of this process, particular, the high unemployment of this population.

Key Words: Social Representations, Mental Disability, Socio-professional integration.

Agradecimentos

Ao Professor Doutor Joaquim Pires Valentim, pela excelente e presente orientação.

À memória do meu avô, António, por tudo e por nada, por me ajudar a ser quem sou hoje.

Aos três pilares da minha existência: à minha mãe, a melhor do mundo, à minha irmã e à minha avó.

Ao Daniel, pelo apoio incondicional, pela paciência e por acreditar sempre em mim.

Aos meus amigos, que perto ou longe, muito ou pouco, estiverem sempre presentes.

Por fim, mas não menos importante, à CERCIMARANTE, pela disponibilidade em me ajudar.

A todos, o meu mais sincero e profundo obrigado!

Índice

Introdução.....	1
I – Enquadramento conceptual.....	3
O conceito de deficiência mental.....	3
Representações sociais.....	5
As representações sociais da deficiência mental.....	6
Formação profissional e integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental.....	7
Responsabilidade Social.....	13
II – Objectivos.....	15
III – Metodologia.....	16
IV – Resultados.....	18
V – Discussão.....	24
VI – Conclusões.....	29
Bibliografia.....	31
Anexos.....	34

Introdução

Ao longo da história da Humanidade as pessoas com deficiência têm sido objecto de preconceito e de discriminação, muito devido à falta de informação sobre a deficiência, aliada à crença de que a pessoa com deficiência não irá corresponder ao ritmo imposto pelo mundo e pela sociedade.

Esta crença é, muitas das vezes, produto do desconhecimento das reais capacidades e limitações da pessoa com deficiência, bem como das suas potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos, o que conduz, com frequência, a que estas pessoas sejam postas de parte, impondo-lhes um modo de vida muito próprio à margem da sociedade.

O termo *representação social* pode ser definido enquanto produto das interações e dos fenómenos de comunicação no interior de um grupo social, reflectindo a situação desse grupo, os seus problemas, estratégias e as suas relações com outros grupos (Vala, 2006).

Em Portugal, o número de pessoas com deficiência, segundo o Censos de 2001, era de 634.408 indivíduos, representando 6,1% da população residente, sendo que 0,7% reporta-se a pessoas com deficiência mental.

A deficiência mental é dimensionada, não como uma característica inerente apenas à própria pessoa com deficiência, mas como uma manifestação do impacto funcional entre a pessoa com limitações intelectuais e adaptativas e o meio onde se insere (Castilho, 2003).

Posto isto, afigura-se fundamental criar uma rede de suporte que permita a estas pessoas serem integradas na sociedade em geral e no mundo de trabalho em particular.

Actualmente, apercebemo-nos com facilidade da existência de medidas criadas no sentido da inclusão da pessoa com deficiência mental na sociedade activa. Porém, nem sempre se verifica que isto faça parte da realidade destas pessoas.

Apesar da existência de legislação que salvaguarda o direito à diferença e à igualdade de oportunidades, estabelecidas na própria Constituição Portuguesa e nos normativos que regulam a actuação ao nível da reabilitação de pessoas com deficiência, afigura-se fundamental proceder à sensibilização da sociedade, de forma a alertar para a problemática da deficiência e permitir ultrapassar os preconceitos existentes, já que cada vez mais a deficiência se encontra presente no dia-a-dia e faz parte da responsabilidade social de todos (Fernandes, 1997).

A formação e a integração socioprofissional de pessoas com deficiência em geral, e de pessoas com deficiência mental, em particular, é uma questão chave, na medida em que o trabalho e o emprego produtivo têm, nas sociedades industrializadas, como a nossa, uma importância vital para a pessoa, para a família e para a sociedade.

O emprego deve assegurar aos indivíduos rendimentos, estatuto social, competências profissionais e a criação e alargamento de redes de socialização (Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social [FENACERCI], 2007).

Para além das políticas sociais que são dirigidas às pessoas com deficiência mental, existem outros actores que podem e devem ter um papel activo no apoio à plena integração socioprofissional deste tipo de população: são eles os empregadores e empresas que assumem neste domínio uma função cada vez mais relevante.

Através da noção de responsabilidade social, as empresas adoptam, por via de um processo voluntário, uma cultura empresarial que traz vantagens não só para a empresa, como para os seus colaboradores e para a sociedade em geral.

Contudo, a falta de informação e de programas de sensibilização no sentido de alertar as empresas e empregadores para esta problemática, faz com que esta realidade fique muito aquém do expectável.

Desta forma, as questões fundamentais de investigação que nos propomos estudar, relacionam-se com o processo de integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental e com as representações sociais.

Sabendo que, segundo Vala (2006, p. 460) as representações sociais são “factores produtores de realidade, com repercussões na forma como interpretamos o que nos acontece e que acontece à nossa volta” e que uma vez construídas, “os indivíduos procurarão criar uma realidade que valide as previsões e explicações decorrentes dessa representação” (Moscovici & Hewstone, 1984, citado por Vala, 2006, p. 460), podemos considerar que as representações dos profissionais que trabalham diariamente com pessoas com deficiência mental, nos poderão fornecer uma perspectiva inicial das razões que conduzem ao actual estado do processo de integração socioprofissional deste tipo de população.

Para uma melhor compreensão do presente estudo, numa primeira parte faremos um enquadramento conceptual, onde será abordado o conceito de deficiência mental, uma abordagem das representações sociais e, também, uma revisão da literatura (ainda muito escassa) relativa ao processo de integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental e será, ainda, abordada a questão da responsabilidade social.

Num segundo momento, serão apresentados os objectivos da investigação.

Por fim, na terceira e última parte, descreveremos, de forma sucinta, a metodologia usada (características da amostra, instrumentos utilizados, etc.) e, mais exhaustivamente, os resultados dos dados recolhidos. Posteriormente, estes resultados serão objecto de discussão, de forma a responder às questões que nos propusemos estudar.

I – Enquadramento conceptual

Conceito de Deficiência Mental

A deficiência mental é um fenómeno multifacetado, que tem vindo a ser alvo de diferentes concepções, ao longo da história.

Factualmente, podemos sintetizar a deficiência mental em três períodos históricos: o primeiro período teve início no século XIX até ao seu final, marcado pelo grande desenvolvimento da psicologia e da biologia, em que surgem um conjunto de propostas de identificação e classificação da deficiência mental relativamente a outras deficiências. O segundo período desenrola-se entre o final do século XIX até à Segunda Grande Guerra, caracterizado pela preocupação na definição e classificação da deficiência mental e pela crescente necessidade da institucionalização da escolaridade obrigatória. O terceiro período, com início no pós-guerra e que perdura até à actualidade, é caracterizado por uma atitude de mudança marcada pelos avanços científicos e pelo surgimento de movimentos humanitários em prol dos direitos humanos, o que conduziu a uma mudança na forma de conceber e classificar a deficiência mental (Castilho, 2003).

Uma das considerações teóricas fundamentais no domínio da deficiência mental é a da sua conceptualização. Nos últimos tempos, têm-se procurado elaborar critérios de definição claros e não ambíguos, mas esta tarefa tem-se revelado especialmente difícil. Apesar da evolução positiva que o conceito vem sofrendo, a definição da deficiência mental permanece controversa (Albuquerque, 2000).

A heterogeneidade da população designada como deficiente mental, em termos de etiologias, características comportamentais, necessidades educativas, revela que se trata de um problema complexo e multidimensional, não redutível a uma definição unívoca.

No entanto, a definição da Associação Americana de Deficiência Mental (AAMR), órgão mais antigo e um dos mais prestigiados na abordagem da deficiência mental, será a mais abrangente e consensual. Segundo esta definição, a deficiência mental manifesta-se antes dos 18 anos de idade e refere-se a limitações substanciais no funcionamento presente. É caracterizada por um funcionamento intelectual significativamente abaixo da média, coexistindo com limitações relacionadas em duas ou mais das seguintes áreas do comportamento adaptativo: comunicação, autonomia pessoal (“*self-care*”), autonomia em casa (“*home living*”), capacidades sociais, uso dos recursos da comunidade (“*community use*”), iniciativa e responsabilidade (“*self-direction*”), saúde e segurança, funcionamento académico, lazer e trabalho (AAMR, 1996).

A deficiência mental é dimensionada, não como uma característica inerente apenas à própria pessoa com deficiência, mas como uma manifestação do impacto funcional entre a pessoa com limitações intelectuais e adaptativas e o meio onde se insere (Castilho, 2003).

Esta conceptualização da deficiência mental como défice intelectual e social representa um progresso notável em relação à concepção clássica e unidimensional: a abordagem psicométrica. Esta abordagem entendia a deficiência mental enquanto uma entidade nosográfica unidimensional, de

origem constitucional e inalterável (Albuquerque, 2000).

No que se refere à classificação da deficiência mental, o DSM-IV¹ (1996) propõe uma classificação segundo quatro níveis de gravidade, que reflectem o grau de incapacidade intelectual: ligeiro (o Q.I. varia entre 50-75), moderado (o Q.I. varia entre 35-55), grave (o Q.I. varia entre 20-40) e profundo (o Q.I. varia entre 20-25).

Por sua vez, a AMMR apresenta um sistema de classificação complementar, funcionalista e multidimensional, o qual assenta nas capacidades da pessoa com deficiência mental e nas necessidades de apoio, em vez de se focar nas suas limitações. Este sistema é organizado em três etapas e descreve o tipo de apoios, recursos ou estratégias que visam promover o desenvolvimento do indivíduo com deficiência mental. Numa primeira etapa, são avaliados o funcionamento intelectual e os comportamentos adaptativos. De seguida, são enumeradas as áreas fortes e fracas da pessoa com deficiência, segundo quatro dimensões: capacidade intelectual e comportamento adaptativo, considerações psicológicas e emocionais, considerações físicas, de saúde e etiologia, e considerações ambientais. A última etapa determina o tipo de apoio que a pessoa necessita em cada uma destas quatro dimensões (Castilho, 2003).

Por apoio entende-se os recursos e estratégias que podem promover a independência, produtividade, integração social, desenvolvimento pessoal e satisfação das pessoas. Podem proceder de diferentes fontes (do próprio sujeito, de outras pessoas, da tecnologia, de serviços) e os seus níveis de intensidade são variados. O apoio intermitente caracteriza-se pela sua natureza episódica, pelo facto de nem sempre ser necessário ou de o ser apenas em momentos específicos. Em relação ao apoio limitado, este é de natureza contínua, mas temporalmente restringida. O apoio extensivo exprime-se pela sua natureza contínua e pela ausência de limites temporais, sendo proporcionado em, pelo menos, alguns contextos. Por fim, o apoio persistente é constante e de elevada intensidade, sendo dispensado em múltiplos contextos (Albuquerque, 2000).

Apesar das dificuldades e da relatividade social, a forma como a deficiência mental é entendida assume um papel central ao nível da investigação, e tem implicações importantes a nível social e educativo.

As políticas actuais existentes relativas às pessoas com deficiência mental representam o resultado dos esforços desenvolvidos nos últimos anos e reflectem a evolução das condições de vida, das políticas socioeconómicas, e das atitudes sociais em relação às pessoas com deficiência.

¹ *Diagnostic and Statistical Manual Of Mental Disorders- IV* (Manual Diagnóstico e Estatístico de Perturbações Mentais – 4ª versão).

Representações Sociais

O conceito de representação social foi proposto por Serge Moscovici, aquando da elaboração da sua dissertação de doutoramento publicada em 1961, e intitulada *La psychanalyse, son image e son public* (Castro, 2002). Nesta pesquisa, o autor propõe a noção de representação social para analisar a relação entre os conhecimentos produzidos pela psicanálise enquanto ciência e a maneira como esta era apreendida por várias camadas da população francesa em meados dos anos 50. Nesta altura, Moscovici enfatizou as diferenças entre os modelos científicos e os não-científicos no que se refere à psicanálise.

A origem do conceito procede do termo representação colectiva, apresentado por Durkheim, associado à ideia de que a condição da existência de todo o pensamento organizado é a vida social, i.e., as categorias básicas do pensamento teriam origem na sociedade.

Segundo Valentim (2003), as representações colectivas, tal como as religiões, os mitos e as lendas, sendo partilhadas pela generalidade dos membros de um grupo e sendo reproduzidas colectivamente, caracterizam-se pela homogeneidade, pela estabilidade e até por uma certa rigidez. Após ter sido proposta por Durkheim, mais de meio século depois, a noção foi retomada por Moscovici, em 1961.

Moscovici reformula e acrescenta novos elementos à noção de representação colectiva, aplicando-a às sociedades modernas. Desta forma, surge o conceito de representação social.

Esta noção situa-se na intersecção entre o individual e o social, tentando introduzir uma articulação entre a experiência individual e os modelos sociais, resultando num modo particular de apreensão do real. O seu principal objectivo foi tentar estabelecer uma articulação entre os fenómenos individuais e os fenómenos sociais, entre o indivíduo e a sociedade.

De uma maneira geral, “as representações sociais referem-se a conhecimentos ou teorias do senso comum que dizem respeito a conceitos abstractos que circulam na sociedade” (Valentim, 2003, p. 21), tal como é o caso da deficiência mental. Podemos afirmar, de um modo geral, que as representações sociais cumprem a função de tornar familiar o que antes não era familiar.

As representações sociais são, assim, produto das interações e dos fenómenos de comunicação no interior de um grupo social, reflectindo a situação desse grupo, os seus projectos, problemas, estratégias e as suas relações com outros grupos (Vala, 2006). Têm como características fundamentais serem *colectivas*, uma vez que são elaboradas por *thinking societies*, e difundidas por diversos meios de comunicação, e *mescladas*, no sentido em que apresentam uma mistura de imagens, conceitos e percepções, que nem sempre são coerentes entre si (Valentim, 2003, p. 40).

Moscovici especifica dois processos que caracterizam as representações sociais: a objectivação e a ancoragem.

A objectivação refere-se a um processo que permite tornar real um esquema conceptual, dar a uma imagem uma contrapartida material. Para Moscovici, esta objectivação é conseguida através de três etapas: a

construção selectiva, a esquematização e a naturalização (Vala, 2006).

Por sua vez, a ancoragem reporta-se ao enraizamento social de novas noções, no conhecimento já existente, i.e., ancoramos o desconhecido em representações já existentes, o não-familiar torna-se familiar. Os processos de ancoragem englobam fenómenos da psicologia como a categorização, a assimilação e o contraste.

Estes dois processos funcionam, segundo Castro (2002), no “pensamento natural”, por oposição ao pensamento da ciência ou da filosofia. Este pensamento natural refere-se ao pensamento baseado na comunicação de ideias, que tem por objectivo a persuasão.

As Representações Sociais da Deficiência Mental

Após uma breve resenha conceptual, parece-nos pertinente dar conta de alguns estudos realizados sobre a temática das representações sociais da deficiência mental. Revela-se importante realçar que grande parte destas investigações foram realizadas no estrangeiro e, portanto, os resultados podem variar relativamente à população portuguesa. Contudo, consideramos estes dados como um ponto de referência.

Um estudo realizado por Tanaka e Manzini (2005) intitulado “*O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?*”, teve como principal objectivo identificar o ponto de vista dos empregadores relativamente à pessoa com deficiência, o seu trabalho e a sua inserção no mercado de trabalho. Utilizando técnicas qualitativas (entrevistas semi-estruturadas) junto de responsáveis pelo departamento de recursos humanos de empresas pertencentes aos ramos de comércio, indústria e prestação de serviços, este estudo concluiu que a principal razão para a contratação de pessoas com deficiência prendia-se com a obrigatoriedade da lei. A par disto, constatou que as principais dificuldades para uma pessoa com deficiência exercer um trabalho relacionam-se com a falta de escolaridade, de interesse e de preparação socioprofissional, com a carência de conhecimento das empresas sobre a deficiência e, também, a falta de incentivos, por parte do governo, para as empresas desenvolverem programas de responsabilidade social.

Relativamente às representações sociais da integração socioprofissional de pessoas com deficiência, Esnard (1998) ao estudar as representações sociais da deficiência mental entre profissionais do sector médico-social em França, observou um conjunto de respostas que reflectem desvios relacionados com pessoas com deficiência mental. Sendo que a principal conclusão refere-se a uma associação acentuada entre deficiência mental e doença mental, traduzida por discursos relacionados com certos comportamentos de pessoas com deficiência.

Zani (1995), ao investigar as representações sociais da deficiência mental, envolvendo diferentes grupos sociais, nomeadamente, profissionais da área de saúde mental (psicólogos, psiquiatras e enfermeiras psiquiátricas), estudantes universitários de diferentes disciplinas, crianças de diferentes idades, pais e professores, concluiu que as diferentes dimensões da representação da deficiência mental constituem o núcleo central caracterizado pela persistência das conotações negativas da deficiência

mental *versus* uma avaliação positiva de uma pessoa normal.

Para além deste núcleo central, que é comum para os diferentes subgrupos, há diferenças no conteúdo das representações sociais, tanto em relação aos modelos da deficiência mental e estratégias de relacionamento com as pessoas com deficiência mental, nos trabalhadores de saúde e nos grupos de leigos. Estas diferenças dependem de uma vasta gama de variáveis, sobretudo, o papel profissional, a formação educacional, a proximidade e a familiaridade.

Numa investigação conduzida pela Universidade de Coimbra, foi objectivo do investigador explorar as representações sociais da deficiência mental e a transição do sistema educativo para a vida activa, junto de estudantes do ensino superior (Mota, 2008). As principais conclusões deste estudo indicam que a pessoa com deficiência mental é representada como uma pessoa em desvantagem, principalmente, quando comparada com uma pessoa bem sucedida. No que diz respeito à dimensão profissional, concluiu-se que a representação social da deficiência mental poderá funcionar, ela própria, como uma barreira para a inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho, pois são representadas, desde logo, como inadaptadas para funções laborais (Mota, 2008).

Por sua vez, os alunos do terceiro ciclo quando se pronunciam sobre o futuro profissional de pessoas com deficiência mental, referem que lhes está destinado “um emprego especial que seja adequado às dificuldades” (Valentim, Craveiro, Dinis & Silva, 2009).

Para finalizar, segundo Martins (2001), as representações sociais relativas ao comportamento, às competências e ao desempenho das pessoas com deficiência mental, representam o maior obstáculo à sua integração social, escolar, profissional e ao seu desenvolvimento adulto e interferem directamente na sua auto-estima e motivação.

Formação Profissional e Integração Socioprofissional de pessoas com Deficiência Mental

A formação e a integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental, em particular, são uma questão-chave, na medida em que o trabalho e o emprego produtivo têm nas sociedades industrializadas uma importância vital para a pessoa, para a família e para a sociedade.

De um modo especial, para a pessoa com deficiência mental, a obtenção de um emprego tem um significado que transcende em muito os aspectos estritamente económicos. O emprego afigura-se, portanto, um aspecto de extrema importância, sendo um elemento essencial para a afirmação da autonomia pessoal e indispensável para a construção de um projecto de vida com algum futuro, devendo assegurar aos indivíduos rendimentos, estatuto social, competências profissionais e a criação e alargamento de redes sociais.

A igualdade de oportunidades e de tratamento das pessoas com deficiência, em especial no acesso à formação profissional e ao emprego, é uma questão que tem vindo a assumir, particularmente nos últimos anos, uma importância crescente, na agenda social e política.

A década de oitenta pode assinalar-se como sendo a mais significativa

na génese das orientações internacionais aplicáveis aos cidadãos com deficiências ou incapacidade, na qual o papel das Nações Unidas, do Conselho da Europa e da União Europeia foi essencial para o reconhecimento e garantia dos direitos das pessoas com deficiências ou incapacidade.

Em 1996, a União Europeia adoptou uma nova estratégia para este grupo de cidadãos através da comunicação “Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência” (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006).

As iniciativas “e-Europe 2002”, “e-Accessibility”, a Estratégia de Emprego na Sociedade da Informação, a Directiva 2000/78/CE que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional e a proclamação do ano 2003, como sendo o “Ano Europeu das Pessoas com Deficiência”, demonstram a particular atenção que tem sido dada à aplicação dos princípios de não discriminação e de integração das pessoas com deficiências ou incapacidade na União Europeia.

A formação profissional de pessoas com deficiência mental tem um propósito psicoeducativo, baseado nas capacidades pessoais e nas reais possibilidades para a aquisição de aprendizagens profissionais. O principal objectivo deste tipo de formação é, pois, o de dotar as pessoas com deficiência dos conhecimentos e capacidades necessários à obtenção de uma qualificação profissional que lhes permita alcançar e manter um emprego e progredir profissionalmente no mercado normal de trabalho (Instituto de Emprego e Formação Profissional [IEFP], 2003).

Contudo, é preciso compreender que se por um lado a pessoa com deficiência possui capacidades, por outro também possui especificidades que não podem ser ignoradas, o que nos remete para a importância da criação de modelos que procuram responder às necessidades individuais da pessoa com deficiência (Martins, 2001).

Tendo em conta que mais de um terço dos formandos do Sistema Nacional de Reabilitação Profissional (SNRP) são pessoas com deficiência mental, ainda mais se vincula a necessidade da construção global e consolidada de Planos Individuais de Formação, respeitando os ritmos de cada pessoa. É, ainda, de referir a necessidade de salvaguardar o respeito do indivíduo como cidadão com direito à diferença.

O direito à diferença é, assim, um conceito fundamental, que deve ser entendido como o enriquecimento mútuo para a prática da autonomia pessoal e da igualdade de oportunidades, fundamental neste processo (Claudino, 1995).

A formação profissional deve, assim, ser individualizada e assente em planos individuais de formação, destinada a jovens com idade igual ou superior a 16 anos² e estruturada em três fases: numa primeira fase é feita a avaliação/orientação profissional, a segunda fase reporta-se à qualificação profissional e, por último, a terceira fase, que consiste na formação em

² A Lei 85/2009 veio decretar o alargamento da escolaridade obrigatória para 12 anos e a idade de frequência de instituições de ensino ou formação até aos 18 anos. Desta forma, a idade mínima para frequentar a formação profissional passa a ser de 18 anos de idade.

contexto real de trabalho (IEFP, 2003).

A formação em contexto real de trabalho, ou período de estágio, como é vulgarmente conhecido, assume crucial importância para o sucesso na adaptação das pessoas com deficiência aos postos de trabalho e traduz-se numa maior eficácia do ponto de vista da integração. Os estágios nas organizações acabam por ter um duplo papel: por um lado, servem de instrumento de sensibilização, pondo em contacto os empregadores com as pessoas com deficiência, com a vantagem de ser um período experimental isento de qualquer obrigação contratual e sem qualquer custo. Por outro lado, para os formandos com deficiência esta é a oportunidade de terem um primeiro contacto com o mundo de trabalho e com as exigências que lhe estão associadas. É, ainda, um meio por excelência de transmissão e consolidação de hábitos e rotinas que se prendem com a pontualidade, a assiduidade, o comportamento social, a higiene, a segurança, a supervisão e o trabalho em equipa (Fernandes, 1997).

A preparação para o desenvolvimento de uma actividade profissional assenta, hoje, na tríade Saber – Fazer / Saber – Estar / Saber – Ser, que se opõe à tendência generalizada da formação profissional voltada para o Saber – Fazer, correspondente à transmissão dos conhecimentos profissionais inerentes a uma profissão (Martins, 2001).

Obtidas as competências profissionais e sociais desejáveis para o desempenho de uma actividade profissional, o passo que se segue é o emprego, no mercado normal de trabalho.

No âmbito do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e da Lei n.º 35/2004 de Julho, prevêem-se o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, bem como a proibição de discriminação, directa ou indirecta, por parte do empregador (Rosa, 2007).

Por outro lado, no Artigo 3, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, prevê-se que em todos os concursos externos de ingresso na função pública, em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, a preencher por pessoas com deficiência.

Porém, na população com deficiência, as taxas de actividade e de emprego são normalmente bem inferiores à média nacional e por diferenças significativas. Reportando-nos aos dados do Censos 2001 (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2001), constata-se uma baixa incidência de pessoas com deficiência ou incapacidade com actividade económica, situação que se agrava sobretudo quando se trata do domínio mental.

Segundo o Conselho Económico Social (CES, 2008), o valor da taxa de actividade das pessoas com deficiência e incapacidade é menos de metade da taxa global e a taxa de desemprego é duas vezes e meia superior à média nacional, sendo que a pensão social é o principal (55,2%) meio de vida (Fernandes, 2007).

A atribuição de um subsídio público, a chamada pensão social, pode, por vezes, tornar-se psicológica e socialmente penalizadora, uma vez que muitas vezes substitui uma política de emprego activo, conduzindo a

situações acomodatórias, que devem ser evitadas.

Segundo Fernandes (2007), a absorção pelo mercado de trabalho de pessoas com deficiência, durante o período de 1998-2004, mantém-se estacionária e muito aquém das necessidades deste tipo de população. Apesar de todos os esforços feitos no sentido de capacitar e proporcionar a participação activa no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, como dissemos atrás, o nível de desemprego entre estas pessoas tende a ser mais alto, particularmente mais acentuado quando se fala em deficiência mental.

Todavia, os pedidos de emprego têm aumentado, sendo que entre o período de 1998 e 2004, verificou-se um aumento de pedidos de emprego, passando de 3439 pedidos em 1998, para um total de 6417 em 2004 (Fernandes, 2007), o que representa um maior dinamismo e participação das pessoas com deficiência na procura do seu próprio emprego, bem como dos seus familiares, e dos técnicos envolvidos neste processo, designadamente os psicólogos, que desempenham um papel fundamental nesta questão. Indica, igualmente, um reforço da auto-estima das pessoas com deficiência relativamente ao emprego e uma maior motivação para assumirem responsabilidades no mercado de trabalho (CES, 2008).

A fraca capacidade de inserção no mercado de trabalho, caracterizada por desiguais circunstâncias de admissão, é cada vez mais potenciadora da discriminação social dos indivíduos e pela conseqüente exclusão. A preocupação pela exclusão profissional é tanto maior quando se verifica que o acesso negado ao mercado de trabalho tende a reflectir-se na eliminação da participação na vida em sociedade (FENACERCI, 2007).

Às dificuldades que se colocam ao acesso ao emprego, acumulam-se problemas de manutenção do mesmo, pois para além das limitações intrínsecas à própria deficiência, o trabalhador confronta-se diariamente com infinitos obstáculos exteriores que vão desde as barreiras físicas às mentalidades.

O recrutamento deste tipo de trabalhadores tende a acontecer, na sua generalidade, rodeado de dúvidas e receios e nem todas as deficiências acarretam o mesmo estigma, nem enfrentam os mesmos problemas, sendo que as pessoas com deficiência mental defrontam-se com um número acrescido de dificuldades de integração profissional, comparativamente com as pessoas com deficiência física.

Contudo, um aspecto ilustrativo das capacidades e competências das pessoas com deficiência mental é o facto de a sua integração profissional não implicar a criação de funções específicas para si.

Um estudo de caso realizado pela FENACERCI (2007) revela que a integração de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho serviu sempre para substituir outros trabalhadores em funções já existentes nas empresas.

Por outro lado, os indivíduos com deficiência mental confrontam-se com a falta de autonomia, dificuldades de adaptação e, também, com a falta de tolerância das chefias e colegas. Também os empregadores tendem a ter uma ideia errónea das pessoas com deficiência, em boa medida, fruto do desconhecimento.

Sendo este desconhecimento das reais capacidades da pessoa com deficiência mental um obstáculo à contratação, então a sensibilização dos empresários e o confronto com a realidade revelam-se de extrema importância.

A prática demonstra que uma das maneiras de se potenciar a mudança de atitudes faz-se através da multiplicação de experiências de sucesso (Martins, 2001), sendo que, nesses casos, ultrapassada a experiência do primeiro contacto, todo o processo se torna mais fácil e a visão dos empregadores muda substancialmente, ficando tendencialmente mais receptivos a reconhecer as reais capacidades da pessoa com deficiência.

A mudança de atitudes desenvolve-se, também, através da sensibilização, nomeadamente, da sensibilização das empresas através do confronto com as boas práticas.

Nas mensagens de *marketing* social para a integração profissional das pessoas com deficiência, devem ser realçadas competências, capacidades e saberes-fazer, no sentido de divulgar as capacidades profissionais que possuem e criar condições que permitam a igualdade de oportunidades no acesso a um emprego (Fernandes, 1997).

Um dos aspectos fundamentais ao nível da divulgação do emprego é a informação transmitida às entidades empregadoras. Nesta informação devem, além das capacidades do formando, ser referidos os incentivos financeiros atribuídos às empresas facilitadores ao acesso ao emprego, nomeadamente, o Subsídio de Compensação, que visa compensar as entidades empregadoras do menor rendimento que as pessoas com deficiência possam apresentar durante o seu processo de adaptação ao trabalho, em relação à média dos outros trabalhadores para a mesma categoria profissional. Contudo, muitas vezes, o problema surge depois, quando o subsídio cessa e a pessoa com deficiência não é capaz de produzir o necessário para justificar o salário que recebe.

O Subsídio de Acolhimento Personalizado visa o suporte das despesas com o pessoal técnico destinado ao acompanhamento e apoio da pessoa com deficiência no seu processo de integração socioprofissional; e o Prémio de Integração, destinado às empresas que celebrem contratos de trabalho sem termo com pessoas com deficiência ou que convertam contratos a termo em contratos sem termo (IEFP, 2003).

A informação não deve, contudo, limitar-se à enumeração dos apoios existentes e das capacidades profissionais, mas deve salientar igualmente a motivação, o empenho e a própria deficiência e as características que lhe estão associadas.

Todavia, apesar dos contributos e da legislação existente no sentido de implementar uma política de emprego para as pessoas com deficiência, a realidade afirma-se um pouco diferente. Martins (2001) aponta alguns obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência mental, designadamente, o desconhecimento desta problemática por parte da sociedade; as dificuldades económicas nacionais, que induzem os empresários a optarem por trabalhadores mais produtivos; os apoios financeiros concedidos às empresas após a contratação que não correspondem aos custos reais, sendo que este apoio deveria ser maior; e,

ainda, o período de formação limitado, já que muitos formandos com deficiência mental necessitariam de um elevado tempo de formação.

Apesar de todas as dificuldades sentidas em todo o processo de integração profissional de pessoas com deficiência, são inegáveis os benefícios quer para as organizações, quer para o indivíduo com deficiência e, conjuntamente, para a sociedade.

Os benefícios para a organização, além dos apoios e prémios concebidos pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, já referidos anteriormente, prendem-se com o facto da integração de trabalhadores com deficiência exercer uma influência positiva no ambiente social da empresa, havendo uma tendência generalizada para que as relações laborais se humanizem e, ainda, o facto de promover a imagem pública da empresa, como socialmente responsável (FENACERCI, 2007).

Ao nível dos benefícios para o indivíduo com deficiência, destacam-se a maior integração social e socialização, uma maior autonomia, bem como o desenvolvimento de competências, de ganhos económicos e produtividade. É de evidenciar, ainda, uma melhoria substancial na qualidade de vida destas pessoas, aliada à maior sensibilização e diminuição do preconceito em relação às pessoas com deficiência.

A sociedade em geral beneficia, uma vez que a integração deste tipo de população contribui para a construção de uma sociedade plena, diversa e com maior igualdade de oportunidades, aumentando a equidade e a coesão social (cf. FENACERCI, 2007).

É, no entanto, fundamental admitir que apesar da integração profissional facilitar a integração social e o desenvolvimento das pessoas com deficiência, neste caso a mental, através da conquista da auto-estima, deparamo-nos constantemente com a dificuldade na sua obtenção (Martins, 2001), em boa medida, resultado das representações que as pessoas têm em relação à deficiência mental.

A barreira criada através das mentalidades existentes conduz, muitas vezes, a que não se consiga contemplar os benefícios advindos da integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental.

Apesar de nos últimos anos se assistir ao desenvolvimento de políticas activas que visam combater a discriminação de pessoas com deficiência, nomeadamente nas políticas de formação profissional e no incentivo ao emprego deste tipo de população, um estudo, *Discrimination in the European Union*, publicado em Janeiro de 2007 pelo Eurobarometer, concluiu que, em Portugal, a discriminação de pessoas com deficiência ainda é identificado por 56 a 60% da população.

Cresce, assim, a necessidade de criar intervenções activas e multidimensionais que impulsionem a real integração socioprofissional destas pessoas. Importa realçar que a integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental deve fazer parte da consciencialização de toda a sociedade, salvaguardando que as pessoas com deficiência tenham iguais direitos e oportunidades no acesso e desempenho de um emprego e na sociedade em geral.

Responsabilidade Social

No processo de integração de pessoas com deficiência mental, há um conjunto de protagonistas cujo papel é relevante para a eficácia dos processos formativos. Os primeiros protagonistas são as próprias pessoas com deficiência mental, a quem devem ser dadas condições para que possa ter uma participação efectiva no seu próprio processo de inserção (Cação, 2007).

Contudo, para além da própria pessoa com deficiência, existem outros actores que podem, e devem, ter um papel activo no apoio à plena integração socioprofissional deste tipo de população. Falamos dos empregadores e das organizações que, independentemente da sua área ou dimensão, assumem nesta questão uma função cada vez mais saliente.

Ao analisarmos algumas das definições de responsabilidade social, podemos constatar que a maior parte descreve a responsabilidade social das empresas como a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas, nas suas áreas de intervenção e na sua interacção com outras partes interessadas (*stakeholders*).

Embora o seu objectivo primordial seja a obtenção de lucros, as empresas podem, ao mesmo tempo, contribuir para o cumprimento de objectivos sociais e ambientais mediante a integração da responsabilidade social, enquanto investimento estratégico e potenciador de *marketing* social.

Assim, através da noção de responsabilidade social, as organizações adoptam, por via de um processo voluntário, uma cultura empresarial que traz vantagens não só para a empresa, como para os seus colaboradores e para a sociedade em geral.

Uma das principais vantagens para a organização é o reforço da imagem enquanto entidade responsável e o prestígio que advém desta situação. Ao nível do ambiente de trabalho, os benefícios são igualmente visíveis, uma vez que a organização inclusiva reforça o espírito de equipa dos colaboradores, consolidando as sinergias em torno de objectivos comuns e partilhando os mesmos valores (FENACERCI, 2007).

Desta forma, ser socialmente responsável não se restringe ao cumprimento das obrigações legais, implica antes ir mais além através de um maior investimento no capital humano, no ambiente e nas relações com outras partes e comunidades locais (Comissão das Comunidades Europeias [CCE], 2001).

A aceitação da diferença na contratação de pessoas com deficiência faz parte das boas práticas empresariais (Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial [GRACE], 2005). Desta forma, as organizações para além de combaterem o preconceito reconhecem a igualdade de direitos de todas as pessoas, contribuindo para a plena integração destas pessoas na sociedade.

Apesar da União Europeia, nos últimos anos, ter vindo a desenvolver orientações concretas no sentido da integração socioprofissional de pessoas com deficiência, onde podemos destacar o Livro Verde (CCE, 2001) *Promover um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas*, destinado a lançar a discussão sobre o conceito e a criar uma parceria que viabilizasse o desenvolvimento de um quadro europeu

socialmente responsável, a verdade é que podemos constatar que a concepção de responsabilidade social ainda não é um conceito claro para todos.

De acordo com um estudo realizado em 12 países, em Setembro de 2000, o conceito de responsabilidade social das empresas é, ainda, pouco conhecido do público português (Pinto, 2004).

Neste sentido, a consciencialização dos empresários é o primeiro passo no caminho da responsabilidade social, para que a inclusão de pessoas com deficiência faça parte das boas práticas incutidas nas organizações.

Revela-se, desta forma, fundamental estimular e consolidar o respeito pelos direitos humanos, promover a igualdade de oportunidades, combater a exclusão, a não discriminação e garantir a plena participação social e profissional de todos os cidadãos, sem excepção, com atenção especial aos públicos mais vulneráveis e sujeitos a obstáculos de vários níveis, como é o caso das pessoas com deficiência mental (Rosa, 2007).

Assim, para uma efectiva empregabilidade das pessoas com deficiência, as empresas empregadoras devem criar condições iguais de acesso a todos os cidadãos e assumir determinadas responsabilidades.

Um estudo realizado em 2004, pelo antigo Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração de Pessoas com Deficiência (SNRIPD), intitulado hoje Instituto Nacional para a Reabilitação, no âmbito da “Responsabilidade Social das empresas na área da Deficiência”, com o objectivo principal de identificar as práticas das empresas no apoio à integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, demonstrou que 80% das empresas inquiridas revelam vantagens para a empresa, através da contratação de pessoas com deficiência.

A adopção de boas práticas de responsabilidade social é, assim, um elemento diferenciador e valorizador da imagem das empresas no meio em que estão inseridas.

Por outro lado, enquanto organizações presentes na sociedade, as empresas têm uma grande capacidade de influenciar a transformação da sociedade. Cabe, desta forma, às empresas empregadoras a divulgação de boas práticas na empregabilidade de pessoas com deficiência, no sentido de sensibilizar empresas e entidades que mantenham ligações à empresa em questão (FENACERCI, 2007), formando desta forma uma rede de parceiros sociais.

Porém, a responsabilidade social ainda não é uma prática comum e generalizada nas empresas, sendo que, no caso das que adoptam práticas de responsabilidade social, a dimensão económica é sobrevalorizada em detrimento da social.

II - Objectivos

A presente investigação enquadra-se no âmbito da teoria das representações sociais e centra-se no domínio da integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental.

Desta forma, pretendemos perceber de que modo as representações sociais dos técnicos que trabalham diariamente com este tipo de população, nos podem fornecer uma perspectiva inicial das razões que conduzem ao actual estado deste processo, nomeadamente a elevada taxa de desemprego que caracteriza esta população.

O conhecimento das representações dos actores-chave, por nós entrevistados, poderá constituir-se como o primeiro passo, para uma melhor compreensão da realidade deste processo, desde a formação até à integração em mercado normal de trabalho.

O nosso estudo pretende, portanto, alcançar os seguintes objectivos: identificar as representações que os técnicos têm sobre o processo de integração socioprofissional; saber, segundo a perspectiva dos actores-chave, quais os factores que dificultam o sucesso do processo; saber a sua opinião acerca do papel dos empregadores; conhecer as percepções dos indivíduos que compõem a nossa amostra sobre o porquê de uma taxa tão elevada de desemprego nesta população e sobre as perspectivas de futuro das pessoas com deficiência mental.

Assim, o presente estudo propõe-se responder às seguintes questões de investigação:

- a. Qual a representação que técnicos que trabalham na área da deficiência mental têm da integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental?
- b. Quais os principais constrangimentos ao sucesso da integração, segundo a perspectiva dos técnicos?
- c. Como percebem o papel das entidades empregadoras neste processo?
- d. Qual a sua opinião acerca do futuro desta população?
- e. Que tipo de relação é estabelecida entre as representações sociais da deficiência mental e as da integração socioprofissional?

III - Metodologia

Revela-se fundamental clarificar desde já, que o presente estudo possui um *design* claramente exploratório.

No sentido de recolher a informação necessária para dar corpo a esta investigação, foram realizadas entrevistas com actores-chave do processo de integração socioprofissional. Estas entrevistas foram realizadas num registo individual, presencial e de tipo semi-directivo, mediante recurso a um guião base³, mas com respostas abertas e com flexibilidade no decurso da própria entrevista para explorar direcções alternativas.

As entrevistas foram conduzidas junto de três tipos de actores: directores técnicos (num total de 3), responsáveis pelo processo de integração (num total de 3) e formadores de um centro de formação e reabilitação profissional (num total de 8). Na íntegra, foram realizadas catorze entrevistas.

A distribuição por géneros faz-se de forma equitativa: 7 entrevistados do sexo feminino e 7 do sexo masculino. Relativamente ao tempo de trabalho na área, varia entre os 5 e os 28 anos, sendo a média de 14,7 anos de serviço.

O objectivo primordial do recurso a este método prende-se com o intuito de recolher dados qualitativos junto de profissionais que, pela sua função e pela perspectivação da realidade da formação e integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental, que a sua posição lhes confere, pudessem fornecer informações relevantes para a análise desta temática. Especificamente, foram incluídas questões relativas à opinião dos técnicos acerca do processo de integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental e sobre o papel das empresas e, ainda, como caracterizam o futuro das pessoas com deficiência mental após o referido processo.

Todas as entrevistas foram realizadas em data e horário previamente agendados de acordo com a disponibilidade dos entrevistados, no seu próprio local de trabalho, e tiveram uma duração média de 26 minutos e 34 segundos, sendo a duração mínima de 12 minutos e sete segundos, e a máxima de 60 minutos e 13 segundos.

Para não perder nenhum detalhe das informações concedidas pelos entrevistados, foi solicitada a autorização para gravação, garantindo que os dados a serem divulgados receberiam tratamento de forma a manter o anonimato e a confidencialidade, de forma a resguardar as questões éticas.

As entrevistas foram transcritas na íntegra.

Após a sua transcrição procedeu-se à análise de conteúdo. A modalidade de análise de dados utilizada tem por base a análise temática, seguindo as orientações de L. Bardin. Segundo esta autora (1994, p. 105), “o tema é a unidade de significação que se liberta naturalmente de um texto analisado segundo critérios relativos à teoria que serve de guia à leitura”.

Desta forma, recorrendo a esta análise temática de conteúdo, pretendemos “descobrir os ‘núcleos de sentido’ que compõem a comunicação e cuja presença ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objecto analítico escolhido” (Bardin, 1994, p. 105),

³ O guião base da entrevista pode ser consultado no Anexo 1.

respeitando sempre os propósitos da investigação.

Operacionalmente, o procedimento utilizado desenvolveu-se de forma indutiva, conforme as seguintes etapas: foi feita uma leitura flutuante das entrevistas, seguida pela construção de um *index* para cada entrevista, para o posterior desenvolvimento de um *index* geral, construído a partir de palavras-chave presentes nas comunicações. Após esta etapa, o passo seguinte foi a elaboração de categorias e componentes.

Tal como referido, para elaboração de categorias recorremos ao procedimento em “milha”, que consiste em criar um sistema de categorias como resultado de uma classificação analógica e progressiva dos elementos (Bardin, 1994). A elaboração das categorias teve como pressuposto os critérios enunciados por Bardin: exclusão mútua, homogeneidade, pertinência, objectividade, fidelidade e produtividade.

De forma a aumentar a exactidão dos nossos resultados, foi feito um acordo interjuízes ao nível das categorias, sendo que o outro juiz independente analisou a totalidade das categorias obtidas, tendo sido obtido um acordo em 89,4% das categorias.

A análise temática foi aplicada às quatro dimensões que nos propusemos estudar: integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental; papel/responsabilidade das empresas no processo de integração; futuro socioprofissional de pessoas com deficiência mental; balanço do processo de integração e alternativas ao processo.

Seguidamente foi efectuada uma análise de frequências, através do número de ocorrências das várias categorias para cada entrevista, referindo, ainda, a percentagem de técnicos que referem as ideias pertencentes às categorias.

IV - Resultados⁴

Nesta secção serão apresentados os resultados obtidos neste estudo. É de realçar, mais uma vez, que se trata de um estudo meramente exploratório, cujo propósito é o de “explorar” a temática em questão e pôr a descoberto novas sugestões de investigação, e não testar hipóteses.

Assim sendo, propusemo-nos descrever a forma como é encarado o processo de integração de pessoas com deficiência mental, na perspectiva dos actores-chave do processo. Com efeito, o objectivo deste trabalho consiste em fazer a descrição destes aspectos através dos dados obtidos.

Revela-se importante mencionar que foram analisadas separadamente quatro dimensões que surgiram de forma natural, com o decorrer das entrevistas. Foram, desta forma, realizadas categorizações independentes para cada uma das diferentes dimensões.

As dimensões que nos propusemos a estudar, sempre tendo por base as representações sociais, são as seguintes:

- Dimensão I: Representações Sociais da integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental;
- Dimensão II: Papel/Responsabilidade das empresas no processo de integração;
- Dimensão III: Futuro socioprofissional de pessoas com deficiência mental;
- Dimensão IV: Balanço do processo de integração e alternativas ao processo.

Os resultados serão apresentados tendo em conta a representação social dos entrevistados em relação às dimensões referidas (cf. Anexo III: Categorias, componentes e exemplos).

É de mencionar que a informação relativa aos dados biográficos não será tida em conta na análise dos resultados, uma vez que optámos por uma análise dos resultados tendo em conta a amostra como um todo, já que se trata de um estudo exploratório, não tendo, desta forma, sido efectuadas análises de acordo com aquelas informações.

Após o esclarecimento destes aspectos, encontramos-nos em condições de apresentar os resultados obtidos.

Dimensão I: Representações Sociais da integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental

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

Numa primeira perspectiva, verifica-se, de acordo com as respostas obtidas, que a integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental se revela como um processo *Difícil*, sendo referido por 50% dos

⁴ Ao longo desta secção iremos remeter, com alguma frequência, o leitor para os Anexos e Quadros. Para facilitar a consulta foi criado para o efeito um índice de Anexos e Quadros na página 34.

participantes (cf. Quadro A1 do Anexo IV)

Esta dificuldade é associada a características intrínsecas à própria pessoa com deficiência, destacando-se o grau de deficiência e as capacidades da pessoa com deficiência mental. Relativamente ao grau de deficiência, destaca-se que “quanto mais ligeira for (a deficiência), facilita mais a integração” (P4)⁵.

No que diz respeito às capacidades da pessoa com deficiência, de uma forma geral (cf. Quadro A1 do Anexo IV), 57% dos participantes refere que a integração deste tipo de população está dependente das capacidades de cada indivíduo.

Contudo, verifica-se que para além de características intrínsecas à pessoa com deficiência, existem variáveis externas que exercem um papel fulcral neste processo.

Para além da própria deficiência, que, por si só, já é uma condicionante, este tipo de população encontra no meio dificuldades acrescidas, como podemos constatar através dos dados obtidos. Um aspecto a destacar são as dificuldades sentidas quando as pessoas com deficiência provêm do meio rural. Ao meio rural estão associados um conjunto de factores, como o fraco tecido empresarial, a falta de rede de transportes, a ausência de recursos e meios, que condiciona a participação activa desta população. Esta variável é considerada por 50% por participantes.

A sociedade em si assume também um papel de destaque, sendo que depende da sociedade a criação de oportunidades para que esta população possa ser integrada, sendo uma questão “de proporcionar às pessoas uma oportunidade” (P2). Todavia, é notável a referência à necessidade de uma mudança de mentalidades e de atitude, para que este processo se torne mais fácil.

A família ocupa um lugar de destaque na perspectiva dos entrevistados, sendo que na maior parte das vezes é referida enquanto factor que dificulta (92,9%). Desta forma, “grande parte das dificuldades é por causa da família” (P14), aliada ao facto de que “a família acaba por não colaborar e deita tudo a perder” (P14) e “há muitas famílias que não acreditam” (P10).

A superprotecção por parte da família é, igualmente, referida como situação condicionadora de uma integração válida.

A par desta situação, é reconhecida a importância de uma retaguarda familiar presente, no sentido de facilitar todo o processo, mas que nem sempre se verifica e, ainda, a menor sobrecarga familiar, aquando da integração profissional de uma pessoa com deficiência, já que “enquanto está lá, está ocupado” (P3).

A categoria *Medo de perder a pensão social* emerge como uma das mais frequentes, revelando que os participantes consideram que a segurança da pensão social e o “medo de perder o adquirido” (P1), em virtude de um salário incerto, faz com que muitas vezes as famílias do indivíduo com

⁵ Trata-se da identificação do participante a que nos reportamos. O código P significa Participante e o dígito que acompanha o código corresponde ao número de identificação dos participantes.

deficiência mental constituam um obstáculo à sua integração.

O papel do Estado neste processo é, também, um aspecto relevante. Assim sendo, a insuficiência dos apoios concebidos pelo Estado é apontada por 35,7% dos respondentes, sendo o seu fraco contributo referido por 42,9%. Nesta categoria, *Fraco contributo do Estado*, são relatados factos como “O Estado por vezes esquece-se um bocadinho” (P7), “O próprio Estado não cumpre a lei que está em vigor” (P3).

Sobre a questão da legislação existente sobre esta temática é de mencionar a incompatibilidade existente entre a própria lei e a prática, pois “a lei existe, mas depois não é posta em prática” (P10).

A categoria *Excesso de burocracia* destaca-se, uma vez que é referida por uma parte considerável de respondentes, como sendo causadora dos atrasos de todo o processo.

No que diz respeito à formação que antecede o processo de integração profissional propriamente dito, é de realçar o facto a categoria *Formação pessoal* ter reunido o consenso de todos (100%). Desta forma, segundo a nossa amostra, o investimento na formação pessoal revela-se uma condição essencial para se obter sucesso numa posterior integração no mercado de trabalho.

A par da formação pessoal salientam-se a formação em áreas práticas e a formação a nível social/relacional, bem como a importância da socialização, enquanto facilitadores do processo de integração.

Porém, a diminuição do número de horas de formação é apontada como um entrave ao sucesso da preparação do indivíduo, pois “é muito pouco tempo” (P4) para a pessoa com deficiência mental se capacitar para a integração.

Por fim, as dificuldades com os Centros de Emprego emergem como um dos factores que conduzem à actual situação do processo, sendo que “às vezes são os centros de emprego que atrasam as integrações ao nível de papelada e isso dificulta um bocado” (P11).

Dimensão II: Papel/Responsabilidade Social das empresas no processo de integração

Relativamente ao papel que as empresas desempenham, aquando do momento de integração da pessoa com deficiência mental, as categorias que emergiram dos dados, podem ser consultadas no Quadro A2 do Anexo III.

Os participantes afirmam que a falta de sensibilidade dos empresários é uma das principais condicionantes de todo o processo, sendo referido pelos respondentes que “ainda lhes falta um bocadinho de sensibilidade para estas questões” (P7) e “nem sempre há sensibilidade, não há aquela paciência” (P14).

A par desta falta de sensibilidade verifica-se, da mesma forma, uma certa falta de informação das empresas, bem como “o medo do empresário apostar” (P4), o que poderá ser motivo da pouca receptividade das empresas, referida por 50% (cf. Quadro A2 do Anexo IV) dos participantes.

É também de referir que, para além dos empregadores, a aceitação dos colegas de trabalho é fundamental para uma boa integração na realidade de uma empresa.

A categoria *Dificuldades com a Função Pública* é mencionada por 42,9% dos entrevistados, sendo a dificuldade em entrar no funcionalismo um dado interessante a analisar, tendo em vista que nesta situação o empregador/a empresa é o próprio Estado, um dos principais empregadores do país. Por outro lado, podemos constatar que são as pequenas e médias empresas as que “abrem mais as portas” (P3), que “têm mais sensibilidade” (P5) e que “têm admitido mais pessoal, mais formandos” (P12).

Os respondentes reconhecem que existem benefícios para as empresas, mas que, mesmo assim, o incumprimento das mesmas na questão da integração de pessoas com deficiência é ainda uma constante. Contudo, a necessidade das empresas em manter a produtividade é, igualmente, compreendida por 21,4% dos entrevistados.

Desta forma, os participantes reconhecem a necessidade de sensibilizar as empresas para esta problemática, bem como de as compensar. Consideram que os incentivos são importantes para os empregadores, porém “o incentivo que têm chega tarde e a más horas” (P5).

Dimensão III: Futuro socioprofissional das pessoas com deficiência mental

No que diz respeito à representação do futuro socioprofissional das pessoas com deficiência mental, obtivemos as categorias que podem ser consultadas no Quadro A3 do Anexo III.

Segundo os entrevistados, apesar de ainda existir muito o estigma “do coitadinho”, as pessoas com deficiência mental, após o processo de integração socioprofissional, conseguem alcançar uma certa autonomia e tornarem-se mesmo auto-suficientes. A auto-estima da pessoa com deficiência aumenta e “começam a ter uma perspectiva deles, muito mais positiva” (P2). Os respondentes mencionam um ganho de independência, quer a nível pessoal, quer a nível económico e um conseqüente aumento na qualidade de vida deste tipo de população.

A categoria *Capaz* reúne algum consenso (57,1%; cf. Quadro A3 do Anexo IV), na medida em que os respondentes consideram que as pessoas com deficiência mental após o processo de integração “sentem-se mais capazes” (P3) e “são capazes de ter uma vida” (P10).

A maioria dos participantes acredita que uma pessoa com deficiência mental, depois de ser integrada, pode ter “uma vida normal, dentro das suas incapacidades” (P10). Assim, uma vez integrados profissionalmente, “eles ficam realizados e integrados no meio que os rodeia” (P10), demonstrando que a integração no mundo de trabalho contribui para a integração na sociedade.

A categoria *Igual* é mencionada por metade dos participantes (50%; cf. Quadro A3 do Anexo IV), sendo referida a igualdade de oportunidades e “os direitos de igualdade” (P10). Os respondentes consideram as pessoas com deficiência mental como pessoas úteis e válidas, tendo o pleno direito a uma integração socioprofissional igual a todas as outras pessoas.

Apenas uma pequena percentagem (14,3%) de participantes refere a necessidade de acompanhamento permanente.

Dimensão IV: Balanço do processo de integração e alternativas ao processo

Questionados acerca do balanço que fazem do processo de integração de pessoas com deficiência mental, os respondentes foram muito objectivos, classificando espontaneamente o balanço como positivo, pela maioria (64,3% [cf. Quadro A4 do Anexo VI]), negativo por 14,3% dos respondentes e médio por 14,3%.

Relativamente às alternativas a ter em conta para melhorar o processo existente, surge uma panóplia imensa de sugestões que reflectem um certo descontentamento dos participantes com determinados aspectos deste processo.

As categorias que compõem esta dimensão podem ser consultadas no Quadro A4 do Anexo III. Desta forma, podemos constatar que cada participante tem, pelo menos, uma sugestão para melhorar o processo já.

De forma a tornar mais viável o referido processo é sugerido que este passe a ser obrigatório para todas as empresas, e que haja uma fiscalização para se verificar até que ponto esta “obrigação” está a ser ou não cumprida: “tinha de haver uma fiscalização e as empresas fossem mesmo penalizadas quando não cumprissem a legislação” (P1).

A par destas alternativas, é proposto que as leis existentes sejam postas em prática “de uma forma consistente” (P10) e “desburocratizar (...) ia facilitar o processo” (P7).

Outras das sugestões apresentadas passam pelo maior apoio por parte do Estado, sendo, ainda, apontado a conversão das pensões sociais para os empresários, no sentido de serem transformadas em salários, incentivando desta forma a contratação da pessoa com deficiência.

É referida a necessidade de haver uma maior divulgação junto dos empresários e mesmo a realização de campanhas de sensibilização, no sentido de apelar a uma maior participação dos empregadores.

Ao nível da formação, é proposto um aumento do número de horas de formação, o alargamento da formação em contexto real de trabalho, sendo sugerido que caso a pessoa não seja integrada “porque não voltar mais um bocado... e depois voltar a tentar” (P4), e, ainda, reequipar os centros de formação.

A importância de trabalhar a família, de haver formação familiar é, também, apontada pelos respondentes, como essencial para se obter um maior sucesso na integração. Revela-se, desta forma, fundamental “fazer uma formação específica aos pais, aos educadores, no sentido de alertar para alguns procedimentos que podem ter em casa, incentivar os filhos a fazer coisas, a dar oportunidades” (P8).

De maneira a libertar os empregadores dos vínculos contratuais é sugerido um pagamento consoante o trabalho realizado, “que se pagasse as pessoas como estas merecessem” (P9).

É, também, mencionada a criação de uma situação entre a pensão social e a ocupação, no sentido de não haver a necessidade de deixar a pensão social e ao mesmo tempo “não perdiam as competências” (P2) e mantinham-se ocupados.

Uma alternativa de ordem social é a produção de um *Carimbo Social*,

de forma a marcar “as empresas que estejam disponíveis para trabalhar connosco” (P8).

Para finalizar, é proposto que se criem mais indústrias, para facilitar a integração de mais pessoas com deficiência.

Resumidamente, os resultados obtidos podem ser confrontados no Quadro 1, que se encontra abaixo.

Quadro 1. Resumo dos resultados obtidos

Dimensão	Resultados
<p align="center">Dimensão I Representações Sociais da integração socioprofissional de peças com deficiência mental</p>	<p>A integração socioprofissional de pessoas com deficiência é caracterizada como um processo difícil. Esta dificuldade é associada a características intrínsecas à pessoa com deficiência, nomeadamente ao grau de deficiência e às capacidades da própria pessoa, e a variáveis externas, como a sociedade, a família, o medo de perder a pensão social, o fraco contributo do Estado, entre outros, que exercem um papel fulcral neste processo.</p>
<p align="center">Dimensão II Papel/Responsabilidade Social das empresas no processo de integração</p>	<p>Os participantes consideram que a falta de sensibilidade dos empregadores para esta questão, a par do medo do empresário apostar e da falta de informação, são factores que condicionam a integração. Referem problemas com a função pública, tendo, pelo contrário, mais facilidade em integrar em pequenas e médias empresas.</p>
<p align="center">Dimensão III Futuro socioprofissional das peças com deficiência mental</p>	<p>A maioria dos entrevistados considera que apesar do estigma “do coitadinho” as pessoas com deficiência mental conseguem alcançar uma certa autonomia. A auto-estima aumenta e ganham independência. Consideram as pessoas com deficiência mental como pessoas úteis e válidas, capazes de ter uma vida normal dentro das suas incapacidades.</p>
<p align="center">Dimensão IV Balço do processo de integração e alternativas ao processo</p>	<p>O balanço feito deste processo é positivo para uma grande parte dos participantes. Contudo, todos propõem alternativas para tornar o processo mais viável. Estas alternativas vão desde a formação familiar, ao aumento do número de formação, à obrigatoriedade do processo de integração, entre outras.</p>

V - Discussão

Tal como pudemos verificar anteriormente, através de resultados obtidos noutros estudos sobre esta temática (Martins, 2001; Mota, 2008), as representações sociais da deficiência mental funcionam como um obstáculo à integração social e profissional desta população.

Segundo Zani (1995), a representação da deficiência mental é caracterizada pela persistência de conotações negativas, em oposição à avaliação positiva que é feita de uma pessoa dita normal. Esta persistência de conotações negativas associadas à deficiência mental funciona como uma espécie de barreira à inclusão destas pessoas, quer na sociedade, quer no mercado normal de trabalho. Enquanto uma pessoa dita normal é representada de forma positiva, a pessoa com deficiência fica “marcada” pela negativa. Fruto desta barreira surgem problemas que dificultam todo o processo de integração.

Os técnicos que trabalham diariamente junto de pessoas com deficiência mental representam a integração socioprofissional destes jovens como *Difícil*. Consideram que esta dificuldade provém de variáveis intrínsecas (grau da deficiência, capacidades da pessoa com deficiência), mas principalmente de variáveis extrínsecas.

Segundo a nossa amostra, o que torna este processo difícil são os constrangimentos externos, nomeadamente os problemas advindos das famílias, do meio envolvente, a ambiguidade entre a situação de emprego e as pensões sociais recebidas, a falta de apoios estatais, o fraco envolvimento dos actores sociais, designadamente as empresas empregadoras e o Estado, a morosidade dos processos, entre outros.

Tal como podemos constatar através dos resultados obtidos, a pessoa com deficiência mental encontra no meio envolvente um entrave à sua integração, principalmente quando falamos do meio rural.

O fraco tecido empresarial, que caracteriza o meio rural, não consegue dar respostas adequadas a todo o tipo de população, optando pela mão-de-obra dita “normal”, em virtude da que advém das pessoas com deficiência, uma vez que é representada pela negativa.

Esta ausência de recursos faz com que este tipo de população não consiga ter uma participação pró-activa na sociedade, pois esta fica-lhes desde logo vedada, pelas condicionantes do próprio meio onde se insere.

A *Família como factor que dificulta* é uma das categorias que reúne maior consenso, demonstrando que, ao contrário do que se poderia esperar, a família pode constituir um dos maiores obstáculos à integração. O facto de a família não acreditar nas capacidades da pessoa com deficiência mental, faz com que não tenha um papel activo, que não se envolva neste processo e que, muitas vezes, deite tudo a perder.

Contudo, contrariamente a esta situação, os técnicos consideram que a presença de uma retaguarda familiar presente e cooperante é fundamental para a real integração socioprofissional.

A ambivalência entre o medo de perder as pensões sociais e a situação

de emprego, medo este que é demonstrado essencialmente pelas famílias da pessoa com deficiência mental é, igualmente, limitador, no sentido em que impede a progressão para o mercado de trabalho.

O papel do Estado é mencionado, enquanto órgão que, pelo seu estatuto e poder, reúne todas as condições para ajudar este tipo de população, se mantém numa posição que fica muito aquém do desejável. A nossa amostra representa o papel do Estado como um mau exemplo.

As dificuldades mencionadas com a função pública demonstram bem o exemplo que o Estado está a dar a todas as outras entidades privadas. Considerando o previsto no Decreto-lei 29/2001, de 3 de Fevereiro, em que é instituída uma quota obrigatória de 5% nos concursos externos de ingresso na função pública, podemos considerar que este incumprimento por parte do Estado está a ter consequências nefastas na integração das pessoas com deficiência. Se as próprias entidades estatais não integram pessoas com deficiência, não cumprem a lei em vigor, não assumem comportamentos de responsabilidade social, como vão os outros empregadores assumir?

Cabe, pois, ao Estado a responsabilidade de, para além de criar as regras, certificar-se de que as mesmas são postas em prática. Devemos estar cientes que o Estado, enquanto maior empregador do país, deve dar o exemplo, através de uma postura inclusiva, no sentido de incentivar a contratação deste tipo de população.

Assim, os técnicos consideram que estes constrangimentos, pela sua natureza, poderão constituir-se como factores condicionantes ao processo de integração da população com deficiência mental, reflectindo possíveis causas que conduzem à realidade actual deste processo.

Um aspecto curioso é que, dando uma maior ênfase a aspectos externos, enquanto “bloqueadores” ao processo de integração, os técnicos evidenciam uma grande confiança nas potencialidades das pessoas com deficiência mental.

Apesar de considerarem que o sucesso da integração está dependente das capacidades intrínsecas à pessoa com deficiência, revelam que os factores externos constituem o maior entrave à integração.

No que diz respeito às práticas formativas, se até há pouco tempo atrás os sistemas de formação profissional focavam o seu propósito na actividade profissional, valorizando e estimulando a formação técnica no saber-fazer, actualmente, os técnicos consideram que a atenção deve recair no perfil pessoal do formando, nas suas competências pessoais, relacionais e sociais.

Desta forma, não será de estranhar que a totalidade dos técnicos considera a formação pessoal de extrema importância, relacionada com o saber-estar, a aquisição de hábitos de trabalho, com o cumprimento de regras, a pontualidade e assiduidade. Isto vai de encontro com as conclusões de Martins (2001). Segundo esta autora, preparar uma pessoa com deficiência mental para a integração profissional pressupõe a preparação para uma vida autónoma, onde o conjunto das atitudes, relacionadas com ritmos e hábitos de trabalho, comportamentos e relações interpessoais que o emprego exige, são condições imprescindíveis.

Relativamente aos resultados obtidos na dimensão II (Papel/Responsabilidade das empresas no processo de integração),

verificamos que uma parte considerável dos técnicos considera que existe uma grande falta de sensibilidade por parte das empresas, no que diz respeito à contratação de pessoas com deficiência mental.

Esta falta de sensibilidade pode explicar a pouca receptividade das empresas a esta situação, juntamente, com a falta de informação existente.

Confrontando estes dados com as conclusões do estudo de Tanaka e Manzini (2005), podemos verificar que a inexistência de conhecimento das empresas sobre a deficiência é um problema que não se restringe somente aos empregadores portugueses.

A falta de informação resulta, muitas das vezes, do desconhecimento sobre as reais incapacidades e limitações da pessoa com deficiência e, também, das suas potencialidades e necessidades, o que, de certa forma, leva a que nada se faça por esta população.

Se os obstáculos ao emprego da pessoa com deficiência mental são fruto do desconhecimento, então urge a necessidade de sensibilizar os empresários. O conhecimento de situações de sucesso tem-se revelado como basilar para o surgimento de novas oportunidades de empregabilidade de pessoas com deficiência. Desta forma, o confronto com a realidade afigura-se de extrema importância, enquanto mecanismo de desbloqueio, facilitando todo o processo (Martins, 2001).

O recurso a mais campanhas de sensibilização dirigidas aos empregadores, de forma a publicitar esta situação, a contrariar práticas discriminatórias e a contornar as representações negativas existentes, é apontado, também, como um factor importante para o acesso ao emprego.

De acordo com os participantes, são as pequenas e médias empresas as que mais empregam pessoas com deficiências mental, talvez por ser um meio mais familiar, mais sensível e mais atento às necessidades desta população. É referido, igualmente, a criação de laços de amizade entre os colaboradores e a pessoa com deficiência mental que é integrada, o que se revela como factor potenciador de uma boa integração.

Apesar de os técnicos reconhecerem que existem benefícios para as empresas aquando da integração de pessoas com deficiência, reconhecem, igualmente, o incumprimento das mesmas nesta questão. Esta situação levamos a questionar que os apoios existentes talvez não sejam suficientes para cativar os empregadores para as boas práticas. Por outro lado, podemos concluir que as boas práticas não são adoptadas sem uma contrapartida de ordem material. O facto de os incentivos que existem, serem atribuídos tardiamente faz com que muitos empregadores desistam do processo.

Apesar da adopção de boas práticas de responsabilidade social ser um elemento diferenciador e valorizador da imagem das empresas no meio em que estão inseridas, podemos constatar que ainda não é uma prática incutida em grande parte das empresas.

No que diz respeito à forma como imaginam o futuro socioprofissional das pessoas com deficiência mental, podemos verificar que os técnicos acreditam no sucesso desta integração.

Ao reconhecerem a existência do estigma “do coitadinho”, enquanto fazendo parte da realidade de muitas pessoas, os técnicos admitem a necessidade de sensibilizar a população, de forma a combater o preconceito

existente e a representarem a deficiência mental de uma forma positiva.

Em termos de autonomia, os técnicos tendem a considerar que a pessoa com deficiência mental poderá tornar-se autónoma. Esta autonomia advém da integração profissional, que lhes permite tornarem-se auto-suficientes. Por outro lado, uma pequena percentagem dos respondentes refere a necessidade de acompanhamento.

De acordo com os participantes, a auto-estima da pessoa com deficiência mental aumenta, resultando do ganho de uma certa independência, quer a nível pessoal, quer a nível financeiro, resultando, conseqüentemente, num aumento da qualidade de vida.

Segundo os entrevistados, o sentimento de igualdade surge como um dos principais ganhos. Este sentimento de igualdade permite que haja uma certa comparação com os demais. Consideram, ainda, a pessoa com deficiência mental como válida e útil, capaz de ter uma vida normal dentro das suas capacidades e limitações.

Assim sendo, detectamos uma visão bastante optimista relativamente ao futuro socioprofissional da pessoa com deficiência mental. Esta perspectiva revela-nos que os técnicos acreditam, verdadeiramente, no sucesso deste processo e destas pessoas.

Este resultado revela-se surpreendente, quando comparado com os resultados alcançados na investigação levada a cabo por Silva (2008), segundo a qual, os professores apresentam uma visão pessimista congruente com as baixas expectativas, no que diz respeito ao futuro socioprofissional da pessoa com deficiência mental. No estudo em causa, a autora (2008) verificou que os professores fazem referência a aspectos que têm uma valência sobretudo negativa, enfatizando as limitações em detrimento das potencialidades.

Estes dados revelam-se interessantes, se atendermos ao facto de que, quer os professores, quer os técnicos por nós entrevistados, assumem um papel de agentes educativos e contribuem para a formação deste tipo de população, embora de formas distintas e em diferentes momentos.

Podemos depreender que esta diferença substancial de expectativas está relacionada com a representação que cada um dos grupos tem em relação à deficiência mental. Poderá, também, estar relacionada com a posição social que os professores ocupam, assumindo as suas representações sociais uma função legitimadora e protectora em relação à profissão que exercem, mostrando que fazem bem o trabalho que lhes compete, e se os resultados esperados não são alcançados, então é porque os alunos possuem características intrínsecas que os impede de atingir os resultados previsíveis (a este respeito, cf. Valentim, 1997, cap. 4).

Contudo, apenas recorrendo a um estudo comparativo será possível chegar a resultados concretos. Na ausência desse estudo, não deixa de ser de assinalar que a perspectiva dos participantes que entrevistámos se aproxima da dos alunos do terceiro ciclo do ensino básico, que acreditam que a integração profissional de pessoas com deficiência mental é viável, atendendo sempre às suas dificuldades (Valentim et al., 2009). Esta situação pode estar relacionada com o facto das representações sociais destes alunos não serem em causa a posição social que ocupam.

Para finalizar, a maioria dos técnicos faz um balanço bastante positivo deste processo, embora mencionem que ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar o ideal.

Todos os entrevistados propõem pelo menos uma alternativa ao processo existente, no sentido de o tornar mais viável e mais eficaz. Ao proporem estas alternativas, os participantes demonstram um certo descontentamento com determinados aspectos do processo existente, que precisam ser tidos em conta.

Contudo, há apenas uma sugestão que deve ser referida, designadamente, quando é sugerido que, de maneira a libertar os empregadores dos vínculos contratuais, o pagamento deveria ser consoante o trabalho realizado. Esta situação remete-nos para questões de ordem de justiça social: até que ponto os empregadores iriam ser justos ao atribuírem um valor monetário ao trabalho realizado?

Como nota final, não podemos deixar de sublinhar o facto de a representação social que os técnicos têm em relação à integração socioprofissional da pessoa com deficiência mental, que se afigura bastante positiva, nos revela que uma vez contornados os constrangimentos exteriores, a integração é possível e é uma forma viável de proporcionar às pessoas com deficiência uma maior qualidade de vida e uma posição mais justa na sociedade.

Efectivamente, esta representação positiva pode conduzir a que estes técnicos trabalhem com o objectivo de contribuir para uma melhoria substancial da vida destas pessoas, lutando por uma igualdade de oportunidades.

VI - Conclusões

De acordo com os resultados obtidos podemos concluir que a representação que os técnicos elaboram acerca da integração socioprofissional da pessoa com deficiência mental é essencialmente positiva.

Contudo, apesar de esta representação ser bastante positiva, podemos verificar que os técnicos consideram haver vários entraves à integração deste tipo de população, principalmente constrangimentos de ordem externa, nomeadamente os problemas relacionados com as famílias, com o meio envolvente, a ambiguidade entre a situação de emprego e as pensões sociais recebidas, a falta de apoios estatais, o fraco envolvimento dos actores sociais, designadamente as empresas empregadoras e o Estado.

Esta consideração de que a integração socioprofissional das pessoas com deficiência mental está dependente de factores externos, leva-nos a perceber que as principais dificuldades sentidas neste processo podem, e devem, ser ultrapassadas e controladas, através de uma mudança progressiva das mentalidades e da participação activa de todos os actores sociais capazes de dar uma resposta a esta situação, nomeadamente os empregadores, o Estado, as famílias e a sociedade em geral.

Se todos contribuírem com boas práticas de responsabilidade social, nomeadamente práticas inclusivas e não discriminatórias, que devem partir de toda a sociedade, este processo pode atingir resultados bem mais positivos, resultando num maior número em termos de empregabilidade e de inserção na sociedade em geral.

Constrangimentos à parte, podemos verificar que as expectativas em relação ao sucesso do processo de integração quer na sociedade, quer a nível profissional, são bastantes elevadas.

Os técnicos entrevistados vêem a pessoa com deficiência mental, como uma pessoa capaz de ter uma vida normal, e de dar um contributo útil para a sociedade.

Assim sendo, uma representação da deficiência mental pela positiva, que se centra nas potencialidades e nos ganhos advindos deste processo, resulta na interiorização de expectativas elevadas que irão conduzir a um maior incentivo para trabalhar as potencialidades deste tipo de população, e para lutar por uma integração que se centra na base da igualdade de oportunidades.

Sabemos que este cenário é, ainda, uma utopia, mas que num futuro não muito longínquo poderá ser uma realidade.

Desta forma, consideramos urgente a criação de medidas no sentido de consciencializar a sociedade para esta realidade. Esta constitui-se como uma condição básica e que deverá anteceder qualquer outra medida.

A simples criação de legislação que determina a inclusão das pessoas com deficiência, que prevê o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, não se revela como uma condição suficiente, embora necessária, para que isto realmente aconteça.

Afigura-se fundamental agir de forma a promover uma mudança efectiva, capaz de alterar mentalidades e de criar uma rede de suporte que permita a estas pessoas serem integradas na sociedade em geral e no mundo de trabalho em particular.

Tendo em conta as implicações teóricas, este estudo permitiu-nos uma melhor compreensão de como a integração socioprofissional da pessoa com deficiência mental é representada pelos técnicos que trabalham directamente com esta população. Por outro lado, a identificação dos principais constrangimentos ao processo poderá permitir reformular certos aspectos, com vista a dar uma resposta mais coerente a esta população. Ao nível das implicações práticas, consideramos que um estudo descritivo pode constituir o ponto de partida para futuras investigações.

Apesar das conclusões e das implicações, é importante referir que uma das limitações deste estudo baseia-se na ausência de um júri para analisar os dados. Apesar de ter sido feito um acordo interjuízes ao nível das categorizações efectuadas, tendo sido obtidos resultados francamente positivos quanto ao grau de acordo, as entrevistas foram analisadas somente por um examinador, bem como a elaboração das categorias. Este aspecto pode conduzir à possibilidade de enviesamento dos resultados.

A ausência de experiência na realização de entrevistas por parte do entrevistador constitui uma das limitações deste estudo.

Outra limitação diz respeito ao número reduzido da nossa amostra. De facto, um maior número de participantes poderia fornecer-nos uma visão mais ampla da integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental.

Recordamos uma última vez que as conclusões deste estudo possuem um carácter exploratório e, como tal, recomendam-se a realização de investigações mais aprofundadas, de modo a atribuir uma maior consistência aos resultados que aqui expomos.

Bibliografia

- American Association on Mental Retardation (1996). *Mental retardation: definition, classification, and systems of supports* (9th ed). Washington: AAMR.
- American Psychiatric Association (1996) *DSM-IV: manual de diagnóstico e estatística das perturbações mentais* (4º ed.). Lisboa: Climepsi Editores.
- Albuquerque, M. C. P. A. (2000). *A criança com deficiência mental ligeira*. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- Bardin, L. (1994). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Castilho, P. (2003). *Deficiência mental e aceitação pelos pares: A importância das competências sociais*. Dissertação de Mestrado: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Cação, R. (2007). Transição para a vida adulta de pessoas com deficiência mental: Representações, práticas e desafios. In: Direcção Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento (Ed.). *Cadernos Sociedade e Trabalho: Vol. 8. Integração das pessoas com deficiência*. (pp. 101-114). Lisboa: DGEEP.
- Castro, P. (2002). Notas para uma leitura da teoria das representações sociais em S. Moscovici. *Análise Social*, 164 (37), 949-979.
- Comissão das Comunidades Europeias (2001). *Livro Verde: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas*. Consultado em Novembro, 21, 2009, disponível em http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pt/com/2001/com2001_0366pt01.pdf
- Conselho Económico e Social (2008). *Pessoas com deficiência: Mobilidade, Educação e Trabalho*. Consultado em Outubro 22, 2009, disponível em http://www.fenacerci.pt/Canal2/parecer_pessoas_com_deficiencia.pdf
- Claudino, A. (1995). *A orientação para formação profissional de jovens com deficiência mental*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Esnard, C. (1998). Les représentations sociales du handicap mental chez les professionnels médico-sociaux. *Revue Européene du Handicap Mental*, 5, 19, 10-23.

- Eurobarometer (2007). *Discrimination in the European Union*. Consultado em Dezembro 10, 2009, disponível em http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_sum_en.pdf
- Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social (2007). *Modelos e práticas formativas facilitadoras de empregabilidade e sustentabilidade do emprego da pessoa com deficiência*. Lisboa: FENACERCI.
- Fernandes, C. (2007). Empregabilidade e diversidade n mercado de trabalho: A inserção profissional de pessoas com deficiência. In: Direcção Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento (Ed.). *Cadernos Sociedade e Trabalho: Vol. 8. Integração das pessoas com deficiência*. (pp. 101-114). Lisboa: DGEEP.
- Fernandes, M. (1997). Sobre o emprego das pessoas com deficiência. *Integrar*, 13, 5-13.
- Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial (2005). *A integração de pessoas com deficiência nas empresas: Como actuar*. Consultado em Outubro 12, 2009, disponível em www.grace.pt/cms_grace/ImagensBo/Integracao1.pdf
- Instituto Nacional de Estatística (2001). *Censos 2001: Resultados definitivos*. Lisboa: INE.
- Instituto de Emprego e Formação Profissional (2003). *Pessoas com deficiência e o trabalho: Programas e medidas de apoio*. Consultado em Novembro 23, 2009, disponível em <http://www.iefp.pt/apoios/pessoasdeficiencia/docsdivulgacaocomplementar/Documnts/PESSOAS%20COM%20DEFICIENCIA%20E%20O%20TRABALHO%20-%20MANUAL.pdf>
- Martins, M. A. D. (2001). *Deficiência mental e desempenho profissional*. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (2006). *Primeiro Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidades*. Consultado em Novembro 22, 2009, disponível em <http://www.inr.pt/content/1/306/plano-accao-para-integracao-das-pessoas-com-deficiencias-incapacidade-relatorio-avaliacao-anual>
- Mota, J. R. (2008). *Representações sociais da deficiência mental: Transição do sistema educativo para a vida activa*. Dissertação de Mestrado: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

- Pinto, G. R. (2004). *Responsabilidade social das empresas: Estado da arte em Portugal*. Lisboa: Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins.
- Rosa, A. (2007). A responsabilidade das empresas no combate à discriminação de pessoas com deficiência. *Dirigir*, 98, 24-28
- Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração de Pessoas com Deficiência (2004). *Responsabilidade Social das empresas na área da Deficiência*. Lisboa: SNRIPD.
- Silva, R. (2008). *As representações dos professores e as práticas educativas adoptadas com o aluno com deficiência mental*. Tese de Mestrado: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Tanaka, E. D. O. & Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11 (2), 273-294.
- Vala, J. (2006). Representações sociais e psicologia social do conhecimento quotidiano. In M. Monteiro & J. Vala (Eds.). *Psicologia Social* (4ª ed., pp. 457-502). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Valentim, J. P. (1997). *Escola, igualdade e diferença*. Porto: Campo das Letras.
- Valentim, J. P. (2003). *Identidade e lusofonia nas representações sociais de portuguesas e de africanos*. Tese de Doutoramento: Universidade de Coimbra.
- Valentim, J. P., Craveiro, D., Dinis, E. & Silva, J. (2009, Outubro). *Representações sociais da deficiência mental*. Comunicação oral no âmbito do VII Congresso Internacional de Investigação e Desenvolvimento Sócio-cultural: Porto.
- Zani, B. (1995). The mentally ill person and the others: Social representations and interactive strategies. In I. Marková & R. Farr (Eds.). *Representations of health, illness and handicap* (pp.145-162). Switzerland: Harwood Academic Publishers.

Anexos

Anexo I: Guião da entrevista.....	35
Anexo II: Dimensões e Categorias.....	38
Anexo III: Categorias, componentes e exemplos.....	39
Quadro A1. Categorias, componentes e exemplos da Dimensão I - Integração Socioprofissional.....	40
Quadro A2. Categorias, componentes e exemplos da Dimensão II - Papel/Responsabilidade Social das empresas/empregadores.....	45
Quadro A3. Categorias, componentes e exemplos da Dimensão III - Futuro socioprofissional das pessoas com deficiência mental.....	48
Quadro A4. Categorias, componentes e exemplos da Dimensão IV - Balanço do processo de integração e alternativas ao processo.....	50
Anexo IV: Frequência das categorias e percentagem de técnicos que enunciam essas categorias.....	53
Quadro A1. Frequência das categorias e percentagem de técnicos que enunciam essas categorias da Dimensão I - Integração Socioprofissional	54
Quadro A2. Frequência das categorias e percentagem de técnicos que enunciam essas categorias da Dimensão II - Papel/Responsabilidade Social das empresas/empregadores.....	57
Quadro A3. Frequência das categorias e percentagem de técnicos que enunciam essas categorias da Dimensão III - Futuro socioprofissional das pessoas com deficiência mental.....	59
Quadro A4. Frequência das categorias e percentagem de técnicos que enunciam essas categorias da Dimensão IV - Balanço do processo de integração e alternativas ao processo.....	60

Anexo I: Guião da entrevista



Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação
Universidade de Coimbra

Este guião destina-se a orientar uma entrevista semi-directiva efectuada a Técnicos e Formadores de Centros de Formação Profissional e Centros de Actividades Ocupacionais, destinados a pessoas com deficiência mental, de modo a permitir analisar a realidade da integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental.

1. Identificação do Entrevistado
 - Sexo
 - Idade
 - Formação Académica
 - Função
 - Tempo de trabalho na área
2. Na sua opinião, o que se faz na prática, para integrar pessoas com deficiência mental no contexto de trabalho?
3. Quais as aptidões que devem ser trabalhadas para se obter um maior sucesso no processo de integração socioprofissional?
4. Quais os factores que facilitam a desejada integração da pessoa com deficiência mental no mercado normal de trabalho?
5. E quais os factores que dificultam?
6. O que ganham as pessoas com deficiência mental com este processo de integração? E a população em geral? Considera que a imagem que as pessoas têm em relação a pessoas deficientes mentais melhorou?

7. Na sua opinião, as empresas/empregadores cumprem a sua parte (responsabilidade social) neste processo de integração?
8. Apesar de todas as leis que existem relativas ao processo, qual o maior entrave na prática?
9. Como imagina a vida destas pessoas (formandos portadores de deficiência mental) após o processo de integração?
10. Que balanço faz deste processo?
Que alternativas propõe para que este processo se torne mais eficaz?

Anexo II: Dimensões e Categorias

Quadro A1. Dimensões e Categorias

Dimensão I Representações sociais da integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental	Dimensão II Papel/Responsabilidade social das empresas no processo de integração	Dimensão III Futuro socioprofissional das pessoas com deficiência mental	Dimensão IV Balanço do processo de integração e alternativas ao processo
Depende do grau de deficiência Depende das capacidades da pessoa com deficiência mental Depende do meio Família como factor que dificulta Difícil Dificuldades com os Centros de Emprego Falta de apoio do Estado Fraco contributo do Estado Excesso de burocracia Formação em áreas práticas Formação pessoal Formação social/relacional Diminuição do número de horas de formação Superprotecção Incompatibilidade lei/prática Medo de perder a pensão social Menor sobrecarga familiar Necessidade de mudar mentalidades Importância da socialização Importância de retaguarda familiar presente Depende da sociedade Importância da remuneração Boa produtividade Habilitações académicas de nível inferior	Falta de sensibilidade dos empregadores Pouca receptividade das empresas Falta de informação dos empregadores Dificuldades com a Função Pública Medo de apostar Necessidade de compensar as empresas Necessidade de sensibilizar Pequenas e médias empresas Depende da aceitação dos colegas de trabalho Benefício para as empresas Incumprimento das empresas Necessidade de manter a produtividade das empresas	Autónomo Aumento da auto-estima Necessidade de acompanhamento Igual Estigma do “coitadinho” Independente Integrado Capaz Qualidade de vida Normal Útil	Balanço Médio Balanço Positivo Balanço Negativo Obrigatório Fiscalização Situação entre pensão social e ocupação Maior apoio Converter a pensão social para o salário Aumentar a formação em contexto real de trabalho Reequipar os centros de formação Mais informação Criação de indústrias Desburocratizar Formação familiar Carimbo social Pagamento conforme o trabalho realizado Pôr a lei em prática Aumento do número de horas de formação

Anexo III: Categorias, componentes e exemplos

Quadro A1. Categorias, componentes e exemplos da Dimensão I – Representações Sociais da Integração Socioprofissional de Pessoas com Deficiência Mental

Dimensão I		
Categorias	Componentes	Exemplos
Depende do grau de deficiência	<ul style="list-style-type: none"> · Depende do grau de deficiência 	“Na parte da deficiência quanto mais ligeira for, facilita mais a integração”
Depende das capacidades da pessoa com deficiência mental	<ul style="list-style-type: none"> · Baixa iniciativa · Motivação flutuante · Pensamento menos flexível · Capacidade de se adaptar 	<p>“Depende das capacidades dos formandos”</p> <p>“A motivação é muito flutuante”</p> <p>“Eles têm um pensamento menos flexível”</p> <p>“É preciso ter uma capacidade de adaptação (...) mas os nossos jovens têm uma grande capacidade de adaptação”</p>
Depende do meio	<ul style="list-style-type: none"> · Fraco tecido empresarial · Rede de transportes · Ausência de recursos · Ruralidade 	<p>“O tecido empresarial também não é muito”</p> <p>“Há várias limitações, a questão do transporte”</p> <p>“Não há acessos, não há meios”</p> <p>“Principalmente nas zonas mais rurais”</p>
Família como factor que dificulta	<ul style="list-style-type: none"> · Dificulta · Arranja problemas · Estraga tudo · Não acredita · Não apoia · Não colabora · Receio · Desestruturada 	<p>“Os pais e a família têm receios”</p> <p>“Não ajuda, não colabora”</p> <p>“Se vai a família, vai estragar todo o trabalho que nos tivemos”</p> <p>“Há muitas famílias que não acreditam”</p> <p>“Grande parte das dificuldades é por causa das famílias”</p> <p>“A família acaba por não colaborar e deita tudo a perder, dificulta tudo”</p> <p>“Quando a família se ‘mete’ na empresa complica tudo”</p> <p>“As famílias não dão resposta ou não ajudam”</p> <p>“Os nossos formandos vêm de famílias desestruturadas”</p>

<p>Difícil</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Complicado · Dificuldade em integrar · Dificuldade em dialogar 	<p>“É uma população difícil de integrar” “Muito complicado” “A dificuldade de dialogar”</p>
<p>Dificuldades com os Centros de Emprego</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Atraso · Dificuldades · Empatam 	<p>“As vezes são os centros de emprego que atrasam as integrações ao nível de papelada e isso dificulta um bocado” “Tem de se marcar com o centro de emprego e depois acontece estar lá 4 horas à espera” “Os centros de emprego estão também com dificuldades, têm poucos recursos humanos” “Nos centros de emprego as coisas empatam”</p>
<p>Falta de apoio do Estado</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Ausência de apoios · Insuficiência dos apoios 	<p>“O Estado tem capacidade de apoiar essa população e não apoia” “O que dificulta são os apoios, a falta deles”</p>
<p>Fraco contributo do Estado</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Esquecimento · Mau exemplo · Incumprimento · Baixa participação 	<p>“O Estado por vezes esquece-se um bocadinho” “O Estado não consegue dar um bom exemplo” “As entidades do Estado não cumprem” “O próprio Estado não cumpre a lei que está em vigor”</p>
<p>Excesso de burocracia</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Atrasa · Morosidade · Excesso de legislação 	<p>“O que se nota mesmo é muita burocratização” “A burocracia as vezes atrasa tudo” “Há aquela burocracia toda” “A morosidade, não sei... Anda ali por arrastamento” “Excesso de legislação”</p>

<p>Formação em áreas práticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Saber-fazer · Competências práticas · Competências técnicas · Competências profissionais · Ritmos de trabalho 	<p>“Basicamente o saber fazer e é isso que tem de ser a regra e aí temos a certeza que quando eles saem, saem preparados” “Criar-lhe ritmos de trabalho” “Aquilo que tem de ser trabalhado são as competências práticas”</p>
<p>Formação pessoal</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Saber-estar · Competências pessoais · Higiene · Educação · Humildade · Cumprimento de regras · Pontualidade · Assiduidade · Disciplina 	<p>“O saber-estar é muito importante, o saber agir” “Trabalha-los ao nível da higiene” “Educação também é importante” “Nós temos que nos mentalizar para a pontualidade, para a assiduidade” “Cumpram as regras que lhes são impostas”</p>
<p>Formação social/relacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Competências sociais · Competências relacionais · Comportamentos · Relação pessoal 	<p>“As mais importantes (...) são as competências sociais” “É importante que tenham determinadas capacidades relacionais”</p>

<p>Diminuição do número de horas de formação</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Redução · Diminuição · Pouco tempo de formação 	<p>“Essa redução do número de horas para mim foi o pior porque veio condicionar muito o nosso desempenho” “É muito pouco tempo, nós temos de trabalhar muito rápido”</p>
<p>Superprotecção</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Excesso de protecção da família · Controlo 	<p>“Protegem demasiado estes miúdos e não os levam para fora” “Não os querem muito fora, sem controlo” “Os pais não acreditam que eles são capazes de terem um desempenho válido e portanto também os superprotegem”;</p>
<p>Incompatibilidade lei/prática</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Legislação que não é aplicada · Falha na prática 	<p>“A legislação em vigor não se aplica na prática” “A lei existe, mas depois não é posta em prática” “Temos muitas leis, o problema é pô-las em prática”</p>
<p>Medo de perder a pensão social</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Medo de perder o adquirido · Subsídio dependência · Segurança da pensão social 	<p>“Medo de perder o adquirido” “A subsídio dependência (...) não querem perder as pensões sociais” “Porque prefere a segurança da pensão, reforma ao final do mês”</p>
<p>Menor sobrecarga familiar</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Deixa de ser um encargo · Menor preocupação · Mantém-se ocupado 	<p>“Será uma menor sobrecarga para as pessoas mais chegadas, inclusive os pais” “Menor preocupação para os familiares” “Ganha a família porque o filho está integrado, enquanto esta lá está ocupado”</p>
<p>Necessidade de mudar mentalidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Mudar de atitude · Mudar mentalidades 	<p>“Os que poderiam facilitar era no fundo uma mudança de mentalidade” “As mentalidades não são nada fáceis de mudar” “Se as famílias mudassem de atitude, bem como as empresas seria tudo mais fácil” “É uma questão de mudar mentalidades”</p>

<p>Importância da socialização</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Socialização · Facilita a integração 	<p>“A socialização se calhar é uma das coisas mais importantes que aqui é desenvolvido” “Esta integração é facilitada pelo aspecto da socialização”</p>
<p>Importância de retaguarda familiar presente</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Boa retaguarda familiar · Suporte familiar · Retaguarda familiar presente 	<p>“Eles precisam sempre de alguma retaguarda familiar” “Havendo uma boa retaguarda facilita a boa integração na empresa” “Precisam sempre de ter alguém de suporte”</p>
<p>Depende da sociedade</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Dar oportunidade · Fica mais rica · Proporcionar oportunidade de interagir · 	<p>“A própria sociedade em si fica mais rica, sabendo que há condições para esta população” “Proporcionar às pessoas uma oportunidade de interagir com eles” “É mais dar-lhes uma oportunidade”</p>
<p>Importância da remuneração</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Ganhar o próprio dinheiro · Remuneração 	<p>“O facto de ganharem o próprio dinheiro é muito importante” “Da própria remuneração que é um incentivo”</p>
<p>Boa produtividade</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Produtivo · Tão produtivo como os outros 	<p>“Havendo a efectiva integração acabam por se enquadrarem na população activa e estão a ser produtivos” “Tem tanta produtividade como as outras funcionárias” “Também os há que produzem, eles bem encaminhados, bem orientados, são capazes de produzir tanto como uma pessoa normal”</p>
<p>Habilitações académicas de nível inferior</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Entrave · Não consegue · Impossível para a maior parte · Não tem habilitações académicas · Poucas capacidades de aprendizagem 	<p>“É por exemplo ter que entrar com o 9º ano de escolaridade e eles não conseguem” “O jovem só tinha a 4ª classe e isso já é um entrave” “Abrir concurso e depois têm de ter o 9º ano ou o 12º ano, o que é impossível para a maior parte” “Se exigem o 12º ano, na sua maioria não têm as habilitações académicas” “Eles têm pouca capacidade de aprendizagem”</p>

Quadro A2. Categorias, componentes e exemplos da Dimensão II – Papel/Responsabilidade Social das empresas no processo de integração

Dimensão II		
Categorias	Componentes	Exemplos
Falta de sensibilidade dos empregadores	<ul style="list-style-type: none"> · Não há sensibilidade 	<p>“Se não há sensibilidade neste aspecto do empresário”</p> <p>“Ainda lhes falta um bocadinho de sensibilidade para estas questões”</p> <p>“Nem sempre há sensibilidade, não há aquela paciência”</p> <p>“Se não há sensibilidade neste aspecto do empresário”</p>
Pouca receptividade das empresas	<ul style="list-style-type: none"> · Falta de disponibilidade · Pouco preparadas 	<p>“A falta de disponibilidade de muitas entidades”</p> <p>“Ainda não estão muito preparadas”</p> <p>“E as empresas muitas delas dizem que não, que não estão dispostas a colaborar (...) não estão para aturar uma situação dessas”</p>
Falta de informação dos empregadores	<ul style="list-style-type: none"> · Falta de informação · Falta de divulgação · Mal esclarecidos 	<p>“Ainda não estão tão bem esclarecidas sobre a situação e sobre este tipo de população”</p> <p>“Nem sempre os responsáveis, neste caso os empregadores não têm a melhor, ou dão um melhor conselho ou a informação”;</p> <p>“Ainda estão mal informados, “</p> <p>“A nível de empresários... ainda estão um pouco fora desta realidade”</p>
Dificuldades com a Função Pública	<ul style="list-style-type: none"> · Dificuldade em entrar no funcionalismo público · Autarquias 	<p>“No que diz respeito às empresas do Estado, as estatais, por vezes... não sei, há mais dificuldade”</p> <p>“A função pública não está a colaborar”</p> <p>“É muito difícil entrarmos no funcionalismo público”</p> <p>“Uma câmara que normalmente emprega muita gente, ao abrir concurso, limita ao 12º ano, automaticamente ficam todos de lado”</p>

<p>Medo de apostar</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Medo do empresário em apostar 	<p>“O maior entrave (...) é o medo do empresário apostar”;</p>
<p>Necessidade de compensar as empresas</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Contrapartida financeira · Compensar as empresas · Necessidade de mais incentivos · Incentivos tardios 	<p>“Talvez compensar um bocado mais as empresas” “Devia compartilhar um bocadinho no sentido de compensar as empresas” “Se tiver uma contrapartida financeira” “Que o incentivo que têm chega tarde e a más horas” “Têm de ser essencialmente incentivados”</p>
<p>Necessidade de sensibilizar</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Sensibilizar empregadores 	<p>“Para sensibilizar os empresários” “Tem-se que trabalhar mais, também no sentido de sensibilizar as empresas” “Sensibilização dos empresários e das pessoas”</p>
<p>Pequenas e médias empresas</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Maior receptividade · Maior sucesso · Maior sensibilidade · Meio familiar 	<p>“As pequenas e médias empresas abrem mais as portas. É onde temos mais sucesso” “As pequenas empresas têm mais sensibilidade” “Foram as pequenas empresas têm admitido mais pessoal, mais formandos” “Eu penso que a pequena empresa, ele é mais um elemento, quase como se fosse da família”</p>

<p>Depende da aceitação dos colegas de trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Aceitar · Identificar · Depende da sensibilidade · Criar laços 	<p>“Os colegas que muitas vezes não têm a sensibilidade necessária” “Se o grupo que os recebem forem pessoas sensíveis” “Acabam por criar laços, nas empresas (...) acabam por se identificar com eles”;</p>
<p>Benefício para as empresas</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Benefícios fiscais · Prémio 	<p>“Há legislação que dá benefícios às empresas, em termos de descontos ou uma parte fiscal...” “Têm a ver com o prémio de integração, depois há também o prémio de mérito”</p>
<p>Incumprimento das empresas</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Poucas pessoas com DM integradas · Fechar as portas · Pensar nos lucros 	<p>“Não sei se todas as empresas e instituições terão deficientes a trabalhar” “Nunca me cruzei com muitos deficientes mentais lá fora, então se calhar não estão integrados” “Muitas empresas fecham as portas” “São as empresas que se fecham e só olham para os lucros”</p>
<p>Necessidade de manter a produtividade das empresas</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Produtividade · Competitividade 	<p>“Também querem ter alguma produtividade” “Hoje em dia há muita competitividade”</p>

Quadro A3. Categorias, componentes e exemplos da Dimensão III – Futuro socioprofissional das pessoas com deficiência mental

Dimensão II		
Categorias	Componentes	Exemplos
Autónomo	<ul style="list-style-type: none"> · Autonomia · Auto-suficiente 	<p>“Acho que é uma questão de autonomia”</p> <p>“Com mais autonomia”</p> <p>“E tornam-se auto-suficientes”</p>
Aumento da auto-estima	<ul style="list-style-type: none"> · Auto-estima · Perspectiva positiva 	<p>“Acho que ficam com mais auto-estima”</p> <p>“A auto-estima deles fica muito elevada”</p> <p>“Ganham sobretudo auto-estima”;</p> <p>“Começam a ter uma perspectiva deles, muito mais positiva”</p>
Necessidade de acompanhamento	<ul style="list-style-type: none"> · Necessidade de ter apoio · Acompanhamento 	<p>“Tem de ser muito acompanhado”</p> <p>“Devem continuar a ser apoiados”</p>
Igual	<ul style="list-style-type: none"> · Como qualquer outro · Equiparar · Igualdade de oportunidades · Integração igual 	<p>“Que andam na sociedade como qualquer outro”</p> <p>“Há um sentimento de equiparação”</p> <p>“Vejo uma vida mais numa de igualdade de oportunidades, estão no mesmo patamar”</p> <p>“Em primeiro lugar são os direitos de igualdade, não sentirem desvinculados das outras pessoas, não ficarem aí deslocados”</p> <p>“Integração igual para todas as pessoas”</p>
Estigma do “coitadinho”	<ul style="list-style-type: none"> · Rótulo 	<p>“Acho que estas pessoas ainda são muito apontadas”</p> <p>“Para muitas pessoas ainda é o coitadinho”</p> <p>“Ainda há muitos rótulos”</p>

<p>Independente</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Independência financeira · Independência económica · Independente · Deixar de ser dependente 	<p>“Ganham independência” “Têm a sua independência económica” “Eles ganham essa independência, a independência pessoal” “Porque a maioria deles é dependente dos pais, já por vários motivos”</p>
<p>Integrado</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Inserido · Realizado · Integrado profissionalmente 	<p>“Eles ficam realizados e integrados no meio que os rodeia” É para ser preparado para ser integrado profissionalmente” “Nós esperamos que eles fiquem perfeitamente inseridos e que as coisas possam funcionar”</p>
<p>Capaz</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Ser capaz 	<p>“Mostrar que eles são capazes” “Sentem-se mais capazes” “São capazes de produzir tanto como uma pessoa normal” “São capazes de ter uma vida”</p>
<p>Qualidade de vida</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Mais qualidade de vida · Vida boa · Bem-estar 	<p>“Depois de serem integrados ganharam qualidade de vida” “Eu penso que eles têm uma vida boa por aquilo que aparentemente vejo” “Ganham o sentimento de bem-estar”</p>
<p>Normal</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Normal · Vida normal 	<p>“Mas pode ser uma vida normal” “Com uma vida normal dentro das suas incapacidades”</p>
<p>Útil</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Tornar-se útil · Sentir-se útil · Pessoa válida · Valorização pessoal · Mais-valia 	<p>“É o tornarem-se úteis na sociedade em si” “A nível pessoal vão sentir-se mais úteis, mais realizados, que fazem parte disto ” “São pessoas válidas, acima de tudo válidas”</p>

Quadro 4. Categorias, componentes e exemplos da Dimensão IV – Balanço do processo de integração e alternativas ao processo

Dimensão IV		
Categorias	Componentes	Exemplos
Balanço Médio	· Balanço médio	“Um balanço médio (...) depende das fases, dos formandos, da zona onde vivem”
Balanço Positivo	· Balanço positivo	“É um balanço positivo mesmo com o que têm e têm muito que andar” “Um balanço positivo , até aqui já se conseguiu integrar muitos jovens”
Balanço Negativo	· Balanço negativo · Não é bom	“Mas quando é negativo ” “De modo geral acho que não é muito bom ”
Obrigatório	· Obrigatório	“Devia ser obrigatório ”
Fiscalização	· Fiscalizar	“Ter mesmo uma fiscalização ” “Tinha de haver uma fiscalização e as empresas fossem mesmo penalizadas quando não cumprissem a legislação”
Situação entre pensão social e ocupação	· Não deixar a pensão social · Manter-se ocupado	“ entre o trabalho e o voluntariado/ocupação ”; “ não perdiam as competências (...) e teriam alguma contrapartida lhes permitisse manter um nível de motivação”
Maior apoio	· Dar mais apoio · Revisão dos apoios existentes	“O Estado devia dar mais apoio aos empresários” “Em termos dos apoios também deviam ser revistos , arranjar outras formas de incentivo”

<p>Converter a pensão social para o salário</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Converter as pensões sociais · Pagar aos salários 	<p>“Porque é que essa reforma não é canalizada para os empresários”</p>
<p>Aumentar a formação em contexto real de trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Aumentar · Voltar a tentar 	<p>“Porque não alargar a formação em contexto real de trabalho”; “Ele fez uma formação em contexto real de trabalho, não se adaptou, não se integrou, porque não voltar mais um bocado... e depois voltar a tentar”</p>
<p>Reequipar os centros de formação</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Melhorar equipamentos 	<p>“Equipar os centros de formação, reequipar e actualizar o equipamento dos centros de formação”; “tentar valorizar mesmo os centros de formação” “Melhorar um pouco os equipamentos”</p>
<p>Mais informação</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Maior divulgação · Maior divulgação dos concursos · Campanhas de sensibilização 	<p>“Mais informação para as entidades patronais” “Haver mais publicidade quando o Estado quer contratar, também quando os particulares pretendem contratar” “E uma maior divulgação junto dos empregadores” “Fazer mais campanhas de sensibilização”</p>
<p>Criação de indústrias</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Mais indústrias 	<p>“E mais indústrias são o que mais facilitava”</p>
<p>Desburocratizar</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Necessidade de desburocratizar 	<p>“Desburocratizar é um papel importante para poder ajudar neste campo... ia facilitar o processo”</p>

<p>Formação familiar</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Trabalhar a família · Formação específica 	<p>“Haver se calhar formação específica junto das famílias, porque fortalecia-se o apoio familiar”; “fazer uma formação específica aos pais, aos educadores, no sentido de alertar para alguns procedimentos que podem ter em casa, incentivar os filhos a fazer coisas, a dar oportunidades” “Formação familiar... Trabalhar a família”; “A alternativa era a formação familiar...”</p>
<p>Carimbo social</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Marcar empresas disponíveis 	<p>“Um carimbo social, empresas que estejam disponíveis para trabalhar connosco”</p>
<p>Pagamento conforme o trabalho realizado</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Pagamento mediante trabalho · Avaliar as capacidades · Sem exigências 	<p>“Cada pessoa ser paga sem exigência” “Que se pagasse as pessoas como estas merecessem” “Haver uma avaliação da capacidade das pessoas e serem pagas por isso”</p>
<p>Pôr a lei em prática</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Organizar · Aplicar 	<p>“É que essas medidas sejam postas em prática de uma forma consistente”; “O que eu propunha é que as que existem sejam organizadas, postas ao dispor e sejam bem interpretadas”</p>
<p>Aumento do número de horas de formação</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Aumentar 	<p>“Que deveria haver um aumento do número de horas”</p>

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

Quadro A1. Frequência das categorias (T) e percentagem de técnicos (%) que enunciam essas categorias na Dimensão I – Representações Sociais da integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental

Dimensão I									
NI	Depende do grau de deficiência	Depende das capacidades da pessoa com deficiência mental	Depende do meio	Família como factor que dificulta	Difícil	Dificuldades com os Centros de Emprego	Falta de apoio do Estado	Fraco contributo do Estado	Excesso de burocracia
1	1	0	6	2	2	0	0	0	0
2	1	3	0	1	6	0	0	0	0
3	0	4	5	4	2	0	0	3	0
4	1	3	0	4	1	0	8	0	0
5	0	0	0	1	2	3	0	2	3
6	1	0	6	0	0	1	0	0	1
7	0	0	3	1	0	1	1	2	0
8	0	1	0	1	0	0	1	3	1
9	0	2	0	1	0	0	0	0	0
10	0	1	0	1	0	0	0	2	0
11	0	0	2	1	0	2	0	0	4
12	0	2	0	1	1	0	0	0	2
13	1	1	5	4	2	3	2	4	0
14	1	3	2	10	0	4	2	0	3
T	6	20	27	32	16	14	14	16	14
%	42,9	57,2	50	92,9	50	42,9	35,7	42,9	42,9

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

Dimensão I							
NI	Formação em áreas práticas	Formação pessoal	Formação social/relacional	Diminuição do número de horas de formação	Superprotecção	Incompatibilidade lei/prática	Medo de perder a pensão social
1	0	3	0	0	1	0	5
2	1	3	2	0	4	0	0
3	1	5	1	0	0	1	0
4	4	5	0	4	0	0	0
5	5	3	0	0	0	1	0
6	1	1	0	0	0	0	0
7	1	3	0	0	0	0	0
8	1	2	2	0	0	2	0
9	0	3	0	0	0	0	1
10	1	3	0	0	0	2	0
11	4	2	0	0	0	0	2
12	0	5	0	0	0	1	2
13	4	2	0	2	0	4	1
14	2	1	1	3	0	0	5
T	25	36	6	7	5	11	16
%	78,6	100	28,6	21,4	14,2	42,9	42,9

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

Dimensão I								
NI	Menor sobrecarga familiar	Necessidade de mudar mentalidades	Importância da socialização	Importância de uma retaguarda familiar presente	Depende da sociedade	Importância da remuneração	Boa produtividade	Habilitações académicas de nível inferior
1	0	3	0	0	0	1	0	0
2	0	0	0	0	4	0	0	3
3	2	0	0	0	0	0	1	0
4	0	0	1	0	0	0	2	3
5	0	0	0	1	1	0	0	0
6	0	0	0	3	0	0	1	0
7	0	1	0	2	0	0	0	0
8	0	0	0	1	2	0	0	1
9	0	1	0	0	0	0	0	0
10	1	1	0	2	0	0	0	0
11	0	2	1	0	0	1	0	0
12	2	0	2	2	0	1	0	2
13	5	2	0	0	2	0	0	0
14	0	1	0	0	0	0	0	0
T	10	11	4	10	9	3	4	9
%	28,6	50	21,4	42,9	28,6	21,4	21,4	28,6

Quadro A2. Frequência das categorias (T) e percentagem de técnicos (%) que enunciam essas categorias na Dimensão II – Papel/Responsabilidade Social das empresas no processo de integração

Dimensão II							
NI	Falta de sensibilidade dos empregadores	Pouca receptividade das empresas	Falta de informação dos empregadores	Dificuldades com a Função pública	Medo de apostar	Necessidade de sensibilizar	Necessidade de compensar as empresas
1	0	0	0	0	0	1	1
2	0	0	0	0	0	0	6
3	0	3	0	2	0	1	2
4	3	0	0	1	2	0	4
5	2	0	1	0	0	0	2
6	0	1	0	0	0	0	0
7	1	2	3	0	0	0	0
8	2	0	2	2	0	0	0
9	0	0	1	0	0	0	0
10	0	2	0	0	1	2	0
11	0	0	0	0	0	0	0
12	2	1	0	2	0	1	0
13	0	1	0	1	2	0	0
14	3	1	0	1	0	0	0
T	13	9	7	8	5	5	15
%	42,9	50	28,6	42,9	21,4	28,6	35,7

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

Dimensão II					
NI	Pequenas e médias empresas	Depende da aceitação dos colegas de trabalho	Benefício para as empresas	Incumprimento das empresas	Necessidade de manter a produtividade das empresas
1	0	2	1	0	2
2	0	0	0	1	1
3	2	0	0	2	0
4	0	0	0	0	2
5	4	0	0	0	0
6	2	0	0	0	0
7	0	1	0	0	0
8	0	0	0	0	0
9	2	0	0	0	0
10	0	0	0	0	0
11	0	4	0	0	0
12	3	0	0	0	0
13	2	1	3	0	0
14	3	0	0	0	0
T	18	8	4	3	5
%	50	28,6	14,3	14,3	21,4

Quadro A3. Frequência das categorias (T) e percentagem de técnicos (%) que enunciam essas categorias na Dimensão III – Futuro socioprofissional de pessoas com deficiência mental

NI	Dimensão III										
	Autônomo	Aumento da auto-estima	Necessidade de acompanhamento	Igual	Estigma do "coitadinho"	Independente	Integrado	Capaz	Qualidade de vida	Normal	Útil
1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
2	2	2	3	1	1	1	0	7	0	0	0
3	1	3	0	0	1	2	0	2	0	2	1
4	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1
5	0	1	0	1	1	1	0	0	6	1	0
6	2	0	0	0	3	0	0	0	0	1	1
7	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
8	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
9	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
10	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0
11	1	0	0	1	2	0	1	1	0	2	1
12	0	0	2	3	2	5	1	1	2	0	0
13	0	1	0	1	2	0	3	2	0	0	0
14	0	1	0	0	0	0	4	0	0	0	10
T	8	9	5	9	16	10	9	16	9	9	17
%	35,7	42,9	14,3	50	78,6	35,7	28,6	57,1	21,4	50	57,1

Quadro A4. Frequência das categorias (T) e percentagem de técnicos (%) que enunciam essas categorias na Dimensão IV - Balanço do processo de integração e alternativas ao processo

NI	Dimensão IV							
	Balanço Médio	Balanço Positivo	Balanço Negativo	Obrigatório	Fiscalização às empresas	Situação entre pensão social e ocupação	Maior apoio	Converter a pensão social para o salário
1	0	0	0	1	2	0	0	0
2	0	0	2	0	0	3	0	0
3	1	0	0	0	0	0	1	2
4	1	0	0	0	0	0	0	0
5	0	2	0	0	0	0	0	0
6	0	2	0	0	0	0	0	0
7	0	1	0	0	0	0	0	0
8	0	1	0	0	0	0	0	0
9	0	1	0	0	0	0	0	0
10	0	0	1	0	0	0	0	0
11	0	3	0	0	0	0	0	0
12	0	2	0	0	0	0	1	0
13	0	3	0	0	0	0	1	0
14	0	2	0	0	0	0	0	0
T	2	17	3	1	2	3	3	2
%	14,3	64,3	14,3	7,1	7,1	7,1	21,4	7,1

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

Dimensão IV										
NI	Aumentar a formação em contexto real de trabalho	Reequipar os centros de formação	Mais informação	Criação de mais indústrias	Desburocratizar	Formação Familiar	Carimbo social	Pagamento conforme o trabalho realizado	Pôr a lei em prática	Aumento do número de horas de formação
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0
6	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
7	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
8	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0
9	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
10	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
11	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
12	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
T	2	3	4	1	3	4	1	2	3	2
%	7,1	7,1	21,4	7,1	14,3	14,3	7,1	7,1	14,3	14,3