



UC/EPCE-2018

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**Integração socioprofissional das pessoas com
deficiência intelectual: Perspetiva dos empregadores**

David Ferreira Gonçalves (leiwdauid@hotmail.com)

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

**Integração socioprofissional das pessoas com deficiência intelectual:
Perspetiva dos empregadores**

A presente investigação tem como objetivo conhecer quais as representações sociais relativas às pessoas com deficiência intelectual, através da realização de entrevistas, pondo em comparação empregadores com e sem experiência em contexto de trabalho com esta população. Os resultados demonstram que as diferenças, na perspetiva dos empregadores, variam em função da capacidade dos indivíduos no cumprimento das suas funções e da família destes. Conclui-se assim, que são várias as barreiras psicossociais que dificultam a integração da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. De acordo com os entrevistados, na maioria dos casos, os diferentes organismos de apoio não se encontram devidamente preparados para fazer face às necessidades desta população.

Palavras chave: deficiência intelectual, representações sociais, integração socioprofissional.

**Socioprofessional integration of people with intellectual disabilities:
Employers perspective**

The present research aims to know which social representations are related to people with intellectual disabilities, through interviews, comparing employers with and without experience in the context of work with this population. The results shows the differences in the perceptions of the employers vary in function of the capacity of the individuals in the fulfillment of their functions and the family of those. It is concluded that there are several psychosocial barriers that make it difficult to integrate the person with intellectual disability into the labor market. According to the interviewees, in most cases the different support organizations are not adequately prepared to meet the needs of this population.

Key words: intellectual disability, social representations, socioprofessional integration.

Agradecimentos

Em poucas palavras que nunca serão suficientes para transmitir a minha gratidão, agradeço desta forma:

Ao Professor Doutor Joaquim Pires Valetim por toda a orientação e dedicação, incentivando-me a fazer sempre o melhor.

Ao professor Doutor Paulo Renato Lourenço e à Professora Doutora Teresa Rebelo pelo impacto que tiveram as suas palavras em momentos decisivos.

À CERCILEI em Leiria, por me conceder a possibilidade de poder realizar as entrevistas desta investigação e a todos os participantes que disponibilizaram o seu tempo.

Aos meus pais e avós, por tudo o que ensinaram e por tudo o que não viveria sem essa aprendizagem e que nunca podererei retribuir com o mesmo dom.

À Ana, por toda a força, carinho, dedicação e por todos os sonhos que esperamos ver concretizados.

Ao Luís, pela amizade e por tudo aquilo que representa para mim.

Ao Rodrigo, pelo exemplo de esforço e determinação, por todos os momentos de boa disposição e apoio que foram tão importantes nesta etapa.

Ao Miguel por todo o companheirismo e, acima de tudo, por ser um excelente ser humano com que eu tenho o privilégio de partilhar a minha existência.

A todos os meus amigos e pessoas fantásticas que tive oportunidade de conhecer e partilhar momentos.

A Coimbra, aos seus cantos, recantos e encantos, que agora vejo definidos numa só palavra que é a saudade!

Índice

| | |
|---|----|
| Introdução | 1 |
| I – Enquadramento conceptual..... | 3 |
| Deficiência intelectual: Definição e contextualização..... | 3 |
| Teoria das representações sociais | 6 |
| Importância da teoria das representações sociais na atualidade ... | 8 |
| A integração socioprofissional da pessoa com deficiência – A importância do trabalho | 10 |
| II - Objetivos | 13 |
| III – Metodologia | 14 |
| IV – Resultados..... | 15 |
| Tema abrangente I: Entrada no mundo do trabalho | 16 |
| Tema abrangente II: Barreiras | 17 |
| Tema abrangente III: Papéis socioprofissionais | 19 |
| Tema abrangente IV: Competências | 21 |
| Tema abrangente V: Potenciadores da integração..... | 24 |
| V – Discussão..... | 27 |
| Considerações finais..... | 33 |
| Referências..... | 36 |
| Anexos | 42 |
| Anexo 1: Guião da entrevista | 43 |
| Anexo 2: Temas abrangentes, temas, subtemas e exemplos | 45 |

Introdução

A relação da sociedade com a deficiência tem sido caracterizada pela sua contínua marginalização ao longo da história da humanidade. Neste caso específico, em relação às pessoas portadoras de deficiência intelectual, a inserção social desta população quase sempre esteve comprometida, vivendo paralelamente a uma sociedade que exclui, considerando-as um fardo para esta. O avanço tecnológico e algumas iniciativas políticas e sociais, como a título de exemplo, as metas para 2030 do desenvolvimento sustentável – (ONU, 2015)¹, revelam-se importantes contribuições mas ainda insuficientes, por forma a corresponder às necessidades desta população.

Assim, a inserção socioprofissional constitui um importante veículo para a integração na sociedade das pessoas com deficiência intelectual. Na literatura é inegável a identificação da importância do trabalho na vida de qualquer pessoa (Freire, 2000; Giordiano, 2000; Hofstede, 1984). Esta torna-se ainda mais significativa para a pessoa com deficiência intelectual, dada a evidente exclusão de que é vítima (Eurobarómetro, 2001, GRACE, 2005).

Desta forma, a teoria das representações sociais assume aqui especial importância, ao possibilitar conhecer quais as imagens relativas à deficiência intelectual partilhadas na sociedade. Nesta dissertação em particular,

¹ Nomeadamente, os seguintes objetivos e pontos específicos :

4 - *Até 2030, eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência, povos indígenas e crianças em situação de vulnerabilidade.*

8 - *Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.*

10 - *Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive através da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.*

11 - *Até 2030, proporcionar o acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes, particularmente para as mulheres e crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência.*

16 - *Garantir a tomada de decisão responsável, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis; Promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável*

pareceu-nos pertinente compreender quais as representações sociais dos empregadores, pondo em comparação empregadores com e sem experiência laboral com esta população.

Afigura-se assim, uma oportunidade para aprofundar o conhecimento sobre esta temática, por forma a clarificar os maiores obstáculos que prevalecem na integração desta população no mercado de trabalho, procurando compreender de que forma estes podem ser colmatados. Numa contribuição que procura sensibilizar para uma intervenção social, pautada pela clarificação do papel dos diferentes organismos neste processo, com o objetivo último de contribuir para uma maior humanização da sociedade.

Quanto à estrutura, o presente trabalho inicia-se com o Enquadramento Conceptual (I) onde se aborda o debate de questões teóricas e concetuais respeitantes à deficiência intelectual, contextualizando-se historicamente a teoria das representações sociais, a importância desta na atualidade bem como a do trabalho. De seguida, expõe-se os Objetivos (II) e a metodologia (III) contemplando o desenho da investigação com a descrição da amostra, questões respeitantes aos métodos e os instrumentos adotados. Posteriormente, nos Resultados (IV) apresenta-se de forma detalhada os dados empíricos cuja relação com a literatura existente é feita na Discussão (V). Por último, tecem-se algumas considerações finais relativas aos dados discutidos.

I – Enquadramento conceptual

Deficiência intelectual: Definição e contextualização

Antes de proceder a um processo de teorização, importa clarificar conceitos, bem como estabelecer uma interpretação panorâmica do contexto evolucionário do tema da deficiência intelectual viabilizando, desta forma, uma melhor interpretação do estudo pela centralidade inerente a esses conteúdos.

Existe uma extensa discussão sobre o tema da deficiência intelectual, evidenciado na literatura pela multiplicidade de definições existentes, afigurando-se uma questão sustentadamente complexa na sua multidimensionalidade e multideterminismo (Albuquerque, 1996). Estas definições, por consequência, espelham um crescente foco no estudo da deficiência intelectual, produto de um progressivo entendimento, não só das características intra-individuais desta população, como também da importância de fatores que lhe são externos mas que, ainda assim, produzem uma forte influência na sua compreensão, como a título exemplificativo é o contexto/ambiente.

A “construção” da deficiência intelectual, reflete-se e é refletida pela progressiva evolução da perspectiva societal ao longo dos anos, face ao progressivo entendimento e importância dada ao estudo deste tema, bem como à consequente evolução das diferentes disciplinas e conhecimento sobre o assunto. Ainda que possivelmente esta não se concretize como uma prática efetiva, hoje é comumente aceite a crença na igualdade de direitos humanos nas mais diversas áreas: social, política, económica. Isto deve-se essencialmente, à progressiva realização de convenções internacionais que como exemplo generalista, determinaram a implementação dos direitos do Homem, *Universal Declaration of Human Rights* (1948); e especificamente, à implementação de medidas que têm como objetivo uma integração plena na sociedade das pessoas com deficiência intelectual, *Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons* (1971) e *The Standard Rules on the Equalisation of Opportunities for Persons with Disabilities* (1993).

Surgindo ao longo dos anos uma pronunciada evolução de abordagens e um intenso debate sobre esta temática, clarifica-se como essencial definir este conceito, o seu constructo, bem como a compreensão do seu uso mais atual, o termo deficiência intelectual (Schalock & Luckasson, 2004; Switzky & Greenspan, 2006). Assim, vários termos têm sido usados para descrever a deficiência intelectual, como a idiotia, pouca sensibilidade, deficiência mental, demência, retardo mental e subnormalidade mental (Goodey, 2006; Mercer, 1992; Stainton, 2001; Trent, 1994; Wright & Digby, 1996;). Concretamente, a evolução das diferentes perspetivas sobre a pessoa com deficiência em geral, e da pessoa com deficiência intelectual em particular, marca vários períodos da história, desde ser efetivamente considerada inútil para a sociedade (Silva, 1987), excluída da sociedade devido à sua conduta socialmente incorreta (Barnes & Mercer, 2005), até à atualidade, onde se assiste a um crescente reconhecimento e integração na vida social, com direitos e deveres como qualquer cidadão (Marques, Castro et al., 2001).

Até ao final do século XIX, a conceção da deficiência intelectual estava associada à perspetiva organicista de cariz neurológico, fortemente caracterizada pelo atraso no desenvolvimento cognitivo. Isto significa que a condição da deficiência, estaria meramente restrita ao indivíduo visto como limitado, em termos de funcionamento individual, pela sua “incompetência geral”, o que indiossincriticamente lhe atribuía uma condição de incurabilidade (Doll, 1941; Tregold, 1937). Todavia, em 1992 a atual AIDD (American Association of Intellectual and Developmental Disabilities, anteriori, AAMR (American Association of Mental Retardation), veio propôr um modelo multidimensional do funcionamento humano, definindo a deficiência intelectual como caracterizada por limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo que se expressa em várias aptidões sociais e práticas, manifestando-se antes dos 18 anos (Schalock & Luckasson, 2015).

Sob o ponto vista teórico, o que fundamenta as visíveis alterações anteriormente referidas, sobre as mudanças ocorridas em torno da temática da deficiência intelectual, envolve dois modelos evolucionariamente distintos no tempo e na forma de perceber a construção da deficiência: o modelo médico e o modelo social.

O modelo médico da deficiência, permitiu uma medicalização da

deficiência através do diagnóstico e tratamento médico (Barnes & Mercer, 2005; Gabel & Peters, 2004), ao focar a deficiência no indivíduo. No entanto, o modelo social veio alargar os horizontes de compreensão da deficiência intelectual sob uma abordagem dinâmica e ecológica, integrando a saúde sobre a perspectiva de identificação de níveis corporais e sociais (OMS, 2003), comportando dimensões tanto fisiológicas e psicológicas, como sociais na sua análise. Esta tendência despoletou a progressiva afirmação do modelo social, pelo reconhecimento da opressão e exclusão social constantes na deficiência, ao contrário do que o acontecia no modelo médico (Thomas, 2004). O modelo social veio assim, constituir uma resistência à perspectiva médica, reconhecendo a importância da influência social e a necessidade de reformulação da sua estrutura, na medida em que esta se organiza de modo a impedir que estas pessoas possam atuar (Finkelstein, 1980). Ao invés de um carácter individual, pessoal e médico deveria enfatizar o coletivo, a estrutura e o social (Oliver, 1996), por forma a poder derrubar as barreiras impostas pelo preconceitos e estereótipos.

Desta forma, o constructo da deficiência intelectual, veio enfatizar a perspectiva ecológica, assegurada na relação de interação indivíduo-ambiente, reconhecendo a importância do sistema de suporte na melhoria do seu funcionamento, ao atribuir-lhe uma identidade reconhecida e valorizada como pessoa única, ativa da sociedade e a implementação de medidas políticas que exerçam sobre ela essa influência (Powers, Dinerstein, & Holmes, 2005; Putman, 2005; Schalock, 2004; Vehmas, 2004).

O modelo social constitui um passo importante na evolução da compreensão da pessoa com deficiência intelectual, ao contrário da forma como esta era antes vista pela sociedade, possuidora de um traço característico, absoluto e incurável (Devlieger, 2003), levando à sua desvalorização. Assim sendo, nos dias de hoje, o termo deficiência intelectual tem sido recorrentemente usado em substituição ao de atraso mental²

² A par desta evolução, várias organizações modificaram a sua designação. Nomeadamente, a *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities*, *International Association for the Scientific Study of Intellectual Disabilities* e o *President's Committee for people with Intellectual Disabilities*.

Teoria das representações sociais

Tendo em conta a visão sociológica, Durkheim (1898) é o primeiro autor que explicita a conceção de representação social sob a forma de *representação coletiva*, defendendo que o objeto de estudo da Sociologia, passaria pelo estudo dos factos sociais. Assim, na sua ótica, a sociedade possui uma existência própria, determinada e livre das manifestações individuais. Em cada sociedade, as formas como estas se organizam, originam igualmente formas características de pensar e são estas que explicam o conceito de representação coletiva. Estas representações seriam então, independentes dos indivíduos, impondo-se neles de uma forma não perceptível, determinadamente inconsciente, o que explicaria o modo duradouro e estabelecido de atuação de uma sociedade e da sua cultura ao longo do tempo. Desta forma, o estudo da natureza da sociedade ocorre do entendimento da forma como esta é representada, à qual os indivíduos meramente agem, pensam e sentem de uma determinada maneira. Esta perspetiva, fortemente estática e uniforme na compreensão da realidade social, foi o ponto de partida para a construção de teoria de Moscovici anos mais tarde.

A teoria das representações sociais de Serge Moscovici (1961), surgiu aquando da publicação da sua tese de doutoramento em Paris, “La Psychanalyse, Son Image, Son Publique”, num estudo onde procurou entender a influência das ideias psicanalíticas de Freud em França. Numa época de extenso debate sobre a psicanálise, pela sua novidade (Moscovici, 1961/2000), foi gerada uma profunda transformação cultural nas formas de pensar da sociedade francesa, que jamais se repetiu numa outra teoria psicológica. É neste seguimento, na procura do entendimento do modo como o trabalho científico promove a mudança social e cultural (Moscovici & Marková, 2000), que surgiu o que viria a ser intitulada a teoria das representações sociais e o conceito de representação social. Face aos desafios da época e às notórias transformações da sociedade, Moscovici percebeu que o conceito estabelecido por Durkheim já não mais acompanhava a realidade social que se vivia, caracterizada por uma extensa diversidade de ideias, formas de agir, pensar e viver. A teoria de Durkheim era limitada na compreensão dos modelos explicativos da permanência das representações, por não conseguir explicar as mudanças e os processos pelos quais tais

fenómenos ocorriam.

Deste modo, Moscovici reformula o conceito de *representatividade colectiva*, substituindo-o por *representações sociais*, e passa a atribuir um cunho dinâmico ao reconhecer a influência do indivíduo na construção da realidade social (Moscovici & Marková, 2000, p. 255). O indivíduo integra um sistema em constante funcionamento e transformação, para se adaptar necessita de produzir novos significados que são consequência dos processos de interação e de comunicação (Vala & Castro, 2013). As representações sociais resultariam assim, na produção de comportamentos e relacionamentos estabelecidos com o meio, numa ação que é continuamente modificada nas relações entre os próprios sujeitos que transpõem sob a forma de imagens a realidade social que os cerca (Castro, 2002). Ao contrário do que acontecia na perspectiva de Durkheim, onde indivíduo só reproduzia a realidade num sistema estável de significados socialmente produzidos.

As representações sociais para Moscovici (2009), têm como objetivo último tornar familiar o que o indivíduo desconhece. Desta maneira, existem dois processos que gerem essas representações, a ancoragem e a objetivação. O processo de ancoragem, tem como propósito dar significado a um determinado objecto e atribuir-lhe novos significados, permitindo regular a sua ligação ao meio social por categorias prévias já existentes. Sem essa atribuição, a estranheza e carácter ameaçador caracterizam objeto. O que vai de encontro a Jodelet (2003), acrescentando este processo como uma função cognitiva essencial para dar sentido ao desconhecido.

No seguimento desta linha de pensamento, o processo de objetivação consiste em reproduzir no mundo físico o conhecimento dos sujeitos, partindo de noções abstratas que se relacionam numa estrutura concreta “imagem de uma coisa” (Valentim, 2003). Este processo proporciona a interação entre os diferentes indivíduos, a partilha e troca de ideias e formas de pensar e agir, permitindo-lhes comparar, interpretar e até mesmo, controlar as significações da realidade social (Moscovici 2009), aos se familiarizarem com elas.

Enquanto conhecimento do senso comum (e dessa forma se diferenciar do conhecimento científico), as representações sociais permitem uma construção prática e objetiva da realidade social, complexa e facilmente

partilhada (Jodelet, 2003). Neste sentido, a riqueza da teoria das representações sociais de Moscovici é notória. Em primeiro lugar, por se afirmar como um fenómeno científico interdisciplinar, ao impulsionar o desenvolvimento de novas práticas de pesquisa, com o propósito de unir as disciplinas, para que juntas possam dar respostas aos problemas. Em segundo lugar, por reconhecer que o sujeito não pode ser estudado separado do seu contexto, que ambos se complementam, tanto o universo interno do indivíduo como o universo externo a que este pertence (Moscovici, 2001). O que permite não só compreender a identidade e a realidade do sujeito, a partir da forma como representa e vê o mundo, como também conhecer os diferentes aspetos (sociais, políticos, económicos e culturais) nos quais o sujeito se encontra inserido (Santos, 2015).

Importância da teoria das representações sociais na atualidade

A teoria das representações sociais revolucionou o conhecimento no campo científico, explicitamente na análise do comportamento social, pelo senso comum para a compreensão da realidade social através do estudo da percepção dos sujeitos acerca das questões que constituem o objeto de pesquisa. Nomeadamente, nas Ciências Humanas e nas Ciências Sociais aplicadas, têm-se consolidado o uso desta teoria junto da comunidade científica um pouco por todo o mundo. Nesse sentido, Abric (1996, cit. por Bourguignon, 2001, p. 2) descreve de forma clara a importância das representações sociais:

Isto porque, para além das tomadas de posição ideológicas, a análise científica das mentalidades e das práticas sociais será um dos elementos indispensáveis à evolução e ao progresso social. E a teoria das Representações Sociais constitui hoje um sistema teórico particularmente importante para atingir esse objetivo(...) pois uma das vantagens da perspectiva das Representações Sociais é que ela se nutre de abordagens diversas e complementares: estruturais, por certo, mas igualmente etnológicas e antropológicas, sociológicas e históricas.

O progressivo aumento da credibilidade e da sua articulação com outros métodos e técnicas científicas, tem despertado o interesse de outros campos de conhecimento. Assim, a multiplicidade de abordagens em que se

sustenta as representações sociais, permite uma visão mais alargada, marcadamente crítica e reflexiva sobre os fenómenos sociais, como é o caso da deficiência intelectual. Para uma melhor compreensão destes, é necessário dotar o objeto de estudo sob diferentes pontos de vista, possibilitando a compreensão dos fenómenos sociais de uma forma ampla, dado que estes são resultantes de uma dinâmica que comporta as mais diversas dimensões. Segundo Jodelet (2003), esta multidimensionalidade é consequência não só da diversidade de informação que circula no meio social, interpretada por um determinado sujeito que lhe vai atribuir um novo significado e que, invariavelmente, vai influenciar a atribuição de novos significados por parte de outros sujeitos ao longo do tempo, como também, por se afigurar como um saber prático. Isto significa que todo este processo de interação comunicacional e comportamental, terá influência na concretização das experiências dos sujeitos envolvidos, sem esquecer toda a carga emocional envolvida nestes processos de partilha entre indivíduos, grupos e comunidades. Assim, estas representações possibilitam conhecer as situações e fenómenos do quotidiano (Goffman, 2002) concedendo em simultâneo, pistas sobre a razão pela qual elas se produzem, a que funções correspondem, bem como quais os comportamentos que socialmente daí derivam, ao compreender e controlar a realidade social (Duveen, 1997).

A teoria das representações sociais, oferece ainda a possibilidade de fazer face aos novos desafios da sociedade contemporânea (saúde, educação, economia, política,...), por permitir conhecer os valores estabelecidos e compartilhados pela sociedade e, desta forma, poder auxiliar na resolução de conflitos e tomada de decisões. Em tempos de mudança que premiam os dias de hoje, assistimos a um crescente debate em relação ao desafio que é a integração da pessoa portadora de deficiência intelectual no mercado de trabalho. Segundo Santos, “A representação social tem por objetivo central descobrir como os indivíduos e grupos sociais podem trabalhar na construção de um mundo estável e previsível, a partir da sua múltipla diversidade cultural, política, ética, moral, religiosa, económica e social.” (2014, p. 18).

Deste modo, as representações sociais permitem uma melhor compreensão da temática da deficiência intelectual dado que, através do saber

prático do senso comum, permitem dar sentido ao conjunto da representação: pela descrição, observação, interpretação e compreensão das crenças, valores, atitudes e comportamentos dos sujeitos, numa representação social por eles construída.

A integração socioprofissional da pessoa com deficiência– A importância do trabalho

Inequivocamente, ter um emprego afirma-se como fundamental na vida de qualquer indivíduo, pelo desenvolvimento pessoal, reconhecimento e integração na vida social que lhe confere. A literatura demonstra que ter um emprego remunerado, está ligado a diversos fatores preponderantes como saúde, valorização e pertença social, fortalecimento da auto-estima, construção de identidade e autonomia (Price, Choi et al., 2002; Kirsh et al. 2009). Em contrapartida, o desemprego desperta um ciclo vicioso depressivo, caracterizado pela perda de controlo pessoal bem como, pela decadência do funcionamento emocional e físico (Lucas, Clark et al. 2004), associado a um aumento da mortalidade (Brenner, 1979) e até, levando eventualmente ao suicídio (Dooley & Catalano, 1984; Catalano 1991).

A atuação no sentido de promover o acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência intelectual, reflete-se nas mais diversas esferas políticas. Por um lado, na implementação de leis, estatutos, tratados, regulamentos e diretrizes com o intuito de serem aceites como parte integrante da sociedade. De outro modo, graças às múltiplas e mais variadas abordagens existentes resultado do desenvolvimento científico em torno deste tema e, a sua consequente transposição prática, levada a cabo por diferentes associações e serviços de apoio (Luckasson, Ford et al. 2017). Como condição exemplificativa do esforço neste sentido, as publicações da AAID e da The Arc³ merecem especial atenção, ao constatar o que foi anteriormente referido. Este fornece indicações sobre o modo como as instituições devem atuar face à pessoa portadora de deficiência intelectual, não só por forma, numa primeira instância, levar ao reconhecimento dos seus direitos humanos e civis, como

³ (Luckasson et Al. 2017), num artigo onde realça a importância das contribuições, destas associações, para a forma como as diferentes instituições devem atuar face à pessoa portadora de deficiência intelectual.

também, ao remeter para a importância e responsabilidade que as instituições detêm no desenvolvimento desta população. Assim, dadas as oportunidades que as empresas lhe devem conferir e os sistemas de suporte que a pessoa com deficiência intelectual necessita, vai conceder-lhe progressivamente, autonomia e capacidade de decisão. É ainda necessária a comunicação clara de políticas, valores e direções que são críticas para o indivíduo e para a sua família; decretar princípios de suporte e facultar serviços de alta qualidade; afirmar as melhores práticas sociais e enfatizar o facto de os resultados pessoais da pessoa portadora de deficiência dependerem essencialmente do vínculo direto com as políticas de ordem pública que se praticam.

Apesar da legislação em vigor e dos incentivos políticos que determinam a inserção de pessoas com deficiência em termos gerais, e especificamente, da deficiência intelectual no mercado de trabalho, sabe-se que poucas são as empresas que consideram contratar estas populações, maioritariamente pelo desconhecimento e desinformação acerca das capacidades destas pessoas. Não existem dados elucidativos acerca da taxa efetiva de empregabilidade existente, no entanto, esta não se deve diferenciar relativamente aos dados da pessoa com deficiência (GRACE, 2005)⁴. Sabe-se ainda que em relação aos países da União Europeia, a taxa de desemprego em Portugal para pessoas com deficiência, é significativamente maior do que a da restante população (CRPG e ISCTE, 2007). Estes dados são ainda mais alarmantes por haver evidência que as pessoas com deficiência querem trabalhar. Elas parecem ser bastante comprometidas com o trabalho, empenhadas e pontuais no fundo, apresentam atitudes bastante favoráveis e legítimas de reconhecimento e valorização que atribuem ao emprego.

Não obstante, prevalece a ideia que estas pessoas devem ser dependentes do apoio financeiro concedido pelo Estado, como por exemplo, atribuindo reformas e subsídios para incentivar a sua autonomia,

⁴ Em Portugal, apenas aproximadamente 33% das pessoas com deficiência estão integradas no mercado de trabalho. Neste sentido, (Fontes, 2010) chama a atenção para a emergência de criação de postos laborais adaptados às capacidades desta população, dado que a grande maioria vive dependente dos apoios concedidos pelo Estado.

sustentabilidade e desenvolvimento pessoal. Deste modo, acreditam que as pessoas portadoras de deficiência intelectual, se encontrarão protegidas contra preconceitos e discriminações. Assim, esta questão de ordem social e cultural, é também evidente de uma questão de justiça social, que deve a sua responsabilidade a todos os agentes. Isto significa que, todos dispomos de um conjunto de direitos e deveres e que estes devem ser assegurados, respeitando as necessidades e a dignidade humana. Por forma a que se possa dignificar esta assunção, é necessário acima de tudo, quebrar as barreiras sociais que inviabilizam o reconhecimento de todos os elementos como integrantes da sociedade. No entanto, assiste-se a uma clara exclusão social, pelo facto de a sociedade não cumprir com os benefícios que se deveriam estender a todos os cidadãos, estabelecidos constitucionalmente (Capucha, 2003). Dito de outra forma, a responsabilidade da sociedade que deveria levar a que todos agissem de acordo com o bem comum, atenuando as dificuldades dos seus elementos, parece estar comprometida. O que acontece que difere da “normatividade”, é a sua rotulação negativa, identificando como diferente, limitado e inferior, fundamentalmente fruto da discriminação, preconceito e do estigma. Este último assume especial relevo, de tal forma penetrante e limitante, que as próprias pessoas com deficiência intelectual, apesar de reconhecerem a sua deficiência, consideram-na diferente dos indivíduos com as mesmas características (Valentim & Dinis, 2014).

As organizações assumem um papel determinante neste tema, uma vez que participam ativamente na sociedade e, como agentes modificadores, impactam nesta a partir dos seus valores, visão e conhecimento, podendo assim mudar a perspetiva de uma sociedade. Neste sentido, é fulcral que as organizações assumam a sua responsabilidade social pelo reconhecimento da igualdade de oportunidades, valorização da diversidade e da ética nas relações humanas. Apenas através desta sensibilização, poder-se-á caminhar a passos largos para uma construção efetiva de uma sociedade reconhecidamente mais justa e igualitária e, simultaneamente, mais solidária na inclusão das pessoas com limitações. Assim, para se assistir a uma crescente melhoria na inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho, é necessário reconhecer a responsabilidade que cada um de nós tem no modo como é construída a deficiência e alargar os horizontes de compreensão da mesma, estimulando a participação ativa destas pessoas em todo o processo (Abberley,

2002). Para isso, torna-se essencial entender o modo como a construção social da deficiência intelectual, impacta nas ações da vivência social e principalmente, no mundo do trabalho.

II - Objetivos

O presente estudo assenta na teoria das representações sociais, concretamente, sobre como é construído o fenómeno da deficiência intelectual por parte dos empregadores. Procura-se assim, perceber quais as representações sociais de empregadores que nunca tenham tido experiência e os que têm experiência com esta população em contexto de trabalho.

Tendo em conta a escassa informação sobre este tema, afigura-se pertinente um maior desenvolvimento da investigação relativamente a esta temática. Assim, pretende-se com este estudo:

- I. Conhecer quais as representações sociais das pessoas com deficiência intelectual na perspectiva dos empregadores.
- II. Entender quais são as perceções dos empregadores sobre os maiores obstáculos ao processo de integração socioprofissional da pessoa com deficiência intelectual.
- III. Compreender as perceções dos empregadores acerca dos papéis socioprofissionais no processo de integração.
- IV. Perceber as diferenças nas perceções entre os empregadores que trabalham com pessoas com deficiência intelectual e os que não trabalham.
- V. Compreender quais são, no entender dos empregadores, as características que facilitam a integração das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.

III – Metodologia

O *design* deste estudo, integra uma abordagem qualitativa com recurso a entrevistas semiestruturadas, assumindo um carácter exploratório. Deste modo, uma vez que não existe manipulação de variáveis, não se procedeu a uma análise de relações causa-efeito entre elas (Alferes, 1997). A utilização deste instrumento, permite explorar o espectro de opiniões sobre determinado tema, especificamente neste estudo, a percepção dos empregadores relativamente à deficiência intelectual com a nuance característica de se diferenciarem por terem ou não, experiência com pessoas portadoras de deficiência intelectual, em contexto de trabalho.

A recolha dos dados, decorreu na zona centro do país, nos meses de novembro e dezembro de 2017, tendo-se realizado presencialmente e de forma individual as entrevistas, salvaguardando-se as condições necessárias e adequadas para a sua realização, quer relativamente ao espaço, quer quanto ao processo de registo e anonimato.

Realizou-se um total de 12 entrevistas a empregadores de diversas áreas (salões de beleza, carpintarias, pastelarias, creches, centro sociais, café, centro hípico e viveiro de plantas), sendo que 7 das entrevistas, foram efetuadas a empregadores que têm experiência com funcionários portadores de deficiência intelectual e as restantes 5 entrevistas, a empregadores que nunca tiveram essa experiência em contexto laboral.

Da totalidade das 12 entrevistas, 4 foram realizadas a pessoas do sexo masculino (33.3%) e 8 foram realizadas a pessoas do sexo feminino (66.6%). A idade dos participantes varia entre os 23 anos e os 60 anos, sendo a média de 45 anos. Quanto ao tempo de trabalho na área, os valores oscilam entre os 4 anos e os 35 anos, com uma média de 22 anos.

As entrevistas decorreram a partir da adaptação do guião de entrevista (Pedrosa, 2015) e de acordo com os objetivos desta investigação (cf. Anexo 1). A média de duração das mesmas foi de 22 minutos, variando entre a duração mínima de 8 minutos e máxima de 54 minutos, aproximadamente. Note-se ainda, o recurso ao gravador para uma posterior transcrição fidedigna, bem como para a análise de conteúdo da informação recolhida.

Após a transcrição integral das entrevistas, seguiu-se a análise temática do conteúdo, sustentada nas proposições de Braun e Clarke (2006;

2013). Tendo em conta as seis fases propostas por este modelo, procedeu-se à codificação do material de investigação, por forma a estabelecer códigos iniciais e a partir destes, identificar os potenciais temas que foram assim definidos e nomeados. Posteriormente ilustrados com os excertos que melhor retratam a ideia de cada tema, procurando assim responder às questões de investigação (cf Anexo 2).

IV – Resultados

Nesta seção, serão apresentados os resultados que foram obtidos através da análise de conteúdo, resultante das entrevistas realizadas. Desta forma, apresenta-se de seguida os temas abrangentes a que se chegou e respetivos temas e subtemas, seguidos por exemplos concretos e ilustrativos dos mesmos. Não se podendo generalizar os resultados obtidos, pelo facto de se tratar de um estudo meramente exploratório, estes viabilizam uma melhor compreensão da temática desta investigação: compreender quais as perceções relativas à integração no mundo do trabalho das pessoas com deficiência intelectual, do ponto de vista dos empregadores.

Findo o processo de análise, chegou-se aos seguintes temas gerais:

- Tema abrangente I: Entrada no mundo do trabalho
- Tema abrangente II: Barreiras
- Tema abrangente III: Papéis socioprofissionais
- Tema abrangente IV: Competências
- Tema abrangente V: Potenciadores da integração

Tema abrangente I: Entrada no mundo do trabalho

De acordo com os entrevistados, a entrada no mundo do trabalho de pessoas com deficiência intelectual, permite dotá-los de uma série de capacidades que permitem a sua realização, quer no local de trabalho, quer depois na sua vida social, refletindo o progressivo reconhecimento desta população como parte integrante da sociedade.

Como resultado, a *integração* das pessoas com deficiência intelectual é, do ponto de vista dos empregadores, uma mais valia para esta população e consideram que a mesma deve ocorrer e que pode ser bem sucedida “Acho que devemos de integrá-los no nosso mercado de trabalho” (EF8)⁵ e ainda “Acho que eles se integravam bem no trabalho” (EM4). Constitui assim, no entendimento dos empregadores, não só uma oportunidade de aceitação social, por forma a combater a exclusão social de que são alvos (“Não devem ser excluídas da sociedade” (EF11) e ainda “É uma forma de eles serem mais aceites na sociedade” (EF1)), como também permitir criar uma sociedade mais justa e igualitária “As oportunidades têm que estar abertas a todos com certeza, sem dúvida nenhuma” (EF8). O que leva a uma maior humanização da sociedade e a uma vivência mais harmoniosa e solidária (“Isso é para o bem estar de todos” (EMP3) e ainda, “Acho que devem conseguir metê-los entre nós, para que sejam o mais parecidos uns com os outros” (EF6)). Concretamente para o indivíduo, a entrada no mundo do trabalho confere ainda oportunidades, quer de capacitação inerente ao desenvolvimento das suas capacidades “É uma forma de os tornar mais capazes”, quer em termos de realização pessoal do próprio indivíduo “De certa forma está a contribuir para que eles tenham um vida mais estável” (EM7) e “Acho que devem ter oportunidade de se realizarem” (EM2).

Quanto à *igualdade de direitos*, os inquiridos consideram que as pessoas com deficiência intelectual, devem ter os mesmos direitos (“É assim, os mesmos direitos pronto, devem ter” (EF9) e, “Devem de ter as mesmas oportunidades e os mesmos direitos” (EM2)), apontado a condição humana como justificativa “Porque são seres humanos como nós” (EF12). Em

⁵ Usamos EF8 para identificar o participante que reportou a informação citada. (E) diz respeito a entrevistado (F) feminino e (8) ao número de identificação dos inquiridos.

contrapartida, em termos práticos, no acesso ao mercado de trabalho, esses direitos não são cumpridos “Já têm os direitos legislados mas muitas vezes não são cumpridos” (EF8) e ainda, “Na teoria têm, na prática deixam de ter” (EM3).

Já as *vantagens para a empresa e para o indivíduo* são caracterizadas por opiniões claras e distintas. Segundo os entrevistados, as vantagens efetivas para a empresa, decorrentes deste processo de integração, são poucas ou nenhuma (“Para a empresa, praticamente não há nenhuma vantagem” (EF12) e ainda, “Eu não tenho grandes vantagens em ter aqui uma pessoa assim” (EM4)). Restringindo-se a benefícios de ordem económica advindos do apoio do Estado, “(...) também com alguns apoios do próprio Estado não é” (EF9), aos benefícios decorrentes de uma contratação “Para a empresa é mão-de-obra, ponto final parágrafo” (EF10) e concretamente, por possibilitar “Uma mão-de-obra um bocadinho mais em conta e de termos uma série de apoios neste sentido” (EF9), resultado da cooperação que o Estado confere neste processo. Já para o indivíduo, as vantagens vão diretamente ao encontro das mais valias que a integração no mundo do trabalho proporciona em termos intrapessoais. Nomeadamente, sentimentos como a valorização, motivação, felicidade, realização e utilidade. Como exemplos, (“Para o indivíduo é óbvio, sente-se útil!” (EM3), “(...) era feliz, sentia-se feliz, a cara dele sorria” (EF6), “Vai sentir-se valorizado porque vai desempenhar tarefas como outra pessoa qualquer” (EM2)) e ainda, a independência económica inerente à remuneração “Vai receber ordenado” (EF8) e “Ora, isso claro, para ela dinheiro era fantástico” (EF5).

Tema abrangente II: Barreiras

Deste tema abrangente resultaram três temas, posteriormente divididos em subtemas. As *barreiras intelectuais*, são identificadas por uma série de conceitos que caracterizam a diferenciação social em relação às pessoas com deficiência intelectual “Porque as pessoas são más e pensam que um deficiente é para estar de parte” (EF12). Neste sentido, a mentalidade é com frequência apontada pelos empregadores (“Cada um tem a sua

mentalidade, há outros que viram a cara ao lado” (EM4), “Porque acham que são tudo coisas de alguma meia dúzia de idiotas” (EF10) e ainda, “Porque depois há aquela mentalidade tacanha”(EM3)). Perceptível em diferentes formas, como é o caso do estigma “Independentemente do tipo de deficiência que têm, são estigmatizados pela sociedade” (EM3), do preconceito “Porque há pessoas que vêm fulano tem deficiência, automaticamente, vão rejeitar antes da a conhecer” (EF1) e da discriminação “Por parte dos outros trabalhadores, pode haver discriminação”(EF8). Assim, as barreiras intelectuais são o resultado, ao mesmo tempo, de padrões culturais, historicamente estabelecidos e rígidos “São conceitos que já estão tão enraizados, tantos anos que é complicadíssimo” (EM3).

As barreiras relacionais, ou seja, a forma como as pessoas vêm e se relacionam com a pessoa portadora de deficiência intelectual, constitui no entendimento da maioria dos empregadores, uma das principais barreiras. Em contexto de trabalho, estas barreiras são visíveis na forma como os clientes transparecem a sua rejeição, remetendo para uma certa inferiorização (“A ir com um rapaz com um problema... Temos que ter capacidade para suportar os olhares” (EF6) e ainda, “Às vezes erradamente, ficam com algum receio se deixam os seus filhos a uma pessoa que eles não têm a maior confiança, derivado a alguma deficiência” (EM7)). O mesmo se passa na relação entre funcionários, “Com as outras colegas, com os outros trabalhadores e explicar que realmente aquela pessoa, executa e faz tudo tal e qual como toda a gente” (EF8). Por último, as *barreiras institucionais* sugerem a incapacidade das empresas e do Estado em se tornarem num importante veículo para a integração socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência intelectual. O apoio do Estado, ainda que também pontualmente desconhecido, “Não conheço” (EM2) é aqui visto como determinante, apesar de insuficiente (“Ainda não está muito virada para isso...também já melhorou um pouco mas havia de melhorar mais” (EM7) e ainda “O tempo que os têm em casa, a dar-lhes uns subsídios, acho que os podiam ajudar dessa maneira”(EF6)). Esta falta de apoio justifica-se pela burocracia inerente a todo o processo de integração “É demasiado papel para uma coisa que é simpática e que deveria ser tratada com alguma leveza” (EMP10), questionando-se os seus interesses “É só mais para o Estado dizer que meteu não sei quantas pessoas a trabalhar com deficiência” (EM4).

As barreiras ao processo de integração que remetem para a empresa, segundo os empregadores, devem-se a dificuldades de adaptação em diversos aspectos que envolvem o contexto laboral. Tanto financeiros (“Não temos capacidade para suportar, todos os encargos a que eles têm direito” (EF6) e “As empresas também estão a olhar para o seu lado, para o lado da sustentabilidade das próprias empresas” (EM7)), como de disponibilidade “Nós não temos a capacidade ou a disponibilidade para dar atenção que devíamos se calhar dar” (EM4) e da necessidade de funcionários que tenham a capacidade para desempenhar várias funções “A tendência é ter um funcionário que seja completamente polivalente” (EM7) e ainda “Quer-se um determinado tipo de requisitos e, às vezes, é um elevado número de requisitos” (EF11).

Tema abrangente III: Papéis socioprofissionais

Relativamente ao papel das *empresas*, os empregadores sugerem a necessidade de uma grande abertura por parte das empresas (“Estar abertas à contratação desse tipo de funcionários” (EM3) e “Tem de haver uma grande abertura por parte das empresas” (EF10)), já que o mundo do trabalho tende a ser desigual para esta população “A empresa tem realmente capacidade para integração destas pessoas e trabalharem isso, no seio da empresa com os outros funcionários, ou então pode correr muito mal” (EF8). É ainda referida, a necessidade de compreensão das capacidades das pessoas portadoras de deficiência intelectual e consequente adaptação às funções que desempenham. Desta forma, sugere-se a canalização para áreas específicas do trabalho “Depois depende da função que ele vai desempenhar dentro dessa empresa, se ele está enquadrado na função certa” (EM3), onde realmente sejam áreas de interesse e de viabilização das competências desta população específica (“Desde que seja adequado àquilo que elas têm para realizar, tudo bem” (EF9) e também, “Há coisas que os incentivam mais. Que têm mais curiosidade de aprender” (EM4)). A questão do papel das empresas, visa ainda o reconhecimento da importância do mundo do trabalho, na integração das

peças com deficiência intelectual na sociedade, refletindo-se no caráter de responsabilidade social das empresas “Porque tem realmente que ter um papel social, a empresa” (EF8), bem como “Nós temos é que também ter capacidade moral para entender que essas pessoas também precisam da integração no mercado de trabalho” (EF10). Sendo neste ponto ainda importante procurar o reconhecimento do Estado, “O Estado reconhecer que as empresas têm um papel importante na integração” (EM7). Inclusivamente, uma das empresas foi distinguida por esse facto “Temos um mérito, um louvor de mérito de responsabilidade social” (EF10)⁶. Importa referir qual a perceção dos empregadores relativamente ao tipo de empresa que consideram facilitar o processo de integração. Assim, eles manifestam que grandes empresas talvez tenham melhores condições de integração (“As grandes empresas têm psicólogos, têm tudo. É natural que depois se tiverem uma pessoa ou outra a orientá-los, devem conseguir integrá-los melhor” (EF5), e ainda “Era uma indústria (...) aquelas funções eram executadas igual como se tivesse uma pessoa ao lado completamente normal” (EM7)).

Em relação à *família*, para a maioria dos inquiridos, nomeadamente, empregadores que não têm experiência laboral com pessoas portadoras de deficiência intelectual, é vista como impulsionadora do processo de integração no mundo do trabalho, tendo havido uma generalização no fundo, da importância da família para qualquer indivíduo. Desta forma, manifestam que a família é vista como “O nosso pilar” (EF1) e “Para nós, são sempre os primeiros a apoiar” (EF12), que incentiva “Importante para que a pessoa seja valorizada” (EF8), auxiliando no combate à inferioridade derivada da sua limitação “Aprender a não se inferiorizar por causa disso” (EM3).

No entanto, os empregadores que efetivamente têm experiência em contexto de trabalho com pessoas com deficiência intelectual, ou seja, com conhecimento de causa, apercebem-se de que as famílias são desestruturadas, tornando-se um obstáculo para o indivíduo “Antes pelo contrário, só prejudica” (EF10), “São famílias um bocado problemáticas, um bocado distantes” (EM7). Assim, o aproveitamento e a falta de apoio parecem ser caracterizadoras das famílias das pessoas portadoras de deficiência intelectual (“Vi que realmente, era uma criança que não tinha grandes afetos” (EM4) e ainda, “É o dinheiro dele e eu acho que eles não o estão a gerir em condições”

⁶ A entidade do prémio foi ocultada para garantir o anonimato dos dados.

(EF10)). Deste modo, como consequência da família ser um obstáculo à integração no mundo do trabalho, os empregadores consideram que se torna ainda mais difícil a integração socioprofissional desta população (“Se calhar não era também a família ideal para haver uma boa adaptação à pessoa que aqui esteve” (EM7) e “Mas era importante que não o fossem. Para ser mais fácil a interação dela, o trabalho dela, o lidar dela no dia a dia” (EF8)).

Sobre a *opinião da sociedade*, relativamente à integração socioprofissional dos deficientes intelectuais, evidencia-se que a mesma é negativa, indo ao encontro dos resultados anteriores relativos às barreiras intelectuais. Em contrapartida, é consensual para os empregadores de que houve uma evolução na forma como a sociedade lida, compreende e vê esta população. Nesse sentido, manifestam que (“Eu acho que as pessoas já estão mais abertas” (EF6) como também, “Na minha opinião, acho que sim, que já estão mais abertas a estas situações” (EF11)), apesar de considerarem a mesma relativamente lenta e superficial “Tem vindo a melhorar muito devagarinho, muito devagarinho” (EM3) e “Sim, um pouco” (EM2).

Todavia, tendo em conta a percepção dos empregadores acerca da opinião da sociedade, e por esta de alguma forma, estar associada a uma evolução, é entendida ainda, como distante das necessidades pretendidas “Apesar de estar longe de estar resolvida” (EM2) e “Não completamente, mas já se nota alguma melhoria” (EM7), devendo-se, essencialmente, a um maior acesso à informação relativa a este tema (“As pessoas estão mais informadas sobre o que é a deficiência ou as incapacidades que as pessoas têm” (EF8) bem como, “Nota-se que há vários trabalhos de escola sobre esses assuntos” (EF1)) e numa maior sensibilização relativamente ao mesmo “Na sensibilização das pessoas” (EM2).

Tema abrangente IV: Competências

As competências, ou seja, a aptidão para cumprir alguma tarefa ou função, constituem uma importante faceta da integração da pessoa com deficiência intelectual no trabalho. Especificamente, em termos de função, do tipo de tarefas, da capacidade na execução das mesmas, ou não, e o modo

como terão influência na rentabilidade para a empresa, várias são as percepções dos empregadores neste ponto.

Antes de mais, os entrevistados consideram que deve ocorrer uma adaptação à tarefa, anterior à colocação do deficiente intelectual numa determinada função, comportando os interesses e as eventuais limitações decorrentes da suas incapacidades. Neste sentido, é importante uma experiência prévia sobre as funções a desempenhar, evidenciando-se a importância das *qualificações* para a integração no trabalho “Se tiverem as qualificações que são necessárias para exercer este tipo de trabalho” (EF8). Concretamente os dados relativos aos empregadores, que têm contacto laboral com a deficiência intelectual, reconhecem a valência conferida pela formação profissional, determinando assim a sua importância nesse sentido. Num caso específico, a pessoa com deficiência intelectual foi inserida no mercado do trabalho sem esta formação prévia (“Ter uma escola, uma base daquilo que ele queria e tivesse interesse. Não é chegar aqui, despejar o rapaz durante dois meses e está o nosso trabalho feito” (EM4)), o que pareceu comprometer todo o processo de integração “É lógico que se me dissessem se lhe dava emprego obviamente não lhe ia dar” (EM4).

O tema *tarefa* remete para o desempenho de funções não-especializadas por parte da pessoa com deficiência intelectual, sobretudo ligadas a Serviços Gerais: “Serviços gerais, quer de limpeza, quer na roupa, quer na cozinha” (EF9) e ainda “Ela faz a parte das limpezas” (EM7). A par das áreas de atividade onde, eventualmente, predomina uma mecanização das tarefas “A desenvoltura para fazer situações mecanizadas, é muito mais que uma pessoa normal” (EM3). Neste seguimento, quanto ao desempenho da pessoa com deficiência intelectual, os entrevistados expressam ainda que com algum grau de autonomia, é um pouco diferente em relação às pessoas ditas normais. A necessidade de uma maior supervisão/acompanhamento: “Temos que estar sempre a ir supervisionar” (EF9), Tem que ter alguém focado para ensinar essas pessoas” (EF5) e o tempo na execução (“São mais lentos que uma pessoa normal” (EF12), bem como “Demora sempre mais tempo que os outros” (EF9)), são frequentemente apontados pelos empregadores na descrição do modo como as tarefas são realizadas. A motivação e o interesse ressalta ainda, neste sentido, como algo inconstante em algumas situações, (“Aquilo é muito coiso no início, muito interesse. Mas depois passa-lhe”

(EF5) e “Ele andava muito motivado. (...) Lá para o fim, já vinha desmotivado” (EM4)), associado a uma motivação inicial muito grande que ao longo do tempo se dissipa. Ainda assim, com alguma frequência, os entrevistados descrevem que as funções realizadas por esta população, são de um modo geral bem desempenhadas “Eles fazem as coisas bem feitas” (EM4) e “É perfeitamente capaz de desempenhar aquilo que lhe é pedido, tal como outra pessoa qualquer” (EF8). O receio de não falhar pela exclusão de que à partida são alvos, pode justificar assim a tendência de um maior empenho e, conseqüentemente, um maior comprometimento na realização da sua função (“Podem tornar-se pessoas mais responsáveis e mais dedicadas se calhar do que outras pessoas que não tenham nenhum tipo de deficiência” (EM11) e ainda “Vão fazer o melhor possível, nem que demorem 10 vezes mais” (EF10)).

Por conseguinte, tendo em conta o desempenho das funções anteriormente referidas, pareceu-nos interessante tentar entender como este influenciaria a *produtividade* das empresas. Neste ponto, os dados são contrastantes. Os empregadores que nunca tiveram experiência em contexto de trabalho com pessoas portadoras de deficiência intelectual, consideram que a produtividade é baixa (“Claro que uma empresa não pode estar aqui à espera de uma grande rentabilidade” (EM2) e “Talvez na maior parte das vezes não atinja a mesma produtividade que as outras pessoas” (EF11)), pelo que consideram não poder esperar um grande rendimento para a empresa desta população. Todavia, alguns dos empregadores que tiveram experiência com estas pessoas e as contrataram, o que significa que dispõem de um maior conhecimento do trabalho das pessoas portadoras de deficiência intelectual, consideram com maior frequência, que estas proporcionam a mesma condição produtiva para a empresa, como qualquer funcionário contratado “Em termos de rentabilidade, era exatamente a mesma” (EM7) e “A pessoa é tão produtiva como qualquer outra pessoa sem incapacidade” (EF8).

Tema abrangente V: Potenciadores da integração

Os empregadores referem com frequência, algumas das *características individuais (de sucesso)* que permitem a inserção bem sucedida desta população no mercado de trabalho. Por consequência, consideram que elas devem, numa primeira instância, ser humildes e sinceras (“A partir do momento que seja uma pessoa humilde” (EM7) e ainda “Sentem, dizem o que sentem e ponto final!” (EF10)) e também, devem-se autovalorizar (“Principalmente auto-estima” (EF9) bem como, “Eles depois também têm auto-estima” (EF5)), por forma a que consigam lidar com os possíveis aspetos de diferenciação de que podem ser alvo. Por este motivo, têm de ter uma grande capacidade de resiliência “A pessoa tem que ter uma grande capacidade de resiliência” (EF8) e força de vontade “É realmente importante que eles tenham muita força de vontade” (EF9)”.

Relativamente ao trabalho, é necessário que demonstrem interesse (“Mostrar interesse pelo trabalho em si” (EF11) e “Porque realmente se eles não tiverem interesse nenhum, que era o que depois esta revelava, que interesse tem isso para uma empresa?” (EF5)) e que desta forma, sejam empenhadas no que fazem “Têm que se empenhar ao máximo naquilo que vai fazer” (EM3). Ao mesmo tempo que o trabalho que estejam a executar, seja igualmente interessante “Sejam coisas que realmente a gente veja que têm interesse para as mesmas” (EM4).

Relativamente à distinção da importância entre a capacidade de socialização e a qualidade do trabalho, as opiniões dividem-se, distinguindo-se pela frequência como cada uma delas é valorizada, bem como o grau de importância que lhes é atribuído. Concretamente, apesar de numa empresa a qualidade do trabalho ter sido apontada como mais importante “Do que eu vivo é da qualidade do trabalho dos meus funcionários” (EM4), para a maioria dos empregadores, apesar de reconhecem a importância de ambas, “Mas o ideal era as duas coisas por igual” (EM3) apontam a capacidade de socialização como um aspeto fundamental. Manifestando esta como um passo para a qualidade do trabalho (“Havendo uma boa capacidade de socialização, automaticamente, há capacidade de trabalho” (EM7), bem como “Acho que o saber estar e socializar com quem está à volta, acho que é muito importante e acho que isso ajuda também a desenvolver o trabalho” (EF11)).

Por forma a possibilitar uma melhor integração nos mais diversos aspetos do trabalho, apercebemo-nos de algumas *estratégias* utilizadas, por alguns dos empregadores, para um ambiente mais harmonizador no trabalho. Estas resultam, quer nas relações laborais entre funcionários e a pessoa portadora de deficiência intelectual, quer depois para o próprio indivíduo, em termos de potencialização das suas capacidades e em termos de desenvolvimento de competências.

Assim, em termos de relações, os empregadores consideram que, muitas das vezes, é difícil o reconhecimento dos funcionários nas capacidades que as pessoas com deficiência intelectual têm. Associado ao desconhecimento e aspetos como a discriminação, torna-se assim importante, por forma a colmatar este problema, um trabalho envolvendo toda a empresa e os seus funcionários (“Tem que se fazer muitas reuniões, reuniões de equipa, principalmente; Não para o indivíduo em si mas para os outros sim, isso foi essencial” (EF8)), o que parece dessa forma viabilizar um maior reconhecimento “Agora, já vêem que, realmente a pessoa é perfeitamente capaz de desempenhar aquilo que lhe é pedido” (EF8).

Noutro sentido, em termos do desenvolvimento das competências da pessoa portadora de deficiência intelectual, várias são as estratégias incutidas por alguns empregadores. Neste aspeto, a crescente responsabilização torna-se importante para o desenvolvimento do sujeito “Que se lhe ponha tarefas de responsabilidade que ela tem que as ter também“ (EF9). Inclusivamente, num caso, esta responsabilização passou pela atribuição de um material de trabalho de valor acentuado, ao encargo do sujeito “Ele é o responsável pelo equipamento e tenho a dizer que o estima muito bem” (EF10). Segundo os inquiridos, as pessoas com deficiência intelectual necessitam de ser estimuladas continuamente, com um maior grau de frequência em relação às pessoas ditas normais. Desta feita, a dinamização das tarefas e a conseqüente atribuição de tarefas com maior grau de dificuldade, potenciam o desenvolvimento de competências “Tentar fazer tarefas mais aliciantes a pouco e pouco” (EF9). Por fim, por forma a existir uma melhor integração, um empregador procura envolver o sujeito portador de deficiência nas atividades que a empresa disponibiliza para o público (“Pô-la a dinamizar as

festas; Inteirá-la nos aniversários, nas festas, para que se sinta importante para a empresa e, por forma a desenvolver a sua capacidade de socialização” (EF9)), que na maior parte dos casos é ainda limitada “Mas ela quando é para lidar com o público não está muito à vontade” (EF9). Estas parecem ser algumas das estratégias que deviam ser levadas em conta, na medida em que dizem respeito a algumas ferramentas que podem ser trabalhadas, por forma a que o processo de integração no mundo do trabalho das pessoas com deficiência intelectual, possa ser bem sucedido.

V – Discussão

Este estudo pretendeu contribuir para o alargamento da compreensão das representações sociais relativamente à deficiência intelectual e à sua integração socioprofissional. Na medida em que são ainda poucos os estudos que se debruçam sobre esta temática, nomeadamente, sobre quais as imagens partilhadas por aqueles que efetivamente permitem a entrada no mercado de trabalho, ou seja, os empregadores, o que justifica a pertinência de um maior desenvolvimento de investigações neste campo.

As imagens criadas pela sociedade, influenciam inequivocamente a integração socioprofissional. Assim, as pessoas com deficiência intelectual, têm a si associadas conotações negativas. Os dados permitem afirmar que as imagens partilhadas na sociedade, relativas à pessoa com deficiência intelectual, são na sua essência discriminatórias e preconceituosas, caracterizadas essencialmente como menos capazes, predominando sentimentos de pena e de inferioridade (Estanqueiro, 2014; Santos, 2016; Veiga & Salgado 2013). Tal sucede tanto pela pouca abertura e o receio do desconhecido, como ao mesmo tempo, pelo resultado de padrões culturais estabelecidos e a forma como estes determinam a construção social da deficiência “A sociedade esforça-se para evoluir mas são conceitos que já estão tão entranhados, tantos anos, que é complicadíssimo”.

Apesar de ser consensual a prevalência na sociedade de imagens negativas em relação à deficiência intelectual, os entrevistados consideram que tem havido uma melhoria ao longo do tempo. Devido, essencialmente, a uma maior informação e sensibilização relativamente a este tema e ao desenvolvimento de investigações em diversas áreas científicas, não fosse esta uma questão de ordem social, respeitante a todos nós. A investigação neste campo, confirma isso mesmo, no sentido de que a sociedade tem feito esforços por forma a se tornar mais inclusiva e desenvolvida (Lopes, 2010; Soares, 2012). Ainda que, de acordo com Gouvier e Coon (2002), a melhoria de atitudes e das relações com deficiência não signifique necessariamente que esta seja positiva.

A entrada no mundo do trabalho das pessoas com deficiência

intelectual, pode ser bem sucedida, segundo as opiniões dos entrevistados. Demonstram abertura e à vontade ao ver de bom grado o processo, incentivando o mesmo: “Eu acho que deveriam entrar mais”. Estes consideram que a integração justifica uma maior justiça social, de forma a estabelecer uma maior igualdade e aceitação social. Acrescentam que este processo reflete-se como uma mais valia para esta população e que o mesmo se deveria intensificar, por permitir dotá-los das ferramentas necessárias para a sua realização pessoal e para o reconhecimento profissional das suas habilidades. Note-se, neste ponto, o facto dos entrevistados manifestarem atitudes de incentivo e grande abertura perante o processo de integração deste grupo social, apesar de terem salientado que a opinião da sociedade é fortemente negativa. A exteriorização dos entrevistados em relação à opinião da sociedade, parece poder evidenciar um eventual efeito de desejabilidade social, decorrente da realização das próprias entrevistas, o que de certa forma vai de encontro ao estudo do Eurobarómetro (2001), onde se demonstra que as pessoas consideram ter um maior à vontade em relação às outras, relativamente à deficiência intelectual.

Face ao exposto na literatura (Oliveira, 2003; Saint-Jean, 2003) e tendo em conta o que foi referido anteriormente pelos entrevistados, o acesso ao mercado de trabalho por parte das pessoas com deficiência, permite que estas se sintam reconhecidas, aumentem a sua auto-estima e possibilitem uma participação efetiva na vivência social. Relativamente às empresas, os empregadores não reportaram grandes vantagens. Quando apontadas, as respostas foram no sentido dos benefícios advindos do próprio Estado e, pontualmente, vindas de alguns empregadores que contrataram pessoas com deficiência intelectual, remetendo para o sentido moral da responsabilidade das empresas. Desta forma, na visão dos empregadores, o acesso ao mercado de trabalho deste grupo social, não é percecionado como uma mais valia para a empresa, o que vai ao encontro de Toldrá et al. (2010), de que as contratações não ocorrem pelo reconhecimento das competências das pessoas com deficiência, mas sim, pelo cumprimento de leis e de práticas legisladas de forma a garantir o direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

Quanto aos principais obstáculos à integração, os empregadores consideram que estes estão inerentemente ligados, quer na forma de aplicabilidade das diretivas do apoio do Estado, quer depois na realidade do

trabalho, em termos de questões de ordem relacional e da própria incapacidade das empresas em corresponder às necessidades desta população. Em relação ao apoio do Estado, constata-se que este assume um papel importante no processo de integração, uma vez que, como representante da sociedade, deve-se debruçar sobre esta questão de ordem social, implementando medidas de forma a servir como exemplo, pela qual a se deve guiar. Porém, os empregadores referem que o apoio do Estado na prática, em vez de se assumir como um facilitador, não corresponde às necessidades, tecendo-se uma série de críticas a este, nomeadamente, em relação à prática do seu funcionamento e das suas medidas, o que também já foi mostrado por Santos (2016).

Já em contexto laboral, as relações dos funcionários com as pessoas com deficiência intelectual, pautam pela percepção de incapacidade no cumprimento das suas funções. O mesmo se passa com os clientes de algumas empresas, que ao saber que a empresa possui funcionários com estas características específicas, manifestam a sua rejeição. Estes dados vêm corroborar assim, o que se tem verificado noutros estudos (Chan, 2005; McMahon, 2008), onde se verifica que as relações laborais constituem um grande obstáculo à integração, pelo que devem ser devidamente trabalhadas. Relativamente à empresa, os empregadores afirmam que a falta de disponibilidade, a pertinência de funcionários polivalentes, a necessidade de um maior acompanhamento, bem como de condições que viabilizem a adaptação das funções às características destas pessoas, são entraves a considerar, o que demonstra que as empresas não estão preparadas para receber estas pessoas. Neste sentido, de acordo com Shimono (2009), torna-se fulcral uma grande abertura por parte das empresas e uma maior consciencialização, no sentido de perceber as potencialidades e possibilidades dos indivíduos com deficiência, por forma a corresponder às suas necessidades.

Estes dados são ainda mais alarmantes, uma vez que os empregadores reconhecem uma maior lentidão na execução das tarefas, ainda que as mesmas sejam bem desempenhadas “Eles fazem as coisas bem feitas”. O que vai de encontro à ideia de que as pessoas com deficiência intelectual são profissionalmente capazes (Harlen & Robert, 1998; Veiga & Salgado, 2013).

Ao qual Fernandes acrescenta (1997), que para tal suceder, é necessário focar em programas que viabilizem a formação profissional e o desenvolvimento pessoal do indivíduo, o que se evidencia também na opinião dos entrevistados, ao reconhecer a importância das qualificações e de uma preparação precedente à integração, designadamente em termos de formação profissional.

Em relação à produtividade, numa óptica comparativa, os dados diferem. Com maior frequência nos empregadores que contrataram pessoas com deficiência intelectual, estes manifestam que o grupo social consegue ser produtivo, tal como qualquer outro funcionário na mesma função. Em contraposição, não se pode generalizar estes resultados, uma vez que a grande maioria dos empregadores que não têm experiência com estes funcionários, consideram que os mesmos não são tão produtivos. Segundo Copeland (2010), tal sucede, pelo facto de a experiência em contexto de trabalho com pessoas portadoras de deficiência intelectual, resultar em atitudes mais positivas, influenciando a perspectiva da pessoa com deficiência como produtiva.

Importa notar que onde se verificou a capacidade para o desempenho das funções e possíveis efeitos de produtividade, por parte das pessoas com deficiência intelectual, corresponde às empresas em que a questão da responsabilidade social foi enfatizada. Nestas empresas, verifica-se uma equipa sólida de trabalho, motivada e afetuosa por integrarem uma pessoa com deficiência intelectual nos seus quadros e à qual se sentem como parte de uma família, sendo que, inclusivamente uma das empresas foi distinguida com um prémio de mérito. O que vai de encontro ao que também já foi defendido por GRACE (2005), ao chamar atenção para os potenciais benefícios motivacionais, do clima organizacional e até mesmo para o próprio reconhecimento social das empresas, proveniente da abertura das mesmas à integração. A consideração das empresas sobre a responsabilidade social no processo de inclusão, assume assim um papel importante para o sucesso da mesma. Contudo, os dados obtidos dizem ainda que, na maioria dos casos, findo o período de apoio concedido pelo Estado, estas pessoas voltam de novo para as instituições em que estavam. Em grande parte, fruto de alguma incapacidade financeira das empresas e o receio de contratar alguém que é visto como menos produtivo, o que vem confirmar o que foi apurado em estudos mais recentes (Pedrosa, 2015; Santos 2016). E o que, desta forma, compromete todo o processo de integração pondo em causa a natureza da

responsabilidade social das empresas.

Com especial atenção à família da pessoa com deficiência intelectual, os dados revelam-se contraditórios. Se, por um lado, os empregadores que não têm experiência em contexto laboral com pessoas portadoras de deficiência intelectual, consideram que a família deste grupo social é fundamental no processo de integração socioprofissional, generalizando a importância da família para as pessoas, por outro lado, os empregadores que conhecem esta realidade (ou seja, tendo em conta os dados obtidos pelos empregadores que efetivamente têm contacto neste contexto com estas pessoas), consideram que a família constitui um obstáculo à mesma, caracterizando-a como desestruturada e exploradora. No entanto, não há evidência na literatura em relação a esta questão em específico, somente, na forma como as famílias destes indivíduos parecem estar associadas a contextos de pobreza (Emerson, 2007).

Face ao que tem sido discutido neste ponto, a pertinência dos dados obtidos fornecem ainda pistas que permitem compreender o ambiente facilitador à integração, através de estratégias e características individuais que devem ser tidas em conta. Com o objetivo de combater as barreiras relacionais com que se deparam as pessoas com deficiência intelectual, surgiu por parte de alguns empregadores a necessidade de implementar reuniões de equipa, onde o foco principal assenta no debate do reconhecimento das necessidades e competências desta população entre todos os funcionários, de forma a quebrar tabus, com o fim de estabelecer uma cultura do trabalho pautada pela valorização da diversidade. O que se verifica também num estudo relativo ao papel dos empregadores com funcionários portadores de deficiência intelectual (Westmorlan & Williams, 2002). Ao qual acrescentam que este tipo de estratégia permite propiciar uma maior confiança, satisfação e empenho no trabalho das pessoas com deficiência. Ainda nas estratégias, a responsabilização, a atribuição de tarefas com maior grau de dificuldade bem como a dinamização das mesmas, permitem do ponto de vista dos empregadores, o desenvolvimento de competências por parte das pessoas com deficiência intelectual.

Tendo em conta as características individuais, os empregadores

manifestam essencialmente que estes devem ser humildes, sinceros e ter grande capacidade de resiliência. Esta parece estar bem presente neste indivíduos, talvez como forma de adaptação pela exclusão de que são alvos, afirmando-se na vontade de não falhar e no empenho: “Agora uma coisa que eles têm de certeza é a vontade de não falhar”. Neste contexto, a capacidade de socialização do indivíduo é um dos aspetos considerados mais relevantes em detrimento da qualidade do trabalho o que corrobora Vilá et al., (2007). Os resultados indicam que a capacidade de socialização constitui a ponte para a qualidade do trabalho, apesar de compreensivelmente considerarem como cenário ideal a prevalência das duas.

As diferenças encontradas nos resultados vão de encontro à distinção pela qual se caracterizou o estudo empírico, ou seja, entre empregadores que nunca tiveram experiência e os que têm experiência de trabalho com esta população. Como seria de esperar, estas são mais evidentes em relação ao contexto próprio do trabalho uma vez que, segundo Abric (2001), uma maior aproximação ao objeto de estudo, que neste caso é a deficiência intelectual, justifica uma mudança das representações sociais, passando de um carácter avaliativo para elementos mais descritivos, respetivamente.

Os resultados por nós obtidos, demonstram assim, que ainda existe um longo caminho para que se evidencie uma maior e mais bem sucedida integração socioprofissional das pessoas com deficiência intelectual. Os mesmos ainda fornecem importantes pistas sobre quais as condições que viabilizam um importante contributo neste sentido, ao demonstrar que, na realidade, os próprios sistemas em que o indivíduo interage não estão devidamente preparados: Estado, empresa e família. O que sugere um esforço cooperativo entre estes para uma maior compreensão, e conseqüente, reconhecimento das competências para integrar no mercado de trabalho as pessoas com deficiência intelectual.

Considerações finais

De um modo geral, os resultados obtidos são congruentes com a literatura ao demonstrar que o processo de integração socioprofissional, apesar de poder ser bem sucedido, é na maioria dos casos ainda bastante difícil. Ainda assim, tendo em conta os resultados explorados neste estudo, podemos concluir que, de acordo com as percepções dos empregadores, a pessoa com deficiência intelectual tem capacidades para integrar o mercado de trabalho. Nomeadamente os empregadores que contrataram esta população, evidenciam opiniões no sentido de estes conseguirem obter um desempenho das suas funções, essencialmente não-especializadas. O mesmo se evidencia em alguns casos em termos de produtividade, que apesar de diferentes, são em certo grau muito semelhantes aos restantes funcionários das suas empresas.

Concretamente nestas empresas que contrataram este tipo de funcionários, podemos afirmar que o processo de integração no trabalho foi bem sucedido, encontrando-se até à presente data, inseridos nos quadros da empresa. Nestes casos, existe um acompanhamento específico e uma adaptação das funções às características dos indivíduos e ainda, um trabalho de melhoria das relações entre funcionários e a pessoa com deficiência intelectual. É ainda importante salguardar que nesta investigação, os casos de sucesso correspondem a uma minoria. Apesar de grande parte dos empregadores entrevistados terem manifestado opiniões no sentido de abertura à integração das pessoas com deficiência intelectual, findo o processo de apoio do Estado, estas tiveram que abandonar a empresa. Desta forma, parece que a questão da responsabilidade não é tão clara assim como os resultados indicam, sendo necessário desenvolver estudos relativos a esta questão para uma maior compreensão da mesma.

Por este motivo, torna-se evidente que as maiores dificuldades à integração não são, ao contrário do que se possa pensar, decorrentes das características destes indivíduos e da sua incapacidade em cumprir funções numa empresa. Mas sim, da falta de conhecimento acerca das competências desta população que se verifica não só na incapacidade de uma tríade (Estado, empresa e família) em compreender as necessidades da pessoa com

deficiência intelectual e corresponder assim às suas necessidades, como ao mesmo tempo, decorrente do próprio constructo social da deficiência e na forma como este impregna nas mais diversas esferas da vida do indivíduo. O que nos leva a considerar a pertinência de um trabalho sistemático e colaborativo entre as empresas e as suas famílias, quer depois entre estas e o próprio Estado para poder de uma forma mais eficiente criar condições que facilitem o processo de integração.

Para o Estado, de maneira a chamar a atenção da sociedade para uma vivência social mais justa e igualitária, incentivando a importante e real contribuição deste processo para uma sociedade melhor, na medida em que, como os resultados indicam, o apoio deste é uma mais valia mas, ao mesmo tempo, parece ser limitado no sentido de contribuir maioritariamente para uma experiência laboral temporária. Para a família, por forma a preparar a aceitação das consequências que resultam da experiência de integração no mercado de trabalho. Desta forma, poderão estar melhor preparadas para corresponder às necessidades que decorrem deste processo, uma vez que, apesar de desconhecermos a razão pela qual os empregadores, que têm experiência com esta população, consideram as mesmas desestruturadas, esta interpretação pode eventualmente advir de uma possível resistência destas famílias em entender o mercado de trabalho como um importante veículo para a integração na sociedade da pessoa com deficiência intelectual. Para os empregadores, por forma a se constituírem como facilitadores do processo de integração, pela valorização da diversidade humana e compreensão das suas valências e limitações. E, deste modo, estarem abertos para debater com os seus funcionários a cultura do trabalho através da identificação das barreiras e o desenvolvimento de soluções que viabilizem as condições necessárias para que possa ocorrer a integração.

Torna-se assim imperativo, o desenvolvimento de um maior número de investigações para compreender melhor quais as necessidades desta população e o modo como estas poderão ser ultrapassadas, face à necessidade de uma maior inclusão profissional das pessoas com deficiência intelectual e de uma sociedade mais inclusiva, onde a estigmatização ainda predomina e, inevitavelmente, toma repercussões no contexto do trabalho.

Por último, sendo este um estudo meramente exploratório, é importante ter em conta as suas limitações, como o número reduzido de dados

que impossibilita uma generalização dos resultados. Os possíveis enviesamentos decorrentes de uma entrevista presencial e a falta de experiência do entrevistador, bem como a inexistência de um acordo interjuízes na análise de conteúdo, devem ser tidos em consideração no posterior desenvolvimento de investigações neste campo.

Referências

- Abberley, P. (2002) 'Work, Disability and European Social Theory', in C. Barnes , M. Oliver and L. Barton (eds) *Disability Studies Today*, pp.121-138. Cambridge: Polity Press.
- Abric, J.-C. (1996). *Psychologie de la communication*, Paris: Armand Colin.
- Albuquerque, M. C. P. (1996). Perspectivas etiológicas da deficiência mental ligeira. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 30(2), 195-220.
- Alferes, V. (1997). *Investigação científica em psicologia: Teoria e prática*. Coimbra: Livraria Almedina.
- Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people. *Work, employment and society*, 19(3), 527-545.
- Bourguignon, J. A. (2001). A pesquisa sobre representações sociais no contexto serviço social. *Emancipação*, 1(1), 78-88.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. sage.
- Brenner, M. H. (1976). *Estimating the social costs of national economic policy: Implications for mental and physical health, and criminal aggression: A study prepared for the use of the joint economic committee, Congress of the United States* (No. 5). US Government Printing Office.
- Capucha, L. (2003). Modernidade versus Vulnerabilidade-a sobrevivência de grupos vulneráveis face às exigências da modernidade. *Revista Integrar*, nºs, 21, 19-28.
- Castro, P. (2002). Notas para uma leitura da teoria das representações sociais em S. Moscovici. *Análise social*, 949-979.
- Catalano, R. (1991). The health effects of economic insecurity. *American Journal of Public Health*, 81(9), 1148-1152.
- CPRG e ISCTE (2007). Mais Qualidade de Vida para as pessoas com Deficiência. Vila Nova de Gaia: *Centro de Reabilitação Profissional de Gaia*
- Chan, F., McMahon, B. T., Cheing, G., Rosenthal, D. A., & Bezyak, J. (2005). Drivers of workplace discrimination against people with disabilities: *The utility of attribution theory*. *Work*, 25(1), 77-88.
- Clarke, V., & Braun, V. (2013). Teaching thematic analysis: Overcoming challenges

- and developing strategies for effective learning. *The psychologist*, 26(2), 120-123.
- Copeland, J., Chan, F., Bezyak, J., & Fraser, R. T. (2010). Assessing cognitive and affective reactions of employers toward people with disabilities in the workplace. *Journal of occupational rehabilitation*, 20(4), 427-434.
- Devlieger, P. (2003). *Rethinking disability: The emergence of new definitions, concepts and communities*. Garant.
- Doll, E. A. (1941). The essentials of an inclusive concept of mental deficiency. *American Journal of Mental Deficiency*, 46(2), 214-219.
- Dooley, D., & Catalano, R. (1984). The epidemiology of economic stress. *American journal of community psychology*, 12(4), 387-409.
- Durkheim, É. (1898). Représentations individuelles et représentations collectives. *Revue de la métaphysique et de morale*, 6, 273-302.
- Duveen, G. (1994). Crianças enquanto atores sociais: as representações sociais em desenvolvimento. *Textos em representações sociais*, 8, 261-293.
- Emerson, E. (2007). Poverty and people with intellectual disabilities. *Developmental Disabilities Research Reviews*, 13(2), 107-113.
- Estanqueiro, V. P. J (2014). Representações sociais de estudantes universitários acerca de pessoas com deficiência mental e sua integração socioprofissional. Dissertação de mestrado: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Eurobarometer 54.2 (2001). Attitudes of Europeans to disability. *A report prepared by the European Opinion Research Group (EORG) for the Education and Culture Directorate-General. European Commission*.
- Fernandes, M. M. (1997). Sobre o emprego de pessoas com deficiência. *Revista Integrar*, 13, 5-13.
- Finkelstein, V. (1980), *Attitudes and Disabled People: issues for discussion*, New York, World Rehabilitation Fund.
- Fontes, F (2010) Pessoas com deficiência e políticas sociais em Portugal: Da caridade à cidadania social. *Revista Critica de Ciências Sociais*, nº86, pp. 73-93.
- Freire, J. et al (2000) Atitudes face ao emprego, trabalho e tempo livre: os processos de motivação para o trabalho, a formação e a iniciativa, Lisboa, *Observatório do Emprego e Formação Profissional*.
- Gabel, S., & Peters, S. (2004). Presage of a paradigm shift? Beyond the social model of disability toward resistance theories of disability. *Disability &*

- Society*, 19(6), 585-600.
- Giordano, B. (2000). *(D) eficiência e trabalho: analisando suas representações*. São Paulo, FAPESP.
- Goffman, E. (2002). *A representação do eu na vida cotidiana*. Petrópolis: Vozes.
- Goodey, C. F. (2006). Behavioural phenotypes in disability research: Historical perspectives. *Journal of Intellectual Disability Research*, 50(6), 397-403.
- Gouvier, W. D. & Coon, R. C. (2002). Misconceptions, discrimination, and disabling language: Synthesis and review. *Applied Neuropsychology*, 1, 48-57.
- GRACE (2005). *A Integração de pessoas com deficiência nas empresas: Como atuar*. Lisboa: GRACE.
- Harlan, S. & Robert, P. (1998). The social construction of disability in organizations: Why employers resist reasonable accommodation. *Work and Occupations*, 25, 397-435.
- Hofstede, G. (1984). The cultural relativity of the quality of life concept. *Academy of Management review*, 9(3), 389-398.
- Jodelet, D. (2003). *Les représentations sociales*. Presses universitaires de France, PUF.
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological science*, 15(1), 8-13.
- Kirsh, B., Stergiou-Kita, M., Gewurtz, R., Dawson, D., Krupa, T., Lysaght, R., & Shaw, L. (2009). From margins to mainstream: what do we know about work integration for persons with brain injury, mental illness and intellectual disability?. *Work*, 32(4), 391-405.
- Lopes, M. F. A. M. (2010). Representações sociais de estudantes universitários relativamente a pessoas deficientes mentais e sua integração socioprofissional. Dissertação de mestrado: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra
- Luckasson, R., Ford, M. E., McMillan, E. D., Misilo Jr, F. M., & Nygren, M. A. (2017). Intellectual Disability Policy as Developed, Expressed, and Evaluated in AAIDD/The Arc Joint Statements: The Role of Organization Position Statements. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 55(4), 269-275.
- Marques, U. M., Castro, J. A. M., & Silva, M. A. (2001). Actividade Física Adaptada: uma visão crítica. *Revista Portuguesa de Ciências do Desporto*, 1(1), 73-79.
- McMahon, B. T., Roessler, R., Rumrill, P. D., Hurley, J. E., West, S. L., Chan, F., & Carlson, L. (2008). Hiring discrimination against people with disabilities under the ADA: Characteristics of charging parties. *Journal of Occupational*

- Rehabilitation*, 18(2), 122.
- Mercer, J. R. (1992). The impact of changing paradigms of disability on MR in the year 2000. In L. Rowitz (Ed.), *Mental retardation in the year 2000* (pp. 15–38). New York: Springer-Verlag.
- Moscovici, S. (1961), *La psychanalyse, son image et son public*, Paris, PUF.
- Moscovici, S. (2001). Why a theory of social representations. *Representations of the social*, 8-35.
- Moscovici, S. (2009). Representações sociais: investigações em psicologia social. In *Representações sociais: investigações em psicologia social*.
- Moscovici, S., & Marková, I. (2000). Ideas and their development: *A dialogue between Serge Moscovici and Ivana Marková*. In S. Moscovici, *Essays* (G. Duveen, Ed.). Oxford: Polity.
- Oliveira, M. H. A. D. (2003). Trabalho e deficiência mental: Perspectivas atuais. *Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais*. APAE, Dupligráfica editora, Brasília.
- Oliver, M. (1996). *Understanding disability: From theory to practice*. St Martin's Press.
- OMS (2003), *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*, Lisboa, Direcção Geral da Saúde.
- ONU Assembleia Geral. (2015). Resolution adopted by the General Assembly in 25 September 2015. Recuperado em 23 Janeiro, 2017 http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.
- Pedrosa, V. P. J. (2015). Perceções de profissionais de uma empresa relativamente à integração socioprofissional dos deficientes intelectuais. Dissertação de mestrado: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Powers, L., Dinerstein, R., & Holmes, S. (2005). Self-advocacy, self-determination, social freedom, and opportunity. *National goals and research for people with intellectual and developmental disabilities*, 257-287.
- Price, R. H., Choi, J. N., & Vinokur, A. D. (2002). Links in the chain of adversity following job loss: how financial strain and loss of personal control lead to depression, impaired functioning, and poor health. *Journal of occupational health psychology*, 7(4), 302.
- Putnam, M. (2005). Conceptualizing disability: Developing a framework for political disability identity. *Journal of Disability Policy Studies*, 16(3), 188-198.

- Saint-Jean, M. (2003). Organização do trabalho e saúde mental. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 14(1), 48-51.
- Santos, G. T., & de Barros Dias, J. M. (2015). Teoria das representações sociais: uma abordagem sociopsicológica. *PRACS: Revista Eletrônica de Humanidades do Curso de Ciências Sociais da UNIFAP*, 8(1), 173-187.
- Santos, J. M. F. (2016). Representações sociais da deficiência intelectual e o processo de integração socioprofissional: análise exploratória com técnicos da área. Dissertação de mestrado: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Santos, M. P. (2014). A teoria das representações sociais como referencial didático-metodológico de pesquisa no campo das ciências humanas e sociais aplicadas: *Revista Emancipação*, 13(1), 9-21. Doi: 10.5212/Emancipacao.v.13il.0001
- Schalock, R. L. (2004). The emerging disability paradigm and its implications for policy and practice. *Journal of Disability Policy Studies*, 14,204–215.
- Schalock, R. L. (2015). *Intellectual Disability. The Encyclopedia of Clinical Psychology*. 1–7.
- Shimono, S. O. Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência. 2009. Dissertação (Mestrado), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.
- Silva, O. M. (1987). A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. *Centro São Camilo de Desenvolvimento em Administração da Saúde*.
- Soares, A. C. C. S (2012) Integração socioprofissional e Deficiência mental: Percepção de técnicos de uma instituição de referência. Dissertação de mestrado: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Stainton, T. (2001). Reason and value: The thought of Plato and Aristotle and the construction of intellectual disability. *Mental retardation*, 39(6), 452-460.
- Switzky, H. N., & Greenspan, S. (Eds.). (2006). *What is mental retardation?: ideas for an evolving disability in the 21st century*. AAMR.
- Thomas, C. (2004), How is disability understood? An examination of sociological Approaches, in *Disability & Society*, 19, 6, 569-583.
- Toldrá, R. C., De Marque, C. B., & Brunello, M. I. B. (2010). Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 21(2), 158-165.

- Tredgold, A. F. (1937). *A textbook of mental deficiency*. Baltimore: Woods.
- Trent, J. W., Jr. (1994). *Inventing the feeble mind: A history of mental retardation in the United States*. Berkeley: University of California Press.
- Vala, J., & Castro, P. (2013). Pensamento social e representações sociais. *Psicologia social (9ª edição revista e actualizada)*, 569-602.
- Valentim, J., & Dinis, E. (2014). The image of disability among intellectually disabled people. *Papers on Social Representations*, 23(2), 24-1.
- Valentim, J. M. P. (2003). *Identidade e lusofonia nas representações sociais de portugueses e de africanos*. Tese de Doutoramento: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Veiga, C. V., & Salgado, J. A. (2013). Mexican and Portuguese young students facing disability. A comparative study using social representations. *Convergência – Revista de Ciências Sociais*, 20 (63),99-124.
- Vehmas, S. (2004). Ethical analysis of the concept of disability. *Mental Retardation*, 42, 209–222.
- Vilà, M., Pallisera, M., & Fullana, J. (2007). Work integration of people with disabilities in the regular labour market: What can we do to improve these processes?. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 32(1), 10-18.
- Westmorland, M. G., & Williams, R. (2002). Employers and policy makers can make a difference to the employment of persons with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 24(15), 802-809.
- Wright, D., & Digby, A. (1996). *From idiocy to mental deficiency*. London: Routledge.

Anexos



Guião de Entrevista

Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra

Identificação do entrevistado.

- Sexo:
- Idade:
- Formação Académica:
- Função:
- Tempo de trabalho na área:

1. O que pensa acerca da entrada de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho?

2. Acha que, na realidade, as pessoas portadoras de deficiência têm os mesmos direitos ao mercado de trabalho, comparativamente com as pessoas sem deficiência?

3. Que razões aponta para este fato?

4. Quais acha que são as maiores dificuldades na integração socioprofissional desta população?

5. E quais as vantagens, para o indivíduo e para a empresa, se existir um processo de integração?

6. Como percebe o papel das empresas neste processo de integração ? O que acha que as empresas deveriam implementar? (Tendo em conta a sua função, o que poderia fazer?)

7. Relativamente à família, acha que esta tem um papel importante na integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho?

8. Que características considera determinantes para o sucesso na inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado trabalho? Quais as características que considera mais importantes, a qualidade do trabalho ou a capacidade de socialização?

9. Qual acha que é a opinião da sociedade relativamente a este tema? Acha que tem vindo a melhorar?

10. Relativamente ao trabalho, qual considera ser a influência em termos de produtividade da contratação de uma pessoa com deficiência? Porquê?

11. Tendo em conta a sua empresa, que tipo de tarefas considera que uma pessoa portadora de deficiência intelectual poderia executar e o tipo de acompanhamento necessário?

Tema abrangente I: Entrada no mundo do trabalho

| Temas | Subtemas | Exemplos | | |
|---|--|---|---|--|
| Integração | <ul style="list-style-type: none"> • Abertura • Incentivo • Aceitação Social • Realização • Capacitação | <p>“Acho que eles se integravam bem no trabalho”</p> <p>“Não devem ser excluídas da sociedade”</p> <p>“É uma forma de eles serem mais aceites na sociedade”</p> <p>“As oportunidades têm que estar abertas a todos com certeza, sem dúvida nenhuma”</p> <p>“Isso é para o bem estar de todos”</p> <p>“Acho que devem conseguir metê-los entre nós, para que sejam o mais parecidos uns com os outros”</p> <p>“É uma forma de os tornar mais capazes”</p> <p>“Acho que devem ter oportunidade de</p> | | |
| Igualdade de direitos | <ul style="list-style-type: none"> • Teoria • Prática | <p>“Devem ter as mesmas oportunidades e os mesmos direitos”</p> <p>“Já têm os direitos legislados mas muitas vezes não são cumpridos”</p> <p>“Na teoria têm, na prática deixam de ter”</p> | | |
| Vantagens | <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <u>Indivíduo:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Valorização • Independência económica • Realização • Motivação • Felicidade </td> <td style="vertical-align: top;"> <u>Empresa:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Apoio do Estado </td> </tr> </table> | <u>Indivíduo:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Valorização • Independência económica • Realização • Motivação • Felicidade | <u>Empresa:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Apoio do Estado | <p>“Para a empresa, praticamente não há nenhuma vantagem”</p> <p>“também com alguns apoios do próprio Estado não é”</p> <p>“Uma mão-de-obra um bocadinho mais em conta e de termos uma série de apoios neste sentido”</p> <p>“Para o indivíduo é óbvio, sente-se útil!”</p> <p>“Era feliz, sentia-se feliz, a cara dele sorria”</p> <p>“Vai sentir-se valorizado porque vai desempenhar tarefas como outra pessoa qualquer”</p> <p>“Ora, isso claro, para ela dinheiro era fantástico”</p> |
| <u>Indivíduo:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Valorização • Independência económica • Realização • Motivação • Felicidade | <u>Empresa:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Apoio do Estado | | | |

Tema abrangente II: Barreiras

| Temas | Subtemas | Exemplos |
|----------------------------|---|---|
| <p>Intelectuais</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Mentalidade • Estigma • Preconceito • Discriminação • Padrões culturais | <p>“Porque as pessoas são más e pensam que um deficiente é para estar de parte”</p> <p>“Cada um tem a sua mentalidade, há outros que viram a cara ao lado”</p> <p>“Porque acham que são tudo coisas de alguma meia dúzia de idiotas”</p> <p>“Independentemente do tipo de deficiência que têm, são estigmatizados pela sociedade”</p> <p>“Porque há pessoas que vêem fulano tem deficiência, automaticamente, vão rejeitar antes de a conhecer”</p> <p>“Por parte dos outros trabalhadores, pode haver discriminação”</p> <p>“São conceitos que já estão tão entranhados, tantos anos que é complicadíssimo”</p> |
| <p>Relacionais</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Relações entre funcionários • Relação com os clientes | <p>“A ir com um rapaz com um problema... Temos que ter capacidade para suportar os olhares”</p> <p>“Às vezes erradamente, ficam com algum receio se deixam os seus filhos a uma pessoa que eles não têm a maior confiança, derivado a alguma deficiência”</p> <p>“Com as outras colegas, com os outros trabalhadores e explicar que realmente aquela pessoa, executa e faz tudo tal e qual como toda a gente”</p> |

| | | |
|------------------------------|---|--|
| <p>Institucionais</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Incapacidade das empresas • Falta de apoio do Estado | <p>“Ainda não está muito virada para isso... também já melhorou um pouco mas havia de melhorar mais”</p> <p>“O tempo que os têm em casa, dar-lhes uns subsídios, acho que os podiam ajudar dessa maneira”</p> <p>“É só mais para o Estado dizer que meteu não sei quantas pessoas a trabalhar com deficiência”</p> <p>“Não temos capacidade para suportar, todos os encargos a que eles têm direito”</p> <p>“Nós não temos a capacidade ou a disponibilidade para dar atenção que devíamos se calhar dar”</p> |
|------------------------------|---|--|

Tema abrangente III: Papéis socioprofissionais

| Temas | Subtemas | Exemplos |
|-----------------------|---|---|
| <p>Empresa</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Grande abertura • Compreensão das necessidade • Adaptação das funções • Canalização para áreas específicas do trabalho • Responsabilidade Social • Tipo de empresa | <p>“Estar abertas à contratação desse tipo de funcionários”</p> <p>“Tem de haver uma grande abertura por parte das empresas”</p> <p>“A empresa tem realmente capacidade para a integração destas pessoas e trabalharem nisso, no seio da empresa com os outros funcionários, ou então pode correr muito mal”</p> <p>“Depois depende da função que ele vai desempenhar dentro dessa empresa, se ele está enquadrado na função certa”</p> <p>“Desde que seja adequado àquilo que elas têm para realizar, tudo bem”</p> <p>“Porque tem realmente que ter um papel social, a empresa”</p> <p>“Nós temos é que também ter capacidade moral para entender que essas pessoas também precisam da integração no mercado de trabalho”</p> <p>“As grandes empresas têm psicólogos, têm tudo. É natural que depois se tiverem uma pessoa ou outra a orientá-los, devem conseguir integrá-los melhor”</p> |

A integração socio profissional das pessoas com deficiência intelectual:
Perspetiva dos empregadores

| | | |
|------------------------------------|--|---|
| <p>Família</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Importância da família • Incentivadora • Auxiliar no combate à inferiorização • Famílias desestruturadas • Obstáculo • Aproveitamento • Torna difícil a integração | <p>“O nosso pilar”</p> <p>“Para nós, são sempre os primeiros a apoiar”</p> <p>“Importante para que a pessoa seja valorizada”</p> <p>“Aprender a não se inferiorizar por causa disso”</p> <p>“Antes pelo contrário, só prejudica”</p> <p>“São famílias um bocado problemáticas, um bocado distantes”</p> <p>“Vi que realmente, era uma criança que não tinha grandes afetos”</p> <p>“Se calhar não era também a família ideal para haver uma boa adaptação à pessoa que aqui esteve”</p> <p>“Mas era importante que não o fossem. Para ser mais fácil a interação dela, o trabalho dela, o lidar dela no dia a dia”</p> |
| <p>Opinião da Sociedade</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Negativa • Melhoria apesar de superficial • Distante das necessidades pretendidas • Maior informação sobre o assunto | <p>“Eu acho que as pessoas já estão mais abertas”</p> <p>“Tem vindo a melhorar muito devagarinho, muito devagarinho”</p> <p>“Sim, um pouco”</p> <p>“Apesar de estar longe de estar resolvida”</p> <p>“Ainda não completamente, mas já se nota alguma melhoria”</p> <p>“As pessoas estão mais informadas sobre o que é a deficiência ou as incapacidades que as pessoas têm”</p> <p>“Nota-se que há vários trabalhos de escola sobre esses assuntos”</p> |

Tema abrangente IV: Competências

| Temas | Subtemas | Exemplos |
|----------------------|--|--|
| Qualificações | <ul style="list-style-type: none"> • Importância da formação | <p>“Se tiverem as qualificações que são necessárias para exercer este tipo de trabalho”</p> <p>“Ter uma escola, uma base daquilo que ele queria e tivesse interesse. Não é chegar aqui, despejar o rapaz durante dois meses e está o nosso trabalho feito”</p> <p>“É lógico que se me dissessem se lhe dava emprego, obviamente não lhe ia dar”</p> |
| Tarefa | <ul style="list-style-type: none"> • Funções não-especializadas • Tarefas mecanizadas • Maior lentidão na execução das tarefas • Desempenho diferente • Funções bem desempenhadas • Maior acompanhamento e supervisão • | <p>“Serviços gerais, quer de limpeza, quer na rouparia, quer na cozinha”</p> <p>“A desenvoltura para fazer situações mecanizadas, é muito mais que uma pessoa normal”</p> <p>“Temos que estar sempre a ir supervisionar”</p> <p>“Demora sempre mais tempo que os outros”</p> <p>“É perfeitamente capaz de desempenhar aquilo que lhe é pedido, tal como outra pessoa qualquer”</p> <p>“Vão fazer o melhor possível, nem que demorem 10 vezes mais”</p> |
| Produtividade | <ul style="list-style-type: none"> • Baixa produtividade • Mesma produtividade que os restantes funcionários | <p>“Claro que uma empresa não pode estar aqui à espera de uma grande rentabilidade”</p> <p>“Talvez na maior parte das vezes não atinja a mesma produtividade que as outras pessoas”</p> <p>“Em termos de rentabilidade, era exactamente a mesma”</p> <p>“A pessoa é tão produtiva como qualquer outra pessoa sem incapacidade”</p> |

Tema abrangente V: Potenciadores da integração

| Temas | Subtemas | Exemplos |
|--|--|--|
| <p>Características individuais (de sucesso)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Humildes • Sinceras • Auto-estima • Grande capacidade de resiliência • Força de vontade • Empenho • Capacidade socialização/Qualidade do trabalho • Mostrar interesse pelo trabalho | <p>“A partir do momento que seja uma pessoa humilde”</p> <p>“Sentem, dizem o que sentem e ponto final!”</p> <p>“Principalmente auto-estima”</p> <p>“A pessoa tem que ter uma grande capacidade de resiliência”</p> <p>“Mostrar interesse pelo trabalho em si”</p> <p>“É realmente importante que eles tenham muita força de vontade”</p> <p>“Tem que se empenhar ao máximo naquilo que vai fazer”</p> <p>“Do que eu vivo é da qualidade do trabalho dos meus funcionários”</p> <p>“Havendo uma boa capacidade de socialização, automaticamente, há capacidade de trabalho”</p> <p>“Acho que o saber estar e socializar com quem está à volta, acho que é muito importante e acho que isso ajuda também a desenvolver o trabalho”</p> |
| <p>Estratégias</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Relações laborais • Responsabilização • Dinamização das tarefas • Atribuição progressiva de tarefas com maior grau de dificuldade • Envolvimento nas atividades da empresa | <p>“Tem que se fazer muitas reuniões, reuniões de equipa, principalmente; Não para o indivíduo em si mas para os outros sim, isso foi essencial”</p> <p>“Agora, já vêem que, realmente a pessoa é perfeitamente capaz de desempenhar aquilo que lhe é pedido”</p> <p>“Que se lhe ponha tarefas de responsabilidade que ela tem que as ter também”</p> <p>“Ele é o responsável pelo equipamento e tenho a dizer que o estima muito bem”</p> <p>“Tentar fazer tarefas mais aliciantes a pouco e pouco”</p> <p>“Pô-la a dinamizar as festas; inteirá-la nos aniversários, nas festas, para que se sinta importante para a empresa e por forma a desenvolver a sua capacidade de socialização”</p> |