



**Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais**

Mestrado em Sociologia

Área de especialização | Recursos Humanos

Dissertação

**Empregabilidade do cidadão com (In)capacidade: Um olhar  
sociológico da propiciação das organizações não  
governamentais na perspetiva do cidadão com deficiência  
intelectual**

Paula Cristina Florindo Reis

Orientador(es) | Maria Manuel Serrano

Évora 2024

---

---

---

---

---



---

**Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais**

**Mestrado em Sociologia**

Área de especialização | Recursos Humanos

Dissertação

**Empregabilidade do cidadão com (In)capacidade: Um olhar sociológico da propiciação das organizações não governamentais na perspetiva do cidadão com deficiência intelectual**

Paula Cristina Florindo Reis

Orientador(es) | Maria Manuel Serrano

Évora 2024

---

---

---

---

---



A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente | Rosalina Pisco Costa (Universidade de Évora)

Vogais | Bruno Dionísio (Universidade de Évora) (Arguente)  
Maria Manuel Serrano (Universidade de Évora)

“Adoramos a perfeição, porque não a podemos ter; repugná-la-íamos, se a tivéssemos.  
O perfeito é desumano, porque o humano é imperfeito”

(Pessoa, 1982, 2023, p. 287).

## **Agradecimentos**

Ao meu marido e às minhas filhas, meu pilar mestre, pelo tempo que abdicaram da minha companhia, para que eu me dedicasse aos estudos. Sem o seu apoio incondicional o caminho seria mais difícil de percorrer. Ao meu marido João Súcia, em particular, pelo incentivo constante neste percurso académico, muitas vezes difícil de conciliar com a vida pessoal e a vida profissional.

Aos meus familiares mais próximos e amigos especiais que tiveram sempre uma palavra carinhosa, apoio e compreensão sempre que substitui os momentos de lazer pela disciplina no cumprimento de prazos direcionados aos trabalhos académicos.

Aos meus colegas de curso pelo companheirismo constante em todo o percurso académico.

Agradeço a todos os docentes que contribuíram para a minha formação académica e em especial à minha orientadora Professora Doutora Maria Manuel Serrano, pelo apoio académico, pela atenção, pela disponibilidade, pela simpatia, pela paciência e principalmente pelo rigor e profissionalismo que me transmitiram durante a Licenciatura e Mestrado em Sociologia.

Agradeço também o apoio da minha entidade patronal e dos colegas de trabalho, enquanto trabalhadora/estudante o apoio e incentivo foi fundamental durante todo o processo.

Por fim, mas não menos importante, um agradecimento a todos que de forma direta ou indireta, contribuíram para a realização das entrevistas e deram um pouco de si e do seu tempo para contribuir na construção da dissertação.

## **Resumo**

A presente dissertação incide sobre a empregabilidade do cidadão com deficiência intelectual, na sua perspectiva, sobre a relevância das organizações não governamentais na promoção, valorização e bem-estar em contexto laboral. A empregabilidade inclusiva é um direito em Portugal, todavia, tem sido debatida na sua complexidade na luta contra o estigma associado e na promoção de oportunidade equitativa de acessibilidade.

Posto isto, dar voz a quem dela depende, é a chave condutora para a sociologia, contribuir para a compreensão da temática proposta.

O estudo de investigação baseado em metodologia de natureza qualitativa, com recurso a técnica de entrevista semiestruturada incidu no estudo de casos múltiplos por homogeneização, e incluiu 10 cidadãos adultos com deficiência intelectual, que tenham à data da realização das entrevistas, apoio de organizações não governamentais na sua integração em mercado de trabalho, e que residam no distrito de Évora. Também 3 entidades empregadoras que à data da elaboração da dissertação, empreguem, pelo menos um cidadão com deficiência intelectual e que beneficie do apoio de organizações não governamentais na sua integração, que opere no distrito de Évora, com o intuito de refletir divergências e convergências existentes.

A análise de dados revela que é relevante a reflexão sobre a deficiência intelectual, em termos sociais, na compreensão da diversidade de oportunidades, potenciador de novas formas de trabalho como contributo para a autonomia e maior participação social na promoção de qualidade de vida. Existem limitações que nos condicionam uma vida pessoal, profissional e social em pleno, a temática ligada à qualidade de vida, valoriza a perspectiva do cidadão com deficiência intelectual enquanto narrador da experiência vivenciada em mercado de trabalho.

**Palavras-Chave:** Adaptação; Deficiência Intelectual; Empregabilidade; Inclusão; Mercado de Trabalho

## **Employability of citizens with (Dis)capacity: A look sociological the provision of non-governmental organizations from the perspective of citizens with intellectual disabilities.**

### **Abstract**

This dissertation focuses on the employability of citizens with intellectual disabilities, from their perspective, on the relevance of non-governmental organizations in promoting, valuing and well-being in the workplace. Inclusive employability is a right in Portugal; however, it has been debated in its complexity in the fight against associated stigma and in the promotion of equitable accessibility opportunities.

That said, giving a voice to those who depend on it is the key driver for sociology, contributing to the understanding of the proposed theme.

The research study based on a qualitative methodology, using the semi-structured interview technique, focused on the study of multiple cases by homogenization, and comprised 10 adult citizens with intellectual disabilities, who had support from non-governmental organizations at the time of the interviews. in their integration into the job market, and who reside in the district of Évora. Also 3 employers that, at the time of preparing the dissertation, employ at least one citizen with intellectual disabilities and who benefit from the support of non-governmental organizations in their integration, operating in the district of Évora, with the aim of reflecting existing divergences and convergences.

Data analysis reveals that it is relevant to reflect on intellectual disability, in social terms, in understanding the diversity of opportunities, promoting new forms of work as a contribution to autonomy and greater social participation in promoting quality of life. There are limitations that condition us from having a full personal, professional, and social life, the theme linked to quality of life, values the perspective of citizens with intellectual disabilities as narrators of their experience in the job market.

**Keywords:** Adaptation; Intellectual Disability; Employability; Inclusion; Job market

## **Siglas e Acrónimos**

AAIDD – Associação Americana de Deficiência Intelectual e Desenvolvimento

AAMR – Associação Americana de Retardo Mental

APPACDM – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental

APS – Associação Portuguesa de Sociologia

CEI + - Contrato de Emprego Inserção +

CERCI - Cooperação para a Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados

DI – Deficiência Intelectual

ENIPD – Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência

IAS – Indexante dos Apoios Sociais

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONG – Organização Não Governamental

PAIPDI – Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade

PCD – Pessoas Com Deficiência

PO ISE – Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego

RMMG – Retribuição Mínima Mensal Garantida

## Índice

Agradecimentos.....	1
Resumo.....	2
Palavras-Chave: Adaptação; Deficiência Intelectual; Empregabilidade; Inclusão; Mercado de Trabalho .....	2
Abstract .....	3
Keywords: Adaptation; Intellectual Disability; Employability; Inclusion; Job market .....	3
Siglas e Acrónimos .....	4
Índice.....	5
Índice de Tabelas.....	7
Introdução .....	8
Pertinência do Tema e Delimitação do Problema .....	8
Definição do Objeto de Estudo, Pergunta de Partida e Questões de Investigação.....	9
Definição de Objetivo Geral e dos Objetivos e Específicos .....	10
Capítulo I - A Deficiência, Conceito e Causas.....	12
1.1 Deficiência em Perspetiva Histórica.....	13
1.2 Conceito de Deficiência ou incapacidade .....	17
1.3 Deficiência Intelectual.....	20
Capítulo II - Empregabilidade, Políticas de Inclusão, Deficiência e o Mercado de Trabalho .....	22
2.1 Políticas de Inclusão.....	24
2.2 Deficiência e o Mercado de Trabalho .....	29
2.3 Empregabilidade Inclusiva.....	32
Capítulo III - Metodologia .....	37
3.1. Tipo de estudo, população e amostra .....	37
3.2. Técnicas de recolha, tratamento e análise de dados .....	38
3.3. Modelo de Análise, Problematização e Operacionalização .....	39
3.4. Entrevistas.....	40
3.5. Análise de conteúdo .....	44
3.5. Problemas e Desafios .....	45
3.6. Observações Éticas.....	46
Capítulo IV –Análise de Dados e Interpretação de resultados .....	48
4.1. Caracterização Sociodemográfica dos(as) Entrevistados(as)/ Trabalhadores.....	48
4.1.1. Relações Sociais - Fatores de bem-estar .....	50
4.2. Caracterização Socioprofissional dos(as) Entrevistados(as)/ Trabalhadores.....	54
4.2.1. Práticas e Representações – Fatores de Valorização.....	54

4.3. Caracterização Experiência Profissional/Empregabilidade dos(as) Entrevistados(as) .....	58
4.3.1. Relações Interpessoais – Fatores motivacionais.....	61
4.3.2. Tipo de Estratégias – Fatores de Autonomia.....	63
4.4. Caracterização Sociodemográfica dos(as) representantes das Entidades Empregadoras.....	65
4.5. Caracterização Experiência Profissional/Empregabilidade das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade contratadas, segundo os empregadores .....	66
4.5.1. Incentivos nas empresas à contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade.....	66
4.5.2 Relações Interpessoais – Fatores motivacionais.....	71
4.6. Caracterização Socioprofissional das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade contratadas, segundo os empregadores.....	73
4.6.1. Práticas e Representações- Fatores de Valorização.....	73
Capítulo V - Discussão de Resultados .....	77
5.1. Resultados da Amostra dos(as) Entrevistados(as)Trabalhadores.....	77
5.2. Resultados da Amostra dos(as) Representantes das Entidades Empregadoras .....	80
5.3. Comparação de Resultados do Universo da Amostra .....	82
Conclusão .....	84
Referências bibliográficas .....	89
Apêndices .....	94
Apêndice I- Modelo de Análise .....	94
Apêndice II- Guião de Entrevista Semiestruturada - Trabalhadores.....	101
Apêndice III- Guião de Entrevista Semiestruturada – Entidades Empregadoras.....	105
Apêndice IV- Declaração de Consentimento Informado – Entidades Empregadoras.....	108

## Índice de Tabelas

<b>Tabela 1-</b> Modelo de análise, Problematização e Operacionalização .....	40
<b>Tabela 2-</b> Caraterização Sociodemográfica dos(as) Entrevistados(as) Trabalhadores.....	50
<b>Tabela 3-</b> Caraterização do Quotidiano dos(as)Entrevistados(as)/Trabalhadores com deficiência intelectual .....	54
<b>Tabela 4-</b> Caraterização Socioprofissional dos(as)Entrevistados(as)/Trabalhadores.....	58
<b>Tabela 5-</b> Caraterização Experiência Profissional/ Empregabilidade dos(as) Entrevistados(as) Trabalhadores .....	64
<b>Tabela 6-</b> Caraterização Sociodemográfica dos(as) representantes das Entidades Empregadoras .....	65
<b>Tabela 7-</b> Caraterização de medidas à contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade.....	69
<b>Tabela 8-</b> Caraterização Experiência Profissional/ Empregabilidade das pessoas com deficiência ou incapacidade contratadas, segundo os empregadores.....	73
<b>Tabela 9-</b> Caraterização Socioprofissional das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade contratadas, segundo os empregadores.....	76

## Introdução

A presente dissertação, que manifesta a relevância das organizações não governamentais na valorização do bem-estar do cidadão com deficiência intelectual integrado em mercado de trabalho, na perspectiva do cidadão com deficiência intelectual, insere-se no âmbito da conclusão de Curso do Mestrado de Sociologia, especialidade Recursos Humanos no ano letivo 2023/2024, da Universidade de Évora.

Esta dissertação incide sobre a perspectiva do cidadão com deficiência intelectual integrado em mercado de trabalho, sobre a propiciação das organizações não governamentais na valorização do bem-estar, fator relevante em termos sociais, o apoio à colocação em mercado de trabalho é fundamental na operacionalização e valorização da vida ativa do cidadão com deficiência. Para tal, procuro refletir a perspectiva do trabalhador e da entidade empregadora, os intervenientes diretos da triangulação das medidas de apoio à contratação intervindas por organizações não governamentais.

O contributo e testemunho do cidadão com deficiência intelectual, é relevante na operacionalização de medidas que potencializam a sua valorização em contexto profissional. Este problema social traz consigo consequências a nível social e económico, sendo assim, dar voz a quem dela depende, é a chave condutora para a sociologia, enquanto ciência social contribuir para a compreensão da temática proposta. “As manifestações da deficiência podem ser classificadas em três grandes grupos: deficiência *física*, deficiência *sensorial* e deficiência *intelectual*. Em cada um deles existem especificidades que são definidas por um conjunto de fatores interligados, tais como a estrutura da própria deficiência, a constituição orgânica e subjetiva da pessoa, assim como suas vivências e condições socioambientais” (Dias & Oliveira, 2013, p. 170).

### Pertinência do Tema e Delimitação do Problema

A escolha do tema surgiu inicialmente, pela minha proximidade em termos profissionais à população em questão no estudo e pela relevância da empregabilidade em termos sociais. Em termos sociológicos, concerne na relevância do estudo da empregabilidade inclusiva como contributo para equidade, na perspectiva do cidadão com deficiência intelectual. Cuidar, valorizar e capacitar são palavras relevantes quando se reflete deficiência, na reflexão dos comportamentos adotados, em assemelhação ao que, aos olhos de uma determinada sociedade, foge ao considerado comportamento padrão.

Refletindo a empregabilidade em Portugal, numa amplitude geral, carece de reflexão sobre a sua mutação ostentada e conforme Lopes (2000)” as organizações qualificantes parecem representar uma oportunidade indiscutível para manter e aumentar a empregabilidade particularmente de trabalhadores que, de outra forma, facilmente seriam excluídos do mercado de trabalho” (Lopes, 2000, citado por Almeida, 2007, p. 55). Muitas vezes alvo de estigma social e dependentes de apoios na maioria de casos, são detentores de obstáculos persistentes em termos de representação social.

“Nos últimos trinta anos deu-se, em Portugal e um pouco por todo o mundo, um grande impulso às políticas e às práticas de reabilitação e inclusão social das pessoas com deficiência. Apesar das barreiras físicas e sociais que lhes criam dificuldades, é notório que dispõem de melhores condições políticas, jurídicas e sociais para fazerem valer o seu direito à igualdade de oportunidades” (da Veiga, 2013, p. 38).

Realizar um estudo sobre a empregabilidade do cidadão com deficiência intelectual, que envolva a sua opinião na valorização e bem-estar a nível profissional é um tema pertinente em termos sociológicos, dando continuidade às investigações sobre o tema.

#### Definição do Objeto de Estudo, Pergunta de Partida e Questões de Investigação

O objeto de estudo da presente dissertação consiste na investigação da perspetiva do cidadão com deficiência intelectual sobre a intervenção das organizações não governamentais face ao apoio na integração no mercado de trabalho, sustentada na análise ao documento que o Governo Constitucional aprovou em 2021, a “*Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência*” (ENIPD 2021-2025), com oito eixos fundamentais: Cidadania, Igualdade e Não Discriminação; Promoção de um Ambiente Inclusivo; Educação e Qualificação; Trabalho, Emprego e Formação Profissional; Promoção da Autonomia e vida Independente; Medidas, Serviços e Apoios Sociais; Cultura, Desporto, Turismo e Lazer; e Conhecimento, Investigação, Inovação e Desenvolvimento, contribui para o estudo empírico para investigação de natureza qualitativa, com objetivo de refletir vários pontos de vista da mesma realidade.

De forma a delimitar a área temática, a pesquisa é direcionada para as ciências sociais, nomeadamente, sociologia e psicologia, por direcionarem uma análise interessante entre os dois campos de investigação. Palavras-chave como, deficiência, mercado de trabalho, empregabilidade e deficiência intelectual, tem norteado as pesquisas de análise de textos

literários, nomeadamente trabalhos científicos da área das ciências sociais, desenvolvidos em Portugal. Obras científicas, coletâneas online, clássicos, revistas científicas, dissertação de mestrado, teses de doutoramento, revistas nacionais e internacionais pertinentes para o estudo, têm contribuído para o enriquecimento da investigação de forma diversificada.

Neste sentido, “a formulação da pergunta de partida obriga o investigador a uma clarificação, frequentemente muito útil, das suas intenções e perspetivas espontâneas” (Quivy & Campenhoudt, 1998), com esta reflexão questiono “Qual a relevância das organizações não governamentais na valorização do bem-estar do cidadão com deficiência intelectual integrado em mercado de trabalho?” na perspetiva do cidadão com deficiência intelectual, com as seguintes subquestões de investigação:

1. Como é que o cidadão com deficiência intelectual descreve e avalia medidas, que valorizem o seu bem-estar em contexto laboral?
2. De que modo, o cidadão com deficiência intelectual descreve e avalia dinâmicas que promovem o seu bem-estar de acordo com as suas características individuais?
3. Quais os fatores, que potenciam a autonomia na elaboração de tarefas, em contexto laboral de acordo com as características individuais?

Ao elencar estas questões de investigação, procura-se o ponto de vista do cidadão com deficiência intelectual de forma participativa, de modo a contribuírem para o conhecimento sociológico sobre as suas opiniões e projeções a nível profissional e o contributo de entidades empregadoras.

#### Definição de Objetivo Geral e dos Objetivos e Específicos

Para esta investigação de carácter sociológico, os objetivos são relevantes em consonância à pergunta de partida, para sustentar o trabalho de cariz científico e com o objetivo geral de compreender o papel das organizações não governamentais, na promoção e valorização do cidadão com deficiência intelectual, em contexto laboral.

Os objetivos específicos direcionados ao público-alvo em estudo, concerne a relevância das organizações não governamentais na valorização do bem-estar do cidadão com deficiência intelectual em contexto laboral, no seu ponto de vista e amplitude.

Particularmente, como objetivos específicos:

1. Identificar medidas adicionais (trabalho digno) em contexto laboral que valorize o bem-estar do cidadão com deficiência intelectual, com o objetivo de colmatar dificuldades persistentes ao nível da comunicação e interação.
2. Descrever dinâmicas (motivacionais) pessoais e de integração na equipa, de promoção ao bem-estar do cidadão com deficiência intelectual no meio laboral de acordo com as características individuais.
3. Analisar fatores que potenciam a autonomia (na elaboração de tarefas) do cidadão com deficiência intelectual em contexto laboral de acordo com as características individuais.

De modo a priorizar a espontaneidade e não circunscrição de questões, com o intuito de alcançar os objetivos delineados, a relevância do estudo incide na investigação de carácter qualitativo, amostragem por casos múltiplos, amostra por homogeneização “aplica-se o princípio da diversidade interna, procurando-se as variáveis pertinentes [...] na medida em que se procura a diversidade dentro do grupo” (Guerra, 2006, p.46), justificativa, saliente no capítulo que concerne a metodologia da dissertação.

A dissertação está organizada em cinco capítulos, após o resumo, pertinência do tema e respetiva introdução. O capítulo I e II incide sobre o estado de arte, apoiado em literatura diversificada ao tema, em particular, a deficiência na perspetiva histórica, conceito de deficiência ou incapacidade, deficiência intelectual, causas da deficiência intelectual, empregabilidade, políticas de inclusão, deficiência e mercado de trabalho e empregabilidade inclusiva. Em prossecução, o capítulo III, incide na metodologia ostentada e o capítulo IV compõe a respetiva análise e interpretação de resultados inerentes ao trabalho de campo efetuado, por último, o V capítulo, reitera a reflexão e discussão de resultados. A conclusão finaliza a dissertação apoiada na respetiva referência bibliográfica e apêndices.

## Capítulo I - A Deficiência, Conceito e Causas

Inicia-se o presente capítulo com a reflexão teórica sobre a deficiência, sobre as barreiras sociais delimitadoras à vida plena do cidadão com deficiência e nomeadamente contributos conceituais sobre as oportunidades no acesso a bens e serviços. Com objetivo de analisar fatores, que possam contribuir para a diminuição ou eliminação das mesmas, tendencialmente, como reitera da Veiga (2013) “os comportamentos, as opiniões e as atitudes negativas dos atores sociais para com as pessoas com deficiência (social e individualmente, visíveis ou não), que resultam das representações sociais negativas, são fortíssimas barreiras à construção da sociedade inclusiva”, por vezes, por ausência de comprometimento ou inflexibilidade na interação com o outro, um fator permeável a essas barreiras sociais delimitadoras (da Veiga, 2013, p. 39).

Assim sendo, numa perspetiva sociológica o capítulo concerne itens como: o conceito deficiência, detalhadamente a deficiência intelectual e as causas em que a deficiência intelectual se pode desenvolver. Como é percebida a pessoa com deficiência ou incapacidade à luz das políticas de inclusão, priorizando uma reflexão enquanto fenómeno social. Desta forma:

“Quando a temática é a deficiência, deve-se ter em conta que doença ou incapacidade não é uma característica de um grupo minoritário, mas uma condição que, todos nós, mais tarde ou mais cedo, encaramos no nosso percurso de vida” (Figueira, 2012, p. 15).

Esta abordagem científica contextualizada numa perspetiva histórica como refere, Santos (2014) “as relações estabelecidas com as pessoas com deficiência baseavam-se em princípios de exclusão social, na medida em que esta fugia aos padrões de normalidade socialmente pré-estabelecidos” (Santos, 2014, p. 30), contudo esta realidade tem sofrido alterações significativas, e atualmente, particularmente em Portugal “a inclusão social, assenta em ideais de Humanismo, mas também em estudos realizados por pessoas e grupos, legitimados por um conhecimento patentado e desenvolvido, cujo objetivo é oferecer oportunidades iguais para que cada pessoa seja autónoma e autossuficiente”, elencam o papel social e representações políticas vigentes para reflexão, “e assim propiciar, a igualdade na diversidade”, objetivamente o incentivo à responsabilidade social (Carvalho, 2011, p. 22).

Como refere Pinto (2018) “os estudos da deficiência exploram modelos e teorias que examinam os fatores sociais, económicos, políticos e culturais que definem socialmente a deficiência e contribuem para determinar as respostas individuais e coletivas à diferença”, e com o objetivo de clarificar, “analisam as dinâmicas sociais subjacentes à construção das

desigualdades que as pessoas com deficiência enfrentam no seu cotidiano e ajudam a quebrar o estigma que rodeia a deficiência e a incapacidade”, que perdura no meio social contemporâneo (Pinto, 2018, p. 4), em síntese, Salvado (2012), refere que “a deficiência na sociologia poderá abordar várias temáticas e problemáticas de estudo, entre elas, atores, políticas e organizações, doenças e deficiências, terapias e contextos, corpo, valores representações” (Salvado, 2012, pp.6-7). E se:

“as verdades sobre deficiência são construções sociais que mudam no tempo e no espaço (...), nos dias atuais, análises sociológicas relacionadas com estes temas são indispensáveis para produzir significados e práticas adequadas com as demandas do coletivo de pessoas que são entendidas como deficientes: aliás, não é preciso lembrar que o contato social contemporâneo é radicalmente distinto do existente em outros” (Harlos, 2012, p.28).

Em suma, a reflexão teórica sobre a deficiência não se restringe apenas a uma condição individual, como se pode observar, sobressai a pertinência de uma análise mais alargada.

### 1.1 Deficiência em Perspetiva Histórica

A condição “deficiência”, na sociedade tem um papel importante na sua representação, “ao longo da história da humanidade foram construídos diversos sistemas de representações sobre a deficiência, variando a sua composição com as mudanças sociais, as trocas culturais e os avanços tecnológicos, culturais e sociais” (da Veiga, 2013, p.40). Por consequência:

“Através dos tempos, embora de modos muito diversos, a deficiência tem constituído um fator de diferenciação social. Sobre a diversidade de corpos com habilidades, funcionalidades e aparências distintas, as sociedades foram ao longo da história humana construindo uma realidade social marcada pelo estigma, pela segregação e pela discriminação. A criação fictícia de um ‘nós’ e de um ‘eles’, com as ramificações que tal distinção comportou ao longo dos séculos (visíveis por exemplo ao nível do desenho das políticas públicas, da organização de serviços e programas e naturalmente das atitudes sociais vigentes) atingiu talvez o seu apogeu no período modernista” (Pinto, 2014, p.2).

Todavia, “foi no século XVIII que começou a emergir o conceito de deficiência associado às pessoas cuja aparência fugia ao que era considerado como “normal”, criando ou moldando novas categorizações em termos estéticos, intelectuais e sociais (Carvalho, 2011, citado por Gaspar, 2018, p. 4). Vale ressaltar que na “idade média [...] período excessivamente instável, a violência era comum e o conflito [...] as pessoas eram capazes de grande gentileza quanto de

crueldade bárbara [...] total indiferença em relação a seus sofrimentos”, o papel das pessoas mais fragilizadas na sociedade, estaria mais suscetível a comportamentos instáveis (Elias, 2001, p.11). Malhado (2013) inspirada por Bautista (1997), defende que:

“na sociedade antiga praticava-se frequentemente o infanticídio quando era detetada qualquer anormalidade na criança. Na Idade Média a pessoa portadora de deficiência era vista como possuidora do demónio e de outros espíritos malignos e não de Deus e perante isto estas pessoas eram marginalizadas e afastadas da comunidade” (Bautista, 1997, citado por Malhado, 2013, p.15).

Este enquadramento, é fulcral para a compreensão do problema social e o “estigma” a ele associado (Goffman,1988). Procuo ao longo desta reflexão, desmistificar em termos geográficos, “a condição da deficiência tal como é vista pela sociedade, é definida por um sistema de regras criadas que se foram reproduzindo ao longo do tempo, adequado conforme os diferentes contextos” (Carapinha, 2015, p.3). Em síntese:

“Em diferentes povos, tempos e espaços, também em função do modo adotado pelos grupos sociais para a satisfação das necessidades básicas de cada um dos seus integrantes; em decorrência das múltiplas explicações criadas para justificar as possíveis origens das lesões corporais; do desenvolvimento e das lutas que marcam os campos de saber sobre o corpo e sobre as tecnologias/propostas de habilitação e/ou reabilitação; e, dentre outros fatores das próprias transformações culturais, políticas, económicas que marcam a historia humana, a verdade sobre as pessoas em situação de deficiência muda, mudou e seguirá mudando” (Harlos, 2012, p.21).

Contrariamente “no Antigo Egipto, as pessoas portadoras de deficiência eram tratadas como cidadãos, sendo capazes de exercer as suas funções na sociedade hierarquizada”, o que nos indica uma assimetria de comportamento social em termos geográficos e em termos temporais. Todavia, no período grego e posteriormente na época romana, “as pessoas doentes eram abandonadas num local remoto, [...] à sua sorte” (Carvalho, 2011, p. 35), o comportamento do ator social numa determinada sociedade pode assim ser uma variável em termos de tempo e espaço, em relação ao mesmo fenómeno. Reiterando Norbert Elias, “a sociedade não deve ser vista como um mero aglomerado de indivíduos [...] as sociedades modificam-se e alteram-se ao longo do tempo e decorrente de cada espaço” (Elias,2004, citado por Fialho & Santanita, 2017, p. 6).

A participação do cidadão com deficiência ou incapacidade na tomada de decisões, com o objetivo de contornar obstáculos inerentes há sua condição diferenciada, contribui para a sua qualidade de vida, e pode ter impactos de forma positiva. Um estudo realizado por Carvalho (2011) sustenta esta afirmação, referindo que:

“Em Paris, surgiu a primeira escola para cegos fundada por Valentin Hauy em 1784, frequentada por Louis Braille (1806-1852), sendo que mais tarde modificou por completo o sistema de escrita noturna, considerado como um padrão de escrita – o Braille – que atualmente serve de método de leitura para pessoas cegas. Originalmente, este sistema seria para fins militares, criado não por Braille, mas por Charles Barbier (1764-1841), sendo a versão deste último, considerada demasiado complicada. Aquando da sua criação, Braille sugeriu algumas modificações para o sistema original, sendo recusado por Barbier” (Carvalho, 2011, p. 36).

E se, o objetivo inicial, do sistema de escrita noturna tenha sido para fins militares, a contribuição de Louis Braille, um cidadão cego, foi relevante na conceção de ferramentas e regras de leitura em relevo. Tão importante para a aprendizagem e comunicação escrita para pessoas cegas.

Neste seguimento, e na desconstrução de fatores que contribuíram para o fenómeno social tal como o conhecemos na época contemporânea “o estigma é um rótulo social negativo que identifica pessoas como desviantes, não porque seu comportamento viole normas, mas porque elas têm características pessoais ou sociais que levam outras pessoas a excluí-las” (Johnson, 1997, p. 170).

Ao longo do tempo, diversos trabalhos abordaram cenários de medo pelo desconhecido, em resposta ao que não era compreendido, mitos que conduziam a justificações divinas, como castigo, que ofuscavam as mentes e alimentavam o medo que desencadeou consequências que perduram no tempo. O fenómeno é retratado por Goffman (1988), da seguinte forma:

“o estigmatizado e o normal são parte um do outro; se alguém se pode mostrar vulnerável, outros também o podem. Porque ao imputar identidades aos indivíduos, desacreditáveis ou não, o conjunto social mais amplo e os seus habitantes, de uma certa forma, se comprometeram, mostrando-se como tolos” (Goffman, 1988, p. 115).

Este mapeamento centrado na “realidade da deficiência, é construído com base nas representações resultantes da forma como a [...] experimentamos e sentimos [...], interpretando-a à luz da nossa herança cultural e da forma como nos é transmitida pelos processos de socialização” (Puig de la Bellacasa, 1987; Casado, 1991 citado por da Veiga, 2013, p. 40). O autor reitera que “as representações sociais de sentido negativo têm muita importância

na criação das barreiras atitudinais, conforme vem sendo revelado por diversos autores” (da Veiga, 2013, p. 41), e reforçam diferentes formas de aceitação ou repúdio, e “as iníquas formas de opressão vivida pelas pessoas com deficiência nas sociedades modernas nada possuem de natural” (Piccolo & Mendes, 2013, p. 4). Consequentemente naturalizar formas de opressão, não diminui o seu efeito negativo e cria obstáculos múltiplos, as “barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam no seu dia a dia tendem a ser naturalizados enquanto produto das suas putativas limitações funcionais” (Martins et al., 2012, p.3). Além disso, compreender o nosso papel na sociedade, enquanto ser individual, não revoga a relevância da reflexão, do nosso papel enquanto ser social.

Este olhar “social centrado nos direitos, e na garantia das liberdades fundamentais do ser humano e na igualdade entre todas as pessoas, exigiu um novo olhar sobre a questão da deficiência, trazendo às pessoas com deficiência uma oportunidade de emancipação” (Santos, 2014, p. 21) ,além disso, “com o passar dos séculos, as concepções sobre deficiência foram se transformando e se ampliando, tanto como consequência das mudanças ocorridas nas sociedades quanto em função da evolução no campo científico” (Garghetti et al., 2013, p. 8).

De referir também, que a partir do “ século XIX, é percebida uma atitude de responsabilidade pública, frente às necessidades dos deficientes, consolidando-se uma abordagem educacional, que passou a levar em conta as possibilidades e potencialidades da pessoa com deficiência” (Garghetti et al., 2013, p. 9),em concordância, e “direcionado para uma perspectiva mais social e política, o Modelo Social vigente na década de 80 pretende criar igualdade de oportunidades e eliminação de barreiras, desenvolvendo a sensibilidade de promoção de cidadania e da inclusão de todos os cidadãos” (Figueira, 2012, p. 16).

Como referenciado anteriormente, “se a deficiência constitui um fenómeno eminentemente social e político, os significados atribuídos à deficiência e à incapacidade variam também de acordo com o contexto social e cultural” (Santos, 2014, p. 23). Consequentemente:

“ainda existe um longo caminho para a superação do preconceito, algo que exige educação, sendo uma tarefa deveras complexa, precisando sobretudo de compreensão”, não basta aceitar a lei, também há a necessidade de empatia, “e de uma mudança gradual de mentalidade deixando de lado o estereótipo que a sociedade gradualmente construiu ao longo do tempo” (Carvalho, 2011, p. 22).

Nesta perspectiva, em constante análise Martins *et al.* (2017)” alertam para o facto de que, ainda nos dias de hoje, as pessoas com deficiência em Portugal vivenciam a exclusão e a opressão, a

despeito do avanço de políticas sociais” (Martins *et al.* ,2017, citado por Fontes & Martins, 2023, p. 162).” Persiste uma imagem ofuscada por representações sociais, com percussões variadas da Veiga (2013) cita que:

Jean-Sebastian Morvan (1987) “identificou cinco tipos de representações sociais sobre a deficiência:

- 1) as que sustentam e são sustentadas pelos conceitos que classificam as deficiências;
- 2) as que são fonte de exclusão, rejeições e recusa das diferenças;
- 3) as que associam a deficiência às próteses técnicas, humanas, físicas ou institucionais;
- 4) as que reduzem a deficiência aos efeitos do sofrimento;
- 5) as que infantilizam as pessoas com deficiência, assemelhando-as a crianças” (Jean-Sebastian Morvan ,1987, citado por da Veiga, 2013, p.41).

Sumariamente, numa perspectiva histórica no que diz respeito à mudança de comportamentos sociais em relação à pessoa com deficiência ou incapacidade, ainda sobressai a luta pelos direitos de igualdade, atualmente e gerando incompatibilidades na superação de estereótipo e preconceito associado.

## 1.2 Conceito de Deficiência ou incapacidade

Imprescindivelmente a compreensão do conceito deficiência ou incapacidade, tem um papel relevante, Santos (2014), refere que “o modelo social diferencia deficiência (*disability*) e incapacidade (*impairment*), reportando-se o primeiro conceito à opressão social a que as pessoas com deficiência estão sujeitas e o segundo às características/atributos individuais e biológicos” (Santos,2014, p. 23). Posto isto, e” longe de ser irrelevante, a forma como perspctivamos a deficiência é essencial na forma como definimos os problemas e delineamos as soluções” reexaminando uma pertinência indiscutível na esfera social (Martins et al., 2012, p.8).

O conceito de deficiência ou incapacidade, transpõe que “a pessoa que é portadora de uma deficiência apresenta, geralmente, incapacidade para realizar determinada atividade”, não

obstante a desenvolver várias competências. “Desta forma, a deficiência é vista como uma característica e a incapacidade uma consequência da anterior”, que é limitativo, “no entanto, não impossibilita a pessoa de realizar diversas atividades. Uma pessoa com deficiência física ou motora tem incapacidade para se deslocar, mas tem capacidade para fazer outras coisas” nomeadamente, atividades sedentárias que podem ser ajustadas (Kirch et al., 2014, Rodrigues, 2022, p. 22).

Também, Carvalho (2011) menciona que, “no que diz respeito ao conceito de incapacidade, este deve ser encarado como restrição (consequência direta de uma deficiência) da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano”, essa limitação “reflete-se nas atividades e comportamentos essenciais do quotidiano da pessoa portadora de deficiência” (Carvalho, 2011, p. 30). Outro ponto essencial pressupõe que:

“as manifestações da deficiência podem ser classificadas em três grandes grupos: deficiência *física*, deficiência *sensorial* e deficiência *intelectual*. Em cada um deles existem especificidades que são definidas por um conjunto de fatores interligados, tais como a estrutura da própria deficiência, a constituição orgânica e subjetiva da pessoa, assim como suas vivências e condições socioambientais” (Dias & Oliveira, 2013, p. 170).

Neste prosseguimento analítico Lopes (2008) afirma que, “a deficiência é entendida como qualquer tipo de dano (perda) ou anomalia na estrutura psicológica, fisiológica, ou anatómica dos indivíduos de carácter temporário ou permanente” (Lopes, 2008, citado por Malhado, 2013, p.16), contudo, quem não tem pelo menos uma deficiência ou incapacidade? Uma pessoa que tenha um problema de visão reversível, é aconselhado por um profissional de saúde da área de Oftalmologia, a utilizar óculos para compensar ou corrigir essa condição, tem uma incapacidade visual, que impacta algumas tarefas do quotidiano, todavia, não impossibilita a pessoa de manter uma vida ativa pelo motivo apresentado, os óculos são o seu objeto de adaptação para otimizar o seu potencial. Tal como:

“o papel de género que cabe a cada sexo é fruto de um longo processo de socialização, a transformação do significado da lesão em deficiência também perfaz uma via estritamente social. Nada há de natural nela, aliás, nada do que é essencialmente humano o é” (Piccolo & Mendes, 2013, p.14).

Ora veja -se Dias & Oliveira (2013) cita que:

“De acordo com a “Organização Mundial da Saúde” (OMS, 2004), atualmente coexistem dois modelos de compreensão da deficiência: o modelo médico e o modelo social. Para o primeiro modelo, a incapacidade é “um problema da pessoa, causado diretamente pela doença, trauma ou outro problema de saúde, que requer assistência médica sob a forma de tratamento individual por profissionais” (p. 18). O segundo modelo, por sua vez, compreende a incapacidade como

um problema social permanentemente relacionado à funcionalidade expressa pela pessoa, ou seja, é “o resultado de uma relação complexa entre a condição de saúde do indivíduo e os fatores pessoais, com os fatores externos que representam as circunstâncias nas quais o indivíduo vive” (OMS, 2004, citado por Dias & Oliveira, 2013, p.173).

A este respeito o autor Santos (2014) inspirado por Oliver (1990), defende que:

“O modelo social surge no Reino Unido, provocando uma reviravolta nos modelos tradicionais da deficiência, quer ao nível do seu conceito, quer ao nível da compreensão da desigualdade experienciada pelas pessoas com deficiência, procurando incluí-los na sociedade, contrapondo-se veementemente ao modelo médico dominante até à altura” (Oliver, 1990, citado por Santos, 2014, p. 21).

Sucintamente, Santos (2014) afirma que, “o conceito de deficiência tem sofrido variações ao longo do tempo, sem que se tenha conseguido consensualizar uma única definição”, na reflexão sobre o conceito da deficiência (Santos, 2014, p. 17). Neste sentido vale ressaltar que “as deficiências podem surgir em diferentes momentos da vida de um indivíduo e podem então, ser divididas em três níveis: físicas; intelectuais; e sensoriais (funções auditivas, visuais)”, não sendo circunscritas apenas a uma minoria populacional, “qualquer pessoa pode vir a fazer parte deste grupo minoritário seja em qual momento da vida for”. As razões deste fenómeno são várias e, “a deficiência pode ser adquirida durante a vida, seja num acidente ou de uma doença, ou ser inata, ou seja, os indivíduos nascerem com ela”, porém, “a deficiência não pode ser vista como um defeito, uma vez que o ser humano não é totalmente perfeito, mas pode limitar uma ou várias atividades do ser humano” (Kirch et al., 2014; Freitas e Marques, 2010; Ideias, 2019; Kulkarni & Lengnick-Hall, 2011, citado por Rodrigues, 2022, p. 23). Assim:

“Entender a deficiência como produto de uma sociedade altamente excludente e não mais como derivativa de providência divina ou falha biológica abre uma fenda, cuja consecução desencadeia uma nova perspectiva de compreensão do próprio género humano e da sociedade em questão” (Piccolo & Mendes, 2013, p.16).

Sumariamente, Pinto (2018), ao afirmar que “os princípios como a dignidade humana e o respeito pela diferença, rompe definitivamente com anteriores concepções”, esboça novos caminhos analíticos no campo da sociologia que não apenas pelos “quadros explicativos da deficiência às esferas da religião (a deficiência como castigo ou bênção divina) ou da biomedicina (a deficiência como defeito ou anomalia) para os situar no plano ético das relações sociais” (Pinto, 2018, p. 8).

### 1.3 Deficiência Intelectual

No que diz respeito à deficiência intelectual, esta requer a atenção na sua compreensão e é preciso sublinhar que “se as pesquisas com foco na área da deficiência já são mais raras do que se poderia desejar, o cenário é ainda mais desalentador quando se trata de indivíduos com deficiência intelectual” (Fontes & Martins, 2023, p. 164), explicitando que “embora não se constitua como doença, a deficiência intelectual configura demandas de cuidados que se estenderão ao longo de toda uma vida e, por isso, necessitam de rede de apoio estruturada e fundamentada em dados empíricos e teóricos” (Garghetti et al., 2013, p. 12).

Baseado em juízos de valor o estereótipo detém vidas pautadas pela indiferença e “cabe a ressalva de que esse afastamento cultural/educacional das pessoas com Síndrome de Down também contribui para a invisibilidade social”, contribuindo passivamente para discriminação de pessoas com deficiência intelectual, ignorando que “ter estas pessoas visibilizadas na sociedade como indivíduos que detêm, e são capazes de produzir, conhecimento e cultura é fundamental na luta pela inclusão, pois tal dinâmica rompe com uma das lógicas de produção da não existência”( Fontes & Martins, 2023, p. 170). De acordo com Ke & Liu (2015):

“o termo deficiência intelectual (DI) [...] é definida como uma condição de desenvolvimento interrompido ou incompleto da mente, que é especialmente caracterizado pelo comprometimento de habilidades manifestadas durante o período de desenvolvimento, que contribuem para o nível global de inteligência, isto é, cognitivas, de linguagem, motoras e habilidades sociais (*Organização Mundial da Saúde, OMS, 1992*).

Por outras palavras,

*A American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) descreve a DI como caracterizada por limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo, expressas em habilidades adaptativas conceituais, sociais e práticas” (Ke & Liu, 2015, p.2).*

Em suma, Edouard Séguin, foi o “primeiro presidente de uma organização de pesquisa dirigida a estudos sobre a deficiência, fundada em 1876, a Associação Americana de Retardo Mental [AAMR], atualmente conhecida como Associação Americana de Deficiência Intelectual e Desenvolvimento [AAIDD] “(Miranda, 2003; Pletsch, 2009, citado por Garghetti et al., 2013, p. 8).

Sucintamente, pode-se categorizar a deficiência intelectual, de acordo com Garghetti (2013):

“Edouard Séguin [...], o primeiro a propor uma teoria psicogenética da deficiência intelectual e a criticar a prevalência da visão médica de incurabilidade [...] descreveu as categorias *idiotia*, *imbecilidade* e *debilidade* como quadros diferentes com etiologias também diferentes, considerando, além de causas orgânicas (hereditárias ou não), causas ambientais ou psicológicas [...] criando em 1837 a primeira escola para deficientes intelectuais” (Garghetti et al., 2013, p. 8).

Por outras palavras Ke & Liu (2015) expressam que:

“as causas comuns da deficiência intelectual;

- 1- Distúrbios Cromossômicos: Síndrome de Down; Síndrome do X frágil; Síndrome de Prader Willi; Síndrome de Klinefelter.
- 2- Desordens de gene único: Erros inatos do metabolismo, como galactosemia; Fenilcetonúria; Mucopolissacaridoses; Hipotireoidismo; Doença de Tay-Sachs; Síndromes neuro-cutâneas, como a esclerose tuberosa e a neurofibromatose; Malformações cerebrais como microcefalia genética, hidrocefalia e mielo-meningocele; outras síndromes dismórficas, como síndrome Laurence-Moon-Biedl.
- 3- Outras condições de origem genética: Síndrome de Rubinstein-Taybi; Síndrome de Cornélia de Lange.
- 4- Influências ambientais adversas: Deficiências, tais como deficiência de iodo e deficiência de ácido Fólico; Desnutrição grave na gravidez; Uso de substâncias\* como álcool (síndrome alcoólica fetal), nicotina e cocaína durante o início da gravidez; Exposição a outros produtos químicos prejudiciais, tais como poluentes, metais pesados, abortivos e medicamentos prejudiciais, tais como a talidomida, fenitoína e varfarina no início da gravidez; Infecções maternas, como rubéola, sífilis, toxoplasmose, citomegalovirus e HIV; outros, como a exposição excessiva à radiação\* e incompatibilidade RH Perinatal (em torno da época de nascimento).
- 5- Terceiro trimestre (final da gravidez): Complicações da gravidez; Doenças na mãe, tais como doenças cardíacas e renais, diabetes; Disfunção placentária.
- 6- Trabalho de parto (durante o parto): Prematuridade severa, muito baixo peso ao nascer, asfixia ao nascer; Parto difícil ou complicado; Trauma de nascimento.
- 7- Neonatal (quatro primeiras semanas de vida): Septicemia, icterícia grave, hipoglicemia Pós-natal (na infância e adolescência); Infecções no cérebro, como tuberculose, encefalite japonesa, e meningite bacteriana; Trauma craniano; Exposição crônica ao chumbo; Desnutrição grave e prolongada; Sub-estimulação severa” (Ke & Liu, 2015, p. 3).

Sucintamente, estes dados apontam para vários fatores que podem estar na origem de algumas causas comuns da deficiência intelectual, genética, ambiental, durante a gestação, posteriormente em trabalho de parto, ou ao longo da vida, ressalvando que, não é uma condição intrinsecamente a uma parte da humanidade, mas uma consequência que pode afetar qualquer pessoa.

## **Capítulo II - Empregabilidade, Políticas de Inclusão, Deficiência e o Mercado de Trabalho**

Neste capítulo aprofundar-se-ão as temáticas que relacionam a deficiência, abordadas no capítulo anterior e a empregabilidade protegida pelas políticas de inclusão. Neste sentido quando falamos de empregabilidade, equacionamos:

“a importância das organizações qualificantes e tanto maior quanto Portugal se caracteriza pelos baixos níveis de escolarização da sua população ativa — mais de 60% dos trabalhadores por conta de outrem não tem mais do que o 9o ano de escolaridade.  
— E pelo elevado número de jovens que não conclui o ensino secundário — mais de 50% dos jovens que nele ingressam não o concluem. Para esta população, o contexto de trabalho configura-se como o espaço privilegiado, se não mesmo único, de construção da sua empregabilidade” (Almeida, 2007, p. 57).

Neste ponto deve-se referir, que se elevam vários fatores relevantes para a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, nomeadamente, fatores económicos e sociais, “para a independência económica e consequente valorização e realização pessoal” (Malhado, 2013, p. 23). Também Kovács et al. (2006), manifesta que “o trabalho é um conceito ambíguo e complexo significa atividade física e intelectual; um ato compulsório, mas também um ato de criação que constitui uma fonte de desenvolvimento e de satisfação; é um meio de subsistência, mas ao mesmo tempo, uma forma de autorrealização”, que contribui de forma positiva para a autonomia económica sendo uma “fonte de rendimento, de estatuto, de poder e de identidade. No entanto, frequentemente, as definições ignoram essa ambiguidade e complexidade” (Kovács et al. ,2006, p. 6).

Como já se mencionou “a sociedade ao longo dos tempos vem defendendo a filosofia da igualdade de direitos sociais para todos os cidadãos, acreditando que os direitos estabelecidos pertencem a todos”, todavia, essa realidade tende a escassear. “Encontramos inúmeras barreiras

que condicionam grupos minoritários como as pessoas portadoras de deficiência, de desempenharem as suas atividades individuais e sociais” (Figueira, 2012, p. 16), e, ainda assim, seja relevante, “a participação social e política das pessoas com deficiência, nomeadamente na utilização de informação, a discussão e capacidade de participação e decisão na sociedade em que vivem e sobre os problemas que lhes dizem diretamente respeito, continua a ser diminuta e fragmentada” (Figueira, 2012, p. 24). Reflexo “de uma conotação negativa ao longo da história, sendo muitas vezes associada à ideia de castigo divino, resultante do pecado” que ainda persiste, advindo da abordagem corriqueira do senso comum. (Santos, 2014, p. 29).

Concludentemente, “a evolução da forma como se perspetiva o indivíduo com algum tipo de deficiência ou incapacidade tem vindo a evoluir ao longo dos tempos”, neste ponto deve-se frisar que, houve mudanças de comportamento na sociedade, “passando de uma visão meramente segregadora para outra em que passaram a ser reconhecidos e defendidos os direitos destes indivíduos. Quer a nível internacional, quer a nível nacional”, com o objetivo de incentivar a inclusão social e autonomia económica, foram criadas medidas políticas e sociais, “sendo delineadas diversas referências aos direitos das pessoas com deficiência” (Tapadinhas, 2015, p. 11).

Por conseguinte, na perspetiva do autor a “empregabilidade individual é bastante importante tanto para empregadores como para os trabalhadores,” podem trazer bençãos, já que “as características que predispõem os indivíduos para serem mais proactivamente adaptáveis são benéficas na medida em que os indivíduos são cada vez mais requisitados para acederem e se adaptarem a uma série de transições e mudanças em contexto laboral” (Fugate & Kinicki, 2008, citado por Tapadinhas, 2015, p. 25). Contudo, como afirma Kulkarni (2016), “a exclusão profissional e social ainda acontece porque a sociedade não está capaz de lidar com a diferença e por isso mesmo, as pessoas com deficiência, não têm tanto sucesso profissional, tendo, pelo contrário, salários mais desfavorecidos” que limita a aquisição de bens e serviços, contribuindo para “maior instabilidade, menos oportunidades de desenvolver a sua carreira devido a trabalhos precários, contratos a termo, tempo parcial e cargos de nível inferior” (Kulkarni, 2016, citado por Rodrigues, 2022, p. 27). Aprofundando um estudo realizado por Piccolo & Mendes (2013) sustentam a ideia que:

“O padrão emergente do sujeito ideal ao modelo capitalista, o ser que se encaixa à máquina, exige um tipo de corpo no qual a força e a destreza física se mostram fatores fundamentais, elementos estes que excluem de suas relações diretas significativa parcela das pessoas com deficiência” (Piccolo & Mendes, 2013, pp.2-3).

Neste quadro analítico, reforçado por Kovács et al. (2006), “a precariedade do trabalho significa um trabalho sem interesse”, que pode ser sinónimo de desmotivação, “mal pago e pouco reconhecido e que provoca um sentimento de inutilidade”. Consequentemente baseado em Lopes (2000), “no que respeita as formas de organização do trabalho, em Portugal e inequívoco o predomínio do modelo taylorista em que o conteúdo da atividade de trabalho só permite a aquisição de saberes práticos, o que indica aprendizagens pobres” (Lopes, 2000, citado por Almeida, 2007, p. 56). Sendo que, “a precariedade do emprego significa instabilidade, insegurança sem poder de previsão do futuro profissional, forte vulnerabilidade económica e restrição dos direitos sociais (baseados no emprego estável)” (Kovács et al., 2006, p. 9). Vale ressaltar, que “a discriminação expressa por atitudes e comportamentos individuais, ou por políticas e práticas institucionais, é uma violação grave de direitos humanos, com impactos muito negativos na qualidade de vida, nas oportunidades e no exercício da cidadania”, não sendo um problema dos outros, mas uma responsabilidade social. (Pinto, 2018, p. 18). Com efeito:

“O conhecimento das ciências sociais também é fundamental para a compreensão das barreiras físicas e sociais, e das razões pelas quais estas barreiras persistem, e também para a promoção de uma melhor redistribuição dos recursos públicos direcionados para a sua eliminação” (Veiga, Fernandes & Verdugo, 2021, p.10).

## 2.1 Políticas de Inclusão

Não poderíamos falar de equidade social, sem salientar que “as representações sociais de sentido negativo têm muita importância na criação das barreiras atitudinais, conforme vem sendo revelado por diversos autores” (da Veiga, 2013, p.41), e sem referenciar as medidas públicas, que têm contribuído para a alteração do paradigma. Neste sentido deve-se refletir que “as políticas sociais são políticas públicas que têm como objetivo principal a diminuição das desigualdades na sociedade e são, por isso, direcionadas para o bem-estar da população” (E.

Rodrigues, 2010, citado por F. Rodrigues, 2022, p. 15). De seguida corroboramos esta reflexão, indicando que:

Segundo a “Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência” (2021 -2025), no desenvolvimento do acervo social da União Europeia, os Princípios 3 e 17, do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, consagram, em matéria de direitos das pessoas com deficiência, a igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho e a condições de trabalho justas e adaptadas às suas necessidades, que lhe garantam realização pessoal e social, um nível de rendimentos justos e uma vida digna (ENIPD, 2021, p.28).

Esta medida de apoio, concerne às estratégias sociais, que visa assegurar a igualdade de oportunidades. “O objetivo da inclusão social passa, assim, pela estimulação da coesão social e da solidariedade, promovendo-se a interação entre os diferentes sistemas que fazem parte da sociedade e aos quais a pessoa com deficiência deverá ter acesso” (Santos, 2014, p. 32). Contudo, Figueira (2012) aponta que:

“muitos destes direitos não se estendem a certas camadas populacionais devido a determinadas características e estereótipos que são criados e enraizados numa cultura que tende a desvalorizar, em vez de criar, as condições necessárias para que todos possam ser e viver em igualdade” (Figueira, 2012, p. 14).

Não obstante mencionar que, segundo a Lei nº 4/2019, publicado no *Diário da República*, de 10 de janeiro, cita a obrigatoriedade de quotas de emprego direcionadas para pessoas com deficiência ou incapacidade com percentagens estabelecidas, sendo estas sujeitas a coima quando violadas, como exposto no artigo nº 9/ Lei nº4/2019 “A violação do disposto nos nº 1 e 2 do artigo 5.º da presente lei constitui contraordenação grave” (p.90).

Segundo o artigo nº 5/ Lei nº4/2019:

- “1 — As médias empresas com um número igual ou superior a 75 trabalhadores devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 1 % do pessoal ao seu serviço.
- 2 — As grandes empresas devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 2 % do pessoal ao seu serviço” (p. 89)

Em referência às medidas legais acima mencionadas, a conjuntura política atual, provê alterações significativas, em benefício da contratação da pessoa com deficiência, por outro lado, Vieira, (2018) & Souza et al., (2019) “sugerem que as organizações só estão a contratar pessoas com deficiência devido à obrigatoriedade da Lei de Quotas, não havendo uma efetiva motivação

centrada na missão de contribuir para a integração na organização deste grupo minoritário” (Vieira, 2018 & Souza et al., 2019 citado por Rodrigues, 2022, p. 17).

Com efeito, Gandarillas Gutiérrez (2016), indicia que “as oportunidades para pessoas com deficiência é um direito essencial e constitucional, mas enfrentam inúmeros obstáculos para ingressar no mercado de trabalho” (Gandarillas Gutiérrez [et al.], 2016, citado por Pacheco, 2022, p.23). De facto, o apoio à colocação em mercado de trabalho, é fundamental na operacionalização e valorização da vida ativa do cidadão com deficiência. Contudo, “as políticas de emprego e inclusão social são ainda recentes e a discriminação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho continua a ser uma realidade”, a mudança de comportamento, face a esta realidade social é descrita pelos teóricos como fracionada na sua operacionalização (Santos, 2014, p. 42).

Explicitando que, *O Programa Operacional Inclusão Social e Emprego* (PO ISE), tem o intuito de alcançar objetivos e criar condições que proporcionem oportunidades, na procura de melhoria da qualidade de vida dos portugueses e promoção da sua inclusão, tem o objetivo específico de:

### 3.02- “Apoio ao emprego de pessoas com deficiência e ou incapacidade

-As ações financiadas visam proporcionar às pessoas com deficiência e incapacidade o exercício de uma atividade profissional, em condições especiais e, desta forma, potenciar o desenvolvimento de competências que lhe permitam fazer a transição para o regime normal de trabalho”

Resolução do Conselho de Ministros n.º 119/2021 - 31/08/2021 *Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência* (ENIPD).

De facto quando se trata de direitos, “as pessoas portadoras de deficiência, estas, não podem ser tratadas de maneira diferenciada, pois os direitos dizem respeito a toda a população e não apenas a uma parte dela” (Malhado, 2013, p. 29), e “não obstante o reconhecimento dos benefícios associados à promoção da adaptabilidade e da empregabilidade, no cômputo geral sobre a temática do emprego, [...] neste âmbito ainda é escassa, especificamente no caso de indivíduos com algum tipo de incapacidade”, sendo as políticas de inclusão um meio para este objetivo, o “de promoção destas, é reconhecida como marcadamente importante face à população em geral, a sua importância acentua-se no caso de populações em situação de desvantagem quanto à obtenção de emprego”(Tapadinhas, 2015, p. 26). Consequentemente:

“a exclusão que as pessoas com deficiência experienciam não é o produto inevitável das suas incapacidades, é antes a consequência previsível do limitado acesso que lhes é dado a oportunidades de educação e de emprego, mobilidade, informação e utilização dos espaços públicos, numa sociedade concebida para responder apenas às necessidades de pessoas sem deficiência” (Pinto, 2018, p. 24).

Contrariamente ao que é evidenciado, são diversas as medidas implementadas na lei que norteiam o apoio à empregabilidade do cidadão com deficiência e incapacidade, definindo esse direito. Ou seja:

“Portugal encontra-se entre o vasto rol de nações que já subscreveu e ratificou este documento encontrando-se por isso sob a explícita obrigação de rever a sua legislação, e bem assim as suas práticas, no sentido de as conformar aos normativos da nova Convenção. Este avanço jurídico que assinalamos no plano sociológico como uma mudança de paradigma nas formas de pensar e abordar a deficiência, leva-nos assim a explorar e questionar os modelos que têm estado subjacentes à formulação das leis e à estruturação das práticas sociais, e cujos impactos na vida das pessoas com deficiência se têm traduzido por marcadas desigualdades sociais e económicas” (Pinto, 2014, p.3).

Ora veja-se que:

Segundo o Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, à luz das mais recentes normas e orientações internacionais, entre elas a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, constituem princípios fundamentais da política da deficiência presentes na prática governativa do XVII Governo Constitucional, a afirmação dos direitos das pessoas com deficiências e incapacidades e o respeito pela dignidade que lhes é inerente, a não discriminação e a igualdade de oportunidades, através da criação de medidas como as que estão, antes de mais, plasmadas no I Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidades 2006-2009 (PAIPDI), nomeadamente no eixo n.º 2, «Educação, qualificação e promoção da inclusão laboral».

[Lei n.º 38/2004](#), de 18 de agosto, e no domínio do direito ao emprego, trabalho e formação, compete ao Estado adotar medidas específicas necessárias para assegurar o direito de acesso ao emprego, ao trabalho, à orientação, formação, habilitação e reabilitação profissionais e a adequação das condições de trabalho das pessoas com deficiência.

Artº 6- 290/2009

1 - O apoio à qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades é realizado através de ações de formação, inicial e contínua.

2 - A formação profissional visa dotar as pessoas com deficiências e incapacidades dos conhecimentos e competências necessárias à obtenção de uma qualificação que lhes permita exercer uma atividade no mercado de trabalho, manter o emprego e progredir profissionalmente de forma sustentada.

3 - A formação inicial destina-se às pessoas com deficiências e incapacidades que pretendem ingressar ou reingressar no mercado de trabalho e não dispõem

de uma certificação escolar e profissional compatível com o exercício de uma profissão ou ocupação de um posto de trabalho.

4 - A formação contínua destina-se às pessoas com deficiências e incapacidades empregadas ou desempregadas que pretendem melhorar as respetivas competências e qualificações visando a manutenção do emprego, progressão na carreira, reingresso no mercado de trabalho ou reconversão profissional, ajustando as suas qualificações às necessidades das empresas e do mercado de trabalho.

Artº 68 – 290/290 Retribuição

1 - O trabalhador integrado num centro de emprego protegido ou num posto de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado em entidade empregadora tem direito a uma retribuição aferida proporcionalmente à de um trabalhador com capacidade normal para o mesmo posto de trabalho, de acordo com a graduação da sua capacidade.

2 - A retribuição prevista no número anterior não pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG), salvo o disposto no número seguinte.

3 - O trabalhador em regime de emprego apoiado tem direito, durante o período de estágio, a uma retribuição igual a 70 % da RMMG.

Bolsa Mensal de Estágio segundo (Portal do IEFP) nos seguintes valores:

- 1.3 IAS\* - sem nível de qualificação, nível 1 e 2: 662,04€

-1.4 IAS – nível 3: 712,96€

-1.6 IAS – nível 4: 814,82€

-1.7 IAS – nível 5: 865,74€

- 2 IAS – nível6: 1.018,52€

-2.2 IAS – nível 7: 1.120,37€

- 2.5 IAS – nível 8: 1.273,15€

\* Valor do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) em 2024: € 509,26

Sucintamente, é imperativo ressaltar que existem estas medidas e programas de apoio à contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade, através de candidaturas das empresas ao Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP). As Entidades sem fins lucrativos e Entidades com fins lucrativos podem fazer candidatura ao Estágio de Inserção (valor mensal consoante o grau académico), Contrato de Emprego em Mercado Aberto (valor mensal consoante a função e categoria na empresa), igual ao dos colaboradores com a mesma função e categoria, e apenas para Entidades sem fins lucrativos, Contrato de Emprego Inserção + (CEI +) (\*valor do IAS).

## 2.2 Deficiência e o Mercado de Trabalho

Atualidade no que concerne o direito ao trabalho, Santos (2014) afirma que, “se concentrarmos a nossa atenção em aspetos mais recentes da legislação portuguesa, verificamos que ocorreram mudanças significativas na forma como se vê a pessoa com deficiência, no que diz respeito à sua inclusão no mercado de trabalho” (Santos, 2014, p. 35). Contudo:

“a representação figuracional que se fez e ainda se faz destes sujeitos como essencialmente dependentes, limitados, passivos e carentes em medidas assistencialistas não condiz com a realidade, posto demarcar um ardil que toma por objetivo obnubilar a estrutura sinistra do sistema que nos circunscreve. É a perversidade do capitalismo que assim os amolda e rotula” (Piccolo & Mendes, 2013, p.4).

De acordo com Tapadinhas (2015), “a relação individualizada estabelecida entre o técnico e cada um dos trabalhadores funciona como um fator distintivo e de proximidade, facilitando a inclusão socioprofissional do indivíduo” (Tapadinhas, 2015, p. 20). Na promoção de maior equidade, “devem ter igualdade de direitos e oportunidades no que diz respeito à saúde e educação [...], para que possam alcançar a realização de uma vida autónoma e social” (Figueira, 2012, p. 14). Além disso, “ainda que alguns tenham alcançado vida independente e produtiva ao serem submetidos à prestação de serviços organizada na comunidade, muitos ainda apresentaram dificuldades na tentativa de alcançar um funcionamento semelhante aos não deficientes, devido às próprias características do tipo de deficiência” (Garghetti et al., 2013, p. 10).

De acordo com o Quadro de Referência Europeu das Competências Essenciais para a aprendizagem ao longo da vida, é indiscutível “o direito à educação inclusiva e de qualidade, à formação e aprendizagem ao longo da vida, de modo a atualizar e adquirir competências que permitam plena participação social e gerir com êxito as transições no mercado de trabalho” (Fontes, 2022, p. 131).

Neste sentido, como menciona Almeida (2007), “generalizar políticas de formação profissional orientadas para o desenvolvimento integrado de competências específicas e de competências transversais e adotar formas de organização do trabalho progressivamente mais enriquecedoras, parece ser uma estratégia adequada ao reforço da empregabilidade” (Almeida, 2007, p. 57). Em síntese “trabalhar com o indivíduo para que reconheça as suas capacidades, fomentando assim

a sua participação ativa, dado que as pessoas com deficiência têm direito à inclusão social e não à exclusão” (Santos, 2014, p. 40). Por sua vez, “o emprego coloca o indivíduo numa relação com a sociedade na qual cada indivíduo ocupa um lugar. E neste sentido, o emprego constitui o *habitat* social dos indivíduos” (Kovács et al., 2006, p. 7).

Em termos de género, o quadro analítico da empregabilidade, para cidadãos com deficiência em Portugal, delata assimetrias, “as mulheres com deficiência ocupam sempre a posição mais desfavorável [...], somando às desigualdades que afetam o acesso ao emprego das pessoas com deficiência um fator adicional de discriminação enquanto mulheres” (Fontes & Martins, 2023, p. 150).

Como tem vindo a ser referenciado ao longo deste capítulo, a problemática da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tem suscitado interesse por parte das políticas públicas na promoção de mudanças de comportamento social e alvo de reflexão teórica com o objetivo de analisar o fenómeno, neste sentido, “o mercado de trabalho torna-se a principal fonte de integração e autonomia, sendo necessário que haja, por parte das empresas empregadoras, vontade de mudança, tendo em consideração as suas capacidades e habilidades” , na promoção de autonomia e independência económica (Figueira, 2012, p. 15). Neste sentido Malhado (2013) inspirada por Tavares (2012) refere que:

“justifica que a inferioridade relativa ao emprego das pessoas portadoras de deficiência, está relacionada com o facto de muitos empregadores entenderem que os portadores de deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores, e que estes não são capazes de manter um nível de qualidade de desempenho aceitável e de desempenhar tarefas diferentes das habituais” (Tavares, 2012, citado por Malhado, 2013, p. 22).

Concluidamente:

“estando a deficiência tão enraizada nos sistemas sociais, há uma miríade de problemáticas a necessitar de investigação científica, tanto do ponto de vista estritamente cultural e social, como multidisciplinar” (Veiga, Fernandes & Verdugo, 2021, p.9).

Na perspetiva de Gaspar (2018), “os empregadores mantêm ainda uma visão estereotipada no que respeita a estas pessoas, vendo-as frequentemente como menos capazes e menos produtivas que as restantes e daí surgirem diversos obstáculos” (Gaspar, 2018, p. 60), o que pode assinalar fatores adversos à contratação na prestação de serviços. Antunes (2022) foca esta realidade citando que:

“para poder levar mais além o nosso compromisso com a Inclusão e com o reforço do reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência, o XXII Governo Constitucional

aprovou, em outubro de 2021, a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência” (ENIPD 2021-2025).

Ana Sofia Antunes, Secretária de Estado para a Inclusão das Pessoas com Deficiência, afirma a relevância da envolvimento de “associações, Instituições e Organizações Não Governamentais [...] parceiros fundamentais para a implementação e prossecução dos objetivos planeados” (Antunes, 2022, p.6), sobre a contratação de cidadãos com deficiência e incapacidade com o objetivo de minimizar a percentagem de exclusão social. Também as investigações científicas são relevantes na análise, e uma vez que viabiliza fatos, “nesse sentido, a produção de conhecimento científico é fundamental para compreender os fatores que interagem nos espaços sociais onde a inclusão se cruza com a exclusão” (Veiga, Fernandes & Verdugo, 2021, pp.7-8). Muito mais que empregar, tornar possível que acreditem, que “não se trata tanto de essas populações serem ou não capazes, mas antes de superarem o seu esgotamento existencial e se sentirem capazes de ser capaz” (Resende & Carvalho, 2020, p. 21).

Não desvalorizando “a dificuldade atual relacionada com o contexto laboral transversal a todos os indivíduos, torna-se claro que na análise da situação de indivíduos com algum tipo de deficiência ou incapacidade, este constrangimento seja acrescido” (Tapadinha, 2015, p. 25). Tendencialmente, “um estereótipo muito comum”, direcionado a pessoas com deficiência, e que traduz insegurança “está presente na ideia de que as pessoas com deficiência devem estar em casa sem fazer nada, não havendo espaço para o mundo do trabalho”. E em contexto laboral, “estas pessoas são associadas, em situações de trabalho, a pouca produtividade e à incapacidade de realizar atividades.” Este estigma, gera sentimento de incapacidade de “viver uma vida de sucesso. Focados em estereótipos, é mais fácil discriminar a pessoa com deficiência quando esta se depara com uma tentativa de encontrar emprego ou mesmo quando já se encontra numa situação laboral” (Santos, 2014, citado por Rodrigues, 2022, p. 24).

Em suma, é relevante o acesso à informação dos seus direitos e “a autonomia corresponde ao direito que assiste a todo o ser humano de exercer escolhas livres e esclarecidas em assuntos que dizem respeito à sua vida”, nomeadamente a ter e manter uma vida profissional digna. (Pinto, 2018, p. 22).

## 2.3 Empregabilidade Inclusiva

Indiscutivelmente, a empregabilidade inclusiva promove a diversidade de oportunidades na realização profissional e o direito ao trabalho. Contudo, aprofundando o conceito de trabalho e o conceito de emprego Santos (2014) assinala que:

“Os conceitos de trabalho e emprego embora utilizados de forma indistinta, na realidade, não traduzem realidades similares. Segundo os teóricos de inspiração marxista, a revolução industrial fez do trabalho uma atividade exterior ao trabalhador, que o oprime e o destitui da sua humanidade, alienando-o do seu processo produtivo” (Santos, 2014, p. 40).

Contudo, o conceito emprego só mais tarde, com o modelo fordista, proporcionou o sentimento realização profissional através do seu contributo nas atividades laborais e pertença social. O papel do emprego não traduz somente o fator económico como já foi mencionado anteriormente, mas terá a relevância que cada um lhe atribui. É importante refletir que:

“Não haverá inclusão da pessoa com deficiência, enquanto a sociedade não for inclusiva, onde todos possam igualmente se manifestar nas diferentes instâncias de debate e de tomada de decisões da coletividade, tendo disponível o suporte que for necessário para viabilizar essa participação” (Garghetti et al., 2013, p. 13).

E assim, potencializar novas formas de trabalho, contribuir para a autonomia, gerar maior participação social e melhorar a qualidade de vida, porque na maioria das vezes, “as pessoas com deficiência são alvo de atitudes e práticas sociais excludentes, dado que a situação de sujeitos em condição limiar as torna simbolicamente invisíveis” (Veiga, Fernandes & Verdugo, 2021, p.8). Como refere Brazão (2018), “Há assim uma necessidade da (...) formação profissional, instituições que apoiem o desenvolvimento pessoal e das capacidades de cada um de modo a ficarem aptos a alguns postos de trabalho, dentro das suas limitações” (Brazão, 2018, p.36), gerando competências apreendidas através da formação tecnológica. Desta forma,

“o mercado de trabalho é um dos contextos de maior relevância para os adultos com DI, uma vez que este se apresenta como um ambiente onde esses adultos podem exercer sua cidadania, além de desenvolver habilidades sociais, cognitivas e relacionais” (Pereira-Silva, Furtado & Andrade, 2018, pp.3-4).

Neste sentido, polariza o alargamento da rede de inter-relações, autonomiza responsabilidade social e promove vantagens socioeconómicas, “para que se compreendam os processos de desenvolvimento da pessoa com deficiência cabe não apenas conhecer características da própria

deficiência ou seus aspetos quantitativos, mas conhecer a pessoa” (Dias & Oliveira, 2013, p.177).

Pinto, Neca & Bento (2022) em análise ao *Relatório do Observatório da deficiência e Direitos Humanos*, refere que:

“entre 2011/2021 o desemprego registado aumentou 63,1% nas mulheres com deficiência e 9,8% nos homens com deficiência [...] no dia 7 de abril de 2022, em Lisboa, mostra que nos últimos 10 anos, o desemprego registado na população com deficiência em Portugal continental aumentou 30,5%”(Pinto, Neca & Bento,2022).

Estes dados estatísticos, de carácter quantitativo, são relevantes como análise na empregabilidade dos últimos 10 anos. Martins & Fontes (2016), refere que” a deficiência se encontra associada a menores níveis de educação e a uma situação mais desfavorável face ao emprego, destacando-se os níveis mais reduzidos de emprego e de emprego a tempo inteiro” (Martins & Fontes, 2016, p.7). O autor Baldwin [et al.] (2007), designa que “estudos comprovam que existe discriminação no mercado de trabalho contra pessoas com doença mental o que leva a uma taxa maior de desemprego para esta população” (Baldwin [et al.], 2007, citado por Pacheco, 2022, p.23).

Em síntese “o trabalho/emprego possui um papel, por muitos trabalhadores com alguma deficiência considerado muito importante, aumentando a sua valorização pessoal, autoestima e sentido de utilidade” ainda assim, “existe desconhecimento e muita desinformação entre as entidades empregadoras, gerando preconceitos relativamente às pessoas com deficiência, levando os empregadores a não contratarem” (Carapinha, 2015, p.49). Contrariamente, “o preconceito é sociologicamente importante porque fundamenta a discriminação, o tratamento desigual de indivíduos que pertencem a um grupo ou categoria particular. Quando o tratamento desigual toma forma de abuso, exploração e injustiça sistemáticos, então torna-se opressão social” (Johnson, 1997, p.316). Na continuidade dos estudos já alcançados é importante refletir:

“As recentes transformações no mercado de trabalho e na perspetiva de carreira dos indivíduos são marcadamente indutoras de mudança na população em geral e em indivíduos em situação de risco em particular. Os dados retratam inequivocamente uma maior taxa de desemprego ou emprego precário junto de pessoas com incapacidades”, para tal, a contribuição teórica que priorize a perspetiva do cidadão com deficiência intelectual, na problemática da inclusão em mercado de trabalho é uma contribuição relevante na continuidade aos estudos já existentes (Tapadinhas, 2015, p.8).

Vale ressaltar que a empregabilidade inclusiva em Portugal, é um direito, e está vinculado na “*Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*”:

Art. 27º Trabalho e Emprego

“1 — Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito a oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência” (Gomes, Neto & Vítor, 2020, p.263).

e porventura indiscutível, todavia:

“apesar da sociedade contemporânea se considerar moderna e sem preconceitos, existe uma faixa da população que, apenas por ter uma diferença que lhes concede características e necessidades diferentes do ser humano dito normal, é ainda, em alguns casos, posta de parte, alvo de atitudes discriminatórias e intitulada de incapaz” (Malhado, 2013, p. 13).

Em Portugal o estudo sobre a deficiência tem vindo a crescer, todavia, Morais (2017) menciona que:

“Esse é um campo pouco explorado no Brasil não apenas por que a deficiência ainda não se libertou da autoridade biomédica, com poucos cientistas sociais dedicando-se ao tema, mas principalmente por que a deficiência ainda é considerada uma tragédia pessoal, e não uma questão de justiça social. [...] a deficiência será um tema emergente para as políticas públicas particularmente as de caráter distributivo e de proteção social” (Morais, 2017).

Reiterando o que tem sido estudado Santos (2014) clarifica que:

“A obtenção de um emprego tem um significado que transcende os aspetos económicos, estando intimamente relacionado com a autoestima, o reconhecimento social e dignidade da pessoa humana. Porém, constata-se que independentemente de os diplomas legais consagrarem a proibição da discriminação no acesso e manutenção do emprego, o seu impacto na empregabilidade das pessoas com deficiência, em Portugal, tem sido reduzido” (Santos, 2014, p. 35).

Neste sentido, “abandonar a segregação e a exclusão social das pessoas com deficiência e abraçar a inclusão social”, pode beneficiar todos os intervenientes “enlaçando desta forma a diversidade humana” alargar o contributo na atividade laboral, fomentar “o respeito pelas diferenças”, facilitar a integração em equipas multidisciplinares de trabalho “uma vez que ter uma incapacidade não significa que a pessoa não possa exercer um papel ativo na sociedade” (Santos, 2014, p. 40).

Assim, a empregabilidade inclusiva “em que se baseia o emprego apoiado centra a sua intervenção num modelo vigente em que o indivíduo é colocado e formado para um posto de trabalho ao qual, de outra forma, dificilmente conseguiria aceder”. Esta medida de apoio “assenta num processo de preparação vocacional e progressiva independência do indivíduo relativamente ao desempenho laboral e competências básicas a ele associadas” (Tapadinhas, 2015, p. 14).

O capítulo pretendeu fundamentar, a relevância da empregabilidade do cidadão com deficiência intelectual, como contributo para a sua autonomia e pertença na sociedade. Contudo, “os estudos da deficiência compõem um campo de investigação relativamente novo, mas que acumula um amplo repertório sobre barreiras culturais, psicológicas e físicas impeditivas da participação das pessoas com deficiência na vida em sociedade” (Fontes & Martins, 2016, 2023, p. 162). Seguindo esta linha de pensamento Veiga, Fernandes & Verdugo (2021), mencionam que:

“Importa, também, que a investigação social analise as políticas sociais públicas direcionadas direta ou indiretamente para as PCD. E deve fazê-lo na sua relação com as práticas das organizações que promovem a inclusão. Será a forma de compreender e explicar como interatuam na reprodução e/ou transformação da qualidade de vida das PCD” (Veiga, Fernandes & Verdugo, 2021, p.9).

Assim, robustecendo a pertinência de uma análise sobre a contribuição das organizações não governamentais, na valorização do bem-estar do cidadão com deficiência intelectual integrado em mercado de trabalho na perspectiva do próprio e contrariando, “o estereótipo da pessoa com deficiência intelectual como alguém que não tem condições para falar sobre a sua vida, os seus desejos, sentimentos, opiniões, precisando emprestar a sua voz a outros indivíduos para ser ouvida” (Carneiro, 2008, citado por Fontes & Martins, 2023, p. 166).

Neste sentido, e com entendimento nas dificuldades que possam emergir, procuro percecionar dados novos que possam contribuir para a até então, reflexão teórica já existente. E reiterar a importância de mudança de paradigma que naturalize a diversidade de recursos humanos, não pelo olhar limitativo, mas pelo contributo personalizado que pode conceder. Sendo que:

“São múltiplas as razões pelas quais a investigação social sobre deficiência pode dar contributo para a inclusão das PCD e, por consequência, melhorar a sua qualidade de vida. Deve, por isso, ser disseminada para comunicar teorias e resultados, com interesse para académicos, legisladores, jornalistas, ativistas, decisores políticos, profissionais das organizações de e para PCD, incluindo as próprias PCD” (Veiga, Fernandes & Verdugo, 2021, p.8).

Por conseguinte:

“A plenitude da inclusão social das pessoas com deficiência apenas acontecerá quando interagirem com os restantes membros das suas comunidades, sem serem representadas negativamente, com base em mitos, estereótipos e preconceitos relacionados com a sua deficiência. Essa mudança dependerá, em boa medida, de as novas gerações deixarem de contribuir para a reprodução social dessas representações” (da Veiga, 2013, p. 39).

Sucintamente, a mudança de atitude na sociedade, em relação à valorização da pessoa com deficiência ou incapacidade enquanto profissional, reflete um longo caminho a percorrer, contudo, caberá a cada indivíduo contribuir para essa mudança de postura, e valorizar a diversidade humana.

## Capítulo III - Metodologia

### 3.1. Tipo de estudo, população e amostra

A análise documental que tem cooperado para a reflexão da problemática envolta da vida em pleno do cidadão com deficiência intelectual, incidiu na construção de um caminho de investigação qualitativa de amostragem por casos múltiplos e amostra por homogeneização. “Aplica-se o princípio da diversidade interna, procurando-se as variáveis pertinentes [...] na medida em que se procura a diversidade dentro do grupo” (Guerra, 2006, p.46), de modo a priorizar a espontaneidade e não circunscrição de questões, com o intuito de alcançar os objetivos delineados. Não desvalorizo de todo o campo de investigação de carácter quantitativo e de certa forma, são diversos os trabalhos empíricos desenvolvidos adjacentes ao tema, todavia, o inquérito por questionário pode delimitar as respostas por serem na sua maioria de carácter fechado.

A população é composta por cidadãos adultos com deficiência intelectual, integrados em mercado de trabalho, que tenham contacto com a procura e oferta de trabalho, e pelo menos, uma atividade em contexto laboral, que tenham experienciado pelos menos uma vez as práticas inerentes ao ambiente laboral e representantes de entidades empregadoras a operar no distrito de Évora, e que empreguem à data, pelo menos, um cidadão com deficiência ou incapacidade em contexto laboral. A unidade de análise é composta por indivíduos, com idade igual ou superior a 18 anos em situação ativa de emprego, e que à data da elaboração do trabalho de campo, tenham apoio de organizações não governamentais na sua integração em mercado de trabalho, e no caso dos representantes de entidades empregadoras, que usufruam de apoio de organizações não governamentais na contratação de cidadãos adultos com deficiência e incapacidade, residentes no distrito de Évora. A vasta abrangência nas faixas etárias que compõe a unidade de análise, deve-se há possibilidade de analisar se existe diferenças ou semelhanças de opinião, entre quem detém mais ou menos experiência profissional.

A construção de amostra priorizou indivíduos com realidades socioeconómicas díspares, embora seja uma realidade complexa de analisar, habilitações literárias diversificadas e de ambos os géneros, todavia, que obrigatoriamente tenham pelo menos uma experiência em contexto laboral e representantes de entidades empregadoras com idade igual ou superior a 18 anos que empreguem à data da elaboração do trabalho de campo, pelo menos um cidadão com deficiência ou incapacidade, que beneficie do apoio de organizações não governamentais na

sua integração, que opere no distrito de Évora, com o intuito de refletir divergências e convergências de opiniões que possam existir.

O modo de seleção foi com a colaboração de rede de contactos a nível profissional, dadas as características específicas da amostra, potenciado pelo recrutamento intencional e bola de neve (Snowball). Numa primeira abordagem, a identificação de contactos a nível profissional, (profissionais na área da psicologia), para fazer a ponte para alcançar a população em estudo e a seleção da amostra. Na seleção de entidades empregadoras, a colaboração de rede de contactos a nível profissional, (assistente social de apoio em contexto laboral), a seleção de amostra priorizou a diversidade no ramo de atividade e a obrigatoriedade de pelo menos uma contratação ou experiência profissional de um cidadão com deficiência ou incapacidade em contexto laboral. A especificidade da amostra pretendida, contribuiu de certa forma, para a desistência de última hora de alguns entrevistados, a remarcação de entrevistas e conseqüentemente o prolongamento do tempo planeado para a elaboração de trabalho de campo, que terminou aquando se identificou inexistência de dados novos nas entrevistas. O estudo de caráter qualitativo, não nos permite à priori definir um número exato de participantes a incluir na amostra, no” método de entrevista semi-diretiva, o investigador não pode, regra geral, dar-se ao luxo de entrevistar muito mais do que umas dezenas de pessoas” (Quivy & Campenhout, 1998, p.163). Foram realizadas 13 entrevistas semiestruturadas no total, 6 a indivíduos do género masculino e 7 a indivíduos do género feminino.

### 3.2. Técnicas de recolha, tratamento e análise de dados

A escolha de instrumento na recolha de dados foi a técnica de entrevista semiestruturada individual e realizada de forma presencial. A recolha narrativa oral, (Flick,2015), proporciona o diálogo entre duas pessoas, possibilita ao entrevistador um discurso de improvisado, que beneficia a adaptação das questões às condições da interação entrevistador/ entrevistado. Deste modo, a técnica de entrevista compreensiva (Ferreira, 2014), pode criar empatia com o entrevistado, diminuir formas de tensão que possam interferir nos resultados e conhecer a perspectiva a nível pessoal, profissional e social. A técnica de observação permite vivenciar as situações de forma direta, proporciona a autenticidade, segundo Resende (1999), “mesmo sem o desejarmos o corpo está sempre presente na sua relação com os outros (...) o corpo atua, age com e sobre outros corpos” (Resende, 1999, p. 16), o comportamento não verbal complementa a expressão verbal, todavia, o método de observação participante (Valladares, 2007) e não participante, tem vantagens e desvantagens para o caso de estudo. É um método que tem

potencial dada as características da amostra, todavia, essas mesmas características podem ser potencializadoras da situação inversa, causar estranheza. A minha presença em contexto laboral, mesmo que invoque alguns cuidados com o auxílio de intermediário que “abre as portas” e dissipa as dúvidas junto às pessoas” (Valladares, 2007, p.2), pode, contudo, alterar comportamentos e comprometer a investigação. Para a realização das entrevistas foi construído o quadro de problematização e operacionalização com base nas questões e objetivos específicos de forma a sintetizar as questões do guião de entrevista e não dispersar na objetividade, e tornou-se relevante na construção do guião de entrevista em simultâneo.

No modelo de análise a conceptualização alberga a definição dos conceitos e as respetivas dimensões em relação à relevância das organizações não governamentais face ao bem-estar e valorização do cidadão com deficiência intelectual em contexto laboral. As dimensões são: a dimensão sociodemográfica, a dimensão socioprofissional, a dimensão das relações sociais e interpessoais no trabalho, a dimensão relativa às práticas, representações, a dimensão de experiências profissionais e os tipos de estratégias adotadas. Este modelo de análise, abaixo representado, foi construído com base na pergunta de partida, “Qual a relevância das organizações não governamentais na valorização do bem-estar do cidadão com deficiência intelectual integrado em mercado de trabalho?” e com base no objetivo geral de compreender o papel das organizações não governamentais, na promoção e valorização do cidadão com deficiência intelectual, em contexto laboral. Assim, o modelo de análise contém três questões e objetivos específicos de investigação.

### 3.3. Modelo de Análise, Problematização e Operacionalização

**Tabela 1-** Modelo de análise, Problematização e Operacionalização

Questões de Investigação	Objetivos específicos	Conceito	Dimensão	Indicador
Como é que o cidadão com deficiência intelectual descreve e avalia medidas, que valorizam o seu bem-estar em contexto laboral?	Identificar medidas adicionais (trabalho digno) em contexto laboral que valorize o bem-estar do cidadão com deficiência intelectual, com o objetivo de colmatar dificuldades persistentes ao nível da comunicação e interação.	Perfil sociodemográfico  Medidas motivacionais de bem-estar	I- Sociodemográfica II- Socioprofissional  1. Relações sociais 2. Relações interpessoais no trabalho	Dados pessoais  Fatores motivacionais; fatores ambientais; condições de trabalho; adaptação
De que modo, o cidadão com deficiência intelectual descreve e avalia dinâmicas que promovem o seu bem-estar de acordo com as suas características individuais?	Descrever dinâmicas (motivacionais) pessoais e de integração na equipa, de promoção ao bem-estar do cidadão com deficiência intelectual no meio laboral de acordo com as características individuais.	Dinâmicas	1. Práticas 2. Representações	Quotidiano
Quais os fatores, que potenciam a autonomia na elaboração de tarefas, em contexto laboral de acordo com as características individuais?	Analisar fatores que potenciam a autonomia (na elaboração de tarefas) do cidadão com deficiência intelectual em contexto laboral de acordo com as características individuais.	Fatores de Autonomia	1. Experiência Profissional 2. Tipos de Estratégias	Valorização

Fonte: Elaboração Própria, 2024

### 3.4. Entrevistas

Após a realização do modelo de análise, os procedimentos adaptados antes da realização das entrevistas foram, a elaboração e análise de entrevistas exploratórias com o objetivo de auxiliar na construção de um guião de entrevista adequado, a construção dos guiões de entrevista e a realização de pré teste, com o objetivo de simular a congruência e a exequibilidade de questões de cada guião. O pré teste permitiu redefinir algumas questões e a pertinência de elaboração de outras sob a orientação da Professora Maria Manuel Serrano, na exequibilidade e pertinência ao interesse da investigação de estudo. Sendo que, a última retificação foi no dia 8 de abril dando início ao trabalho de campo, no dia 9 de abril. Este instrumento de observação indireta, entrevista semiestruturada foi aplicada entre abril e maio de 2024.

Todo o procedimento foi cuidadosamente planeado, adaptado a novas estratégias na continuidade do procedimento de trabalho de campo. Antes de cada entrevista, houve um momento de reflexão sobre a pessoa que iria entrevistar e dos possíveis fatores que podiam influenciar a sua concretização, que me sensibilizaram para contratempos na operacionalização das entrevistas, nomeadamente, garantir que a gravação fosse executada sem falhas técnicas, ou pelo menos, na tentativa que não houvesse esse risco que compromettesse o interesse dos entrevistados em prosseguir com a entrevista. Nesse sentido, ao longo das entrevistas as

questões foram conduzidas em função da espontaneidade de cada entrevistado e a sua disponibilidade emocional para as responder, todavia, não criando tensão aos silêncios que foram surgindo, nem aos “não” que teimaram em permanecer em questões mais particulares.

Todas as informações fornecidas, foram tratadas de forma confidencial, garantindo a privacidade das entrevistas. Foram gravadas com o auxílio do gravador do telemóvel pessoal da estudante de mestrado e renomeadas após cada gravação, atribuindo um algarismo ou letra, sobre o qual o entrevistado foi identificado posteriormente, exemplo: (Trab\_A) para caraterizar cidadãos adultos com deficiência intelectual, integrados em mercado de trabalho e (Ent.Emp.\_1), para caraterizar representantes de entidades empregadoras para proceder à sua transcrição verbatim integral “entrevistas semi-diretivas (...), mais curtas e mais fáceis: seja qual for o caso, devem ser registadas e integralmente transcritas (incluindo hesitações, risos, silêncios, bem como estímulos do entrevistador)” (Bardin, 1977, p. 47). Os áudios foram transferidos para o computador pessoal da estudante de mestrado, que tem password e é de uso exclusivo da mesma, e a transcrição foi realizada com recurso à aplicação informática (plataforma Windows) NCH Software Suite- Express Dictate Dictation Software.

No término de entrevistas realizadas, recolheu-se o total de 13 participantes, a amostra foi composta por 6 entrevistados do género masculino e 7 entrevistados do género feminino. Do total de entrevistados, 2 do género feminino e 1 do género masculino, representavam entidades empregadoras, sendo os restantes 10, representantes dos trabalhadores com deficiência intelectual em contexto laboral. Na disponibilidade para entrevistas, foram mais recetíveis o género feminino, em comparação ao género masculino. Os entrevistados género masculino, foram os que mais tempo levaram a responder se estavam interessados em participar no estudo, e também o género que fez parte dos entrevistados que foi necessário fazer remarcações de entrevista, nomeadamente, um dos representantes das entidades empregadoras, que adiou a entrevista quando me encontrava no local para a sua realização. Foi reagendada onde agradei a sua disponibilidade, mas solicitou a uma colega para o substituir na entrevista. O outro entrevistado que remarcou duas vezes a entrevista, mencionou a troca de folgas como motivo para o reagendamento.

Entrevista	Data	Hora	Duração
Trab A	09/04	18h	15:34
B	11/04	11h	19:48
C	13/04	11h	38:26
D	14/04	14h	31:45
E	17/04	12h3	24:51
F	18/04	10h3	29:30
G	20/04	11h	24:28
H	22/04	18h	35:10
I	23/04	17h	21:35
J	24/04	9h	25:45
Ent. Emp. 1	19/04	9h	28:19
2	19/04	10h3	18:36
3	30/04	14h3	24:23

Fonte: Elaboração Própria, 2024

As entrevistas tiveram uma duração média de 25 minutos, sendo que, a primeira se destacou por ter sido a entrevista com menor tempo de gravação, não tendo ido além dos 15 minutos. Após desligar o gravador em algumas entrevistas, houve partilha de informação que redigi, depois da minha ausência com o entrevistado.

Na elaboração e análise das entrevistas exploratórias, foi percebida a relevância de um trabalho de campo baseado na exploração de análise de literatura diversificada sobre o mesmo tema em alinhamento com a partilha da experiência vivenciada recentemente, à data da elaboração do trabalho de investigação.

Na fase de escolha da metodologia a seguir, houve interrogações, especulações na construção de ideias e avaliação de aspetos positivos e menos positivos na escolha adequada de técnicas. As entrevistas exploratórias revelaram - se pertinentes na construção da linha condutora do trabalho, contudo:

“As entrevistas exploratórias não têm como função verificar hipóteses nem recolher ou analisar dados específicos, mas sim abrir pistas de reflexão, alargar e precisar os horizontes de leitura, tomar consciência das dimensões e dos aspetos de um dado problema, nos quais o investigador não teria decerto pensado espontaneamente” (Quivy & Campenhoudt, 1998, p. 79).

Na análise das quatro entrevistas exploratórias sobrejoanete à perspetiva da empregabilidade do cidadão com deficiência intelectual e na compreensão da relevância das organizações não

governamentais na valorização do seu bem-estar em contexto laboral, delimita responsabilidade social na promoção de bem-estar do cidadão com deficiência intelectual.

#### 3.4.1.1. A importância da empregabilidade para o cidadão com deficiência intelectual

Em termos de impacto na vida social do cidadão com deficiência intelectual, a empregabilidade potencializa a socialização. Segundo a técnica de acompanhamento, um dos objetivos é “proporcionar o máximo de experiências” que promovam a adaptação em ambientes diversificados como mecanismo de interação. Incentiva a participação ativa e social, desinibindo a destreza laboral, “o trabalho é importante para eles” cita um profissional de saúde que acompanha o percurso profissional de um familiar com deficiência intelectual.

A empregabilidade facilita a realização individual e é percebida no comportamento em contexto familiar “diz que gosta de lá tar...” partilhou a mãe com um tom de voz muito tranquilo.

#### 3.4.1.2. Medidas que valorizam o bem-estar do cidadão com deficiência intelectual em contexto laboral

As práticas em termos de valorização e capacitação são fundamentais para a integração como a monitorização de tarefas adaptadas “ter (...) monitorização” e adequação às rotinas “as tarefas que são muito sequenciais” segundo a técnica de acompanhamento.

No apoio à integração, a entidade empregadora frisa a importância das competências sociais na empresa “aqui falamos do trabalho em equipa” que complementam as competências práticas “se for cada um a puxar para seu lado as coisas não andam”.

#### 3.4.1.3. Dinâmicas que promovem o seu bem-estar de acordo com as suas características individuais

As estratégias adotadas procuram promover o desenvolvimento individual de competências, ao encontro do potencial individual e da interação em contexto prático “a elaboração de tarefas rotineiras”, segundo a técnica de acompanhamento, promovem em alguns cidadãos com deficiência intelectual, mecanismos de autonomia como “proporcionar experiências” adequadas as suas habilidades e interesses individuais” fazer aquilo que se sente capaz de fazer”. Para isso é importante a exposição diversificada de tarefas numa fase inicial, para a

avaliação e adequação a cada caso específico e “o desafio de interagir com outras pessoas” em contexto laboral para estimular o trabalho em equipa.

#### 3.4.1.4. Fatores que desencadeiam ou promovem a sua autonomia

A autoidentidade e o acesso à informação “como é que funciona o emprego” segundo a técnica de acompanhamento, contribuem para o processo de autorrealização e beneficiam a autoiniciativa.

O profissional de saúde partilhou a experiência do familiar em contexto laboral “ela separava as fitas por cores e ela gostava do que fazia”, todavia frisa os contratempos existentes à contratação de cidadãos com deficiência intelectual.

A técnica de acompanhamento menciona a importância de “um estágio” como primeira ligação ao meio laboral, e facilitador num primeiro contato com o mercado de trabalho e contributo para a autonomia.

A autonomia do cidadão com deficiência intelectual não deve ser interpretada como plena, mas, apenas como contributo na realização autónoma de algumas tarefas quotidianas.

A mãe partilhou com satisfação “vai no autocarro..., mas às vezes quer ir a pé... ele escolhe”, esta competência de autonomia facilita também as dinâmicas familiares.

Em síntese, as entrevistas exploratórias foram um instrumento de recolha de dados relevante na construção do guião de entrevistas.

#### 3.5. Análise de conteúdo

Os dados recolhidos, foram analisados com recurso a técnica de análise de conteúdo, (Bardin, 1977), análise tipo temática e elaborado com base num procedimento misto, análise inter-casos, “é fornecido o sistema de categorias e repartem-se da melhor maneira possível os elementos, à medida que vão sendo encontrados” (Bardin, 1977, p. 119) através do método de abordagem de modo indutivo, com a codificação e categorização de unidade de contexto, unidade de registo, categorias e subcategorias do modelo de análise. Apresentada através de uma grelha desenvolvida em Microsoft Office Word, organizada por cinco itens estruturados: Unidade de contexto, Unidade de registo, Dimensão, Categoria e Subcategoria. A técnica adotada foi a

análise temática manual, à especificidade das questões de investigação e dos objetivos específicos propostos, “estudar motivações de opiniões, de atitudes, de valores”, categoria e subcategoria e organizado de forma temática. “A análise temática, consiste em descobrir os «núcleos de sentido» que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido” (Bardin, 1977), a análise de conteúdo “nas suas diferentes modalidades, [...] tem um campo de aplicação muito vasto” (Quivy, Campenhoudt & Santos, 1992, p.19). “Na pesquisa qualitativa, procura-se a diversidade e não homogeneidade, e, para garantir, que a investigação abordou a realidade considerando as variações necessárias é preciso assegurar a presença da diversidade dos sujeitos ou situações em estudo” (Guerra, 2006, p.41). Vale ressaltar que a escolha da metodologia, priorizou a espontaneidade dos entrevistados, sendo relevante, as respostas às questões do guião de entrevista, os desafios na realização das entrevistas, dando destaque também aos que recusaram responder ou que responderam com silêncios entre questões.

Os dados analisados, são apresentados em tabelas de caracterização sintetizadas, e fundamentados com excertos de entrevista, ou seja, por palavras dos entrevistados. A discussão de resultados teve como base todas as especificidades consideradas relevantes na análise de conteúdo, como a fundamentação da literatura científica.

### 3.5. Problemas e Desafios

Ao nível de problemas e desafios no recrutamento de pessoas que aceitassem ser entrevistadas, sentiu-se inquietudes em proferirem na primeira pessoa questões sensíveis como a deficiência, a sua aceitação por parte de terceiros e a discriminação que possa existir a nível profissional. Algumas questões acarretam desconforto, que foi sentido ao longo das entrevistas, nomeadamente, as que são direcionadas ao relacionamento interpessoal e as que mobilizam memórias da transição da escola para a vida adulta ativa, não foram questões livres de tensão para a maioria dos entrevistados. Assim, houve momentos de silêncios e gestos expressivos, que complementaram palavras por vezes simples como o “não sei” ou o “não me lembro”. A concretização das entrevistas, mobilizadas através da minha rede de contato e conhecimento profissional, não tornou o processo mais fácil, nem livre de recuos e remarcações, sendo que, a priorização de imprevistos de última hora e troca de horário de trabalho, foram a justificação para a comparência à entrevista no dia e horário agendado.

O primeiro contato com os entrevistados, foi presencial no dia da entrevista. O agendamento escolhido em dia, hora e local pelos entrevistados, foi acordado através do contacto de referência por via telefone. A minha apresentação e receção foi sempre com referência à pessoa da sua confiança, não expondo a terceiros o motivo do meu propósito. A escolha do local de entrevista, recaiu em locais públicos ou no local de trabalho, no caso particular dos representantes das entidades empregadoras, nomeadamente no escritório ou sala dentro da própria instituição, facilitando o contato com o meio laboral.

Em relação à transcrição integral de entrevistas, o desafio foi a compreensão de algumas palavras pouco perceptíveis, de forma a transcrever na íntegra o propósito da resposta a cada questão, tendo de recuar o áudio algumas vezes, em frases com linguagem pouco clara ao longo do discurso. Neste sentido, a transcrição de entrevista é um processo moroso e crucial para a análise de dados.

### 3.6. Observações Éticas

De forma a assegurar o anonimato dos entrevistados, não é divulgada qualquer informação adicional no apoio profissional, há exceção de organizações não governamentais de mediação no apoio à contratação, nem excerto de entrevista que identifique o entrevistado, nem o nome dos técnicos de acompanhamento, sendo estes, nomes fictícios para salvaguardar sempre o anonimato de todos os que participam, seja de forma direta, os entrevistados ou de forma indireta, no caso da divulgação de nomes de pessoas ou locais específicos em contexto profissional, não sendo o propósito do estudo, a divulgação do trabalho de nenhuma organização não governamental em particular enquanto entidade empregadora, mas, o contributo anónimo de quem usufrui dessa prestação de serviço. Segundo a Associação Portuguesa de Sociologia (APS):

“8. é dever dos sociólogos procurar evitar que da recolha, utilização e divulgação de informação decorram prejuízos para quem a presta ou para aqueles acerca de quem a informação é prestada. Devem, nomeadamente, salvaguardar o direito das pessoas à privacidade e ao anonimato, bem como respeitar a confidencialidade de informações e resultados, em todas as situações em que ela tenha sido acordada” (APS, 1992).

Com o objetivo de refletir a relevância das organizações não governamentais, na valorização do bem-estar do cidadão com deficiência intelectual integrado em mercado de trabalho, enquanto profissional, colaboradora de uma Associação, formadora de habilitação e reabilitação à data da elaboração da dissertação, cidadã comum e socióloga, tenho o dever cívico e moral de salvaguardar a confidencialidade das pessoas a entrevistar, deste modo:

” procurar conseguir a maior objetividade possível na análise da realidade social. Trata-se, não de considerar a produção de conhecimento sociológico como socialmente neutra, mas de evitar distorções deliberadas resultantes de interesses ou convicções, e de explicitar os pressupostos presentes nesta análise” (APS, 1992).

Foram atribuídos algarismos e letras, exemplo: (Trab\_A) para caraterizar cidadãos adultos com deficiência intelectual, (Ent.Emp\_1), para caraterizar representantes de entidades empregadoras e nomes fictícios aos técnicos de acompanhamento, colaboradores das instituições e outros, nas transcrições de entrevista, de forma a garantir o anonimato de todos os participantes. Todo o procedimento com respeito e concordância à Ética e ao código deontológico (Vieira, Diogo & Marques, 2020) de forma a garantir o anonimato, com a apresentação do consentimento informado, como forma de compromisso declarado. Foi impresso o documento de consentimento informado dirigido a cada representante de entidade empregadora, e facultada toda a informação sobre o propósito da investigação de forma escrita e de forma verbal, aos restantes entrevistados a informação sobre o propósito da investigação foi mencionada de forma verbal, no primeiro contato de agendamento e reforçado no dia da entrevista antes de iniciar a gravação.

Na eventualidade de quaisquer acontecimentos imprevistos que pudessem colocar em causa o plano de trabalhos apresentado, a aluna comprometeu-se a discutir com a orientadora as eventuais alterações que consentissem a conclusão do curso de mestrado no respeito pelas boas práticas da investigação científica e adesão ao código deontológico da Associação Portuguesa de Sociologia.

## Capítulo IV –Análise de Dados e Interpretação de resultados

Neste capítulo realiza-se a análise de dados das entrevistas, estruturada por categorias e apoiada em evidências empíricas devidamente trabalhadas com base nos processos realizados para a análise qualitativa de conteúdo e a interpretação de resultados que alberga a amostra de investigação. Assim sendo, as tabelas de caracterização em seguida apresentadas, compõem a informação sintetizada e são organizadas por os seguintes conceitos: Dimensão Sociodemográfico: dos(as) Entrevistados(as) Trabalhadores e dos(as) Responsáveis das Entidades Empregadoras, na dimensão Socioprofissional: Caracterização dos(as) Entrevistados(as) Trabalhadores e Socioprofissional das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade contratadas pelas Entidades Empregadoras e na dimensão Experiência Profissional/Empregabilidade: caracterização da experiência profissional dos(as) Entrevistados(as) Trabalhadores e Experiência Profissional das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade contratadas pelas Entidades Empregadoras identificando fatores motivacionais em ambiente laboral, nomeadamente, condições de trabalho que promovam a sua adaptabilidade, e complementadas na análise de dados com excertos das transcrições das entrevistas.

### 4.1. Caracterização Sociodemográfica dos(as) Entrevistados(as)/ Trabalhadores

A amostra de dez cidadãos com deficiência intelectual dá-nos a conhecer a informação do perfil sociodemográfico dos entrevistados integrados em mercado de trabalho (cf. Tabela 2). Tal como podemos observar a amostra contempla cinco entrevistados do género masculino e cinco entrevistados do género feminino. Em termos de habilitações literárias, estas são variadas, sendo que, o entrevistado (Trab\_F) possui a frequência no 2º ano, ou seja, sem escolaridade, os entrevistados (Trab\_B e C) possuem escolaridade ao nível do 4º ano, o entrevistado (Trab\_J) possui o 6º ano, os entrevistados (Trab\_D; E e I) possuem o 9º ano e os entrevistados (Trab\_A; G e H) possuem o 12º ano. Num universo de 10 entrevistados a cidadãos com deficiência intelectual, o género predominante de frequência do nível de 3º ciclo é o género feminino, e de frequência ao nível de secundário é o género masculino. Os 4 entrevistados de ambos os géneros com idade compreendida entre os 53 anos e os 55 anos são os que têm a escolaridade mais baixa, sendo o 6º ano o mais elevado nesta faixa etária. A faixa etária entre os 44 anos e os 46 anos num universo de 3 indivíduos do género feminino têm o 9º ano e a faixa etária dos 21 anos

aos 26 anos têm o 12º ano. Pode-se afirmar em relação a esta amostra, que quanto menor a faixa etária maior a escolaridade.

Em relação ao estado civil, verificou-se que a maioria, nomeadamente, oito indivíduos são solteiros e dois indivíduos do género feminino são divorciadas.

Ao nível da saúde física e ou mental, a partilha de informação foi reduzida por parte dos entrevistados, sendo uma questão sensível, contudo pertinente do ponto de vista do investigador a desenvolver numa outra investigação. Por mais que, a centralização na deficiência individual possa por si, ampliar a categorização já existente, o diálogo espontâneo pode contribuir para mudança de paradigma e naturalização da diferença. Muito mais que compreender que as diferenças no ser humano existem, é tornar essas diferenças parte essencial de um todo. Deste modo,

Conforme afirma Piccolo & Mendes (2013) “ser perfeitamente compreensível a pessoa ter uma lesão e não experimentar a deficiência, cuja consecução depende do grau de flexibilidade da sociedade em se adaptar as mais diversas diferenças. Cria-se, assim, um novo conceito de deficiência que tem por peculiaridade ser tanto nativo como analítico. Analítico porque permite a análise de um determinado conjunto de fenómenos, neste caso a deficiência, e apenas faz sentido no corpo de uma dada teoria, ancorada na necessidade em se trazer a sociologia para a explicação da deficiência. Nativo por ser uma categoria que surge da própria vivência do grupo em questão. É a experiência da deficiência que passa a ser vista como ponte de corte da definição da mesma” (Piccolo & Mendes, 2013, p.13).

No que diz respeito à composição do agregado familiar, os entrevistados (Trab\_A; G e H) vivem com os pais e irmão/s, enquanto os entrevistados (Trab\_B e D) vivem com um dos progenitores, o pai, o entrevistado (Trab\_E) vive com ambos os progenitores, o entrevistado (Trab\_F) vive com a irmã e os entrevistados (Trab\_I e J) vivem com o/s filho/s. A amostra comporta as idades entre os 21 anos e os 55 anos e a predominância é coabitar com o/s progenitor/es independentemente da idade. Todos os entrevistados residem no distrito de Évora, um dos dez entrevistados não trabalha na zona de residência por opção do próprio.

**Tabela 2-** Caraterização Sociodemográfica dos(as) Entrevistados(as) Trabalhadores

Id.	Sexo	Idade	Habilitações Literárias	Tipo de Deficiência	Estado Civil	Agregado Familiar	Residência
A	M	21	12º	Intelectual (Síndrome KBG)	Solteiro	Pais e Irmãos	Évora
B	M	55	4º	Intelectual/Física (acidente)	Solteiro	Pai	Évora
C	F	53	4º	Intelectual (nível/desenvolvimento)	Solteira	Amiga	Évora
D	F	45	9º	Intelectual (nível/desenvolvimento)	Solteira	Pai	Portel
E	F	44	9º	Intelectual (Trissomia 21)	Solteira	Pais	Évora
F	M	54	S/Esc.	Intelectual/Física (Complicações na gravidez)	Solteiro	Irmã	Évora
G	M	21	12º	Intelectual (Síndrome de Asperger)	Solteiro	Pais e Irmão	Redondo
H	M	26	12º	Intelectual (sem dados adicionais)	Solteiro	Pais e Irmão	Évora
I	F	46	9º	Intelectual/Física (acidente)	Divorciada	Filhos	Évora
J	F	55	6º	Intelectual (nível/desenvolvimento)	Divorciada	Filho	Évora

Fonte: Elaboração Própria, 2024

#### 4.1.1. Relações Sociais - Fatores de bem-estar

A nível pessoal se explorarmos as dinâmicas familiares, nomeadamente, a partilha de tarefas domésticas destaca-se o cuidado de todos os indivíduos na elaboração de tarefas, todavia, cinco dos entrevistados a divisão de tarefas e a sua elaboração é uma responsabilidade imprescindível no seu quotidiano.

Os entrevistados (Trab\_B; C; D; I e J) mencionam a partilha de todas as tarefas, declarando que: “Tenho que fazer pois... eu e o meu pai” (Trab\_B,2024), a divisão de tarefas neste agregado monoparental é fundamental na organização no quotidiano, principalmente se destacarmos que o filho tem 55 anos e tem mobilidade reduzida. Neste sentido, também o entrevistado (Trab\_D) menciona “Eu faço tudo, vivo com o meu pai, ele vai fazer oitenta (...)” (Trab\_D, 2024), retrata um agregado monoparental com um pai dependente idoso que carece dos cuidados da filha. No caso da entrevistada (Trab\_C) “Todas, pois” (Trab\_C,2024), coabita com uma amiga e as tarefas recaem ao cuidado de ambas. No caso específico dos entrevistados (Trab\_I e J), as tarefas são da sua responsabilidade” Partilha? Não, não. [pausa] A minha filha ajuda, às vezes sim” (Trab\_I, 2024), não relata a divisão de tarefas domésticas, mas um apoio

ocasional, assim como, no caso do entrevistado (Trab\_J) “Ah- acha? Sou eu tudo [riso]” (Trab\_J, 2024).

No outro grupo correspondente aos cinco entrevistados (Trab\_A; E; F; G e H), responderam que ajudam nas tarefas, não têm essa responsabilização de forma permanente, mas, segundo o que podemos observar, como contributo para o bem-estar comum do agregado familiar.

O entrevistado (Trab\_A) menciona que: “partilho, partilho... lavo a loiça, despejo o lixo, ajudo no que a minha mãe me pede” (Trab\_A, 2024), ou seja, tem um papel secundário na execução das tarefas. Também o entrevistado (Trab\_E) realça a ajuda que presta à mãe, “Sim, claro...Eu, eu ajudo a minha mãe na- limpe-za, eu varro o quintal” (Trab\_E, 2024). Também o entrevistado (Trab\_F) verbaliza que “sim. Lavo a loiça, faço a cama, barro o chão...” (Trab\_F, 2024), assim, as tarefas que os entrevistados mencionam têm algumas semelhanças entre elas, nomeadamente, a maioria verbaliza lavar a loiça, uma tarefa diária indispensável a nível doméstico. Os entrevistados (Trab\_G e H) não são exceção “limpar a casa, às vezes vou com a minha mãe, a roupa (...) às vezes vou pronto pôr os pratos e isso ajudar mais assim” (Trab\_G, 2024), no entanto, mesmo que essas partilhas de tarefas, nem sempre sejam fáceis de gerir, como sugere o entrevistado (Trab\_H),” não, não muito, prontos às vezes ajudo a minha mãe, mas ela não tem paciência, ela prontos é à moda antiga, entende? [suspiro]”, sucintamente todos os dez entrevistados, no seu quotidiano, em casa, têm hábitos de partilha de tarefas.

Uma boa gestão económica familiar é imprescindível para o bem-estar comum, a maioria as pessoas que trabalha, gere o seu orçamento familiar de acordo com os gastos, neste sentido, foi perguntado a cada entrevistado o que representava para si ganhar o seu próprio dinheiro a trabalhar e quem o ajuda na compra da sua roupa e calçado.

As opiniões dividem-se em três grandes grupos, os entrevistados (Trab\_A; F; H e I) consideram ser bom ou muito bom ganhar dinheiro advindo do seu trabalho, os entrevistados (Trab\_B; D e J), mencionam a sua relevância em termos de poder de compra, para os entrevistados (Trab\_C; E e G) o dinheiro que auferem mensalmente é para poupanças, no caso do entrevistado (Trab\_G) em suas palavras pode-se observar que:

“quer dizer que já começo a guardar algum [pausa], para alguma coisa que queira ter para a frente, minha intensão, o que queria era- assim uma casa[pausa] mas- ainda vou assim, vendo o quero, o qué que vai dar!” (Trab\_G, 2024).

No caso do entrevistado (Trab\_ C), a sua poupança tem um propósito a médio prazo, “olhe, juntar dinheiro para ver a minha família um dia, é melhor” (Trab\_ C, 2024), por motivos pessoais vive no distrito de Évora, mas não tem suporte familiar em Portugal. O entrevistado (Trab\_ E), não refere a razão para poupar o seu dinheiro, “é muito importa-te eu tenho de guardar o meu dinheiro” (Trab\_ E, 2024).

Em termos de autonomia na compra de vestuário e calçado, os entrevistados (Trab\_ B; C; D; G; H; I e J), respondem que compram sozinhos, o entrevistado (Trab\_ G) menciona que, “tipo, já a comprar? Não. Normalmente vou à MÓ, já sei, pronto o número e isso. Experimentar se gosto, vou ao balcão” (Trab\_ G, 2024), neste sentido, apresenta o ritual adotado numa superfície comercial a seu gosto para a aquisição dos bens e serviços que procura. No caso dos entrevistados (Trab\_ A; E e F), não efetuam a compra de vestuário e calçado. Os entrevistados (Trab\_ A; E) verbalizam que é a mãe que compra e no caso em particular do entrevistado (Trab\_ F), é a irmã. De forma geral, os entrevistados mencionam ter hábitos de consumo, todavia, os entrevistados (Trab\_ A; E e F), que não efetuam a aquisição dos bens e serviços sozinhos, estão também assim inseridos no grupo de entrevistados que não menciona o dinheiro como relevante em termos de poder de compra, todavia, o entrevistado (Trab\_ F), menciona que:

“a roupa vai a minha irmã comigo, a minha mana, isso vai ela comigo comprar... às vezes sei, o preço das coisas, são muito caras, mas não me lembro quanto. A minha irmã paga com o meu dinheiro, eu dou o recibo à minha irmã, ela lê” (Trab\_ F, 2024).

Por sua vez, o tempo de lazer referido pelos entrevistados é usufruído pela maioria para beber café (Trab\_ B; F; I e J) não mencionando pormenores, também é referido visitar a mãe no lar (Trab\_ D) como algo regular, passear a pé e viajar para fora do local de residência, nomeadamente com os pais (Trab\_ A; E e H), “vou passear com os meus pais” (Trab\_ E, 2024), assistir a programas televisivos (Trab\_ A e J), caminhar e apanhar sol (Trab\_ C e F), “Vou beber café, faço as minhas coisas e assim... dobrar roupa... Às vezes saímos... uma voltinha ao barro... para andar, qualquer dia quando tiver bem vou caminhar mais... a médica quer” (Trab\_ F, 2024), ajudar a mãe e dormir mais (Trab\_ G), “Às vezes durmo mais [sorriso], ajudo a minha mãe, vou à roupa, limpar a casa, ah-, jogar, e assim mais nada” (Trab\_ G, 2024).

Apenas um entrevistado (Trab\_ A), referiu sair com um amigo nos seus tempos livres, sendo também o entrevistado que referiu que a última vez que saiu com um amigo teria sido no fim de semana “eu saio... com o “Miguel” ... ao fim de semana [gesto]” (Trab\_ A, 2024).

Num universo de dez entrevistas, apenas três indivíduos fazem referência em sair com amigos (Trab\_ A; G e H), todavia, apenas um refere manter o contato regular. O entrevistado (Trab\_ G), menciona “Uh: essa agora!! A última vez que saí foi nem sei... foi o mês de março, se não me engano” (Trab\_ G, 2024), e o entrevistado (Trab\_ H), refere que ultimamente sai menos, “Eu saio à noite e assim ah- tenho muitos amigos e tal, mas não saio muito, agora, agora, com a idade, eu eu tou mais calmo, já não já não saio tanto” (Trab\_ H, 2024), contrariamente, o entrevistado (Trab\_ C), ao que se refere a sair com amigos responde, “ distancia, distancia...[tom firme], [gesto brusco], reação pouco confortável, já para o entrevistado (Trab\_ E) sair com amigos significa “ Ah-[pausa] os meus pais são muito meus amigos, gostam muito de mim Paula” (Trab\_ E, 2024).

Em síntese, seis dos dez entrevistados com idades compreendidas entre os 21 anos e os 55 anos, vive com um dos progenitores ou com ambos, todos partilham tarefas domésticas e têm um parecer positivo no que representa para si ganhar o seu próprio dinheiro a trabalhar, para uns o dinheiro é uma fonte de rendimento importante, para outros uma poupança indispensável para o futuro. O tempo gasto em lazer é tendencialmente centrado em atividades fora de casa, todavia, restrito ao núcleo familiar em alguns casos particulares, sair com amigos não é uma prioridade da maioria dos entrevistados, mas o ritual de beber café fora de casa aparenta ser relevante para alguns indivíduos como podemos observar (cf. Tabela 3). Coabitar na residência de família e participar nas dinâmicas familiares faz parte das suas práticas do seu quotidiano, potencializando a autonomia individual em contexto familiar e promoção de competências sociais benéficas à sua integração. Neste sentido:

“Apesar da diferença que existe entre as pessoas ditas normais e as pessoas portadoras de deficiência, estas não podem ser tratadas de maneira diferenciada, pois os direitos dizem respeito a toda a população e não apenas a uma parte dela” (Malhado, 2013, p.29).

**Tabela 3-** Caraterização do Quotidiano dos(as)Entrevistados(as)/Trabalhadores com deficiência intelectual

Id.	Tempos	Tarefas	Autonomia	Ganhar o próprio	Última vez/ saída c/ amigos
	Livres	Domésticas	Compras	Dinheiro	
A	Ver T.V./sair c/ amigos	Lava a loiça/ despejar lixo/ajudar a mãe	A mãe compra	Bom	No fim de semana
B	Sair para beber café	Todas	Sozinho	Poder de compra/autonomia	-
C	Sair para apanhar sol	Todas	Sozinha	Juntar para visitar a família	-
D	Visitar a mãe	Todas	Sozinha	Poder de compra	Não sabe
E	Passear c/ os pais	Ajuda a mãe/ varre o quintal	A mãe compra	Guardar dinheiro	Com os pais
F	Sair para beber café/caminhar	Lavar a loiça/ fazer a cama/ varrer o chão	A irmã	Bom	Não sabe
G	Dormir mais/ ajudar a mãe	Limpar a casa/ ajudar a mãe c/ roupa/ colocar os pratos na mesa	Sozinho	Guardar dinheiro a pensar no futuro	Março
H	Passear/ tem casa perto da praia	Ajudar a mãe	Sozinho	Bom	A algum tempo
I	Limpar a casa/ Sair para beber café	Todas	Sozinha	Muito Bom	-
J	Sair para beber café/arrumar a casa/ ver T.V.	Todas	Sozinha	Poder de compra	-

Fonte: Elaboração Própria, 2024

## 4.2. Caraterização Socioprofissional dos(as) Entrevistados(as)/ Trabalhadores

### 4.2.1. Práticas e Representações – Fatores de Valorização

No que concerne às tarefas e funções que cada entrevistado desempenha, subsistem semelhanças, (cf. Tabela 4). Os entrevistados (Trab\_ A; E; F e G) têm funções idênticas, tratamento de roupa, se bem que as entidades empregadoras na sua maioria sejam distintas, lar/ centro de dia para idosos, hotelaria e lavandaria. Em relação aos entrevistados (Trab\_ B; C e D) as funções também são equivalentes, ajudante de copa, apesar das suas entidades empregadoras deterem finalidades diferenciadas, refeitório escolar, hotelaria e centro de dia para idosos. De forma oposta, os entrevistados (Trab\_ I e J) desempenham as mesmas funções, trabalhos de limpeza, e as entidades empregadoras também são da mesma área de intervenção social, lar para idosos.

Apenas o entrevistado (Trab\_ H) tem funções e entidade empregadora diferente dos restantes entrevistados, reposição numa área comercial.

Em termos de pausas durante o dia, a maioria dos entrevistados verbaliza ter pausas para o almoço e lanche. Em relação ao horário de trabalho, ao contrário dos restantes, os entrevistados (Trab\_ B e E) não especificam o seu horário.

O entrevistado (Trab\_ B) pronuncia “o meu horário? com as terapias? Depende... eu não tenho um horário fixo, era bom...[gesto]”, e não descreve um horário determinado, por sua vez, o entrevistado (Trab\_ E) não demonstra conhecimento do horário diário, referindo o horário semanal, “eu trabalho segunda, terça, quarta, quinta ah- quinta e sexta. E sábado e domingo fico em casa... eu tenho duas folgas, por eu, por eu trabalhar uns dias...” (Trab\_ E, 2024).

As questões dirigidas ao processo contratual, nomeadamente, o conhecimento do tipo de contrato de trabalho, tempo de função, salário auferido e o meio de pagamento desencadearam relutância em responder, no caso da maioria dos entrevistados.

No caso em concreto do tipo de contrato celebrado, há perceção de alguns entrevistados da existência de documento assinado, todavia, um desconhecimento voluntário do conteúdo contratual e um ínfimo entendimento do período de duração. Os entrevistados (Trab\_ B; D; E e F) expõem mesmo desconhecer. O entrevistado (Trab\_ B) menciona “não sei na senhora”, não permitindo mais tempo para a questão, no caso dos entrevistados (Trab\_ D e F) a resposta foi “não”. O entrevistado (Trab\_ G) foi quem proferiu algum conhecimento do documento assinado, expondo que “sei ah- o contrato [silencio] sei, as horas e isso, acho que é do fp” (Trab\_ G, 2024).

Relativamente ao tempo de função, os entrevistados (Trab\_ A; B; C; D; G; I e J) responderam cada um, no mês de abril que desempenham funções entre 6 meses e os 18 meses (cf. Tabela 4), os restantes entrevistados (Trab\_ E; F e H) não expõem em termos de limite temporal um intervalo de tempo perceptível, “ah- há uns meses, pouco tempo, mas tou a gostar [sorriso]” (Trab\_ F).

Os entrevistados (Trab\_ A; B; E e F) referem desconhecer o valor mensal recebido, (Trab\_ A), “não sei, não sei, a minha mãe sabe”, o entrevistado (Trab\_ B) não demonstrou agrado em responder” [sorriso] tenho que responder?”, o entrevistado (Trab\_ E) menciona “ah-... pergunta lá à “Cristina” e o entrevistado (Trab\_ F) expõe “não sei, eu depois pergunto”. Os restantes entrevistados (Trab\_ C; D; G; H; I e J) descrevem valores entre os 650 € mensais e os 840 € mensais. O meio de pagamento é referido pela maioria dos entrevistados por “transferência bancária”, à exceção da resposta do entrevistado (Trab\_ A) que refere “dei o papel...”, se o

valor do salário auferido é mencionado de forma fragmentada no que diz respeito ao conhecimento do meio de pagamento, este, é do entendimento geral.

No que confere à escolha do trabalho, nomeadamente, qual ou quais os meios para chegar a ele e a importância que lhe é atribuída, todos os entrevistados foram encaminhados por meio de formação profissional para estágio profissional em contexto de trabalho. Os entrevistados (Trab\_ A; B e I) expõem que escolheram a função que desempenham, “fui... fui [acenou com a cabeça], “tão... tava na formação, fui para lá... disse pra trabalhar a passar a ferro, eu gosto (Trab\_ A, 2024), no caso específico do entrevistado (Trab\_ B) cita que “bem... eu disse o que gostava de fazer, não é, e vim” (Trab\_ B, 2024) também o entrevistado (Trab\_ I) refere que “disseram a mim que podia experimentar [silêncio] Fui lá, é muito bom!” (Trab\_ I, 2024). No caso dos entrevistados (Trab\_ C e H), afirmam ter participado na escolha das funções que desempenham também como na escolha do local a estagiar, “fui, eu faço tudo por tudo para tar lá, gosto do meu trabalho”, “falei com a doutora” Conceição”, eu disse-lhe que gostava de trabalhar num hotel. Ela disse pra mim tá bem” (Trab\_ C, 2024), o entrevistado (Trab\_ H), apenas respondeu “sim, sim”. O entrevistado (Trab\_ D), refere que escolheu o local que queria estagiar, contudo, as tarefas a desempenhar não, “sim. Quero dizer, eu queria este sítio ou o outro lar”, “eu pedi... eu conheço as pessoas lá” (Trab\_ D, 2024). Os restantes entrevistados (Trab\_ E; F; G e J) afirmam que aceitaram sugestões “sim, eu falei com a “Cristina”, ela disse este a mim” (Trab\_ E), “não. Foi a doutora” Mara” que disse” (Trab\_ F), “não. A doutora “Marta” [sorriso]” (Trab\_ G), “tão, a doutora” Filipa” falou comigo, disse para eu ir lá, gostei” (Trab\_ J), denotando a participação das organizações não governamentais na promoção e valorização do cidadão com deficiência em contexto laboral no que concerne à autonomia na preferência de tarefas a desempenhar. Apesar disso, a importância que cada um atribui ao trabalho divide opiniões. Para cinco dos dez entrevistados (Trab\_ B; C; E; F e H), o trabalho é relevante porque fá-los sentir-se “útil”, como expõe o entrevistado (Trab\_ B) “É, uma pessoa sente se útil, não quero ser um peso pra ninguém..., mas se eu não fizer bem feito, quero que me digam”, no caso do entrevistado (Trab\_ C), “gosto do meu trabalho, ficaram contentes, disse nunca viu uma mulher fazer limpeza a fundo, eu meto aquilo a fundo”, a valorização do seu trabalho em contexto laboral estimula a motivação de acordo com as suas características individuais, para o entrevistado (Trab\_ E) a relevância do trabalho “ é im-por-tan-te para mim [suspiro]”, “ sim, claro [suspiro] Porque eu gosto aqui”, a pertença, fazer parte de algo.

“é assim... às vezes as coisas não dão certo, não dão certo porque as pessoas também não tem, como tratam as pessoas, a tarefa não tem haver, eu vou dizer uma coisa que é verdade, aqui gosto, mas porque tratam me bem” (Trab\_ H).

Para o entrevistado (Trab\_ G) o trabalho simboliza a sua independência, refere “é, ter um trabalho já começo a evoluir, tipo, às vezes digo assim, se calhar se não tivesse um trabalho estava lá a trabalhar com o meu pai de certeza, ou no campo” (Trab\_ G, 2024), a dependência de alguém e a escassez de oportunidade de trabalho, são fatores que podem influenciar a importância que é dada ao trabalho. O entrevistado (Trab\_ I), refere “sim, sim. Porque difícil encontrar trabalho e assim, aqui esse é bom...”, o entrevistado (Trab\_ J), afirma “possas! [suspiro] Faz bem à minha cabeça, assim, assim não penso em coisas”, ter uma ocupação é benéfico “é, a gente aprende mais alguma coisa” (Trab\_ I, 2024), associa a escassez de trabalho à insuficiência de competências práticas, contrariamente, os entrevistados (Trab\_ A e D) trabalham porque são incentivados a fazê-lo, “é... tão temos de trabalhar né? [silêncio]”, “é bom trabalhar, nalgum sítio... temos de trabalhar” (Trab\_ A, 2024), o entrevistado (Trab\_ D), afirma que, “pois, claro...”, Sim-...Tenho de trabalhar” (Trab\_ D, 2024).

A forma como cada entrevistado gere o seu dinheiro está relacionado com o orçamento familiar que entra para as despesas comuns, e a sua autonomia individual face ao seu dinheiro. Seis dos dez entrevistados (Trab\_ B; C; D; F; I e J), referem gerir o seu dinheiro em prol dos gastos domésticos “tão, compro a comida, e às vezes, só às vezes, compro um bolinho [sorriso]” (Trab\_ D, 2024), “pago minhas contas, a comida e os medicamentos assim” (Trab\_ I, 2024), também é referido por três entrevistados (Trab\_ E; G e H), a importância de poupar o seu dinheiro, assim, é percebido que não é direcionado para os gastos domésticos, “tá lá no banco... Eu tenho de juntar, é bom” (Trab\_ E, 2024), “eu, eu, confesso que não preciso graças a Deus, vivo bem, vivo com os meus pais [silêncio]” (Trab\_ H, 2024), “Tipo como assim gero? Compro, às vezes compro o almoço, a roupa” (Trab\_ G, 2024), mas para eventuais gastos que assim assumam. O entrevistado (Trab\_ A), expõe desconhecer como gere o seu dinheiro “[gestos] Não sei...”

O enquadramento que cada entrevistado apresenta em função da sua autonomia no percurso para o trabalho não depende apenas da sua capacidade para se deslocarem sós, mas das dinâmicas familiares. No caso dos entrevistados (Trab\_ E e H) os pais transporta-os na maioria das vezes, como é referido “venho com a minha mãe, a mãe leva a mim no meu trabalho, no carro” (Trab\_ E, 2024), também assim é mencionado pelo entrevistado (Trab\_ H) “o meu pai

leva me e às vezes vai me buscar” (Trab\_ H, 2024), todavia, nos restantes dias faz o percurso a pé, tanto quanto os entrevistados (Trab\_ A; C e D), para os entrevistados (Trab\_ B; F; G; I e J), a viagem no percurso para o trabalho é de autocarro e sem acompanhamento com exceção ao entrevistado (Trab\_ B) “o transporte vem buscar-me a casa, a carrinha” (Trab\_ B, 2024).

Em síntese, para a maioria dos entrevistados as questões burocráticas relacionadas com a sua contratação, não são do seu domínio, transferindo a terceiros a posse dessa informação. Em relação à autonomia na escolha de trabalho e a importância que ele tem para si, é exposto a sua relevância, descrevendo vários fatores motivacionais de acordo com as características individuais.

**Tabela 4-** Caraterização Socioprofissional dos(as)Entrevistados(as)/Trabalhadores

Id.	Função/tarefas	Ent.Emp.	Horário/ Pausas	Tempo de Função	Tipo de Contrato	Salário	Meio de Pagamento	Escolha do trabalho	Importância/ Trabalho	Como gere o dinheiro	Grau de autonomia/ Percurso para o trabalho	Como conseguiu o trabalho
A	Engomar roupa/limpeza	Lar para Idosos	8h/16h3 Da manhã/almoço	12 meses	Apenas sabe que assinou	A mãe é que sabe	Não sabe/deu um papel	Escolheu a função	Por imposição	Não Sabe	S/ acompanhamento (a pé)	Estágio profissional
B	Ajudante de copa/cortar legumes	Refeitório escolar	S/dados concretos Da manhã/almoço	6 meses	Não sabe	Não respondeu	Transferência bancaria	Escolheu a função	Sentir-se útil	Gastos domésticos	C/ auxílio (transp. público)	Estágio profissional
C	Ajudante de copa/cortar legumes	Hotelaria	9h/16h3 Não especifica	7 meses	Apenas sabe que assinou	650€	Transferência bancaria	Escolheu a função e o local	Sentir-se útil	Gastos controlados	S/ acompanhamento (a pé)	Estágio profissional
D	Ajudante de copa/limpeza	Centro de dia para Idosos	9h/17h Da manhã/almoço	12 meses	Não sabe	(valores confusos)	Transferência bancaria	Escolheu o local	Por imposição	Gastos domésticos	S/ acompanhamento (a pé)	Estágio profissional
E	Engomar roupa/limpeza	Centro de dia para Idosos	S/dados concretos Da manhã/almoço	S/dados concretos	Não sabe	A Drª Cristina é que sabe	Transferência bancaria	A Drª Cristina	Sentir-se útil	Junta dinheiro	C/ acompanhamento (carro/mãe)	Estágio profissional
F	Engomar roupa/dobrar, roupa	Hotelaria	8h/17h3 Da manhã/tarde	S/dados concretos	Não sabe	Não sabe	Transferência bancaria	A Drª Mara	Sentir-se útil	Gastos controlados	S/ acompanhamento (transp. público)	Estágio profissional
G	Engomar roupa/ dobrar, roupa	Lavandaria	10h/19h Almoço/ à tarde	1ano/5 meses	Diz que é do IEFPP	De 600 até 800€	Transferência bancaria	A Drª Marta	Independência económica	Gastos pouco frequentes	S/ acompanhamento (transp. público)	Estágio profissional
H	Reposição/ repositor	Comércio Alimentar	8h3/16h2 Tem pausas, mas não quer	S/dados concretos	Apenas sabe que assinou	800€	Transferência bancaria	Escolheu a função	Sentir-se útil	Junta dinheiro	S/ acompanhamento (a pé)	Estágio profissional
I	Limpeza/ higienização	Lar para Idosos	9h/17h Da manhã/almoço	1ano/6 meses	Apenas sabe que assinou	840€	Transferência bancaria	Escolheu a função	Porque é difícil ter trabalho	Gastos domésticos	S/ acompanhamento (transp. público)	Estágio profissional
J	Limpeza/ higienização	Lar para Idosos	9h/16h Da manhã/almoço	7 meses	Apenas sabe que assinou	800€	Transferência bancaria	A Drª Filipa	Porque é difícil ter trabalho	Gastos domésticos	S/ acompanhamento (transp. público)	Estágio profissional

Fonte: Elaboração Própria, 2024

### 4.3. Caraterização Experiência Profissional/Empregabilidade dos(as) Entrevistados(as)

A transição da escola para a vida ativa em contexto de trabalho, não foi percecionado pelos entrevistados de forma semelhante, (cf. Tabela 5). Os entrevistados (Trab\_ A; C; F; G e H) referem “não gostar da escola”, contudo a transição para o mercado de trabalho foi positiva, “eu não gosto da escola, foi bom, foi bom[gesto] tão...” (Trab\_ A), à exceção do entrevistado (Trab\_ F) que refere não se lembrar, “escola? Eu não me lembro, eu não gostava da escola [tom baixo] a professora batia” (Trab\_ F, 2024). Os entrevistados (Trab\_ E e D) verbalizam que o

percurso escolar foi “bom” e a transição para o trabalho também, “eu gostava da minha escolinha tinha os meus amigos, lá na cerci” (Trab\_ D). Os entrevistados (Trab\_ I e J) afirmam “não se lembrar”. O entrevistado (Trab\_ G) expõe que foi difícil,

“Foi uma coisa: difícil [riso], não é o que esperamos, não é? Foi uma coisa difícil, mas uma coisa que fez bem né? Que já tava numa fase: quando acabei a escola fiquei em casa mais de três meses, já tava a sentir me pronto, muito tempo em casa já tava aborrecido, mas pronto isso tudo aí foi bom” (Trab\_ G, 2024).

Claramente, a maioria não se mostrou confortável ao falar da escola, para dois dos entrevistados (Trab\_ A e G), a transição da escola para o trabalho realizou-se à menos de três anos, e o entrevistado (Trab\_ A) afirma “não gostar da escola”. Confirmando o que a literatura já vem proferindo, o autor Harlos (2012) cita que:

“As propostas da inclusão escolar de pessoas em situação de deficiência suscitam ampla compreensão dos aspetos sociais da deficiência. Mesmo considerando que estas propostas, muitas vezes, têm sido condicionadas pela adesão das imperativas tradicionais do ensino regular e especial e/ou tem sido apenas um novo rótulo sob o qual as práticas da Educação Especial são replicadas, elas colocaram em cena a insuficiência discursiva da Educação Especial (...) No que se refere à interpretação de significados e práticas associadas com as pessoas em situação de deficiência” (Harlos, 2012, p.19).

As ausências em contexto de trabalho, devem ser justificadas pelos entrevistados no trabalho, todavia, cada um justifica a quem tem como referência. Os entrevistados (Trab\_ A; B; C; F e I) referem justificar a sua ausência aos técnicos de acompanhamento, responsáveis pela sua integração, “Tão, ao “António” ao doutor “António” (Trab\_ A), no caso do entrevistado (Trab\_ B), “Digo à doutora, tenho as minhas consultas, é assim”, já o entrevistado (Trab\_ F) afirma “quem fala é a doutora, diz lá quando vou à médica, tive internado sabia? trouxe o papel...”, o entrevistado (Trab\_ I) menciona “é com a doutora “Tânia”, sim, sim, sim, e ela vai lá de vez em quando também, e só a doutora” Tânia” e a mãe, aquela irmã” (Trab\_ I, 2024). Os entrevistados (Trab\_ D; E; G; H e J) referem que informam o responsável, “com a res.. responsável de... mim...” (Trab\_ E), ou colegas no posto de trabalho, “lá. A elas” (Trab\_ D), ou a dona do espaço, “como é que faço a justificação? Digo à patroa” (Trab\_ G), ou não refere ninguém em particular, “tão, aviso lá, trago o papel do médico e tá” (Trab\_ J).

Todos os entrevistados passaram por um período de formação profissional, em alguns casos (Trab\_ A; G e J) apenas uma frequência em formação profissional à data da entrevista. Em relação à importância que a formação profissional tem para cada entrevistado é descrita como positiva. Os entrevistados (Trab\_ A; C; D; F; G; H e J) afirmam ter gostado, “foi bom... foi

bom... aprendi a lavar o chão [silencio] a dobrar babetes” (Trab\_ A), no caso do entrevistado (Trab\_ G) expõe que:

“Foi bom, até gostava de ficar mais, custou sair, mas custou sair. Não era o trabalho, eram os colegas, tínhamos dias tristes, mas quando íamos lá, os dias ficavam logo melhores” (Trab\_ G, 2024).

Os entrevistados (Trab\_ B e E) expõem a importância das aprendizagens “Eu gostei da formação, ter preparação...” (Trab\_ B, 2024), para o entrevistado (Trab\_ I) “Muito bom!

Eu tou agradecida sim” (Trab\_ I, 2024). Neste sentido, para uns entrevistados a frequência na escola não foi partilhado como uma boa experiência, contudo, a formação profissional foi relevante na perspectiva de todos. Tendo em conta que:

“A formação profissional para pessoas portadoras de deficiência, além da qualificação pessoal, deve ter em conta também a colocação e seguidamente o acompanhamento no local de trabalho, onde também é importante o apoio dos empregadores e dos restantes trabalhadores, criando assim as condições necessárias ao desenvolvimento do seu trabalho” (Malhado, 2013, p.27).

Neste contexto as organizações não governamentais têm um papel de relevância no apoio na integração e monitorização. Em relação ao impacto sentido no primeiro dia de trabalho, os entrevistados (Trab\_ A; B; C; D; E; F; H e I) expõem que se sentiram bem e que foram bem recebidos, “o doutor “António”, as colegas... Bem, bem... [acenou com a cabeça]” (Trab\_ A, 2024), o entrevistado (Trab\_ C) refere, “no primeiro dia tudo bem, quando vamos trabalhar. Quando faço dois meses, três meses começa a mandar vir comigo, [refere-se a uma colega de trabalho]”, afirma que tem uma colega com quem não tem uma boa relação, o entrevistado (Trab\_ H) expõe que “prontos, quem me quem me, quem me pôs lá foi ah- doutora “Tânia”, entretanto ela vai lá e tudo mais, mas, mas senti me bem” (Trab\_ H, 2024). Os entrevistados (Trab\_ G e J) referiram sentir- se nervosos,

“no primeiro dia de trabalho? Como quem lá tava? Deixa ver se chego lá [riso], já foi à muito tempo [voz baixinha], acho que foi: com a colega “Alice”, que tava lá, depois tava lá a patroa né, a dra “Marta”, ah- e acho que nesse dia: , senti... estava meio nervoso” (Trab\_ G, 2024).

Também foi referido, “a doutora” Filipa” foi lá ter, tava lá os colegas, senti cá uns nervos! Ai mãezinha! correu bem” (Trab\_ J, 2024).

No que concerne à experiência de trabalho, três entrevistados do género feminino (Trab\_ C; I e J) e um entrevistado do género masculino (Trab\_ F) verbalizam ter experiência de trabalho de limpezas e trabalhos precários. Seis dos entrevistados (Trab\_ B; D; E; F; H e I), mencionam

um percurso de frequência em formações e estágio de trabalho, com interrupções por motivos vários, desistência de formação, incompatibilidade com as tarefas a realizar e término do estágio. Dois entrevistados do género masculino (Trab\_ A e G) argumentam estar em experiência de trabalho pela primeira vez, depois de terminar no percurso escolar obrigatório, encaminhados pelo (IEFP) Instituto de Emprego e Formação Profissional para formação profissional na (APPACDM) Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental de Évora.

Em relação aos momentos de pausa para o almoço, todos os entrevistados referem ter refeitório, em exceção do entrevistado (Trab\_G), “não. [sorriso] Normalmente temos uns banquinhos, sentamos ali, pronto. [pausa] Todos devíamos ter um refeitório, prontos” (Trab\_G, 2024). Os entrevistados (Trab\_A; B; C; E; F; I e J) usufruem do refeitório, contudo, trazem refeição de casa, exceto o entrevistado (Trab\_C) que tem direito à refeição, “tenho, tenho. Almoço, as onze e trinta e oito, e tenho espachar. Dão me lá a comida” (Trab\_C, 2024). No caso dos entrevistados (Trab\_D e H) referem a preferência em almoçar em casa, “eu vou almoçar a casa... temos só que vou a casa” (Trab\_D), “sim, sim, mas eu vou a casa, eu vou a casa” (Trab\_H).

Em síntese, a maioria dos entrevistados refere não gostar da escola, mas gostam do meio laboral e de uma forma geral sentem-se integrados na equipa de trabalho, promovendo o seu bem-estar no meio laboral de acordo com as suas características individuais. Em relação ao ensino de formação profissional para adultos, todos gostam da experiência, e alguns gostavam de repetir a experiência, em outras áreas de formação. No que concerne ao refeitório, apenas um entrevistado refere que não tem condições para efetuar as suas refeições.

#### 4.3.1. Relações Interpessoais – Fatores motivacionais

No que concerne as relações interpessoais em contexto laboral, as opiniões dividem-se, os entrevistados (Trab\_A; B; D; E; F; G; H e J) referem manter uma boa relação com os colegas, contudo três entrevistados (Trab\_C; F e G) manifestam a preferência em realizar as tarefas sozinhos, dois entrevistados (Trab\_B e E) referem a preferência em desempenhar as tarefas com os colegas e priorizarem a cooperação. Contrariamente os entrevistados (Trab\_C e I)

verbalizam ter conflitos com um colega, ainda assim, o entrevistado (Trab\_I) e os restantes entrevistados (Trab\_A; D e H) manifestam ser indiferente a concretização das tarefas práticas sozinhos ou com colegas. Ainda nas questões relacionadas com as relações interpessoais, verificou-se que, o que é mais importante nas relações com os colegas de trabalho para os entrevistados (Trab\_B; D; E e F) é uma boa relação, “o mais importante... o importante é darmos todos bem” (Trab\_B, 2024), para os entrevistados (Trab\_H e I) o mais importante é a cooperação e a interajuda “temos de ter alguém que nos saba ensinar, saiba comunicar, saiba: dizer fazes isto, fazes isto, faz o outro, não faças assim, faz desta maneira” (Trab\_H, 2024), “ajudar mais [pausa] Ser simpática” (Trab\_I, 2024), no ponto de vista do entrevistado (Trab\_C) o mais importante é a disciplina, declarando que:

“Ela tá gritar comigo, disse ao chefe, quando chego, vai buscar legumes, vai buscar batatas!!! Eu faço o que me mada, e ela com ciúmes. Quem manda lá é o chefe que tem quarenta e dois anos. Eu sou despachada às coisas” (Trab\_C, 2024).

A literatura reitera que:

“Em vez de se retrair, o indivíduo estigmatizado pode tentar aproximar-se de contatos mistos com agressividade; mas isso pode provocar nos outros uma série de respostas desagradáveis. Pode-se acrescentar que a pessoa estigmatizada algumas vezes vacila entre o retraimento e a agressividade, correndo de um para a outra, tornando manifesta, assim, uma modalidade fundamental na qual a interação *face-to-face* pode tornar-se muito violenta” (Goffman, 1988, p. 18).

Por sua vez, o entrevistado (Trab\_J) apela ao respeito, “olhe o respeito! Já me fizeram muito mal, na vida, sabia? [lágrimas] É verdade [baixou a cabeça] Mas eu agora tou bem, graças a deus! Disse ao meu filho se me for embora vai ser cá uma choradeira! (Trab\_J, 2024), o entrevistado (Trab\_A), verbaliza não saber e o entrevistado (Trab\_G) refere que a partilha de assuntos em comum seria bom “tipo? Hum-, que dessemos mais conversa, mais coisas em comum, só que elas conversam mais de unhas[riso] e esse tipo de coisas né] [riso], mas pronto gostava mais” (Trab\_G, 2024).

Em resumo, os entrevistados referem que a nível da realização de tarefas, ainda que tenham na sua maioria uma boa relação com os colegas, alguns preferem realizar as tarefas sozinhos, originando tomada de decisões que beneficiam a boa comunicação e interação.

#### 4.3.2. Tipo de Estratégias – Fatores de Autonomia

No que diz respeito ao apoio e orientação a nível do desempenho das tarefas em contexto de trabalho, os entrevistados (Trab\_ A; C; E e H) referem não ter apoio nas tarefas, mas supervisão na sua conclusão, com exceção do entrevistado (Trab\_ H) que afirma não ter supervisão nas tarefas. Os entrevistados (Trab\_ B; D; F; G; I e J) expõe ter apoio algumas vezes na realização das tarefas e a supervisão na conclusão das tarefas, “sim. A minha colega vê... se tá mal olha, faço outra vez!” (Trab\_ F), no caso do entrevistado (Trab\_ G), “para me ver se tou a fazer bem, lá à frente tá uma sra a ver me. Mas elas têm confiança em mim, pronto” (Trab\_ G, 2024), e o entrevistado (Trab\_ J) “No final eu digo veja lá se tá bom, e se falta alguma coisa faço [sorriso]” (Trab\_ J, 2024).

A autonomia apresentada pelos entrevistados, é partilhada de vários graus. Relativamente ao apoio na tomada de decisões, as preferências dividem-se. Os entrevistados (Trab\_ A; E e G) referem que a mãe é o seu porto seguro, “A minha mãe...” (Trab\_ A, 2024), o entrevistado (Trab\_ E) refere que “a minha mãe, ela sabe”, não muito diferente o entrevistado (Trab\_ G) expõe “Tipo como? A mãe[riso]” (Trab\_ G, 2024), o entrevistado (Trab\_ D) “Ah-, coisas, por exemplo assim, só a dizer, quero sair falo com a minha prima e assim”, contrariamente, os entrevistados (Trab\_ B e C) referem ter apoio dos técnicos de acompanhamento, “Quem apoia? As doutoras ajudam me...” (Trab\_ B, 2024), “a doutora “Conceição”, ela gosta muito de mim, telefona, então está feliz? [discurso sobre ela própria]” (Trab\_ C, 2024). Os entrevistados (Trab\_ F e H) verbalizam “não saber”, o entrevistado (Trab\_ J) refere ser o seu próprio apoio, “como assim? Pergunto ao meu filho, ele diz a mãe é que sabe [suspiro]”, e o entrevistado (Trab\_ I) expõe “tão só tenho eu [riso] Os meus filhos tamem”.

No que concerne de futuro a nível profissional os entrevistados (Trab\_ C; G e I) têm como objetivo, novas experiências, o entrevistado (Trab\_ C) que atualmente é ajudante de cozinha na área de hotelaria refere ambicionar ser “eu sou despachada às coisas... [sorriso] eu gostava de ser cozinheira, é verdade”, o entrevistado (Trab\_ G) refere “o que é que desejava fazer um dia? [suspiro] tipo um trabalho? Gosto tar lá, pronto, mas gostava um dia ainda fazer na pastelaria”, trabalha atualmente numa lavandaria. O entrevistado (Trab\_ I) atualmente trabalha num lar para idosos, todavia, refere que gostava de “trabalhar com crianças eu gostava sim” (Trab\_ I, 2024). Os entrevistados (Trab\_ A; F e J) afirmam “não saber” e os entrevistados (Trab\_ B; D; E e H) não referem nada em particular “[sorriso] olhe ir fazendo o que me dão, e eu faço...” (Trab\_ B), o entrevistado (Trab\_ D) refere “[Riso] a gente pode mudar se a gente quiser ir para outro

sítio”, não mencionando se mudar é o seu objetivo. O entrevistado (Trab\_E) gosta do seu local de trabalho atual, “pro-fissi-onal eu gosto de ajudar as minhas colegas, gosto de de tra-balhar” e o entrevistado (Trab\_H)” menciona que:

“Eu, eu gostava tamem de, assim eu tenho uma pequena, uma pequena ideia do que do quero fazer e posso, mas tamem gostava de ouvir uma opinião, olha, tens esta porta, tens estas, tens esta... que é isto e isto e isto... por exemplo, conheço pessoas que: tamem quando andavam na jardinagem, ah- já essas pessoas tamem lá andavam, entretanto acabaram o curso de jardinagem e tudo mais, foram trabalhar...” (Trab\_H, 2024).

Sumariamente, a maioria dos entrevistados têm apoio na elaboração das atividades, porém requer esse apoio casualmente, promovendo a autonomia na elaboração de tarefas de acordo com as suas características individuais e usufruem de supervisão na conclusão das tarefas, similarmemente verbalizam recorrer a pessoas de referência, como apoio na tomada de decisões. A nível profissional alguns entrevistados afirmam ambicionar novas experiências futuramente.

“Assim, no que diz respeito à participação no mercado de trabalho, tornam-se um grupo com algumas diferenças notórias em relação ao resto da população, no entanto, as suas limitações nem sempre impedem, na maioria dos casos, de serem pessoas ativas e capazes de desempenhar um papel socialmente útil” (Figueira, 2012, p. 27).

**Tabela 5-** Caraterização Experiência Profissional/ Empregabilidade dos(as) Entrevistados(as) Trabalhadores

Id.	Transição Escola/Trabalho	Importância Formação Profissional	Impacto 1º dia Trabalho	Experiências de Trabalho	Como Gosta de Fazer as tarefas	Relação c/ Colegas	O que é importante Na relação c/ colegas	Tem Apoio / Orientação tarefas	Quem o Apoia nas decisões	A nível Profissional Que deseja fazer um dia	Como faz as refeições	Faltas a quem justifica
A	Não gosta da escola/Bom	Bom	Bem recebido	Não tem	Tanto faz	Bom	Não sabe	Não/Sim	A mãe	Não sabe	Tem refeitório/leva almoço	Ao Dr António
B	Não respondeu	Aprendizagens	Bem recebido	Ajudante de carpintaria/Formações	Trabalho equipa	Cooperação	Boa relação	Às vezes/Sim	A Drª Conceição	O que lhe derem para fazer	Tem refeitório/leva almoço	À Drª Conceição
C	Não gosta da escola/Bom	Bom	Bom	Limpezas	sozinha	Conflito c/ colega	Obedecer ao chefe	Não/Sim	O Dr José	Cozinheira	Tem refeitório/dão almoço	Telefona à Drª Carmo
D	Bom	Bom	Bom	Formações	Tanto faz	Bom	Boa relação	Às vezes/Sim	A prima	Refere que pode mudar se quiser	Tem refeitório/almoça em casa	A elas
E	Bom	Aprendizagens	Sentiu-se bem	Formações	Com colegas	Boa Relação	Gosta das colegas	Não/Sim	A mãe	Gosta de trabalhar(geral)	Tem refeitório/leva almoço	Ao Responsável
F	Não gosta da escola/Não se lembra	Bom (todas)	Bem recebido	Limpezas/Formações	Sozinho	Boa	Boa relação	Às vezes/Sim	Não sabe	Não sabe	Tem refeitório/leva almoço	A Drª Mara informa
G	Difícil	Bom (desejava mais)	Nervoso	Não tem	Sozinho	Séria	Outras conversas	Pouco/Sim	A mãe	Numa pastelaria	Não tem refeitório/leva almoço/sentado num banco	À patroa
H	Não gosta da escola/Bom	Bom (todas)	Sentiu-se bem	Pequenas experiências Espaços comerciais/Formações	É indiferente	Parece boa	Orientação/ajuda	Não/Não	Não sabe	Nada em específico	Tem refeitório/almoça em casa	Ao responsável
I	Não se lembra	Muito Bom	Sentiu-se bem	Limpezas, Costura/Formações	É indiferente	Conflito c/ colega	Ajudar mais/mais simpatia	Às vezes/Sim	Os filhos	Trabalhar c/ crianças	Tem refeitório/leva almoço	A Drª Carmo avisa A madre
J	Não se lembra	Bom (desejava mais)	Nervosa	Limpezas	Com colegas	Boa	Respeito	Sim/Sim	A própria	Não sabe	Tem refeitório/leva almoço	Avisa lá

Fonte: Elaboração Própria, 2024

#### 4.4. Caracterização Sociodemográfica dos(as) representantes das Entidades Empregadoras

A amostra correspondente aos representantes de entidades empregadoras, é composta por um entrevistado do género masculino e dois entrevistados do género feminino com idades compreendidas entre os 40 anos e os 77 anos, (cf. Tabela 6).

Em termos de habilitações literárias, predomina o grau académico de nível superior com frequência em Mestrado nas áreas representativas, Gestão no caso da Diretora da Unidade Hoteleira e com funções na instituição desde 2012 e mestrado na área da saúde e bem-estar da pessoa idosa no caso da Diretora Técnica de um lar, com funções há 18 anos. O entrevistado do género masculino não facultou a informação em relação às suas habilitações literárias, apenas verbalizou que é o proprietário e gerente do espaço comercial da área da restauração há 36 anos. Em relação ao estado civil, verificou-se que os três entrevistados são casados à data da realização da entrevista.

No que concerne ao horário de funcionamento, no caso da (Ent.Emp.\_1) refere que:

“sendo que é um lar, funciona 24 horas por dia, horários rotativos, na lavandaria, elas, o horário de saída é igual a diferença é que como temos de trabalhar pelo menos um dia do fim de semana, porque não podemos estar dois dias fechadas, na lavandaria, há sempre uma das colegas que folga à sexta e depois trabalha ao sábado e folga novamente ao domingo que é rotativo, ao fim de semana. O horário é entre as nove e as seis. Todos rodam igual” (Ent.Emp.\_1, 2024).

No caso da (Ent.Emp.\_2) expõe “o horário, o horário é o normal, oito horas de trabalho, e quarenta horas por semana, com intervalos para refeições, e pausas”, e a (Ent.Emp.\_3) menciona, “Vinte e quatro horas, horário rotativo” (Ent.Emp.\_3, 2024), todas as instituições estão alocadas no distrito de Évora.

**Tabela 6-** Caraterização Sociodemográfica dos(as) representantes das Entidades Empregadoras

Id.	Sexo	Idade	Habilitações Literárias	Estado Civil	Setor da Atividade/Tempo	Função/ Tempo	Local	Horário Da Empresa
1	F	50	Mestrado (Área da saúde)	casada	Lar para Idosos/ 17 anos	Diretora Técnica/ 18 anos	Évora	24 p/dia (horário rotativo)
2	M	77	Não respondeu	casado	Restauração/36 anos	Proprietário-Gerente/36 anos	Évora	8 hora p/dia
3	F	40	Mestrado (Gestão)	casada	Hotelaria/39 anos	Diretora/12 anos	Évora	24 p/dia (horário rotativo)

Fonte: Elaboração Própria, 2024

#### 4.5. Caracterização Experiência Profissional/Empregabilidade das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade contratadas, segundo os empregadores

##### 4.5.1. Incentivos nas empresas à contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade

As entrevistas direcionadas para os representantes de entidades empregadoras têm o intuito de analisar o contributo das organizações não governamentais à contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade, do ponto de vista do empregador. O que leva a questionar: Se recorrem a programas e medidas de incentivo à contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade? Sendo esta a questão central para prosseguir com a entrevista. O representante (Ent.Emp.\_1) expôs que:

“Ah-, é assim, nós acabamos ter mais conhecimento, destas situações, porque fomos contactados pela APP, fizemos aqui, desenvolvemos aqui, uma parceria, um protocolo e começamos a integrar formandos, a pedido, da, da da APP, começamos a integrar os formandos. Ah-, depois, pronto, estabelecemos aqui um relacionamento com as técnicas de encaminhamento, e entendemos ajudar sempre que conseguimos até porque achamos que é uma mais-valia porque temos pessoas lá está, como estávamos a falar, que embora tenham défices intelectuais, aquilo que for, são válidas como qualquer outra e trabalham como qualquer outra. Tendo uma integração diferente, tendo um apoio diferente, mas, e entendemos que realmente é uma mais-valia para nós e na altura que ficamos com a “Margarida”, ah-, fizemos o percurso todo, do estágio, do CEI+” (Ent.Emp.\_1, 2024).

É assim referido pelo representante (Ent.Emp.\_1) a contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade por parceria/protocolo impulsionado por uma Organização Não Governamental, no caso do representante (Ent.Emp.\_2), refere que recorre a estas medidas “há cerca dos 5 ou 6 anos (...) E tem sido através da APPACDM”, em concordância, o representante (Ent.Emp.\_3), refere que:

“Sim ah- nome da- não sei os nomes, mas sei que aconteceu com estas duas pessoas que temos a trabalhar connosco, nomeadamente, a “Maria” e a outra colega que não sei bem o nome porque não é bem o meu departamento, mas que também está no “*hall speaking*”. Foi através da APPACDM” (Ent.Emp.\_3, 2024).

Em termos de relevância à contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade, no caso da (Ent.Emp.\_1) enuncia que:

“ah-, eu propus, à minha direção que poderíamos ficar com a “Margarida” fazia falta, nós tínhamos uma vaga em aberto, tinha se reformado uma senhora, no setor da limpeza, ah-, eu propus, entretanto falei com as técnicas da APP, e elas é que me sugeriram porque eu não tinha conhecimento, ou não tinha pensado sequer, no emprego apoiado, depois eu, reportei à direção que havia esta hipótese, estudamos isto, falamos através do instituto de emprego, e realmente a

“Margarida” foi contratada com esta medida do apoio à contratação. Daí para cá, nunca mais contratamos ninguém porque efetivamente também não surgiu o lugar disponível. Porque, no caso da “Margarida”, ela acabou por ter aquela sorte de a senhora reformou-se quando ela estava no CEI+, e ela criou a necessidade do posto de trabalho [sorriso]. Porque efetivamente nós precisávamos, ela mostrou que era capaz, ficamos com ela, nas outras situações não ficou ninguém porque efetivamente não temos como aumentar o quadro de pessoal porque está completo, vamos fazendo os programas os CEI+, levando até ao limite, mas quando é para contratar não conseguimos porque o quadro de pessoal neste momento não comporta mais pessoas [suspiro]” (Ent.Emp.\_1, 2024).

Neste caso específico, a pessoa contratada foi substituir um colaborador no setor da limpeza que atingiu a idade para se aposentar, havia a vaga de trabalho e a oportunidade de contratar alguém. Para o representante (Ent.Emp.\_2), as motivações à contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade passam também por questões menos direcionadas à oferta e procura de trabalho,” acho bem, ajudarem estas pessoas, deviam ajudar mais [lágrimas]” (Ent.Emp.\_2, 2024), neste seguimento de raciocínio, esta responsabilização em termos sociais também não se afasta da visão do representante (Ent.Emp.\_3), indicando que:

“Acima de tudo é responsabilidade social, acho que todas as empresas têm esse dever, não é? De olhar para as pessoas com dificuldades, deficiências ah- o que lhe queiramos chamar, ah- porque todas elas numa área específica, elas tem capacidade de trabalho. É só preciso às vezes dar lhes uma oportunidade e nós tivemos, tivemos eh- eh- essa resposta no caso da “Maria”, que não conseguia encontrar trabalho em lado nenhum e nós demos lhe uma oportunidade e o que é fato é que ela é praticamente invisual e faz limpeza a quartos e faz eficientemente, por tanto acho que há muitas empresas ainda com o preconceito e com medo de tar a investir ah- neste caso, dinheiro numa pessoa que não vai dar retorno, mas eu acho que escolhendo as pessoas certas, claro que nem todas pronto, ah- eu acho que é é dever das empresas , é um dever” (Ent.Emp.\_3, 2024).

É evidenciado por os representantes das três entidades empregadoras a relevância que cada um atribui à contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade. Aclarando que:

“A sociedade é baseada em padrões e valores, que a incapacitam de lidar com o que é considerado diferente, neste sentido, são os discursos apresentados na sociedade que acabam por influenciar as mentalidades formando imagens, ideias e opiniões, criando diversas representações sobre as pessoas com deficiência” (Figueira, 2012, p. 26).

Abordando ao nível de participação na contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade na empresa, foi corroborada a parcela de responsabilidade de cada representante na decisão.

O representante (Ent.Emp.\_1) refere, “faço parte da seleção e do recrutamento”, também o representante (Ent.Emp.\_2) verbaliza ser a pessoa responsável pelas contratações na sua empresa, o representante (Ent.Emp.\_3) menciona “sou eu uma das pessoas decisoras, pronto”,

à vista disto, e, não obstante à sua cota de responsabilidade na empresa em que desempenham funções, todos os representantes afirmam que recomendariam o recrutamento de pessoas com deficiência ou incapacidade a outras empresas. O representante (Ent.Emp.\_1) expõe que:

“Sim, sim ,sim, já tenho falado com colegas minhas de outras instituições, já temos falado sobre esta temática, e sim, recomendo porque acho que, podemos ter um pouco mais de trabalho, sim temos, a “Margarida”, tem me dado trabalho [Riso], ah- mas à partida sabemos que quando estamos a contratar uma pessoa que tem 50%, de vá de incapacidade, sabemos que não estamos com uma pessoa que tem 100% né, e que nos vai dar um bocadinho mais de trabalho, né , mas ao mesmo tempo, sabemos que ela faz e já tenho falado com colegas minhas, e digo é uma solução às vezes para os nossos problemas de falta de pessoal. É investir mais nestas pessoas, que têm, não podemos ir à deficiência, grande deficiência, não, mas este tipo de pessoas que têm um défice intelectual essencialmente, mas que conseguem ter rotinas. Aprendem bem a função que é para fazer e fazem aquilo que é para fazer, e fazem bem” (Ent.Emp.\_1, 2024).

Para sublinhar o que já foi mencionado o representante (Ent.Emp.\_2) reitera seu ponto de vista, “tenho dito sempre, sempre que há circunstância, digo que não tenham problemas em meter pessoas com certas dificuldades deste que as coisas se adequem, eu tenho tido boas experiências, digo às pessoas” (Ent.Emp.\_2, 2024), outro ponto a ter em conta, referido pelo representante (Ent.Emp.\_3), que é de extrema relevância é o facto de haver a disponibilidade por parte das empresas para aceitar os estágios profissionais, todavia, nem todas com a intenção de contratar após o término do estágio. A este respeito,

“Claro que sim! Para mim é um dever. Pelo menos dar uma oportunidade, porque o que eu sinto que acontece em muitas empresas é, ok vamos aceitar o estágio, vamos ah- vamos integrar essa pessoa durante o estágio vamos tirar benefício dessa pessoa e estou a falar aqui de pessoas com incapacidade ou de pessoas ditas normais [gesto com as mãos], não é? Ah- com as capacidades supostamente todas, acabam por usufruir dos serviços dessa pessoa e no final descartam é: o que acontece em muitas empresas e nós felizmente nem nunca recorremos a estágios profissionais ditos normais, e depois mandamos as pessoas embora, nem, nem muitos menos pessoas com incapacidade. Quando acontece não ficarem é porque de todo não se adequam nem, não vão corresponder às nossas expectativas, pronto, já aconteceu, já aconteceu [tom baixo]” (Ent.Emp.\_3, 2024).

Em síntese, as afirmações expostas (cf. Tabela 7), concedem-nos as motivações que levam as instituições a contratar pessoas com deficiência ou incapacidade. Dentro da amostra prevalece a responsabilidade social associado há contratação em parceria com organizações não governamentais, todavia, denota-se descredibilidade entre instituições no propósito da contratação de indivíduos com ou sem deficiência integrados em estágios profissionais.

**Tabela 7-** Caracterização de medidas à contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade

Id.	Recorre a medidas e programas incentivo à contratação P.D.I.	Relevância à contratação P.D.I.	Nível de participação à contratação P.D.I.	Recomendaria A outras empresas a contratação P.D.I.
1	Sim/ Estágio; Contrato CEI +; Contrato Emprego Apoiado	Contratação segundo as características individuais	É uma das pessoas envolvidas na seleção	Sim
2	Sim/ Contrato de Emprego Apoiado	Ótica de ajudar essas pessoas	É o responsável pela seleção	Sim
3	Sim/ Estágio; Contrato de Emprego Apoiado	Responsabilidade social	É uma das pessoas envolvidas na seleção	Sim

Fonte: Elaboração Própria, 2024

A realidade da contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade nestas três instituições com o apoio à contratação é mencionado como sendo relevante (cf. Tabela 8). O representante (Ent.Emp.\_1) refere a totalidade de 31 colaboradores entre eles 2 pessoas com deficiência intelectual, a faixa etária varia entre os 40 anos e os 50 anos e são do género feminino, o processo de recrutamento foi através de uma organização não governamental após formação profissional na área de lavandaria e empregada de andares, no caso do representante (Ent.Emp.\_2) expõe a contratação de 1 pessoa com deficiência intelectual em 10 colaboradores na sua totalidade, a colaboradora tem 33 anos e é do género feminino, o processo de recrutamento também foi através de uma organização não governamental após termino de formação profissional na área de pastelaria e o representante (Ent.Emp.\_3) afirma a contratação de 2 pessoas com deficiência intelectual e visual, num universo de 45/47 colaboradores, a faixa etária varia entre os 35 anos e os 50 anos, ambas do género feminino, contratadas através de uma organização não governamental após a conclusão de formação profissional na área de empregada de andares.

O representante (Ent.Emp.\_1) afirma que trabalham na empresa “agora, três anos e em estágio 7 meses” pessoas com deficiência ou incapacidade, e o representante (Ent.Emp.\_2) expõe que “há dois anos, sensivelmente”, o representante da instituição (Ent.Emp.\_3) afirma que “neste momento são duas, eu não tenho a certeza absoluta, mas a “Maria” seguramente há quatro anos já cá está. A outra pessoa ah- de hall speaking, sei que tá cá ah- talvez seis meses” (Ent.Emp.\_3, 2024).

No que concerne as estratégias adotadas para a adaptação dos colaboradores ao contexto de trabalho no primeiro dia, o representante (Ent.Emp.\_1) argumenta que:

“Aqui por norma, e isso é uma das coisas que eu me orgulho, não é tudo porque as coisas , não são assim tão boas, mas por norma, elas integram muito bem, quem vem de novo, seja, colegas que venham fazer férias, colegas que venham fazer baixas, sejam as meninas que venham da APPACDM para estágios, por norma são muito bem acolhidos, eu no primeiro dia, faço a apresentação do espaço, a apresentação das pessoas, a pessoa de referência que vai ficar essencialmente a ajudar, no caso da “Margarida” (... )E... e depois a partir do segundo dia entro, estão entregues, alguma coisa a referir digam me [Sorriso]. Vou vendo como é que estão as coisas, mas, há sempre uma pessoa de referência” (Ent.Emp.\_1, 2024).

O caso do representante (Ent.Emp.\_2), apenas referiu” são bem recebidos”, não descrevendo dinâmicas motivacionais pessoais de integração na equipa, que promovam o bem-estar da pessoa contratada. É revelador neste contexto:

“Quando normais e estigmatizados realmente se encontram na presença imediata uns dos outros, especialmente quando tentam manter uma conversação, ocorre uma das cenas fundamentais da sociologia porque, em muitos casos, esses momentos serão aqueles em que ambos os lados enfrentarão diretamente as causas e efeitos do estigma” (Goffman, 1988, p.15).

O representante (Ent.Emp.\_3) expõe:

“É assim, há sempre... eu acho que as pessoas aqui são sempre muito acarinhadas, para já porque lá está é uma empresa familiar, temos pessoas a trabalhar connosco há trinta e tal anos ah- e há sempre muito, muita ternura muito carinho no acolhimento, e ainda para mais essas pessoas, e muito acompanhamento nos primeiros dias e acima de tudo muita compreensão , não se espera que as pessoas consigam dar tudo ah- logo na primeira semana , nem no primeiro mês nem nos primeiros meses, às vezes vamos subindo degrau a degrau, ah- não há exigências nem pressões da nossa parte eu acho que isso é fundamental” (Ent.Emp.\_3, 2024).

Segundo o representante (Ent.Emp.\_1) fez parte do processo de recrutamento e no processo seleção para a tarefa a desempenhar:

“fomos contactados pela APP, fizemos aqui, desenvolvemos aqui, uma parceria, um protocolo e começamos a integrar formandos, a pedido, da, da- APP, começamos a integrar os formandos. Ah-, depois, pronto, estabelecemos aqui um relacionamento com as técnicas de encaminhamento, e: entendemos ajudar sempre que conseguimos até porque achamos que é uma mais-valia porque temos pessoas lá está, como estávamos a falar, que embora tenham défices intelectuais, aquilo que for, são válidas como qualquer outra e trabalham como qualquer outra. Tendo uma integração diferente, tendo um apoio diferente” (Ent.Emp.\_1, 2024).

No caso do representante (Ent.Emp.\_2) refere que “sou eu, sim também. Claro, claro, fazemos essa avaliação”, (...) decidimos depois, mais ou menos em função de, das características da pessoa. Exato. Adequamos a função” (Ent.Emp.\_2, 2024). O representante (Ent.Emp.\_3) expõe:

“Foi através da APPACDM, uma entrevista, penso que as duas pessoas que estão neste momento, a “Maria” tenho a certeza absoluta a segunda pessoa não tenho a certeza, mas, deve ter sido, ah- através de um pequeno estágio, não é e depois mais tarde ah- optamos por fazer a contratação (...) eu, a técnica de acompanhamento da APPACDM e em reunião decidimos ah-contratar. (Ent.Emp.\_3, 2024).

No que se refere a recursos humanos direcionados para a mesma função que as pessoas com deficiência ou incapacidade na instituição, o representante (Ent.Emp.\_1) expõe que:

“No caso da lavandaria tenho duas, além dela no caso da limpeza são quatro, com ela, depois na cozinha tenho outras quatro, e na ação direta tenho catorze, que é o maior número, mas são elas que trabalham as vinte e quatro horas, aí não esta ninguém com incapacidade” (Ent.Emp.\_1, 2024).

No caso em particular do representante (Ent.Emp.\_2) refere “só ela”, não mencionando outros recursos humanos para a mesma função. Contrariamente, o responsável (Ent.Emp.\_3) menciona que:

“Tem as mesmas funções embora sejam, acabem por ser um bocadinho mais beneficiadas ou não, a partir do momento em que uma pessoa limpa a casa de banho, outra faz a cama, que é extramente difícil, eu nem sei se eles são beneficiados ah- e formam a mesma equipa, por exemplo nós cada quarto precisa de duas pessoas independentemente de ser a “Maria”, ou ser outra colega, nós não fazemos distinção [silencio]” (Ent.Emp.\_3, 2024).

Em relação ao horário de trabalho o representante (Ent.Emp.\_1), e o representante (Ent.Emp.\_3) expõem que o horário não é igual para todos os colaboradores, contrariamente o representante (Ent.Emp.\_2) afirma “sensivelmente, não posso dizer igual a cem por cento, mas, umas pessoas entram as oito e meia outras as nove, conforme as funções, é genericamente igual”.

#### 4.5.2 Relações Interpessoais – Fatores motivacionais

A promoção de atividades extralaboral para a equipa alargada de trabalho no espaço profissional segundo o representante (Ent.Emp.\_1) são organizadas por técnicos em épocas festivas, como mencionado:

“Essencialmente o Natal fazemos sempre, um jantar de funcionários somos nós que organizamos, os colaboradores não, normalmente nós, eu e outras colegas, somos três diretores técnicos, nós temos mais que um lar, quatro ao todo, normalmente nós os três com a nossa animadora é que organizamos. Arranjamos o espaço, as comidas cada uma são feitas no seu centro, porque em termos financeiros é muito difícil porque é muita funcionarias, se fossemos pagar um jantar a toda a gente saia muito caro, então, nós organizamos, arranjamos o espaço, arranjamos as loiças [riso], fazemos a comida, enfeitamos o espaço, arranjamos uma atividade durante o jantar, depois fazemos o bailarico com a coluna, levamos as musicas, e passamos uma

noite agradável, as funcionárias só vão , nesse dia, elas só vão, claro que acabam sempre por ajudar a por mesas ou levantar mesas, mas não lhe damos tarefas, nesse dia é só para estar. A ideia é elas estarem num ambiente descontraído, é também que se juntem com as outras colegas, porque, nós temos vários centros, elas acabam por não se conhecer, nesses contextos, sentamos, misturamos toda a gente, acaba por ser interessante, porque elas conversam, e partilham experiências, pronto, torna se ali um momento muito agradável sim” (Ent.Emp.\_1, 2024).

No caso do representante (Ent.Emp.\_2) refere “não” promoverem atividades de interação para os colaboradores fora do horário laboral, o representante (Ent.Emp.\_3) expõe que:

“Ah-, nós quando criamos o projeto tentamos sempre associar muito à APPACDM, ah- a decoração de Natal foi feita com ah- com a decoração 100 % APPACDM e os utentes foram convidados a vir cá fazer um lanche de Natal connosco, ah- e temos feito várias iniciativas ao longo dos anos, uma das quais temos imenso orgulho (...) Por tanto é: são pequenas ações que eu acho que por pouco que seja faz sempre a diferença” (Ent.Emp.\_3, 2024).

Relativamente ao relacionamento interpessoal entre todos os colaboradores, o representante (Ent.Emp.\_1) afirma ser “boa”, em concordância o representante (Ent.Emp.\_2) expõe que “aqui tem sido boa. Tem havido colaboração entre todos, da parte da pessoa deficiente e da parte dos colegas” e o representante (Ent.Emp.\_3) expõe que:

“Totalmente normal, natural. A “Maria” está perfeitamente integrada, a outra colega também está ah- é claro tá cá a menos tempo, mas- totalmente integrada. E são bastante respeitadas e nem havia outro motivo para não serem, são vistas de igual para igual e muito ajudadas” (Ent.Emp.\_3, 2024).

Em caso de conflito, quem gere e promove a harmonia entre os colaboradores na instituição (Ent.Emp.\_1) é o entrevistado, “eu, se forem aqui, sou eu [sorriso]”, também o representante (Ent.Emp.\_2) refere “quem costuma resolver sou eu[riso]. Estou cá para isso, faz parte das funções da gerência”, e na instituição (Ent.Emp.\_3) o representante afirma que:

“Ah- conflitos com estas duas pessoas nunca houve, à pouco tempo até tivemos uma reunião, e a “Maria” até falou mais e até... podia ter havido um conflito mas eu acho que, a “Maria” é vista como uma pessoa muito inteligente aqui em casa, ela de fato é bastante inteligente, ah- pronto tem uma dificuldade visual, apenas isso, mas as pessoas respeitam-na bastante, eu... nunca houve conflito assim-, pelo menos que nos chegasse, se não me chegou foi porque não foi grave” (Ent.Emp.\_3, 2024).

Em síntese, uma das três instituições (Ent.Emp.\_1), promove atividades de lazer fora do horário laboral, com o intuito de promover a partilha e o bem-estar de todos os colaboradores. Em

relação ao relacionamento interpessoal é referido pelos três representantes das instituições haver um bom relacionamento entre todos os colaboradores.

**Tabela 8-** Caracterização Experiência Profissional/ Empregabilidade das pessoas com deficiência ou incapacidade contratadas, segundo os empregadores

Id	Total de colaboradores	Total de colaboradores P.D.I.	Faixa Etária/ Gênero	Processo de recrutamento	Estratégias no 1º dia de trabalho colaboradores P.D.I.	Quem participa na seleção de tarefas a desempenhar	Promoção de atividades de interação fora do horário laboral	Há quanto tempo contratam colaboradores P.D.I.	Como classifica a relação interpessoal Todos os colaboradores	Em caso de conflito quem gere e promove a harmonia	Na execução de tarefas da P.D.I. Quantos recursos humanos tem a mesma função	O horário de trabalho é igual para todos os colaboradores
1	31	2	40-50 F	Através ONG, após Formação Profissional	Apresentação do espaço e colaboradores e pessoa de referência	A Direção através do instituto de emprego	Sim	3 anos/Estágio 7 meses	Boa	A própria	2 na lavanderia ; 4 na limpeza	Não
2	10	1	33/F	Através ONG, após Formação Profissional	Bem recebidos	Decidimos em função das características da pessoa	Não	2 anos	Boa	A próprio	Apenas ela	Sensívelme
3	45/47	2	35-50 F	Através ONG, após Formação Profissional	Acolhimento por parte de todos, acompanhamo  Nos primeiros dias	A própria em reunião com a técnica de acompanhame nto	Não	4 anos/ 6 meses	Totalmente normal	Não tem conhecimento de conflitos	Nos quartos sempre a pares	Não

Fonte: Elaboração Própria, 2024

#### 4.6. Caracterização Socioprofissional das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade contratadas, segundo os empregadores

##### 4.6.1. Práticas e Representações- Fatores de Valorização

As tarefas de trabalho são divididas, segundo o representante (Ent.Emp.\_1):

“tenho ali por exemplo, não coloca as máquinas a lavar. Pronto, porque tem que se dosear os detergentes, tem que se escolher os programas, e nós entendemos que é melhor não mexer nas máquinas de lavar, mas, coloca roupa no secador, tira roupa do secador, dobra, passa, ajuda a colega a arrumar nos sítios, nós temos aqui na engomadoria, estantes com os números e os nomes dos nossos utentes e a: roupa depois de lavada e passada, dobradinha e tudo, vem para estas estantes que é para depois colocar no carrinho e distribuir por os quartos e ela já faz isso tudo com a colega, mas sempre com a pessoa de referencia. Sozinha, só a passar a ferro em frente ao nosso gabinete. Ela não gosta, a gente vê que ela está contrariada, não gosta de estar sozinha, mas no dia de folga da colega, não temos opção. Mas nós explicamos e ela “tá bem, tá bem, tá bem”, temos a porta aberta e dizemos se precisar de alguma coisa estamos aqui” (Ent.Emp.\_1, 2024).

No caso do representante (Ent.Emp.\_2) refere que:

“As tarefas que faz é sozinha, tem uma pessoa que faz a supervisão, a cozinheira, ela é ajudante de cozinha, faz as tarefas todas de ajudante de cozinha, com a supervisão da cozinheira. Que inicialmente lhe deu as instruções do que devia fazer e tem feito” (Ent.Emp.\_2, 2024).

O representante (Ent.Emp.\_3) expõe que:

“No caso da “Maria”, ah- eu sei que quem faz quartos com ela, por exemplo as casas de banho ela não pode fazer, porque precisa de... porque precisava de ter um bocadinho mais de ah- capacidade visual, faz as camas, dividem as tarefas, lá está ajudam se mutuamente. A outra colega tem capacidade de trabalho, pronto, tem algumas dificuldades mais ah-, de raciocínio talvez, mas capacidade de força e de execução de tarefas praticas, ela, ela tem” (Ent.Emp.\_3, 2024).

Em relação aos critérios de atribuição das tarefas, que a pessoa com deficiência ou incapacidade desempenha, é mencionado pelo representante (Ent.Emp.\_1) que é “a nossa necessidade específica e é encaminhada a pessoa que se melhor enquadra à função”, no caso da instituição (Ent.Emp.\_2), o representante afirma que “adequamos a função”, e o representante (Ent.Emp.\_3) refere que:

“Os critérios foram estes que eu mencionei à pouco, que é, tentar que a “Maria” não faça trabalhos muito específicos que impliquem ter uma visão mais apurada, ah- e tentar que a outra colega, ah- infelizmente não me lembro do nome, como não foi o processo comigo, eu agora estou mais fora, ah- não, que não tenha muita necessidade de tomar de decisões. Pronto é mais executante” (Ent.Emp.\_3, 2024).

Em relação há existência de pausas ao longo do dia, segundo o representante (Ent.Emp.\_1), há e são,

“pausas fixas por grupo, eu aqui tenho os setores, tenho a parte da ação direta, trabalhador auxiliar, cozinha, lavandaria, e então para não juntar todas as pessoas ao mesmo tempo na pausa, a gente divide os quinze minutos de pausa, por cada sector, que elas são muitas e não pode ser toda a gente ao mesmo tempo. E elas tem lá a escala, e elas cumprem, cumprem” (Ent.Emp.\_1, 2024).

Também o representante (Ent.Emp.\_2) refere a existência de pausas, e o representante (Ent.Emp.\_3) menciona que:

“Tem, tem. Tem pausa para o almoço, uma hora, depois tem pequenas pausas ao longo do dia, tem sempre duas pausas, sempre que a “Maria” só faz quatro horas, por opção dela. Porque ela não pode aumentar a carga horária se não perde um apoio qualquer do Estado. E a outra colega,

fazia 8 horas, mas como é mãe solteira e mãe de três crianças, ela estava a faltar imenso e nós não iríamos renovar passado o período experimental, conversamos com ela e e percebemos que ela realmente queria isto, e optamos por de acordo com ela reduzir para as seis horas para ela conseguir dar , dar atenção aos filhos conseguir gerir a sua vida familiar e ter à mesma o emprego, coisa que eu, eu duvido que a maioria das empresas , a partir do momento em que pessoa faltasse duas três vezes, era logo, logo, não passava do período experimental. Isso por acaso orgulha me muito que: não pronto, quando, quando a chamamos não fomos capazes porque vimos que ela precisava mesmo de trabalhar, era só uma questão de ajustar, com boa vontade, acho que tudo se faz, não é? [gargalhada]” (Ent.Emp.\_3, 2024).

Promover a estabilidade de um horário mais flexível, em função da sua responsabilidade parental. Em relação há qualidade de trabalho da pessoa com deficiência ou incapacidade o representante (Ent.Emp.\_1) refere que:

“Posso lhe dizer que, no caso da nossa “Margarida “, temos que andar em cima dela, porque se nós não andarmos em cima dela, e se não houver uma colega, tanto que ela trabalha sempre com uma colega, que lhe espreme melhor a esfregona, ela não é tão perfeita, não é, pronto. Temos que lhe dizer, então, o chão está muito molhado, tem de espremer melhor a esfregona ou tem de dizer, tem de desencostar os moveis, por trás também se limpa, não é? Não é só pela frente. Temos que a ir lembrando, a “Margarida” é diferente, lá está, tem patologias diferentes, é perfeitíssima naquilo que faz, porque nada fica fora do sítio [gargalhada]. Isso também tem muito a ver com o tipo de pessoa se calhar, a “Bela” tem uma Deficiência diferente, não consigo explicar bem, não sei, é o atraso no desenvolvimento pronto, e depois é uma pessoa muito influenciável. Se a puxam para o bem, vai para o bem, se a puxam para o mal, ela vai para o mal, então temos aqui às vezes algumas situações que tenho que a chamar aqui, e passamos muito tempo a conversar para ver se ela não vai para o mal[suspiro]” (Ent.Emp.\_1, 2024).

E em relação ao desempenho da pessoa com deficiência ou incapacidade na elaboração das tarefas diárias, o representante (Ent.Emp.\_1) expõe que “o desempenho é avaliado de forma individual, consoante as características, não são iguais, depende das pessoas, por isso, das características das pessoas”. O representante (Ent.Emp.\_2) afirma, “está perfeitamente integrada, já faz parte dos quadros da empresa”, e no âmbito do desempenho “ah-, normalmente tem havido uma boa adaptação às tarefas, tem havido uma mais ou menos eficácia, mas em geral, tem havido uma boa adaptação. Porque nós também adaptamos o trabalho às circunstâncias da pessoa” (Ent.Emp.\_2, 2024). Por sua vez, o representante (Ent.Emp.\_3) afirma que, “eu diria que é quase normal às pessoas que nós temos sem deficiência”, “pode demorar um bocadinho mais de tempo, mas não é, não é notório, não é muito notório a diferença” (Ent.Emp.\_2, 2024).

Após terminar a entrevista, foi proposto a cada entrevistado acrescentar algo que considerasse pertinente. O representante (Ent.Emp.\_1), deixou uma reflexão:

“A única coisa que, é um comentário só que a dizer, relativamente a esta temática é que efetivamente eu acho, e é bom que tenham obrigado, porque é mesmo assim que tem que ser, a instituições, as entidades a começar a terem uma quota digamos assim de pessoas, porque lá está o aquilo que que estávamos a falar ao início[ conversa antes de ligar o gravação], ainda é muito visto como não prestam para trabalhar, deixem se estar aí, e acho muito bem que obriga, e devia ainda a ver mais este incentivo do apoio contratação, já ele é muito bom, mas devia haver ainda mais formas de, não é de darem dinheiro, não é isso, mas de, de despertarem as instituições, as entidades, todos né, para a importância de aproveitar esta, aproveitar não é no mau sentido, esta mão de obra que efetivamente estamos a ter tanta dificuldade em arranjar trabalhadores para estas áreas, que se calhar, conseguíamos, não em todas as funções, mas algumas funções ter resposta com estas pessoas que também precisam de trabalhar, devia de haver um bocadinho mais de consciencialização” (Ent.Emp.\_1, 2024).

O representante (Ent.Emp.\_3), acrescentou:

“Eu acho que é: acima de tudo aquela questão de sensibilização das empresas que é muito difícil, imagino que seja extremamente difícil, e acho que estes casos de sucesso devem ser mais divulgados. É importante as pessoas perceberem que dando uma oportunidade, as pessoas são flores que florescem, isto em tudo, às vezes as empresas não gostam de mães solteiras, não apostam em pessoas que venham a ter filhos nos próximos anos, e acaba por ser uma marginalização destas pessoas desprotegidas que podem ser pessoas com, deficiência, mães solteiras, famílias monoparentais, acabam todos por tar acho no mesmo barco, e:: é preciso quebrar mais este preconceito de das empresas, que é muito difícil. Acho que é essencialmente isso. [sorriso]” (Ent.Emp.\_3, 2024).

De forma conclusiva, os representantes entrevistados das três instituições, expõem um balanço positivo na contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade através de medidas de apoio à contratação. “A deficiência encontra-se relacionada com as condições sociais e económicas, sendo mediada por elas, tornando-se numa construção social, resultando da evolução da sociedade atual” (Figueira, 2012, p.16).

**Tabela 9-** Caracterização Socioprofissional das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade contratadas, segundo os empregadores

Id.	Divisão	Classificação	Classificação	Quais os critérios de atribuição	Pausas
	De tarefas	Qualidade de trabalho das P.D.I.	Desempenho de trabalho das P.D.I.	De tarefas de trabalho das P.D.I.	Durante o dia
1	Consoante as suas competências	Boa com Orientação	O desempenho consoante as características, não são iguais	A necessidade específica, a pessoa que se melhor enquadra à função	1 manhã/ almoço
2	Ajudante de cozinha	Boa	Bom desempenho	Adequamos a função	Sim
3	Consoante as suas competências	Quase igual aos outros colaboradores	Quase igual aos outros colaboradores	Pouca necessidade de tomar de decisões, mais executante	Pequenas pausas/ almoço

Fonte: Elaboração Própria, 2024

## Capítulo V - Discussão de Resultados

Neste capítulo depreende-se os resultados na perspectiva do trabalhador com deficiência intelectual e colaboração dos representantes da entidade empregadora, intervenientes diretos da triangulação nas medidas de apoio à contratação do cidadão com deficiência ou incapacidade através de organizações não governamentais. Com base na reflexão da análise de dados do (capítulo IV). Minudenciar narrativas que refletem o papel das organizações não governamentais na promoção e valorização do cidadão com deficiência intelectual, em contexto laboral.

Deste modo, verifica-se nesta amostra dos(as) Entrevistados(as)Trabalhadores e dos(as) Representantes das Entidades Empregadoras a participação das organizações não governamentais no processo de integração do cidadão com deficiência intelectual em mercado de trabalho. De modo transversal, à data das entrevistas os entrevistados usufruem de medidas no apoio à contratação ou Estágio Profissional.

### 5.1. Resultados da Amostra dos(as) Entrevistados(as)Trabalhadores

No que diz respeito às dinâmicas a nível familiar todos os(as) Entrevistados(as)Trabalhadores referem a partilha tarefas domésticas, contudo para os entrevistados que fazem parte de agregado familiar monoparental, verifica-se que a divisão e elaboração de tarefas é uma responsabilidade imprescindível no seu quotidiano, em particular, o entrevistado (Trab\_D) que refere coabitar com o pai que tem 80 anos de idade, enquanto a divisão de tarefas domésticas em que os entrevistados coabitam com ambos os progenitores tendem a ser de menor partilha. No conjunto observa-se que a partilha e responsabilização de tarefas domésticas pode estar associada a outros fatores alienados à deficiência.

Quanto à relevância em ganhar o seu próprio dinheiro a trabalhar, os entrevistados em que o seu rendimento faz parte do orçamento familiar para despesas mensais tendem a associar o dinheiro a poder de compra, enquanto os entrevistados que não participam nas despesas mensais ou desconhecem a gestão do seu próprio dinheiro, este, é associado a fonte de poupança. No

conjunto verifica-se que, ganhar o seu próprio dinheiro a trabalhar é importante, contudo, a sua relevância tem vários significados.

Em termos de autonomia na compra de vestuário, os entrevistados (Trab\_ A; E e F), não efetuam a compra de vestuário e calçado, têm os hábitos de consumo como os restantes entrevistados, todavia, não efetuam a aquisição dos bens e serviços sozinhos. Apesar disso, o tempo gasto em lazer é tendencialmente centrado em atividades fora de casa, todavia, sair com amigos não é uma prioridade da maioria dos entrevistados e percecionado com esquivéz.

Já no que representa a autonomia no percurso casa/trabalho verifica-se que não está associado exclusivamente à sua capacidade para se deslocarem sós, as dinâmicas familiares têm um papel relevante na promoção da sua autonomia. Assim, em alguns casos os pais transporta-os na maioria das vezes, todavia, para outros casos, a viagem do percurso para o trabalho é de autocarro e sem acompanhamento, com exceção de um entrevistado com mobilidade reduzida. Posto isto, de acordo com a amostra analisada as dinâmicas em contexto familiar são factualmente relevantes na construção de significados e valores que lhes podem proporcionar vários níveis de autonomia. Efetivamente, neste estudo confere-se que a autonomia da amostra é fortemente influenciada pela esfera privada. Quem demonstrou maior autonomia foram os entrevistados que tem maior responsabilização na realização de tarefas domésticas. Assimilou-se que quanto menor a envolvência dos entrevistados nas dinâmicas familiares, maior a tendência de influenciar a iniciativa na promoção de autonomia. Posto isto:

“Vincular a noção de autonomia à dignidade permite ainda lembrar que, como “sujeitos” e atores, as pessoas com deficiência têm direito à autodeterminação e a escolher livremente onde, como e com quem querem viver as suas vidas” (Pinto, 2018, p.7).

Quanto ao percurso escolar revela-se um dos fatores com maior número de opiniões negativas independentemente da faixa etária, porém, os entrevistados (Trab\_ E e D) referem que o percurso escolar foi bom, o entrevistado (Trab\_ D), refere-se à CERCI (Cooperação para a Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados) aquando se refere à escola. Na variável idade denota-se que, quanto menor a faixa etária maior a escolaridade da amostra.

Em relação à transição da escola para a vida profissional ativa, é a fase onde os entrevistados centram maior relevância, contrariamente aos significados atribuídos pelos entrevistados à escola, verifica-se que a frequência em formação profissional em áreas especializadas e aprendizagens mais práticas, revelam ter maior interesse para os entrevistados. Neste contexto as organizações não governamentais têm um papel de relevância no apoio, na integração e monitorização em formação profissional. Os dados analisados permitem concluir que a

formação profissional no ponto de vista dos entrevistados, promove aprendizagens em áreas especializadas e no ponto de vista do entrevistado (Trab\_ G) contribuem para dinâmicas positivas nas relações interpessoais.

Focando a atenção na importância do trabalho, as opiniões dividem-se, para uns entrevistados a relevância de ter um trabalho significa realização profissional, simboliza sentimento de pertença a algo, “sentir-se útil”, também é descrita a relevância em relação à dificuldade em manter um emprego e contribuir para independência económica, enquanto para os entrevistados (Trab\_ A e D) a importância do trabalho foi-lhes inculcado como algo essencial. Observa-se na amostra de dez cidadãos com deficiência intelectual que, as funções que desempenham não estão diretamente relacionadas com a variável escolaridade, mas associadas à autonomia na escolha de tarefas que gostariam de desempenhar e orientação da parte dos técnicos de acompanhamento na integração em mercado de trabalho. No conjunto de resultados verifica-se a contribuição dos(as) Entrevistados(as) Trabalhadores na escolha das funções que desempenham, e os entrevistados (Trab\_ C e H) também participaram na escolha do local a estagiar. Estas medidas descritas pelos entrevistados contribuem para a sua participação na preferência das entidades empregadoras na área de formação profissional que frequentaram.

Em termos de experiência de trabalho verificou-se que está associado a trabalho precário, formação profissional ao longo do tempo em várias áreas de especialização e estágio de trabalho, conseqüentemente, com interrupções por motivos vários, desistência de formação por múltiplos motivos, incompatibilidade com as tarefas a realizar em contexto laboral, dificuldades no relacionamento interpessoal em contexto laboral e término de estágio sem viabilidade de contratação. Quanto aos entrevistados (Trab\_ A e G) estão em experiência de trabalho pela primeira vez, por meio de encaminhamento pelo IEFPP.

De acordo com as entrevistas realizadas, no primeiro dia de trabalho os entrevistados sentiram-se bem acolhidos tendo uma boa receção, porém, dois entrevistados (Trab\_ G e J) relatam “nervosismo”. No que diz respeito às tarefas observa-se que estão estreitamente associadas a atividades práticas, de reposição, organização de roupa, limpeza e auxílio na preparação e corte de alimentos.

Quanto às relações interpessoais em contexto laboral, as opiniões tendem a dividir-se, enquanto para uns a preferência na realização de tarefas prioriza a cooperação, para outros trabalhar

sozinhos, evita conflitos, ainda assim, para os entrevistados (Trab\_A; D; H e I) referem “ser indiferente” a concretização das tarefas práticas sozinhos ou com colegas. Aclarando que, o mais importante nas relações com os colegas de trabalho é uma boa relação, cooperação, interajuda, o saber comunicar, “ajudar mais” e a disciplina.

Quanto às questões dirigidas ao processo contratual, os tipos de contrato de trabalho, como as suas cláusulas, e o salário auferido tendem a desencadear relutância em responder e desconhecimento no caso da maioria dos entrevistados. Em alguns casos verifica-se que os técnicos de acompanhamento das organizações não governamentais também fazem parte da rede de apoio formal dos entrevistados, sendo eles, a referência para os entrevistados (Trab\_B e C) mesmo em contexto de trabalho, os restantes entrevistados procuram num elemento familiar o apoio na tomada de decisões, no caso dos entrevistados (Trab\_A; E e G) é a mãe.

## 5.2. Resultados da Amostra dos(as) Representantes das Entidades Empregadoras

No conjunto das entrevistas direccionadas para os representantes de entidades empregadoras observa-se o contributo das organizações não governamentais por intermédio de medidas de apoio na contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade, porém, do ponto de vista do empregador ainda parece haver empresas com reticências na contratação quanto à sua viabilidade. De modo transversal, à data das entrevistas os representantes de três entidades empregadoras referem empregar pessoas com deficiência ou incapacidade, dando o seu testemunho da experiência.

Verifica-se que no recrutamento, as pessoas com deficiência intelectual foram encaminhadas por intermédio de uma organização não governamental através de medidas de apoio à contratação, após a frequência de formação profissional, particularmente, nestes casos específicos na área de lavandaria, na área de empregada de andares e ou na área de pastelaria. A contratação à data da entrevista, perfaz cinco colaboradores, duas entidades empregadoras com a contratação de dois colaboradores cada uma, e uma entidade empregadora com a contratação de um colaborador. Verifica-se que as contratações são todas a colaboradores do género feminino e a faixa etária entre os 33 anos e os 50 anos, não tendo sido referenciado qualquer objecção ou preferência relacionado com o género.

No que diz respeito aos três representantes contatados, verifica-se a sua participação no recrutamento, na seleção e na contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade para as instituições onde desempenham funções técnicas, neste sentido, foi corroborada a parcela de responsabilidade de cada representante na contratação, integração e valorização do cidadão com deficiência ou incapacidade em contexto de trabalho. Não obstante à sua cota de responsabilidade, todos os representantes afirmam que recomendariam o recrutamento de pessoas com deficiência ou incapacidade a outras empresas, focando a relevância na responsabilização social. Da Veiga (2013) inspirado por Grewal *et al.* (2002), Molloy, Knigh e Woodfield (2003) “apontam para uma melhoria geral da situação social e das oportunidades das pessoas com deficiência nas últimas décadas, ainda que as barreiras atitudinais permaneçam estruturalmente cativas” (Grewal *et al.*, 2002, Molloy, Knigh e Woodfield ,2003, citado por Da Veiga, 2013, p.42).

Quanto às estratégias adotadas para a adaptação dos colaboradores ao contexto laboral no primeiro dia de trabalho, os representantes assumem a relevância de dinâmicas que envolvam todos os intervenientes na promoção da inclusão, nomeadamente, a apresentação do espaço, apresentação dos colegas de trabalho e da pessoa de referência, este apoio confere-se idêntico para pessoas com ou sem deficiência.

Relativamente aos critérios de atribuição das tarefas que a pessoa com deficiência ou incapacidade desempenha nestas instituições, verifica-se o enquadramento da função às características individuais e tarefas mais práticas que não estejam diretamente relacionadas com capacidade intelectual, ou seja, “que não tenha muita necessidade de tomar de decisões (...) mais executante “exposto pela (Ent.Emp.\_3), tendem a adaptar as funções à pessoa em vez da pessoa às funções, a (Ent.Emp.\_1) alega que “é a necessidade específica e é encaminhada a pessoa que melhor se enquadra à função”. Em relação aos recursos humanos direcionados para desempenhar a mesma função que a pessoa com deficiência ou incapacidade, verifica-se que, enquanto nas (Ent.Emp.\_1 e 3) as funções são relativamente iguais para todos os colaboradores, com ou sem deficiência que tenham a mesma categoria profissional, na (Ent.Emp.\_2) a categoria profissional de ajudante de cozinha é exclusiva para a colaboradora. Neste sentido, no conjunto dos resultados observa-se que se adotam estratégias com o objetivo de colmatar dificuldades na sua integração, todavia, no horário de trabalho denota-se assimetrias, num caso em particular, um horário mais flexível, em função da sua responsabilidade parental.

Já em termos de atividades de lazer promovidas pelas entidades empregadoras fora do horário laboral, restringe-se ao lar para idosos, verifica-se que impulsiona no Natal, a partilha e valorização da interação de todos os colaboradores.

No que diz respeito à classificação atribuída pela entidade empregadora, à relação interpessoal entre todos os colaboradores, é exposta a nível da boa comunicação e da interajuda. Apesar disso, em caso de conflito, são responsáveis por resolver alguma eventualidade que coloque em causa o bom funcionamento e relacionamento interpessoal dentro da instituição. Verifica-se nesta amostra de dados o cuidado de neutralização de impactos.

Quanto à categorização da qualidade do trabalho e do desempenho da pessoa com deficiência ou incapacidade na realização de tarefas, verifica-se a sua monitorização mais ou menos permanente consoante a sua autonomia, há um entendimento de “uma mais ou menos eficácia”, porém, uma boa adaptação, do ponto de vista do empregador. A avaliação é de forma individual, sendo a autonomia assimétrica, segundo os critérios associados na atribuição das tarefas. Reforçando a adaptação do trabalho às circunstâncias, expondo “quase normal às pessoas (...) sem deficiência”, com um ritmo menos sistematizado, todavia “não muito notório a diferença”. Deste modo, verifica-se nesta amostra dos(as) Representantes das Entidades Empregadoras ponderação nas funções de autonomia em contexto laboral de acordo com as características individuais que cada colaborador.

### 5.3. Comparação de Resultados do Universo da Amostra

Comparando agora os resultados das entrevistas efetuadas aos Entrevistados(as) Trabalhadores e os resultados das entrevistas dirigidas aos Representantes das Entidades Empregadoras, nomeadamente, à Diretora de uma Unidade Hoteleira, ao gerente de um espaço comercial e à Diretora Técnica de um lar para idosos, sobre experiência de recorrer a medidas e programas de incentivo à contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade, verificam-se semelhanças na relevância adjudicada, todavia, na ótica do empregador a responsabilidade social e na ótica do cidadão com deficiência intelectual, a relevância assume vários significados sociais e económicos. Já no que representa a formação profissional, os dados analisados permitem concluir que a formação profissional no ponto do cidadão com deficiência intelectual,

promove aprendizagens em áreas especializadas e contribuem para dinâmicas positivas nas relações interpessoais. Neste contexto as organizações não governamentais têm um papel relevante na integração, no apoio, na monitorização e no encaminhamento para estágio profissional em contexto laboral.

Resumidamente, a amostra deste estudo, demonstra que a experiência de trabalho mesmo com o apoio de medidas à contratação está associada a trabalho precário, formação profissional ao longo do tempo em várias áreas de especialização e estágio em contexto de trabalho, conseqüentemente, com interrupções por motivos vários e término de estágio sem viabilidade de contratação, em alguns casos. Na amostra constituída por cidadãos com deficiência intelectual o tempo de função em contexto profissional mais longo, à data da entrevista é de 1 ano e 6 meses e o mais recente, assume-se, menos de 6 meses por faltas de dados objetivos, enquanto na amostra constituída pelos representantes de entidades empregadoras, verifica-se que a contratação mais longa à data da entrevista, é de 4 anos e a contratação mais recente 6 meses. Em relação às tarefas, verifica-se que estão estreitamente associadas a atividades práticas, de reposição, organização de rouparia, limpeza e auxílio na preparação e corte de alimentos. No conjunto observa-se que no que diz respeito ao relacionamento interpessoal entre colaboradores, à data da entrevista não apresentam conflitos significativos, porém, ao longo da experiência em contexto de trabalho, são reportadas situações que geram sentimentos de exclusão. No total de 13 participantes, a amostra foi composta por 6 entrevistados do género masculino e 7 entrevistados do género feminino. Apesar da entidade de medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade, ainda hoje, é experienciado relutância quanto à sua exequibilidade. Em síntese, verifica-se que o papel das organizações não governamentais enquanto mediador na valorização do cidadão com deficiência intelectual é significativo tanto para quem contrata como para quem é contratado. Como referiu Da Veiga (2013, p. 42):

“Atualmente, um dos problemas no estudo das representações sociais da deficiência reside no chamado efeito de desejabilidade social que os entrevistados ou inquiridos podem dar às suas respostas. De facto, verbalizar o que se pensa sobre a deficiência pode ser contaminado pela influência do que é socialmente aceitável dizer, não tendo correspondência sobre qual será o comportamento efetivo aquando do confronto com a realidade da deficiência”.

## Conclusão

A dissertação foi desenvolvida com o intuito de compreender o papel das organizações não governamentais na promoção e valorização do cidadão com deficiência intelectual, em contexto laboral. Neste sentido, foi analisada a perspectiva do cidadão com deficiência intelectual e o testemunho de representantes de entidades empregadoras. Os dados analisados apresentam várias interpretações da relevância atribuída às organizações não governamentais e como pode ser influenciada consoante a realidade socioeconómica a que cada indivíduo se intitula.

Neste seguimento, seis de dez entrevistados/trabalhadores com idades compreendidas entre os 21 anos e os 55 anos, vive com um dos progenitores ou com ambos e todos partilham tarefas domésticas, potencializando a autonomia individual em contexto familiar e promoção de competências sociais benéficas à sua integração em mercado de trabalho. Para alguns, a autonomia na elaboração de tarefas do quotidiano é imprescindível, em específico quem faz parte de um agregado familiar monoparental e é filho único. De qualquer forma, a dinâmica observada confere que a autonomia da amostra dos entrevistados/trabalhadores é fortemente influenciada pela esfera privada.

No que diz respeito ao percurso escolar a maioria dos entrevistados/trabalhadores referem “não gostar da escola”, todavia, descrevem a frequência em formação profissional para adultos, como instrumento instigador de aprendizagens, “ter preparação” um dos fatores que incita a sua autonomia na elaboração de tarefas, contribuem para dinâmicas positivas nas relações interpessoais e coopera para o seu bem-estar em contexto laboral. Neste contexto as organizações não governamentais têm um papel de relevância para os entrevistados/trabalhadores, no encaminhamento, na integração em áreas do seu interesse e monitorização em formação profissional. No que diz respeito às entidades empregadoras a relevância das organizações não governamentais recai na mediação ao incentivo à contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade através de medidas e programas de apoio ao emprego.

Focando a importância em ganhar o seu próprio dinheiro a trabalhar, também é fortemente classificado como relevante em termos de autonomia económica, poder de compra e poupança, “juntar dinheiro para ver a minha família um dia”, a gestão económica familiar é imprescindível para o bem-estar comum. Verificou -se que nos hábitos de consumo, três

entrevistados/trabalhadores não efetuam a aquisição de bens e serviços sozinhos. Neste sentido, a rede de apoio torna -se um fator fundamental.

A nível do trabalho, na sua generalidade evidencia ser a via em que a sua relevância tem mais diversidade de opiniões. Para os entrevistados/trabalhadores expressa realização profissional, representa sentimento de pertença a algo, “sentir-se útil”, também é associado a algo dificilmente tangível, dificuldade em manter, a escassez de trabalho relacionado à insuficiência de competências práticas e como base para a independência económica. Para outros a importância do trabalho foi-lhes inculcada como algo essencial, “tão temos de trabalhar né?”.

O contributo dos representantes das entidades empregadoras, visa a responsabilidade social na construção de um novo paradigma, para “pessoas desprotegidas que podem ser pessoas com deficiência, mães solteiras, famílias monoparentais”, a viabilidade em “manter” os postos de trabalho e a importância das organizações não governamentais na “divulgação” de casos de sucesso e no reforço de naturalizar a contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade junto das empresas, “é preciso quebrar mais este preconceito (...) das empresas, que é muito difícil”.

Quanto às funções que os entrevistados/trabalhadores desempenham, não estão diretamente relacionadas com a variável escolaridade, mas associadas à autonomia na escolha de tarefas, do local a estagiar e da orientação dos técnicos de acompanhamento na integração em contexto laboral, medidas descritas pelos entrevistados que contribuem para a sua participação na integração social e na preferência de empregabilidade na área de formação profissional que frequenta. Os representantes das entidades empregadoras proferem o apoio das organizações não governamentais no recrutamento e na seleção de colaboradores, “a nossa necessidade específica e é encaminhada a pessoa que se melhor enquadra à função”, cooperando para a motivação pessoal e apoio na integração no meio laboral de acordo com as características individuais. As funções atribuídas às pessoas com deficiência não são distintas das funções desempenhadas pelos colaboradores com a mesma categoria profissional, com ou sem deficiência, mas monitorizadas por um colega de referência, todavia, no conjunto da amostra de pessoas com deficiência intelectual e o testemunho de representantes de entidades empregadoras, observa-se que a elaboração de tarefas apresentadas estão estreitamente associadas a atividades práticas, de reposição, organização de rouparia, limpeza e auxílio na preparação e corte de alimentos.

Explorando a dinâmicas do relacionamento interpessoal intrínseco ao meio laboral, as opiniões tendem a dividir-se na preferência da realização de tarefas, há quem priorize a cooperação, não obstante aos que “trabalhar sozinhos” é melhor, evita conflitos, ainda assim, “ser indiferente” a preferência na concretização de tarefas práticas, sozinhos ou com colegas, não parece interferir diretamente na “boa” relação entre colegas. Aclarando que, para os entrevistados/trabalhadores o mais importante nas relações a nível profissional entre colegas de trabalho é, uma boa relação, cooperação, interajuda, o saber comunicar, “ajudar mais” e a disciplina. Relativamente à amostra concernente aos representantes das entidades empregadoras, aludem um bom relacionamento interpessoal entre todos os colaboradores, uma boa “colaboração entre todos, da parte da pessoa deficiente e da parte dos colegas”, ressaltando que, na eventualidade de conflitos há um técnico de acompanhamento de referência, “a doutora “Conceição”, mencionado pelos entrevistados/trabalhadores, e responsabilidade assegurada da parte dos representantes das entidades empregadoras, em mediar dificuldades ao nível da comunicação e da interação “quem costuma resolver sou eu (...) estou cá para isso, faz parte das funções da gerência”.

Em relação aos três objetivos específicos da dissertação, os dois primeiros visam identificar medidas adicionais de (trabalho digno) e descrever dinâmicas (motivacionais) pessoais e de integração na equipa em contexto laboral, que valorize o bem-estar do cidadão com deficiência intelectual de acordo com as características individuais, com o objetivo de colmatar dificuldades persistentes ao nível da comunicação e ao nível da interação. Analisando os resultados para dar resposta a estes objetivos específicos consignados, verificou-se que as descrições apresentadas relacionam as medidas de apoio à contração do cidadão com deficiência e ou incapacidade, aos fatores sociais e económicos, que impulsionam as instituições a contratar, sublinhado apenas que ainda há entidades reservadas há exequibilidade na contratação de pessoas com deficiência. Os fatores a nível social depreendem-se da relevância atribuída pelos representantes das entidades empregadoras há responsabilidade social, nomeadamente, a ponderação na atribuição de funções que priorize a capacitação na execução de tarefas de acordo com as características individuais de cada colaborador, dinâmicas organizadas para a adaptação dos colaboradores no primeiro dia de trabalho, um colega de trabalho de referência no apoio à realização das tarefas, apoio que se confere idêntico para pessoas com ou sem deficiência e funções semelhantes para todos os colaboradores com a mesma categoria profissional na promoção da inclusão. A nível económico, os apoios à

contratação e para o colaborador a atribuição de um salário mensal com referência ao \* nível de qualificação e valores consignados no Decreto-*lei n.º 290/2009*.

O terceiro e último objetivo específico pretendia analisar fatores que potenciam a autonomia (na elaboração de tarefas) do cidadão com deficiência intelectual, em contexto laboral de acordo com as características individuais. Segundo os representantes de entidades empregadoras a sua monitorização na elaboração de tarefas “mais ou menos” permanente é avaliada consoante a sua autonomia, reforçando a adaptação do trabalho às circunstâncias, há um entendimento de “uma mais ou menos eficácia”. A avaliação é de forma individual, sendo a autonomia assimétrica e segundo os critérios associados na atribuição das tarefas.

Verifica-se que a maioria dos entrevistados/trabalhadores têm apoio na elaboração das atividades propostas, porém, casualmente procuram ajuda, priorizam a sua autonomia na elaboração de tarefas e usufruem de supervisão na conclusão das tarefas, de modo igual manifestam recorrer a pessoas de referência, como apoio na tomada de decisões.

De modo transversal, à data da realização das entrevistas, os Entrevistados(as)Trabalhadores e os Representantes das Entidades Empregadoras, patenteiam um balanço positivo em relação à valorização das medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência e ou incapacidade, todavia, ambas as partes denotam obstáculos à contratação a longo prazo, no caso dos empregadores em manter todos os colaboradores no quadro da empresa, e em relação aos trabalhadores frequentarem várias formações e a expectativa de ficar naquele posto de trabalho “fui, eu faço tudo por tudo para tar lá, gosto do meu trabalho”. Neste sentido, nesta amostra denota-se consciencialização do problema associado ao trabalho precário.

Em relação à pergunta de partida que norteou o desenvolvimento da presente dissertação, interrogava a relevância das organizações não governamentais na valorização do bem-estar do cidadão com deficiência intelectual integrado em mercado de trabalho. Na perspetiva dos(as) entrevistados(as) as organizações não governamentais priorizam a capacitação dos indivíduos em relação às suas preferências e ou necessidades do mercado de trabalho, encaminham recursos humanos para áreas formativas e monitorizam as contratações para estágio profissional em contexto laboral, contudo, ainda há um longo caminho a percorrer. No sentido que:

“ainda é muito visto como não prestam para trabalhar, deixem se estar aí, e acho muito bem que obriga, e devia ainda a ver mais este incentivo do apoio contratação, já ele é muito bom, mas devia haver ainda mais formas de, não é de darem dinheiro, não é isso, mas de, de despertarem as instituições, as entidades, todos (...) para a importância de aproveitar (...) aproveitar não é no mau sentido, esta mão de obra que efetivamente estamos a ter tanta dificuldade em arranjar trabalhadores para estas áreas, que se calhar,

conseguíamos, não em todas as funções, mas algumas funções ter resposta com estas pessoas que também precisam de trabalhar, devia de haver um bocadinho mais de consciencialização” (Ent.Emp.\_1, 2024).

## Referências bibliográficas

- Almeida, A. J. (2007). Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. *Sísifo: revista de ciências da educação*, (2), 51-58. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.26/4221>
- Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental. (2022). *alto mar (1º ed.)*. Gráfica Eborense.
- APS. Código Deontológico. Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia. 2019. Disponível em: <https://aps.pt/pt/codigo-deontologico/>.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo. (70º ed.)* Lisboa
- Brazão, F. S. M. (2018). *Integração de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: uma análise a partir da perspectiva dos empregadores* [Dissertação de mestrado, Universidade de Évora]. Repositório Universidade de Évora. Disponível online em: <https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/24366>
- Carapinha, M. D. B. (2015). *Trabalho para todos: a integração profissional das pessoas com deficiência no mercado de trabalho*
- Carvalho, S. H. M. D. (2011). *Barreiras multiformes e atividades desenvolvidas no Complexo de Lomar, em Braga: contributos para a inclusão social* [Dissertação de mestrado, Universidade de Braga]. Repositório Universidade de Minho. Disponível online em: <http://repositorium.uminho.pt/handle/1822/19770>
- Da Silva, J. A. (2012). Norbert Elias. *O processo civilizador: Uma História dos costumes. Humanidades em diálogo*, 4 (2), 195-200. Disponível online em: <https://doi.org/10.11606/issn.1982-7547.hd.2012.106218>
- Dias, S. D. S., & Oliveira, M. C. S. L. D. (2013). *Deficiência intelectual na perspectiva histórico-cultural: contribuições ao estudo do desenvolvimento adulto. Revista Brasileira de Educação Especial*, 19, 169-182. Disponível online em: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382013000200003>
- da Veiga, C. V. (2013). A (re) construção da deficiência no imaginário juvenil. O sistema de representações de jovens estudantes do 3º ciclo do Ensino Básico. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, (3), 37-60.
- Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro. Diário da República n.º 197/2009, Série I de 2009-10-12. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Lisboa Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/290-2009-491685>

Elias, N. (2001). *Solidão dos moribundos*. Rio de Janeiro: J.

Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (2021-2025). Disponível online em: <https://www.inr.pt/documents/11309/284924/ENIPD.pdf> consultado em 8/10/2022

Ferreira, V.S. (2014). Artes e Manhas da entrevista compreensiva. *Saúde e sociedade*, 23, 979-992. Disponível online em: <http://hdl.handle.net/10451/12351>

Flick, U. (Ed.). (2013). *O manual SAGE de análise de dados qualitativos*. Sábio.

Flick, U. (2015). *Apresentando a metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes para fazer um projeto de pesquisa*. Sábio.

Fialho, J., & Santanita, C. (2017). Revisitando Norbert Elias e os seus Contributos para a Teoria Sociológica: O foco no indivíduo e na sociedade. *Desenvolvimento e Sociedade*, 1(1), 131-146.

Figueira, D. S. S. F. (2012). *Acesso ao Mercado de Trabalho: o caso das pessoas com Deficiência Mental* [Dissertação de mestrado, Universidade da Beira Interior]. Disponível online em: <https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/2759/1>

Fontes, F. & Martins, B. S. (Orgs.). (2023). *A deficiência em Portugal: Lugares, corpos e Lutas*. Imprensa da Universidade de Coimbra, 1-244. Consultado a 05/01/2024, Disponível online em: <https://doi.org/10.14195/978-989-26-2424-2>

Fontes, A., Camara, M. J., Trindade, S., Albuquerque, J. L., Olim, A., Bernardes, R., Tavares, S. & Ferreira, R. D. In: Moreira, T. C. (coord.), Dray, G. (coord.); Das Neves, A. L. (coord.), (2022). *Livro verde sobre o futuro do trabalho*. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Disponível online em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/-/livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho-2021>

Garghetti, F. C., Medeiros, J. G., & Nuernberg, A. H. (2013). Breve história da deficiência intelectual. *Revista Eletrónica de Investigação e Docência (REID)*, (10). Disponível online em: <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/994>

Gaspar, N. M. F. (2018). *Perceção dos empregadores de pessoas com deficiência sobre a inclusão no mercado de trabalho* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Bragança]. Instituto politécnico de Bragança.

Goffman, E. (1988, 1963) *Estigma – Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro: Zahar.

Goffman, E. (2011). A representação do eu na vida cotidiana: A representação do eu na vida cotidiana (10.º ed.). Editora Vozes.

Gomes, J. C., Neto, L., & Vítor, P. T. (2020). Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. *Imprensa Nacional–Casa da moeda*. ISBN: 978-972-27-2872-0

Guerra, I. C. (2006). Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo: *sentidos e formas de uso*. Lucerna.

Harlos, F. E. (2012). Sociologia da deficiência: vozes por significados e práticas (mais) inclusivas.

Johnson, A. G. (1997). Dicionário de Sociologia: *guia prático da linguagem sociológica: tradução*. Ruy Jungmann. Rio de Janeiro. (ed). Jorge Zahar.

Ke, X., & Liu, J. (2015). *Deficiência Intelectual*. In J.M. Rey, (ed), IACAPAP e-Textbook of Child and Adolescent Mental Health. (edição em Português; Dias Silva, F. (ed).: International Association for Child and Adolescent Psychiatry and Allied Professions. Genebra. Disponível online em: <http://www.dislexia.org.br>

Kovács, I., Casaca, S. F., Ferreira, J. M. C., & Sousa, M. T. D. (2006). Flexibilidade e crise de emprego: tendências controversias. <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/1996>.

Lei Nº 4/2019 da Assembleia da República. (2019). Diário da República: I série, n.º 7. <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2019/01/00700/0008900090.pdf>

Malhado, C. P. (2013). *A deficiência mental e o mundo laboral: representações e vivências*. [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Bragança]. Instituto politécnico de Bragança. Disponível online em: <https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/9269/1/>

Martins, B. S., Fontes, F., Hespanha, P., & Berg, A. (2012). A emancipação dos estudos da deficiência. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (98), 45-64. Disponível online em: <https://doi.org/10.4000/rccs.5014>

Martins, B. S. & Fontes, F. (orgs.). (2016). *Deficiência e Emancipação Social*. Para uma crise da normalidade. *Almedina*, (16), 7-187. Disponível online em: [https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/80245/1/Conclusao\\_Deficiencias%20insubmissas.pdf](https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/80245/1/Conclusao_Deficiencias%20insubmissas.pdf)

Martins, I. A. A. (2017). *Políticas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho* [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório da escola de sociologia e políticas públicas. Disponível online em: <https://repositorio.iscte-iul.pt>

Morais, K. H. (2017). O mercado de trabalho e a pessoa com Deficiência Intelectual: *entraves e oportunidades*. *Revista Espacios*, 38(12), 1-10. <https://revistaespacios.com/a17v38n12/a17v38n12p26.pdf>

Moreira, L. M. D. A. (2011). Deficiência intelectual: *Conceitos e Causas*. (3.<sup>a</sup> ed.). EDUFBA. Disponível online em: <http://dx.doi.org/10.7476/9788523211578>

Pacheco, E. M. (2022). *Discriminação no mercado de trabalho: uma análise empírica*. [Dissertação de mestrado, Universidade dos Açores]. repositório da Universidade de Ponta Delgada. Disponível online em: <https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/6271/1/>

Pereira-Silva, N. L., Furtado, A. V., & Andrade, J. F. C. D. M. (2018). *A inclusão no trabalho sob a perspetiva das pessoas com deficiência intelectual*. *Temas em psicologia*, 26(2), 1-14. Disponível em: <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-17Pt>

Pessoa, F. (2023). Livro do desassossego. (Ed. Revista e atualizada). Brasil. companhia de bolso. Disponível online em: <https://agrcanelas.edu.pt/blogs/biblioteca/files/2012/11/Livro-do-Desassossego-.pdf>

Piccolo, G. M., & Mendes, E. G. (2013). Contribuições a um pensar sociológico sobre a deficiência. *Educação & Sociedade*, 34, 459-475.

Pinto, P. C. (2014). Deficiência, sociedade e direitos: a visão do sociólogo. *Lisboa: Instituto de Ciências Jurídico-Políticas*, 200.

Pinto, P. C. (2018). Por uma sociologia pública: repensar a deficiência na ótica dos direitos humanos. *Análise Social*, 53- 229 (4), 1010-1035. Disponível em: <https://doi.org/10.31447/as00032573.2018229.07>

Pinto, P. C., Neca, P., & Bento, S. (2022). *Pessoas com deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2021*. Observatório da Deficiência e Direitos Humanos. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. Disponível online em: <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt>

Quivy, R., Campenhoudt, L., & Santos, R. (1992). *Manual de investigação em ciências sociais*.

Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1998). *Manual de Investigação em ciências sociais – trajetos*. (2.<sup>a</sup> ed.). Lisboa: Gradiva

Resende, J. M. (1999). *A Construção Social do Corpo nas Sociedades de Modernidade Tardia*: disposições corporais distintas e a corporalidade como recurso mobilizado nas relações e trajetórias sociais. *Fórum Sociológico*, 1-2 (2), 9-40.

Resende, J. M., & Carvalho, J. M. (2020). Travessias de seres (in) capacitantes. *Terceiro Milênio: Revista Crítica de Sociologia e Política*, 14 (1), 149-171.

Rodrigues, F. A. F. (2022). *A empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade: o caso dos diplomados do Ensino Superior* [Dissertação de mestrado, Instituto superior do Porto da Universidade Politécnico de Porto]. <http://hdl.handle.net/10400.22/23383>

Salvado, A. M. (2012). A deficiência na sociologia portuguesa: investigação e contextos institucionais.

Santos, A. C. S. (2014). *Inserção socioprofissional e empregabilidade da pessoa com deficiência: contributos das ofertas de formação* [Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra]. FEUC. Disponível online em: <https://core.ac.uk/download/pdf/43577646.pdf> consultado em 21/05/2023

Serrano, M. M. (2010). “A gestão de recursos humanos. suporte teórico, evolução da função e modelos”. *Working Papers*, nº1/10. Socius/ISEG Disponível online em: <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/index.htm>

Silva, J. A. (2019). Sociedade e indivíduo: A Sociologia Configuracional de Norbert Elias. *CS Online-Revista Eletrônica de Ciências Sociais*, (29), 232- 245. Disponível online em: <https://doi.org/10.34019/1981-2140.2019.17586> consultado em 9/10/2022

Soares, A. C. G. P. R. (2021). *A transição para a vida ativa de jovens com necessidades especiais* [Dissertação de mestrado, Universidade de Beja]. Repositório Universidade de Beja. Disponível online em: <http://repositorio.ipbeja.pt>

Tapadinhas, M. O. M. (2015). *Eficácia do modelo de emprego apoiado na adaptabilidade e empregabilidade do cidadão com deficiência intelectual* [Dissertação de mestrado, Universidade de Évora]. Repositório Universidade de Évora. Online em: <http://hdl.handle.net/10174/16974>

Valladares, L. (2007). Os dez mandamentos da observação participante. *Revista brasileira de ciências sociais*, 22, (1-3)153-155.

Veiga, C., Fernandes, L. M., & Verdugo, M. A. (2021). Nota introdutória: mais investigação, melhor inclusão.

Vieira, M. M., Diogo, A. M., & Marques, A. P. (2020). Ética e deontologia no exercício da Sociologia: Novos desafios. *Sociologia On Line*, 1-20.

## Apêndices

### Apêndice I- Modelo de Análise

#### **Empregabilidade do cidadão com (In)capacidade: Um olhar sociológico da propiciação das organizações não governamentais na perspectiva do cidadão com deficiência intelectual**

##### **Pergunta de Partida, Objetivo Geral, Questões de Investigação e Objetivos Gerais**

**Pergunta de Partida:** Qual a relevância das organizações não governamentais na valorização do bem-estar do cidadão com deficiência intelectual integrado em mercado de trabalho?

**Objetivo Geral:** compreender o papel das organizações não governamentais, na promoção e valorização do cidadão com deficiência intelectual, em contexto laboral.

<b>Questões de Investigação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Conceito</b>	<b>Dimensão</b>	<b>Indicador</b>
Como é que o cidadão com deficiência intelectual descreve e avalia medidas, que valorizem o seu bem-estar em contexto laboral?	Identificar medidas adicionais (trabalho digno) em contexto laboral que valorize o bem-estar do cidadão com deficiência intelectual, com o objetivo de colmatar dificuldades persistentes ao nível da comunicação e interação.	Perfil sociodemográfico	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Sociodemográfica</li><li>○ Socioprofissional</li></ul>	Dados pessoais
		Medidas motivacionais de bem-estar	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Relações sociais</li><li>○ Relações interpessoais no trabalho</li></ul>	Fatores motivacionais
De que modo, o cidadão com deficiência intelectual descreve	Descrever dinâmicas (motivacionais) pessoais e de integração na equipa, de		<ul style="list-style-type: none"><li>○ Práticas</li><li>○ Representações</li></ul>	

e avalia dinâmicas que promovem o seu bem-estar de acordo com as suas características individuais?	promoção ao bem-estar do cidadão com deficiência intelectual no meio laboral de acordo com as características individuais.	Dinâmicas		Quotidiano
Quais os fatores, que potenciam a autonomia na elaboração de tarefas, em contexto laboral de acordo com as características individuais?	Analisar fatores que potenciam a autonomia (na elaboração de tarefas) do cidadão com deficiência intelectual em contexto laboral de acordo com as características individuais.	Fatores de Autonomia	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Experiência Profissional</li> <li>○ Tipos de Estratégias</li> </ul>	Valorização

### Problematização: Operacionalização e Conceptualização

Questões de Investigação	Objetivos de Investigação (específico)	Conceito	Dimensão	Indicador	Produção de Dados (Inq. Entrevista)	Questão a incluir no guião
Como é que o cidadão com deficiência intelectual descreve e avalia medidas, que valorizem o seu bem-estar em contexto laboral?	Identificar medidas adicionais (trabalho digno) em contexto laboral que valorize o bem-estar do cidadão com deficiência intelectual, com o objetivo de colmatar dificuldades	<b>Perfil Sociodemográfico</b>	Sociodemográfica	Idade	<b>IE</b>	Idade: ____
				Residência		Onde vive?
				Estado civil		Qual o seu estado civil?
				Agregado Familiar		Com quem vive?
				Habilitações Literárias		Qual a sua escolaridade?

	persistentes ao nível da comunicação e interação.			Meio de transporte		Que transporte utiliza para se deslocar?	
				Profissão		Neste momento está ocupado a nível profissional?	
				Socioprofissional		Descrição da situação atual	Que atividades faz no trabalho?
						Importância do mercado de trabalho	Porque é que é importante este trabalho?
							Com quem fala quando precisa resolver alguma situação de dúvida?
				Procedimentos burocráticos		<b>IE</b>	Se tiver de faltar ao trabalho, a quem tem de justificar a sua ausência?
							Como recebe o salário?

		<b>Medidas motivacionais de bem-estar</b>	Relações sociais	Fatores motivacionais	Como ocupa os seus tempos livres?
					Qual foi a última vez que saiu com os amigos?
					No seu quotidiano, em casa, tem hábitos de partilha de tarefas?
					Quem compra a sua roupa e calçado? Porquê?
			Relações Interpessoais no trabalho		Gosta de trabalhar sozinho/a ou com colegas?
					Normalmente, com quem almoça?
					Pode-me descrever a relação que tem

						com os colegas de trabalho?
					<b>IE</b>	O que para si é mais importante na sua relação com os colegas de trabalho?
De que modo, o cidadão com deficiência intelectual descreve e avalia dinâmicas que promovem o seu bem-estar de acordo com as suas características individuais?	Descrever dinâmicas (motivacionais) pessoais e de integração na equipa, de promoção ao bem-estar do cidadão com deficiência intelectual no meio laboral de acordo com as características individuais.	<b>Dinâmicas</b>	Práticas			Gosta das atividades que faz?
				Quotidiano		Qual é o horário de trabalho?
			Tem pausas para lanche durante o dia?			
			Quais são os dias de folga semanal?			
			É importante para si ter um trabalho?			
			Como foi a sua transição da escola para o trabalho?			
						Representações

							Tem mais alguma atividade semanal?
Quais os fatores, que potenciam a autonomia na elaboração de tarefas, em contexto laboral de acordo com as características individuais?	Analisar fatores que potenciam a autonomia (na elaboração de tarefas) do cidadão com deficiência intelectual em contexto laboral de acordo com as características individuais.	<b>Fatores de Autonomia</b>	Experiência Profissional	Valorização	<b>IE</b>	O que fazia antes de trabalhar neste local?	
						Há quanto tempo trabalha neste local?	
						Do que já fez em termos de trabalho, qual gostou mais?	
						A nível profissional, o que desejava fazer um dia?	
			Que pergunta gostaria que alguém lhe fizesse?				
			Tipos de Estratégias			Foi você que escolheu este trabalho?	

						Quem o apoia nas suas decisões?
						Posso perguntar o que sente que pode ser mudado na lei?
						Que representa para si ter dinheiro seu?

## Apêndice II- Guião de Entrevista Semiestruturada - Trabalhadores

### **Guião de Entrevista semiestruturada- Trabalhadores**

Bom dia/Boa tarde, o meu nome é Paula Reis, sou aluna de mestrado, número m53262 de **Sociologia** na **Universidade de Évora**.

O presente estudo surge no âmbito da dissertação de mestrado em Sociologia, na especialidade de recursos humanos, na Universidade de Évora, e tem como objetivo analisar a perspetiva do cidadão com deficiência intelectual sobre a intervenção das organizações não governamentais face ao apoio na integração no mercado de trabalho. O que lhe vou pedir é que me responda a questões relacionadas com a sua situação profissional.

Este estudo, destina-se à população ativa, com deficiência intelectual, residente no distrito de Évora, que tenha ou teve apoio das organizações não governamentais na sua integração em mercado de trabalho, nos últimos dois anos. É neste contexto que agradeço, desde já, a sua colaboração e disponibilidade para participar no estudo.

Realço que, a sua participação é voluntária e a informação recolhida através desta entrevista presencial destina-se exclusivamente à realização de um estudo sociológico de natureza académica, sendo todas as informações fornecidas, tratadas de forma confidencial, garantindo a sua privacidade e atribuindo um algarismo sobre o qual será identificado posteriormente.

A entrevista não tem uma duração definida, e pode recusar responder às questões que por alguma razão, não sentir bem-estar em responder, todavia a sua participação é fundamental para o sucesso desta pesquisa.

Por último, gostaria de pedir-lhe autorização para gravar esta entrevista com recurso ao meu gravador do meu telemóvel. O áudio será eliminado após concluído o estudo. A gravação é necessária porque não conseguiria memorizar tudo o que venha a verbalizar e facilitará o tratamento e a análise posterior dos dados recolhidos.

Autoriza que a entrevista seja gravada?

## **I- Perfil sociodemográfico**

1. Género?
2. Que idade tem?
3. Onde vive? (localidade)
4. Com quem vive?
5. Qual o seu nível escolar?
6. Qual o seu estado civil?
7. Qual o tipo de deficiência?

## **II- Perfil socioprofissional**

8. Qual a sua entidade empregadora (sector/ramo de atividade)?
9. Como conseguiu este trabalho?
10. Há quanto tempo trabalha neste local?
11. Gosta de trabalhar nesse local? Porquê?
12. É importante para si, este trabalho? Porquê?
13. Sabe qual o tipo de contrato que tem?
14. Como recebe o salário? (Meio de pagamento)
15. Quanto recebe de salário?
16. Como gere o seu dinheiro?
17. O que compra com o seu dinheiro?
18. Com quem fala quando precisa resolver alguma situação de dúvida?
19. Se tiver de faltar ao trabalho, a quem tem de justificar a sua ausência?
20. Qual o seu horário de trabalho?
21. Tem refeitório no seu local de trabalho? Se não, como faz as suas refeições?
22. Que transporte utiliza para se deslocar para o trabalho?
23. (Grau de autonomia) No percurso da viagem para o trabalho vai, ou está alguém consigo?

## **III- Relações Sociais – (Fatores de bem-estar)**

24. Como ocupa os seus tempos livres? (O que faz?)
25. Qual foi a última vez que saiu com os amigos?
26. Quem o ajuda na compra da sua roupa e calçado? Porquê?
27. No seu quotidiano, em casa, tem hábitos de partilha de tarefas? Quais?

## **IV- Relações Interpessoais no Trabalho – (Fatores motivacionais)**

28. No primeiro dia de trabalho, quem o recebeu e como se sentiu?

29. Quando tem dúvidas, a quem pergunta?
30. Gosta de trabalhar sozinho/a ou com colegas?
31. Normalmente, com quem almoça?
32. Pode-me descrever a relação que tem com os colegas de trabalho?
33. O que para si é mais importante na sua relação com os colegas de trabalho?

#### **V- Práticas- (Dinâmicas)**

34. Quais as tarefas que desempenha na organização?
35. Tem pausas durante o dia? Quais?
36. Gosta das atividades que faz?
37. Há alguma atividade diferente que gostaria de fazer?
38. Quais são os dias de folga semanal?

#### **VI- Representações – (Quotidiano)**

39. É importante para si ter um trabalho?
40. Como foi a sua transição da escola para o trabalho?
41. Tem mais alguma atividade semanal?

#### **VII- Experiência Profissional/Empregabilidade - (Valorização)**

42. Qual a importância da formação profissional recebida?
43. O que fazia antes de trabalhar neste local?
44. Onde ou com quem aprendeu a fazer as tarefas que realiza?
45. Há quanto tempo trabalha neste local?
46. Que experiências de trabalho já teve? Onde? Quanto tempo?
47. A nível profissional, o que desejava fazer um dia?
48. Considera que hoje é mais fácil integrar-se no mercado de trabalho do que quando trabalhou pela primeira vez? Porquê?
49. Precisa de ajuda nas tarefas que faz?
50. Enquanto faz as tarefas alguém está a orientar o seu trabalho?

#### **VIII- Tipo de Estratégias – (Fatores de autonomia)**

51. Quem o apoia nas suas decisões?
52. Tem o hábito de votar nas eleições? Porquê?
53. O que sente que pode ser mudado na lei em relação a políticas de trabalho para pessoas com deficiência ou incapacidade?
54. Foi você que escolheu este trabalho?
55. Que representa para si ganhar o seu próprio dinheiro a trabalhar?
56. Que pergunta gostaria que alguém lhe fizesse?

[Chegámos ao fim da entrevista. Tem alguma questão que gostasse de desenvolver mais?

Muito obrigada pela colaboração!]

### **Notas de Entrevista**

ID do(a) entrevistado: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/2024      Local de entrevista: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

### **Observações:**

## Apêndice III- Guião de Entrevista Semiestruturada – Entidades Empregadoras

### **Guião de Entrevista semiestruturada – Entidades Empregadoras**

Bom dia/Boa tarde, o meu nome é Paula Reis, sou aluna de mestrado, número m53262 de **Sociologia na Universidade de Évora**.

O presente estudo surge no âmbito da dissertação de mestrado em Sociologia, na especialidade de recursos humanos, na Universidade de Évora, e tem como objetivo analisar a perspetiva do cidadão com deficiência intelectual sobre a intervenção das organizações não governamentais face ao apoio na integração no mercado de trabalho. O que lhe vou pedir é que me responda a questões relacionadas com a empregabilidade do cidadão com deficiência intelectual e a sua situação profissional.

Este estudo, destina-se à população ativa, com deficiência intelectual, residente no distrito de Évora, que tenha ou teve apoio das organizações não governamentais na sua integração em mercado de trabalho, nos últimos dois anos. É neste contexto que agradeço, desde já, a sua colaboração e disponibilidade para participar no estudo, enquanto entidade empregadora.

Realço que, a sua participação é voluntária e a informação recolhida através desta entrevista presencial destina-se exclusivamente à realização de um estudo sociológico de natureza académica, sendo todas as informações fornecidas, tratadas de forma confidencial, garantindo a sua privacidade e atribuindo um algarismo sobre o qual será identificado posteriormente.

A entrevista não tem uma duração definida, e pode recusar responder às questões que por alguma razão, não sentir bem-estar em responder, todavia a sua participação é fundamental para o sucesso desta pesquisa.

Por último, gostaria de pedir-lhe autorização para gravar esta entrevista com recurso ao meu gravador do meu telemóvel. O áudio será eliminado após concluído o estudo. A gravação é necessária porque não conseguiria memorizar tudo o que venha a verbalizar e facilitará o tratamento e a análise posterior dos dados recolhidos.

Autoriza que a entrevista seja gravada?

## **I - Perfil da Atividade Empresarial**

1. Qual a área/ sector de atividade da empresa?
2. Há quantos anos foi criada esta empresa?
3. Quantos colaboradores estão afetos atualmente à empresa na totalidade?
4. Tem colaboradores com deficiência ou incapacidade na empresa? - Se sim - Quantos?
5. Qual a faixa etária?
6. Qual o género?

## **II - Perfil do Entrevistado**

7. Género
8. Idade
9. Escolaridade (ex. licenciatura em...)
10. Qual a sua função na empresa?
11. Há quanto tempo está afeto à empresa?
12. Recorrem a programas e medidas de incentivo à contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade? Quais?
13. Na sua opinião, qual a relevância para a empresa da contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade?
14. Qual o seu nível de participação na contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade na empresa?
15. Recomendaria o recrutamento de pessoas com deficiência ou incapacidade a outras empresas?

## **III - Relações Sociais – (Fatores de bem-estar)**

16. Pode-me descrever as estratégias de integração aplicadas na receção dos colaboradores com deficiência, no primeiro dia de trabalho?
17. Como foi o processo de recrutamento do/s colaborador/es com deficiência ou incapacidade?
18. Quem participou no processo de seleção para a tarefa a desempenhar?
19. A empresa promove alguma atividade de interação para os colaboradores fora do horário laboral? (ex. almoço de Natal) – Se sim – Qual?
20. Os colaboradores organizam eventos fora do âmbito laboral, entre eles? Se sim – Em que eventos?

## **IV - Relações Interpessoais no Trabalho – (Fatores motivacionais)**

21. Há quanto tempo trabalha ou trabalham na empresa pessoas com deficiência ou incapacidade?
22. Como classifica a relação interpessoal entre os colaboradores da empresa, com e sem deficiência?
23. Em caso de conflito, quem gere e promove novamente a harmonia entre os intervenientes?

## **V - Práticas- (Dinâmicas)**

24. Como são divididas as tarefas de trabalho?
25. Há pausas ao longo do dia?
26. Qual o horário de trabalho da empresa?
27. O horário de trabalho é o mesmo para todos os colaboradores?
28. Como classifica a qualidade de trabalho da pessoa com deficiência ou incapacidade?
29. Como classifica o desempenho da pessoa com deficiência ou incapacidade na elaboração das tarefas diárias?

#### **VI - Representações – (Quotidiano)**

30. Quais foram os critérios de atribuição das tarefas, que a pessoa com deficiência ou incapacidade desempenha?

#### **VII - Tipo de Estratégias – (Fatores de autonomia)**

31. Para a realização da/s tarefa/s que a pessoa com deficiência ou incapacidade desempenha na empresa, quantos recursos humanos têm a mesma função?

[Chegámos ao fim da entrevista. Tem alguma questão que gostasse de desenvolver mais?

Muito obrigada pela colaboração!]

#### **Notas de Entrevista**

ID do(a) entrevistado: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/2024      Local de entrevista: \_\_\_\_\_      Hora: \_\_\_\_\_

#### **Observações:**

## Apêndice IV- Declaração de Consentimento Informado – Entidades Empregadoras

### **Declaração de Consentimento Informado**

No âmbito do projeto de investigação conducente à realização da dissertação de Mestrado em Sociologia, especialidade de recursos humanos, na Universidade de Évora, gostaria de solicitar a sua colaboração neste estudo académico sobre a intervenção das organizações não governamentais face ao apoio na integração no mercado de trabalho do cidadão com deficiência intelectual. O que lhe vou pedir é que me responda a questões relacionadas com a empregabilidade do cidadão com deficiência intelectual e a sua situação profissional.

Este estudo, destina-se à população ativa, com deficiência intelectual, residente no distrito de Évora, que tenha atualmente apoio das organizações não governamentais na sua integração em mercado de trabalho. É neste contexto que agradeço, desde já, a sua colaboração e disponibilidade para participar no estudo, enquanto entidade empregadora.

Realço que, a sua participação é voluntária e a informação recolhida através desta entrevista presencial destina-se exclusivamente à realização de um estudo sociológico de natureza académica, sendo, todas as informações fornecidas, tratadas de forma confidencial e garantindo a sua privacidade.

A entrevista não tem uma duração definida, e pode recusar responder às questões que por alguma razão, não sentir bem-estar em responder, todavia a sua participação é fundamental para o sucesso desta pesquisa. O áudio será eliminado após concluído o estudo. A gravação é necessária porque não conseguiria memorizar tudo o que venha a verbalizar e facilitará o tratamento e a análise posterior dos dados recolhidos.

- Compreendi a informação que me foi apresentada, em relação ao estudo acima mencionado, e autorizo participar na entrevista proposta.

Assinatura do Participante: \_\_\_\_\_.

Assinatura do Investigador Responsável: \_\_\_\_\_.