



UC/FPCE_2016

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Representações sociais da deficiência intelectual e o processo de integração socioprofissional: análise exploratória com técnicos da área

Joana Margarida Ferreira Santos (joanasterisco@hotmail.com)

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

Representações sociais da deficiência intelectual e o processo de integração socioprofissional: análise exploratória com técnicos da área

O presente estudo teve como objetivo compreender as percepções acerca do processo de integração socioprofissional das pessoas com deficiência intelectual em mercado normal de trabalho, recorrendo a entrevistas a técnicos que trabalham numa instituição nesta área. Para a análise de dados recorreu-se à análise de conteúdo das entrevistas. Os resultados obtidos mostram que na percepção destes técnicos, apesar de já existirem melhorias, ainda existem muitas barreiras à integração das pessoas com deficiência em mercado normal de trabalho. Conclui-se que o trabalho de profissionais desta área é essencial para o sucesso e qualidade de vida destas pessoas e para combater a sua discriminação.

Palavras-chave: Representações sociais da deficiência intelectual, integração socioprofissional

Social representations of intellectual disability and the process of socioprofessional integration: an exploratory analysis with technicians from this field

The present study aimed to understand the perceptions about the process of socioprofessional integration of people with intellectual disability into the normal job market, using interviews from technicians working in this field. For the data analysis it was used content analysis of the interviews. The results show that for these professionals, although there have been improvements, there are still a lot of barriers to the integration of people with intellectual disability in regular labour market. It was concluded that the work of professionals from this field is essential to the success and life quality of these people and to fight their discrimination.

Key Words: Social representations of intellectual disability, socioprofessional integration

Agradecimentos

É indiscutível e no entanto indispensável salientar que esta dissertação apesar do carácter individual que apresenta, não foi produto de uma só pessoa, assim passo a expressar a minha gratidão.

Ao Professor Doutor Joaquim Pires Valentim pela paciência, compreensão, orientação, ensinamentos, incentivo e pela confiança oferecidos.

Aos técnicos entrevistado nesta obra e à instituição que se prontificou a colaborar, sem estes esta não teria sido possível.

À Daniela pela disponibilidade oferecida, por estar sempre lá para dar o empurrão necessário e na direção certa, quando tudo parece avassalador. Por me acompanhar, ensinar e por acreditar nas minhas capacidades.

Ao Paulo por apoiar e incentivar este trabalho, pela companhia insubstituível no seu desenvolvimento e pelo seu amor.

Ao Dr. Rafael, ao Luís Serrano, à Brigitte e à Joana por terem oferecido o seu tempo e amizade.

À Marina, por me acompanhar neste processo e por não hesitar em passar os seus ensinamentos e ter sido o meu braço direito na caminhada neste Mestrado.

A toda a minha família, com um especial obrigado à minha irmã e ao meu cunhado por serem a minha base e aos meus pais por possibilitarem esta aprendizagem.

Por último, a todos os amigos que não referi, por todos os momentos que passámos juntos e por fazerem parte desta caminhada e por iluminarem o palco que é a vida.

Obrigada.

Índice

Introdução	1
I – Enquadramento concetual	2
O conceito de inteligência.....	2
O conceito de deficiência intelectual.....	2
Teoria das Representações Sociais.....	3
Representações Sociais da Deficiência.....	5
Integração Socioprofissional- A importância do trabalho.....	6
II - Objetivos	9
III - Metodologia	9
IV - Resultados.....	11
V - Discussão	27
VI - Conclusões.....	30
Bibliografia	31
Anexos	35
Anexo I – Guião da Entrevista.....	36
Anexo II- Dimensões, Categorias e Componentes.....	37
Anexo III- Categorias, Componentes e Exemplos.....	39
Anexo IV- Frequências das Categorias, totais e percentagens dos técnicos que referem essas categorias.....	52

“É mais fácil ensinar um aleijado a desempenhar uma tarefa útil do que a sustentá-lo como indigente”

Aristóteles (384 a 322 a.C.)

“A mente que se abre a uma nova ideia jamais volta ao seu tamanho natural”

Albert Einstein

Introdução

A deficiência é muitas vezes associada a problemas de saúde observáveis. É comumente relacionada a incapacidades físicas, marcadas pela dependência de cadeira de rodas, próteses ou outros *handicaps* físicos associados. No entanto, a maioria das deficiências não são visíveis (Campbell & Oliver, 1996 citado por Devenney, 1997). As pessoas com deficiência intelectual são percebidas como estando à margem da sociedade e pouco ativas. As representações sociais são pertinentes para este estudo, pois permitem perceber como se constrói a imagem da pessoa com deficiência. Elas levam-nos do valor meramente semântico das palavras para a sua aplicabilidade nos contextos sociais, fator extremamente importante tendo em conta a relevância e contextualização das terminologias usadas na área da deficiência (Devenney, 1997).

Quando se fala de inclusão social é, à partida, em referência a grupos que já se encontram em situação desfavorecida (Genelioux, 2005). Numa sociedade considerada desenvolvida, na qual se pretende promover a igualdade dos seus cidadãos, deparamo-nos com uma questão de justiça social quando analisamos a integração socioprofissional das pessoas com deficiência intelectual e a crescente dificuldade para estas à medida que a modernização da sociedade avança (Castro, 2007).

As atitudes negativas para com trabalhadores com deficiência podem levar à sua discriminação e as pessoas com deficiência intelectual não são exceção. Estas atitudes são muitas vezes fruto de ignorância e de estereótipos e podem restringir o seu igual acesso ao mercado de trabalho (Brostrand, 2006). Dados do Eurobarómetro (Eurobarometer, 2001) mostram que 40% dos europeus consideram que os outros não se sentem à vontade com pessoas com deficiência e que é “muito difícil” para as pessoas com deficiência intelectual terem acesso à educação e ao trabalho. Estas sofrem especial exclusão em contexto de mercado de trabalho e a sua discriminação social é vista como um dos maiores problemas na sua vida. Muitas vezes os indivíduos com deficiência são vistos como sendo donos de um problema e não como tendo dificuldades causadas pelas suas limitações ou restrições, até mesmo com a discriminação da qual são vítimas (Brostrand, 2006).

Esta dissertação, em particular, tem como principal objetivo perceber de que forma os profissionais da área descrevem o processo de integração socioprofissional das pessoas com deficiência intelectual e a forma como as representações sociais da deficiência têm influência neste processo.

Respeitante à sua estrutura, num primeiro momento são abordadas questões concetuais relevantes para a temática em questão, apresentando definições e a sua evolução na área da deficiência intelectual. São referidos aspetos importantes da teoria das representações sociais e da inclusão das pessoas com deficiência em contexto de mercado de trabalho. Num segundo momento são explicados os objetivos e a metodologia deste estudo. Posteriormente são apresentados os resultados, seguidos da discussão e conclusão contemplando as considerações finais e as conclusões obtidas.

I – Enquadramento concetual

O conceito de Inteligência

Ao debruçar sobre o tema da deficiência intelectual e suas representações sociais, torna-se pertinente clarificar e apresentar algumas definições conceptuais e as suas fronteiras. Segundo Dreyer (2000, cit. por Carr, et al., 2007) pode-se definir um conceito de duas formas: apresentando uma afirmação precisa do seu significado ou delineando as fronteiras e limitações que o conceito pode acarretar.

Definir de forma precisa *inteligência* pode revelar-se complicado mas delimitar os seus aspetos mais importantes para se perceber a que se refere torna-se particularmente útil. A definição de inteligência mais importante entre quem trabalha com pessoas com deficiência intelectual é de Gottfredson (1997, citada por AAIDD, 2010, p. 15): “Inteligência é uma capacidade geral mental. Inclui raciocínio, planeamento, resolução de problemas, pensamento abstrato, compreensão de ideias complexas, capacidade de aprendizagem rápida e através de experiências passadas”. Esta definição salienta aspetos relevantes, amplamente característicos das definições de inteligência, salientando que para se perceber a expressão da inteligência humana tem de se ter em conta o contexto de vida de cada um, os seus níveis de capacidade de adaptação, interação com outros, estado de saúde, oportunidades de participação na sociedade e os seus papéis desempenhados socialmente (Carr et al., 2007).

O conceito de deficiência intelectual

O conceito de deficiência intelectual integra-se no constructo geral de deficiência (Shalock et al., 2007) no que se refere à expressão de limitações ao nível do funcionamento individual inserido num contexto social e que constitui uma desvantagem para o seu portador (Shalock et al., 2007). Historicamente foram usadas quatro diferentes abordagens para definir a deficiência intelectual: a social, a clínica, a intelectual e a de critério dual. A abordagem inicial focava-se no comportamento social e natural protótipo, sendo classificados como deficientes intelectuais os indivíduos que falhassem na adaptação social ao seu ambiente. Com a emergência do modelo médico mudou-se o foco para o lado sintomático e clínico que, apesar de não negar o fator social, impulsionou a segregação por demonstrar o lado relacionado com a hereditariedade e patologia deste défice. A ênfase mudou para o funcionamento intelectual individual quando se deu a definição viável do constructo *inteligência* e a sua medição através dos testes de QI (quociente intelectual) que permitiam definir e classificar as pessoas com deficiência intelectual em função do seu resultado (AAIDD, 2010; Shalock et al., 2007). Com a abordagem dual deu-se a primeira tentativa formal de utilizar tanto o funcionamento intelectual como o comportamento adaptativo (termo que

surgiu para se referir à maturação, aprendizagem e adaptação social em 1961 no manual da *American Association on Mental Retardation*). Esta abordagem trouxe também o fator da idade para a definição, fatores estes que se mantêm nas definições largamente utilizadas atualmente (Soares, 2012).

Terminologias que foram e são utilizadas como “idiotice”, “mente débil”, “deficiência mental”, “défice mental”, “subnormalidade mental” (Estanqueiro, 2014; Goodey, 2005; Mercer, 1992, Schroeder et al., 2002; Stainton, 2001; Trent, 1994; Wright, & Digby, 1996 citados por Shalock, 2007, p. 117) mostram como o estudo desta deficiência e a sua construção social foi evoluindo para uma perspectiva socioecológica, que enfatiza a interação entre o indivíduo e o ambiente em que este se insere. É em função dessa evolução que o termo actualmente difundido e utilizado pela *World Health Organization* (WHO) e a *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities* (AAIDD)¹ é o de deficiência intelectual, sendo que própria organização supracitada em 2006 alterou o seu nome de *American Association on Mental Retardation* (AAMR) para *American Association on Intellectual Disabilities* (AAIDD, 2010; Carr, 2007; Shalock et al., 2007).

A definição apresentada actualmente pela AAIDD para deficiência intelectual é: “Deficiência intelectual caracteriza-se por limitações significativas tanto ao nível do funcionamento intelectual, como do comportamento adaptativo expresso em capacidades adaptativas conceptuais, sociais e práticas. Esta deficiência origina-se antes dos 18 anos”. Esta definição foi primeiramente apresentada no manual da AAMR (2002), com a alteração da terminologia “deficiência intelectual”, anteriormente referida como “atraso mental”. Esta alteração é considerada preferível por diversas razões: o facto de demonstrar as mudanças no constructo da deficiência evidenciadas pela WHO e AAIDD já aqui explanadas; por se alinhar melhor com as práticas profissionais actuais cada vez mais focadas nos factores contextuais e comportamentos funcionais; por permitir uma base para a intervenção ao nível do suporte individual, pela difusão internacional deste termo e por ser menos ofensivo para as pessoas com esta deficiência (Shalock, 2007).

Teoria das Representações Sociais

O conceito de representação social foi introduzido por Moscovici (1961) num estudo que pretendia analisar a forma como a psicanálise tinha influenciado o pensamento comum em França (*La psychanalyse: son image et son public*). O autor pretendia perceber como as teorias científicas se transformavam ao serem difundidas e utilizadas pela sociedade em geral (Castro 2002; Valentim, 2003).

¹ Criada em 1876, a AAIDD é a maior e mais antiga organização dedicada à temática das deficiências intelectuais e desenvolvimentais. Tem por missão promover medidas de apoio e práticas, desenvolver pesquisa na área e lutar pelos direitos universais para as pessoas com deficiência intelectual e desenvolvimental (AAIDD, 2013).

Não existe uma forma única de definir as representações sociais. Marková (2000) defende que não é fácil condensar toda sua história e complexidade numa definição simples. Não obstante isso, Moscovici (1976, citado por Moscovici, 2000, p.12) define-as como:

Um sistema de valores, ideias e práticas com duas funções: em primeiro estabelecer uma ordem na qual permite aos indivíduos orientarem-se no seu mundo material e social e a dominá-lo; em segundo permite que a comunicação se desenrole entre membros da comunidade oferecendo-lhes um código social de conduta e de categorização e classificação de forma clara os vários aspetos do seu mundo e da sua história individual e grupal.

A origem deste conceito é atribuído pelo próprio Moscovici ao trabalho previamente desenvolvido por Durkheim (1898) de representações coletivas (Moscovici, 2000). Estas representações surgem como fruto da vida social e das suas características, são resultado de uma forma de conhecimento socialmente produzido, impõem-se ao indivíduo mesmo quando este não tem consciência disto (Castro, 2002), são difíceis de mudar, são estáticas, homogéneas e têm efeitos uniformes (Howarth, 2006; Valentim, 2003).

Para Moscovici esta noção de representação tornava-se insuficiente para explicar a diversidade de linhas de pensamento que coexistem nas sociedades atuais (Castro, 2002). O autor reformula o conceito, moderniza-o, para que este possa permitir algum entendimento de como se constrói a realidade social (Valentim, 2003). Fá-lo, fazendo a passagem de estático para dinâmico, de conceito para fenómeno e de impostas a trabalhadas pelos próprios indivíduos. Defende que na formação das representações sociais existe cooperação e conflito. A cooperação oferece um código base para debater e construir realidades sociais e o conflito traz a variedade de temas e interesses dos indivíduos (Howarth, 2006). As representações sociais passam, para além de reproduzir realidades, a produzi-las.

Estas representações sociais internas dos indivíduos, tem carácter social na medida em que são formadas pelo coletivo, circulam na sociedade e funcionam como contributo para orientar a comunicação e comportamento dentro de grupos sociais de modo desejável, permitindo a criação e manutenção de uma identidade social de acordo com os mesmos grupos (Miguel, 2010). Estas pretendem também “tornar algo não familiar ou a infamiliaridade em si, familiar” Moscovici (2000, p.37) ou seja, uma construção da realidade (Miguel, 2010). Até que ponto elas se dispersam dentro de um grupo ou categoria social, vai depender da função que pretendem desempenhar (Breakwell, 1993)

Moscovici aponta dois processos que geram as representações sociais e operam na familiarização: a *ancoragem* e a *objetivação* (Castro; 2002; Moscovici, 2000; Valentim, 2003). A *ancoragem* dá conta de uma constituição de novos significados e o seu enraizamento em categorias já existentes, orientando as suas ligações com o meio social. A título de exemplo podemos referir o trabalho de Jodelet (1991) em que os doentes mentais deste estudo ao serem avaliados com medidas convencionais eram rapidamente

comparados a idiotas e loucos. Ao serem comparados com estas categorias eles assumem as características das mesmas e é transferida esta representação para os doentes mentais ainda que saibamos que possam existir discrepâncias. Segundo o autor, a ancoragem é ainda explicada metaforicamente como ancorar um barco à deriva num porto do nosso espaço social. Esta categorização permite dar o salto do desconhecido para o conhecido (Castro; 2002; Moscovici, 2000; Valentim, 2003). A *objetivação* permite tornar noções abstratas em concretas através da materialização, “coisificação” (Valentim, 2003) feita em três etapas: a construção seletiva, a esquematização e a naturalização (Moscovici, 1976, citado por Castro, 2002). A objetivação transforma uma ideia presente no universo intelectual em algo físico e acessível aos sentidos, criando um nível diferente de realidade. Objetivar é descobrir uma característica ou qualidade icónica de algo abstrato ou impreciso de forma a reproduzi-la numa imagem conhecida ou em *núcleos figurativos* que reproduzem um conjunto de ideias. (Moscovici, 2000).

Representações Sociais da Deficiência

Até aos dias de hoje, a forma como a deficiência intelectual foi compreendida pela sociedade foi evoluindo. Para Jiménez (1991) e Baptista (1993) (citados por Genelioux, 2005) podemos destacar três grandes períodos ao longo desta evolução. O primeiro período decorre até ao século XVIII e é pautado por rejeição destas pessoas, desconhecimento e a perspectiva de que a deficiência é algo irrecuperável. Esta última visão originou os asilos, instituições com carácter assistencial. Para estes autores esta época assume-se como asilar. O segundo período é demarcado pelo aparecimento de instituições para o atendimento específico de pessoas com deficiência. Apesar do lado protetor e cuidador destas instituições e as preocupações com a educação, estas promoviam a segregação da pessoa com deficiência do resto da sociedade. Por último, o terceiro período surge na segunda metade do século XX e vem trazer para o âmbito das pessoas com deficiência conceitos como a inclusão, justiça, liberdade e igualdade. A educação especial e a integração em situações do dia-a-dia com os seus pares marcam este período.

Todavia, é visível que algumas das grandes barreiras continuam a ser as perceções e preconceitos de incapacidade que continuam a alimentar uma atitude discriminatória por parte da sociedade. Diversos estudos mostram que as representações da deficiência continuam marcadas com conotações negativas (Fernandes, 2011; Pereira, 2011; Veiga & Salgado, 2013). Exemplos como “limitado”, “pessoas com menos capacidade” (Pedrosa, 2015); “pouco adaptada”, com “imaturidade relacional” ao mesmo tempo que relacionam características como “afetuoso” e “sensível”, revelam como as representações sociais, para um mesmo objeto podem ser incongruentes” (Estanqueiro, 2014).

Estes são exemplos de características que não são valorizadas ou procuradas no mundo do trabalho e mostram como a imagem prevalecente das

peças com deficiência se afasta do trabalhador competente. Existe um distanciamento quase automático nas representações das peças sem deficiência, face às com deficiência, independentemente de qual seja a incapacidade. Estes últimos são sempre vistos de forma mais negativa ou inferior num todo (Lopes, 2010 & Pereira, 2011). Estas representações alimentam e perpetuam a discriminação sentida por este grupo e são um obstáculo considerável à sua integração não só em contexto de trabalho mas nas várias facetas da participação na comunidade em que se inserem (Fernandes, 1997; Fernandes, 2007).

À semelhança do referido por estes autores, um outro estudo com estudantes portugueses e mexicanos (Veiga & Salgado, 2013) traz evidências de que representações negativas destas peças encontram-se disseminadas pelo mundo, e intrinsecamente enraizadas, contrariando a ideia de que já existe uma mudança visível na mentalidade social, fruto das políticas sociais de integração e do desenvolvimento tecnológico que apoiam nas tarefas de peças com deficiência. Este estudo alerta para que, enquanto esta mudança na imagem existente das peças com deficiência não ocorrer, será difícil que os esforços feitos no sentido da inclusão sejam eficazes.

Integração Socioprofissional - A importância do trabalho

A importância do trabalho na sociedade atual é amplamente aceite (Sequeira & Rodrigues, 2006), e está fortemente ligada à integração na sociedade e ao desenvolvimento pessoal. O trabalho está associado ao reconhecimento de um estatuto social, à aquisição de autoestima e à fonte de rendimento. A primeira abordagem ao nível da interação social não se situa no questionar “*quem a pessoa é*” mas sim do que a pessoa “*faz*” (Sequeira & Rodrigues, 2006). Riffalt (1995 citado por Sequeira & Rodrigues, 2006) revela que sete europeus em cada dez consideram que o trabalho é um meio privilegiado de inserção social, sendo considerado por Barnes (1990 citado por Sequeira & Rodrigues, 2006) como o símbolo mais importante da entrada dos jovens no mundo dos adultos.

Ter um emprego remunerado é determinante de uma segurança financeira que, para além de um estatuto social que induz valorização social, está intimamente ligado a melhores níveis de saúde, possibilita o desenvolvimento de uma melhor gestão de tempo (Donnelly et al., 2009; Jahoda et al., 2008 & Kirsh et al. 2009) e induz sentimentos de autoestima e pertença social (Freedman & Fesko, 1996). Há evidências que o desemprego ou mesmo o trabalho precário podem levar ao isolamento (Kirsh et al., 2009). A falta de ocupação ou participação reduzida das peças com deficiência intelectual gera problemas acrescidos para as suas vidas (Donnelly et al., 2009), expõe a sua vulnerabilidade político-social e reduzem o seu *empowerment* (Kirsh et al., 2009).

O direito ao trabalho é um direito de todos os cidadãos, presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (1984), artigo 23^{o2}, e apoiado por nações em todo o mundo (Kirsh et al., 2009). Em 2006 surge a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências (CRPD, sigla em inglês) (WHO, 2011) com o intuito de clarificar melhor o nosso conhecimento da deficiência e o seu impacto nos indivíduos e na sociedade (Hawking citado por WHO, 2011). O direito ao trabalho de pessoas com deficiência está protegido e legislado por numerosas entidades (Lovegren & Hamreby, 2011). A União Europeia salvaguarda os direitos à integração das pessoas com deficiência no artigo 26º da sua Carta dos Direitos Fundamentais sendo que, em Portugal é reconhecido pela Constituição da República Portuguesa (relevância especial de artigos como o 58º e 59º), existindo ainda previsto na legislação diversos programas, medidas e instrumentos com condições específicas para estes casos com o intuito de proteger e assegurar os direitos destas pessoas, bem como ultrapassar barreiras; alguns destes são os subsídios, formação e estágios (GRACE, 2005).

No entanto, apesar de todas estas medidas pretenderem criar uma diferenciação positiva na integração do mercado de trabalho e na contratação das pessoas com deficiência intelectual, os números de empregabilidade, segundo os dados de 2001, apontam para um baixo número de empregabilidade comparativamente com as estimativas para outros países da União Europeia (GRACE, 2005). Portugal não é o único país a apresentar taxas de desemprego altas para esta classe de trabalhadores. Se compararmos os valores, verificam-se discrepâncias entre taxas de desemprego entre as pessoas consideradas normais e as pessoas com deficiência (Ellenkamp et al., 2015; Holwerda, 2013; Kirsh & Sequeira et al., 2006). Analisando o desemprego de longa duração a diferença é ainda mais acentuada (Sequeira & Rodrigues, 2006).

O desenvolvimento tecnológico acresce à lista de barreiras de integração profissional das pessoas com deficiência intelectual. O mundo do trabalho é cada vez mais competitivo, baseando-se os trabalhos na necessidade de conhecimento altamente especializado; a globalização e o aumento das tecnologias de informação e maquinaria diferenciada geram a diminuição dos

² Artigo 23.º

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses. (Unidos pelos Direitos Humanos, 2016)

trabalhos com funções mais “básicas” e manuais, acabando por limitar ainda mais o emprego para pessoas com funções cognitivas reduzidas. (Kirsh et al., 2009)

Independentemente das limitações associadas à deficiência, e não deixa de ser importante referir que estas existem, as pessoas com deficiência mostram que querem trabalhar (Ellenkamp et al., 2015) e, de acordo com Prescott-Clarke (1990, citado por Sequeira & Rodrigues, 2006), esta vontade é mais de duas vezes superior quando comparada com a população economicamente ativa da sociedade. Estes dados refletem como a importância do trabalho para estas pessoas transcende a questão meramente remuneratória e influencia a forma como os estes se veem a si próprios, para além da forma como são vistos socialmente e permitem aos indivíduos expressão própria, desenvolvimento pessoal e um sentimento de identidade e valorização pessoal (Donnelly et al., 2009)

Relativamente às limitações acima referidas, existem diversas maneiras para atenuar o seu impacto no trabalho, permitindo que este seja realizado de forma competente e adaptado ao trabalhador em questão. O modelo de Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (CIF) e o Relatório Mundial sobre a Deficiência (WHO, 2011), auxiliam na identificação dos fatores individuais e ambientais relevantes para o funcionamento individual de cada pessoa (Ellenkamp et al., 2015). Este último fornece ainda diversas recomendações de iniciativas para ultrapassar algumas das barreiras que ainda existem (Hawking, citado por WHO, 2011). As barreiras apontadas neste relatório são: políticas e padrões inadequados; atitudes negativas; falhas na oferta de serviços; problemas na prestação de serviços; financiamento inadequado; falta de acessibilidade, falta de consultas e envolvimento e por último falta de dados e evidências. Como consequência destas barreiras o relatório aponta, à semelhança de outros estudos já referidos, resultados de saúde precários; rendimento educacional inferior; menor participação económica; taxas mais altas de pobreza; maior dependência e restrições à participação.

De entre as recomendações apresentadas para enfrentar as barreiras identificadas, as referentes ao trabalho passam por legislação contra a discriminação, adaptações do ambiente de trabalho e tecnologias, incentivos fiscais, financiamentos para adaptações ao local de trabalho, acompanhamento regular por parte de mentores, treino de habilidades e desenvolvimento de capacidades, programas de emprego apoiado, reabilitação inserida na comunidade, orientação dos empregadores e programas de proteção.

Num outro estudo (Ellenkamp et al., 2015) que compreendeu a análise sistemática da literatura dos últimos vinte anos, destacaram-se quatro categorias de fatores que podem influenciar a participação no trabalho por parte das pessoas com deficiência intelectual, facilitando-a: 1) as decisões e opiniões dos empregadores; 2) o conteúdo, requisitos e desempenho das funções; 3) interação e cultura no local de trabalho e 4) apoio por parte de *job*

coaches.

A integração no mercado de trabalho não tem benefícios só para a pessoa integrada mas também para a empresa ou organização e para sociedade. A organização que integra ganha visibilidade ao nível da responsabilidade social e as suas práticas, prémios de mérito e clima organizacional são mais motivantes para todos os colaboradores. A sociedade também ganha ao nível da diversidade cultural, maior coesão e equidade social. Incrementar a diversidade é também promover a igualdade de oportunidades, para que todos possam desenvolver as suas potencialidades. No caso de pessoas com deficiência, devem ser sobretudo garantidos os direitos fundamentais ao trabalho, à segurança social, à proteção da saúde e à educação (GRACE, 2005).

II - Objetivos

O presente estudo tem por base as representações sociais da deficiência intelectual e parte para a problemática da integração socioprofissional das pessoas portadoras com deficiência intelectual no mercado normal de trabalho, descrito por técnicos pertencentes a uma Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS) que trabalham com pessoas com deficiência intelectual.

Em função da pesquisa bibliográfica realizada verifica-se que é necessária uma maior investigação e desenvolvimento desta temática e, nesse sentido, este estudo pretende também contribuir com mais dados para que possa existir uma crescente exploração neste âmbito. Assim sendo esta investigação pretende:

- i. Abordar as representações sociais das pessoas com deficiência intelectual de forma a facilitar a sua compreensão;
- ii. Perceber como os técnicos envolvidos no processo veem a integração socioprofissional no mercado normal de trabalho;
- iii. Contribuir para uma melhor compreensão acerca do processo de integração socioprofissional, desde as suas maiores barreiras aos seus maiores facilitadores;
- iv. Perceber como os técnicos inquiridos percecionam o seu papel, o das organizações e o da família e a sua influência este processo;
- v. Perceber como estes percecionam o comportamento das empresas/empregadores no processo de integração socioprofissional.

III - Metodologia

Considera-se importante referir que esta investigação é de carácter exploratório, uma investigação não experimental, sendo que não há

manipulação de quaisquer variáveis não se procedendo à análise de relações causa-efeito entre estas (Alferes, 1997).

A informação foi recolhida com recurso a entrevistas semi-estruturadas, conduzidas de forma semi-diretiva individualmente com o intuito de entender perceções dos entrevistados. As entrevistas foram realizadas em função de um guião base (Anexo I) a variados técnicos de uma IPSS, sem fins lucrativos, reconhecida como Instituição de Utilidade Pública (IUP), conhecida pelo seu trabalho de inclusão das pessoas portadoras de deficiência na sociedade e da sua integração socioprofissional.

O guião foi construído em conjunto com o professor orientador deste estudo, recorrendo a entrevistas utilizadas em anos anteriores. É importante referir, para a leitura dos resultados, que após a realização das primeiras duas entrevistas foram acrescentadas as duas últimas perguntas presentes no guião, relativas às mudanças para a melhoria do processo e ao futuro da integração, por se considerar que oferecem informação relevante da parte de quem trabalha diretamente na área.

As entrevistas foram realizadas dentro da instituição, após esta dar aval e a disponibilidade de horário para a sua marcação. Assim sendo, os participantes foram selecionados pela própria instituição em função do seu tempo e disponibilidade, dado que a colaboração era inteiramente voluntária e não era desejado atrapalhar o trabalho a decorrer. Foram realizadas entrevistas a 13 técnicos, tendo sido posteriormente excluída a entrevista mais longa da análise de conteúdo por uma questão de tempo. Das entrevistas analisadas temos então 12 técnicos, dos quais 3 eram do sexo masculino (25%) e 9 do sexo feminino (75%) com idades compreendidas entre os 24 e os 58 anos ($M=36,8$ e $DP=9,9$). A distribuição profissional dos respondentes foi: 1 de psicóloga clínica com 5 meses na função; 1 fisioterapeuta com 2 anos e 2 meses na função; 1 técnica agrária com 31 anos na função; 1 engenheira agropecuária com 16 anos na função; 1 economista com 11 meses na função, 1 animador sociocultural com 9 meses na função e 6 técnicos de serviço social, 1 com 9 meses de experiência, 2 com 18 meses, 1 com 4 anos, 1 com 10 anos e 1 com 13 anos.

A confidencialidade dos dados foi sempre assegurada aos participantes, respeitada e mantida ao longo de todo o processo de tratamento de dados. Foi no entanto assegurado à Organização e aos que colaboraram com esta investigação que seria enviado um breve relatório com o produto desta. As entrevistas foram gravadas para que se pudesse conservar na íntegra toda a informação oferecida, tendo sido posteriormente realizada a sua transcrição integral. Estas tiveram uma duração média aproximada de 23 minutos, com uma duração mínima aproximada de 10 minutos e máxima de 35 minutos.

A análise das entrevistas baseou-se na análise de conteúdo descrita por Bardin (1994, p. 31) como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações” que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, tratando a informação contida nestas. Iniciou-se por uma leitura flutuante de todo o material, posteriormente

realizou-se uma leitura mais individualizada onde se registaram pontos-chaves comuns, de seguida refinou-se a informação e categorizou-se sistematicamente em função dos critérios de homogeneidade, exaustividade, exclusividade, objetividade e pertinência, descritos pela autora anteriormente mencionada.

É importante salguardar que, pelos motivos acima mencionados, os participantes foram seleccionados pela própria instituição, compreendendo técnicos de diferentes áreas de trabalho desta. Foram entrevistados técnicos que trabalhavam diretamente com o CAO (Centro de Atividades Ocupacionais), CEP (Centro de Emprego Protegido), Centro de Recursos e num projeto de apoio à inclusão social, CLDS+ (Contratos Locais de Desenvolvimento Social Mais). Desta forma obteve-se uma noção mais abrangente do trabalho que a instituição tem na integração socioprofissional de pessoas com deficiência intelectual e as diferentes perceções neste âmbito.

IV - Resultados

Nesta seção serão apresentados os resultados obtidos da análise de conteúdo das entrevistas realizadas em função das dimensões criadas através da análise realizada. As categorizações das diversas dimensões foram construídas e as dimensões obtidas nesta investigação são as seguintes:

- Dimensão I: Barreiras e facilitadores nomeados pelos técnicos à integração socioprofissional da pessoa com deficiência intelectual
- Dimensão II: Papel dos técnicos da instituição no trabalho com os utentes
- Dimensão III: O papel das famílias das pessoas com deficiência intelectual associadas à instituição
- Dimensão IV: Papel da instituição na integração socioprofissional
- Dimensão V: Papel das empresas na integração socioprofissional
- Dimensão VI: Opinião acerca da integração socioprofissional
- Dimensão VII: Futuro da integração socioprofissional

Apesar de terem sido recolhidos dados biográficos dos participantes, esta investigação não terá em conta essas informações. Sendo um estudo exploratório, com um baixo número de respondentes, a análise dos resultados será apresentada considerando a amostra como um todo. Após os esclarecimentos oferecidos poderemos apresentar os resultados encontrados.

Dimensão I: Barreiras e facilitadores nomeados pelos técnicos no processo de integração socioprofissional da pessoa com deficiência intelectual

Nesta dimensão são apresentadas as barreiras e facilitadores apontados pelos técnicos ao processo de integração presentes na Tabela 1 (Anexo III).

Como, tanto as *barreiras* como os *facilitadores* são referidas por 100% dos técnicos, apresentaremos os resultados em função dos componentes criados para cada uma delas ilustrando com alguns exemplos. Posto isto, na categoria referente às barreiras obtiveram-se 12 componentes, a Tabela 1 do Anexo IV mostra a sua distribuição percentual.

Para 75% dos entrevistados o *preconceito, discriminação* é uma barreira na integração socioprofissional das pessoas com deficiência e de todas as referidas é a que tem maior percentagem. Neste componente é referido que ainda não foi ultrapassada a discriminação que as pessoas sofrem por serem diferentes, que o desconhecimento da pessoa com deficiência ainda é grande e por vezes não há um esforço para o ultrapassar. Dando alguns dos exemplos temos: “preconceito, a continuação do preconceito” E6³, “existe o tal estigma” E4, “não conhecem mas não se esforçam para conhecer...resistência porque desconhecem...falta de informação” E6, “a parte da discriminação e da estranheza que há perante as pessoas com deficiência ainda não foi ultrapassada” E5, “ainda há uma barreira muito grande na aceitação das pessoas com deficiência intelectual” E2.

A *conjuntura económica atual* é a segunda barreira mais referida pelos técnicos, 58,3% destes consideram que a crise, a oferta reduzida no mercado de trabalho e a situação financeira de muitas empresas tornam a integração mais complicada, até mesmo para as pessoas sem deficiência intelectual, quanto mais para quem tem uma dificuldade acrescida. São exemplos disto: “oferta de mercado é reduzida” E8, “não existe capacidade financeira” E12, “a conjuntura que temos neste momento...também não está a ajudar nada” E10 “em épocas de grande crise pior será para integrá-las profissionalmente” E4.

Para além das barreiras sociais, os *handicaps associados* à própria deficiência intelectual são apontados por 50% dos técnicos. É referido que há “limitações em termos de responsabilidades” E5, “estas pessoas demoram um bocadinho mais a atingir determinados objetivos” E1, e a produção “pode não ser tão boa” E2.

Com os exemplos já apresentados, os inquiridos notam que ainda há *relutância em empregar* (50%) fruto, para além do preconceito e das dificuldades financeiras, de alguma falta de formação por parte dos empresários. Alguns dos exemplos dados são: “ainda há muita aquela relutância do empregar pessoas com deficiência” E1, “falta de disponibilidade ou quase educação para. ...obstáculos, também a falta de escolaridade principalmente dos empresários” E12 e a “falta de receptividade da parte dos empregadores” E7.

Apesar da existência de medidas de apoio à integração, 16,7% dos entrevistados considera que os empresários desconhecem estas medidas (*desconhecimento das medidas de apoio à integração*). Também para 16,7%

³ Na apresentação de resultados, o E refere-se a entrevista, e o número 6, para o caso exemplificado, ao número de identificação do respondente.

a *adaptação do local de trabalho* e as *medidas pouco apelativas e flexíveis* são vistas como dificultadores do processo de integração. Estes três componentes foram ilustrados por exemplos como: “barreiras arquitetónicas” E13, “ainda há empresas que desconhecem as medidas de emprego” E12, “as medidas que há não são muito apelativas... e não distinguem” E10, são ainda pouco flexíveis causando nos empresários o “medo da burocracia associada” E12. A “diferenciação positiva que poderia haver entre as pessoas ditas incapacitadas das pessoas normais... tem tendência a esbater-se um bocadinho e depois cria-se uma espécie de concorrência entre quem é portador de deficiência e quem não é portador” E12. Este último exemplo mostra ainda como, para alguns técnicos, seria ótimo que não fosse necessário haver muita diferenciação nas medidas de apoio para que as empresas integrassem pessoas com deficiência (“Por um lado nós queríamos que as medidas fossem todas iguais...mas não pode ser” E10) ainda mais quando eles apontam conseguir um emprego não tem sido fácil para ninguém.

Alguns técnicos referem que as pessoas com deficiência intelectual por vezes *não aceitam as próprias dificuldades* (16,6%), e outras vezes *sobre/subvalorizam as suas capacidades* (16,6%). Em contraste de opiniões temos a referência de um técnico que diz que “*não vejo barreiras*” E1 e outro que *vê muitas barreiras*. Por último, um técnico refere que os *apoios não continuados no tempo* dificultam a integração no mercado normal de trabalho, porque muitas vezes as pessoas com deficiência precisam de um apoio de retaguarda.

Na categoria referente aos *facilitadores* obtiveram-se 14 componentes, com a sua distribuição percentual apresentada na Tabela 2 (Anexo IV). Como já tinha sido mencionado, para os técnicos entrevistados, as *medidas de apoio e regalias fiscais* são o facilitador mais referido, tornando-se com 66,7% o componente em destaque. São alguns exemplos disto: “as medidas de apoio governamentais facilitam imenso” E5, “algumas medidas que realmente dão alguns apoios aos empregadores até no adequar o local de trabalho à deficiência da pessoa” E4 e “regalias fiscais às entidades que as empregam” E1.

Para 50% dos técnicos a *existência do Centro de Emprego Protegido (CEP) e do Centro de Recursos (CR)*, facilitam a integração criando parcerias com outras empresas e instituições. É referido pelos técnicos que: “existem uns acordos entre a instituição e algumas empresas daqui que facilitam a introdução no mercado de trabalho.” E2, “os centros de recursos locais que não é uma medida muito antiga, é uma coisa recente, facilitou e é uma mais-valia portanto, tem equipas especializadas e é precisamente para apoiar estas pessoas” E8, “O centro de emprego protegido eu penso que será uma medida que vá ao encontro da integração” E1.

Ao analisarmos os restantes dados verificamos que, apesar de terem sido referidos muitos outros facilitadores, o número de técnicos que os referiu não varia muito, nem é muito elevado.

Analisando no entanto de forma mais aprofundada e relacional, verificamos que o trabalho desenvolvido por profissionais e organizações relacionados com a área da deficiência são aqui identificadas como tendo um papel visível na facilitação da integração. Podemos ver isto nos componentes *experiência e formação prévias* (33,3%) permitidas pela instituição, a *interligação de localidades* (8,3%) potenciada pelas instituições e a *localidade sensibilizada para a integração* (8,3%) fruto do trabalho desenvolvido ao longo dos anos pela instituição. Para 25% dos respondentes já existe uma *maior sensibilização* para esta questão, exemplificado por: “abertura maior” E10, “sobretudo o mercado social, parece-me que estão sensibilizados para a questão da deficiência e incapacidade” E12.

Relacionados com o próprio mercado de trabalho, os técnicos referem a *adequação do local de trabalho* (16,7%), o *exemplo e mensagem dos superiores* (8,3%), a *recepção da equipa de trabalho* (16,7%) e as *experiências positivas prévias* (8,3%). A *mão-de-obra barata* (8,3%) e considerarem que estão *disponíveis para várias coisas* (8,3%) são apontados pelos entrevistados como facilitadores associados à *autodeterminação, vontade* (8,3%). Por último 1 técnico refere que quanto *menor o grau de deficiência* melhor.

Dimensão II: Papel e funções dos técnicos da instituição no trabalho com os utentes

Para esta dimensão foram obtidas 7 categorias apresentadas na Tabela 2 (Anexo III) a sua distribuição é apresentada seguidamente, estando também presente na Tabela 3 do Anexo IV.

Tabela 1. Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que as referem na Dimensão II- Papel dos Técnicos

Dimensão II- Papel dos Técnicos							
	Mediação	Funções associadas à integração	Suporte dos técnicos aos utentes	Apoio Psicológico	Equipas multidisciplinares	Podem melhorar	Não conseguem dar resposta
TF	12	29	36	19	9	1	2
TT	2	7	10	7	4	1	1
% T	16,7%	58,3%	83,3%	58,3%	33,3%	8,3%	8,3%

TF- Total frequência; TT-Total de técnicos, %T- Percentagem de técnicos

Todos os entrevistados referem funções desempenhados por técnicos ilustrando com diversos exemplos, uns focando-se mais numas que outras, todos salientam a sua importância para a vida da pessoa com deficiência intelectual.

O *suporte dos técnicos aos utentes* em todas as esferas da sua vida é uma categoria referida por 83,3% dos inquiridos e é ilustrada por exemplos como: “aqueles que estão connosco, vivem connosco, somos mãe, pai tia, tratamos tudo o que é vida quotidiana, médicos, tudo. Geralmente uma pessoa

que está integrada num CAO dificilmente sairá desta instituição” E13 e “temos trabalhadores [CEP] para além do apoio ao nível profissional, fazemos todo o apoio pessoal, fazemos a gestão quase da vida, porque vivemos connosco nas nossas residências, são apoiados por nós em apoio domiciliário e acaba por a todos os níveis estarem a ser apoiados por nós” E8. Ainda nesta categoria, os técnicos referem o desenvolvimento de competências, orientação e promoção da qualidade de vida como funções desempenhadas, essenciais ao bem-estar da pessoa com deficiência. Exemplificando: “Sem os técnicos seria completamente impossível desenvolver esse tipo de competências” E4, “extremamente importante todo o nosso trabalho e faz com que tenham qualidade de vida” E13 “são pessoas que os orientam” E3.

O *apoio psicológico* (58,3%) dado por um profissional da área é considerado muito importante, e muitos referem a falta que sentem de ter um psicólogo no seu núcleo de trabalho a tempo inteiro: “temos 1 psicólogo, mas temos só uma percentagem mínima, portanto está só 1 dia e meio por semana connosco” E10, “são fundamentais” E4.

Além de psicólogos, 33,3% dos entrevistados consideram que a existência de *equipas multidisciplinares* é importante para que o seu trabalho com os utentes seja mais eficaz. Afirmam que “é fundamental no sentido em que todos temos pareceres diferentes, todos temos opiniões diferentes, mas depois conseguimos fazer o trabalho em equipa e cada um, embora tenha funções diferentes, pode tirar partido do que o outro tem para acrescentar à sua avaliação ou intervenção, trabalho em rede, multidisciplinar, e fazemos por melhorar todos os dias a equipa interdisciplinar porque é mesmo muito importante.” E5 e “são sempre uma mais-valia” E8.

Outra categoria referida por 58,3% é *funções associadas à integração* que, exemplificado pelos entrevistados, envolve funções como: “fazer uma prospeção de mercado adequada às limitações da pessoa...mas nós também ajudamos a fazer esse trabalho, identificação de um posto de trabalho apropriado às características das pessoas” E12, “vamos junto do empresário e com o cliente, criar algumas estratégias para que ele vá tentando melhorar” E10 ilustrando que são “a ponte que facilita a abertura das instituições e das empresas” E10, “tentamos sensibilizar o empresário para as medidas de apoio que possam ser vantajosas para ele, quer para o cliente e vamos por aí, muitas vezes resulta” E10.

Outra categoria mencionada é a função de *mediação* (16,7%) entre a família, o utente e as empresas. Dois técnicos referem: “esse é o acompanhamento que eu até vou fazendo mais que é a ligação entre a instituição, a empresa, o cliente” E10 e “ao nível da mediação entre a família e o próprio trabalhador com o pessoal do mercado de trabalho” E1. Por último, 1 técnico partilha da opinião que ainda *podem melhorar* e 1 outro lamenta que por vezes *não conseguem dar resposta*.

Dimensão III: O papel das famílias das pessoas com deficiência intelectual associadas à instituição

As categorias identificadas nesta dimensão encontram-se na Tabela 3 do Anexo III, a sua distribuição percentual na Tabela 4 (Anexo IV), e também na Tabela 2 seguinte.

Tabela 2. Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que as referem na Dimensão III- Papel das famílias

Dimensão III-Papel das famílias							
	Participação da família	Características das famílias	Confiança nos técnicos	Família como mais-valia para o utente	Articulação	Ausência de apoio ou família	Família descartada do familiar
TF	23	6	5	10	9	7	2
TT	7	4	4	5	4	5	1
% T	58,3%	33,3%	33,3%	41,7%	33,3%	41,7%	8,3%

TF- Total frequência; TT-Total de técnicos, %T- Percentagem de técnicos

A *participação da família* é referida por 58,3% dos participantes, apresentando a maior percentagem. Nesta categoria podemos constatar diferentes opiniões visíveis nos exemplos: “Depende das famílias, temos famílias de tudo” E5 “umas participam, outras não participam” E5. Os técnicos que referem a sua participação, em função da sua experiência no cargo que desempenham, apontam que “uma decisão que implique aqui mudança a família participa sempre” E8, “acompanham muito o processo” E1, referindo ainda que “a família é sempre envolvida” E8. Em oposição temos um respondente que considera que o mais importante é trabalhar com o utente afirmando que “em geral a família só em caso de necessidade ou no caso do adulto bem entenda dar autorização para incluir também na decisão ou na resolução dos problemas...” E12 desenvolvendo que em alguns casos “Quando tem de ser mesmo por falta de autonomia, necessidade de preservar direitos do adulto que não tem consciência deles, muitas vezes acontece com a deficiência mental moderada, depois implica...Trabalhar em parceria, trabalhar com familiares... E12. Para 41,7% dos entrevistados a *família é uma mais-valia para o utente*, a vários níveis: como são exemplo o “apoio na procura do emprego” E2 e o “mostrar interesse que eles tenham também um futuro melhor” E2.

A categoria *confiança nos técnicos* por parte das famílias é referida por 33,3% dos técnicos. Para estes, as famílias confiam e respeitam as decisões dos técnicos para o seu familiar: “as famílias depositam em nós uma confiança brutal” E13 e “Os que estão com as famílias deixam um bocado tudo nas nossas mãos, são bastante acessíveis (CEP)” E7.

Na categoria *articulação com as famílias* (33,3%) verificamos a existência de opiniões contrastantes. Para alguns dos técnicos a articulação com a família é fácil e a família está muito presente, para outro técnico esta articulação não é tão fácil. Alguns dos exemplos dados são: “parece-me que a

família acaba por estar sempre muito presente e a articular-se muito com a instituição” E6 e “Faz-se o possível por todos aqueles que têm família e tutores e pessoas responsáveis que tomem conhecimento daquilo que é feito, ... mas nem sempre é fácil.” E5.

As opiniões díspares nesta dimensão mantêm-se patentes como podemos observar quando 41,7% dos técnicos referem *ausência de apoio ou família* em oposição aos técnicos que referiram que a família participava. Nesta categoria é assinalado que alguns utentes não recebem o apoio familiar necessário e outros não têm mesmo famílias de retaguarda. Alguns dos exemplos apresentados são: “a resposta nem sempre é aquela que nós pretendemos” E9, “no meu programa verificamos que as famílias de origem já são muito poucas, temos muitos trabalhadores que não têm família, alguns estão a viver connosco, portanto não têm família na retaguarda” E8.

As *características das famílias* referenciadas por 33,3% dos técnicos indicam que muitas destas são envelhecidas, provenientes de meios rurais, outras encontram-se desempregadas e têm alguns receios relativos à integração dos familiares no mercado normal de trabalho pois vêm na instituição um meio muito protegido. Estas opiniões são ilustradas por afirmações como: “a maioria são famílias estão sem trabalho” E10, “são famílias das serras, das aldeias” E5, “quando é a questão das integrações tem que haver aqui uma sensibilização, porque há muitos receios, acaba por ser um meio muito protegido” E8.

Por último é mencionado por 1 técnico que as famílias por vezes podem não ter muito interesse em ajudar o familiar, a *família descarta-se do familiar* na instituição ou como meio para receber algo sem ter de dar o devido apoio. Este técnico apresentou dois exemplos: “muitas vezes estão apenas à espera que lhes forneçam algo, é mais aquela coisa de ter direito a, e poucos deveres” E4 e “Não pode ser, é um bocado agressiva a expressão, mas não pode ser um bocadinho o depositário das pessoas e esperar que outros vão resolver a vida da pessoa” E4.

Numa análise global, a esmagadora maioria dos técnicos, 11 em 12 referiu numa categoria ou em outra como o papel da família é importante para a qualidade de vida dos seus utentes.

Dimensão IV: Papel da instituição na integração socioprofissional

Os dados respeitantes a esta dimensão, nomeadamente as suas categorias, componentes e exemplos encontram-se ilustrados na Tabela 4 (Anexo III), as respetivas frequências, e percentagens de técnicos que enunciem essas mesmas categorias estão presentes na Tabela 5 do Anexo IV e também são apresentadas seguidamente.

Tabela3. Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que as referem na Dimensão IV- Papel da instituição na integração socioprofissional

Dimensão IV- Papel da instituição								
	Influência na comunidade	Transição para o mercado de trabalho	Oferece formação	Mais-valia para os utentes	Imagem da instituição	Desvantagens da instituição	Emprego remunerado	Centros de inclusão
TF	38	25	7	11	10	6	11	21
TT	12	8	5	5	4	3	2	4
% T	100%	66,7%	41,7%	41,7%	33,3%	25%	16,7%	33,3%

TF- Total frequência; TT-Total de técnicos, %T- Percentagem de técnicos

Nesta dimensão encontramos 8 categorias referentes ao papel desempenhado pelas organizações que trabalham diretamente com a deficiência e no âmbito da inclusão socioprofissional dos mesmos.

A categoria *influência na comunidade* é mencionada por todos os técnicos. Nesta categoria referem a influência positiva que as instituições têm na comunidade, ensinando-a a aceitar melhor a diferença. Consideram as instituições como um motor para a inclusão e apesar de terem uma influência mais visível em meios mais pequenos, acabam por influenciar também a nível nacional. Exemplificando, “contribui bastante mesmo assim julgo eu, para influenciar um bocadito as massas, o pensamento, a visão das pessoas que a comunidade, principalmente aqui a nível local” E12, “temos uma cultura da deficiência e de acessibilidade muito maior do que propriamente o resto do país” E1, “fez abrir muito os olhos à população em geral... não só a nível local, mas a nível nacional também.” E2.

Para 41,7% dos técnicos a instituição é uma *mais-valia para os utentes*. Oferece um acompanhamento adequado e ajuda a atenuar a deficiência, transmitindo segurança às famílias. Esta categoria é exemplificada por: “é sempre uma mais-valia para eles” E9, “há um conjunto de apoios, há uma equipa de enquadramento que dá suporte a estas pessoas” E8, “a própria deficiência em si, que permita atenuar...” E4 e “a segurança que deve transmitir à família, porque transmite garantidamente o facto de estarem, são apoiados, são supervisionados, têm as suas atividades, estimulam as suas capacidades” E6

A *imagem da instituição* é uma categoria mencionada por 33,3% dos técnicos. Para estes, trabalhar a imagem da instituição para o exterior é importante para eliminar ideias erradas ou redutoras que possam existir acerca do importante trabalho por ela realizadas, podendo ser uma maneira de justificar custos e financiamentos destas instituições e permitindo que a própria instituição aumente a sua área de ação na comunidade. Salientam-se alguns exemplos: “muitas vezes não há aquele entendimento em relação aquilo que aqui se passa e há um desajustamento em relação ao trabalho que é aqui feito... nesse aspeto acho que a imagem devia ser mais trabalhada e devia ser muito mais fortalecida porque acho que ia ter muito mais apoio e muito mais aceitação até muitas vezes pela própria sociedade” E4 e “os meios que são gastos não é? E nesse aspeto infelizmente para justificar isto na sociedade só mostrando o trabalho” E4.

Estas instituições são apontadas pelos técnicos como indispensáveis em todo o processo de integração socioprofissional, desde ajudar na sua transição para o mercado de trabalho, capacitar as pessoas com formação e até na própria resposta de emprego e ocupação que criam para estas com os seus centros direcionados para a inclusão das pessoas com deficiência. São apontadas várias categorias associadas ao papel da instituição na integração: a *transição para o mercado de trabalho* (66,7%), *oferece formação* (41,7%), *emprego remunerado* (16,7%) e os *centros de inclusão* (33,3%). A instituição é vista como uma vantagem na transição para o mercado de trabalho como é ilustrado pelo exemplo: “tenho visto ou reparado as pessoas que saem aqui do emprego protegido e depois que futuramente conseguem vingar no mercado de trabalho.” E2. Numa opinião contrária, outro técnico considera que, na prática, a vantagem que a instituição oferece não tem tido resultados, exemplificando: “a transição, o trampolim, realmente é o que está e é a nossa filosofia, na prática se é isso que está a acontecer, não” E8.

Quanto à formação, os técnicos referem que a instituição dá formação e competências que podem ser usadas no mercado de trabalho: “temos a fase que antecipa que é a fase da formação” E9.

O *emprego remunerado* criado dentro da própria instituição para as pessoas com deficiência é considerada uma vantagem oferecida pela instituição que permite uma participação mais ativa na sociedade. Referindo que: “temos trabalhadores que adquiriram casa, têm acesso a determinados serviços não é? Portanto participam, que de outra forma sem o vencimento não seria possível” E8.

Os *centros de inclusão* mencionados pelos técnicos são uma mais-valia na integração e encontram-se interligados com o *emprego remunerado*, e a formação que a instituição permite (existência de uma unidade de formação). Têm vantagens ao nível das parcerias que fazem com empresas, no apoio especializado que dão na procura de emprego e na ocupação que permitem. Os centros mencionados por estes técnicos foram o CEP, o CR e o CAO (sendo que nem todas as instituições comportam estes centros).

O *centro de recursos* é mencionado pelos técnicos como o local que permite dar alguma experiência às pessoas e avaliá-las para as poderem apoiar e encaminhar melhor em função das capacidades, explicado por um técnico da seguinte forma: “eles são colocados à experiência ou em avaliação de competências no contexto de trabalho, auferem de um rendimento, que é pouquinho, nem é rendimento, é subsídio.” E12

O CR funciona como um centro de emprego para estas pessoas, e trabalha no sentido de criar parcerias com empresas da área para integrar; o CEP é uma medida de emprego protegido, que permite à pessoa integrada desenvolver a sua independência pessoal e o CAO providencia uma ocupação e trabalhos em contexto de mercado ocupacional (este último é explicado como a integração em empresas durante algumas horas do dia, para determinadas tarefas por um dado período de tempo, ou a realização de trabalhos dentro do próprio CAO para as unidades produtivas da instituição.)

Na categoria referente às *desvantagens da instituição* (25%) 1 técnico considera que a instituição não tem desvantagens e refere que “as pessoas

acabam por ficar mais tempo e muitas vezes até quase toda a sua vida, e a própria instituição depois tem de criar estruturas para que consiga suportar também essa despesa durante muito mais tempo, portanto nunca olhando de forma negativa para a existência deste tipo de instituições” E4. Em contraste com esta opinião, 2 técnicos referem que, no entanto, há desvantagens, citando-se “a desvantagem aqui acho que é a continuidade da resposta poder levar então à institucionalização e não é isso que queremos” E8.

Dimensão V: Papel das empresas na integração socioprofissional

Esta dimensão foi subdividida em 7 categorias, outros dados relativos a esta, podem ser consultados na Tabela 5 (Anexo III), a sua distribuição percentual é apresentada na Tabela 4 seguinte, e está também presente na Tabela 6 (Anexo IV).

Tabela 4. Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que as referem na Dimensão V- Papel das empresas na integração socioprofissional

	Dimensão V- Papel das Empresas						
	Empresas focadas nos lucros	Abertura à integração	Falta de informação acerca do processo	Conhecem as medidas	Mercado Ocupacional	Depende das empresas	Responsabilidade Social
TF	5	17	1	3	5	7	13
TT	3	5	1	2	2	3	5
% T	25%	41,7%	8,3%	16,7%	16,7%	25%	41,7%

TF- Total frequência; TT-Total de técnicos, %T- Percentagem de técnicos

A categoria acerca da *responsabilidade social* das empresas é referida por 41,7%. Nesta categoria existem opiniões díspares, para alguns técnicos as empresas em geral cumprem e estes não têm razões de queixa das empresas que conhecem. Para outros em geral não cumprem e quando cumprem é no sentido de obterem vantagens ao nível da imagem social da empresa e não de possibilitar a integração da pessoa com deficiência. Estas opiniões são ilustradas por: “De um modo geral acho que não, não cumpre” E3, “aqui pontual acho que existe” E3, “a responsabilidade social lá está, muitas vezes é trabalhada como disse há pouco nesta vertente apenas da imagem da própria empresa” E4.

A *abertura à integração* é também mencionada por 41,7% dos técnicos. Estes consideram que já há mais abertura e sensibilização por parte dos empresários, a receção por parte das empresas que integram é considerada boa mas, no entanto, é de curta duração, raramente ultrapassando um ano ou o tempo da medida de integração a que tenham aderido, como são exemplo os estágios. Estas opiniões são expressadas por: “já há alguns anos que se trabalha nesta questão e as empresas aqui em redor já têm, de alguma forma já estão sensibilizadas à receção deles” E9, “já há mais abertura, mas ainda há muito a fazer” E8, “tenho experiência de que eles são acarinhados, são bem recebidos” E7, “enquanto houver o estágio profissional está tudo bem (...) dificilmente ficam” E7.

A categoria *depende das empresas* é referida por 25% dos respondentes, nesta eles referem que o papel que as empresas desempenham na integração vai depender da receptividade destas, da sua dimensão, e também da resposta da pessoa que é integrada. Isto é evidenciado por alguns exemplos: “depende muito das empresas, depende da receptividade das empresas” E9, “Claro que quando é um caso de sucesso é ótimo porque nós sabemos que depois de aquele cliente estar ali e não haver possibilidades económicas nós podemos pôr lá outro nas mesmas condições” E10, “temos facilidade em integrar até em empresas pequenas ou médias, pequenas vá... não conseguimos ou temos mais dificuldade em entrar nessas grandes empresas” E12.

As empresas focadas nos lucros é uma categoria referida por 25% dos inquiridos. Os respondentes consideram que as empresas preocupam-se primeiro que tudo em ter lucro, e podem ver as pessoas com deficiência como menos produtivas. Esta opinião foi exposta por exemplo por: “as pessoas vivem num mundo de competitividade, não vou querer uma pessoa que não dá tanto lucro e tanto despacho ao trabalho como uma pessoa normal” E5.

Entre os inquiridos, 16,7% dizem que algumas empresas *conhecem as medidas* de integração, e usam isso para a integrar a pessoa com deficiência. Demonstram-no dizendo: “eles têm conhecimento da medida, analisam, a contabilidade analisa e depois avança-se para a candidatura...” E10. Para o mesmo técnico, apesar de alguns conhecerem as medidas, nem sempre conhecem os procedimentos de como integrar, e a *falta de informação acerca do processo* (8,3%) é ilustrada pelo seguinte exemplo: “também acho que é falta de informação porque nós temos alguns (...) jovens que saem da formação profissional e vão para estágio (...) e depois esse jovem continua a trabalhar lá ou a ganhar à hora ou ao dia, e entretanto vem do centro de emprego para o centro de recursos, quando vamos falar com o cliente já estão a trabalhar ali, mas sem seguro, sem contrato.” E10

Em mercado ocupacional, 16,7% dos inquiridos consideram que as empresas não têm problemas em integrar, até pedem para as pessoas irem fazer mais horas e pagam por esse serviço. Esta situação pode ser ilustrada por dois exemplos: “Solicitam-nos imenso... e ligam-me consecutivamente se eles podem fazer mais horas, fazem falta no trabalho que estão a desenvolver” E13, “Eles são remunerados também, não podem ser remunerados a mais do que a percentagem que vai desde a pensão social ao ordenado mínimo nacional” [Utentes do CAO] E13.

Dimensão VI: Opinião acerca da integração socioprofissional

Nesta dimensão, à semelhança da primeira, obtiveram-se 2 categorias distintas, a opinião acerca da integração e o seu significado para as pessoas com deficiência intelectual do ponto de vista dos técnicos. Os resultados encontram-se na Tabela 6 (Anexo III).

Tendo em conta que a categoria *opinião da integração* foi referida por 100% dos respondentes, optou-se por apresentar os resultados em função dos seus componentes. Assim sendo, nesta categoria obtiveram-se 7 componentes

e a sua distribuição pelos técnicos encontra-se representada na Tabela 5 seguinte e na Tabela 7 (Anexo IV).

Tabela 5. Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que as referem na Dimensão VI- Opinião da integração socioprofissional

	Dimensão VI: Opinião da Integração						
	Experiência Positiva	Devem ter os mesmos direitos e oportunidades	Desempenham bem as funções	Depende das funções	Desde que haja condições	Difícil	Já há melhorias
T F.	7	10	8	3	2	5	2
T T.	5	7	7	2	2	4	2
% T.	41,7%	58,3%	58,3%	16,7%	16,7%	33,3%	16,7%

TF- Total frequência; TT-Total de técnicos, %T- Percentagem de técnicos

Para 58,3% dos inquiridos, as pessoas com deficiência intelectual *devem ter os mesmos direitos e oportunidades* na integração no mercado de trabalho. É referida como uma *experiência positiva* por 41,7% dos técnicos e 58,3% destes consideram que as pessoas com deficiência *desempenham bem as funções* a que são propostas, se estas forem adaptadas a si. São apresentados alguns exemplos disto: “Acho que é positivo, porque é uma forma de inclusão, das pessoas se incluírem na sociedade e integrarem no mercado de trabalho” E2, “acho que eles têm os mesmo direitos que as outras pessoas... não há distinção” E8, “Devem ter oportunidade como qualquer outro tipo de pessoa” E4, “se a pessoa certa ou utente vai para o sítio certo acho que corre muito bem, desempenha tão bem ou melhor como outra pessoa.” E9. Algumas das tarefas mencionadas pelos técnicos estão relacionadas com artes manuais, agricultura, jardinagem, trabalhos em lavandaria e cantinas entre outros. Exemplificando: “há uma tarefa que eles fazem que é muito difícil que é enroscar parafusos nas porcas que é para venderem...e isso é um trabalho muito metódico muito minucioso que poucas pessoas conseguem, e eles conseguem e estão entretidos, é uma mais-valia.” E1; “inclusivamente convocam-nos e chamam-nos na parte agrícola por exemplo para ajudar a fazer trabalhos e isso tudo” E7 e “tenho um menino numa empresa...que a função dele é tirar sacos de uma máquina” E13.

Apesar da opinião destes técnicos ser positiva e a favor da integração no mercado normal de trabalho, mencionam que esta só deve ser feita *desde que haja condições* propícias para o bom desempenho das tarefas e que *depende das funções*. Ambas foram referidas por 16,7% dos inquiridos afirmando que : “A entrada no mercado de trabalho concordo plenamente, depende das funções que vão desempenhar” E5, “desde que haja as condições, desde que seja adequada à função, ao tipo de deficiência” E4.

Por fim, 2 técnicos consideram que *já há melhorias*, e por oposição outros 4 técnicos mencionam que a integração ainda é *difícil*. Estas categorias são exemplificadas através de: “não é fácil” E6, “Acho que estamos mal, acho que ainda estamos muito mal.” E1, “está tudo bastante diferente em relação aquilo que era, para melhor” E7.

Para a categoria do *significado da inclusão socioprofissional* para as pessoas com deficiência intelectual, obtiveram-se 3 componentes com os resultados apresentados na Tabela 8 (Anexo IV) e na próxima Tabela 6.

Tabela 6. Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que as referem na Dimensão VI- Opinião acerca da integração socioprofissional (Significado da inclusão profissional)

Dimensão VI - Significado da inclusão profissional			
	Inclusão profissional, Querem trabalhar	Fonte de rendimento	Valorização pessoal, Autoestima, Inter- relacionamento
T F.	7	6	12
T T.	4	3	6
% T.	33,3%	25%	50%

TF- Total frequência; TT-Total de técnicos, %T- Percentagem de técnicos

A *valorização pessoal, autoestima e o inter-relacionamento* são considerados por 50% dos técnicos como pontos importantes e significativos na integração socioprofissional das pessoas com deficiência. Estes consideram que esta integração representa uma mais-valia na satisfação da vida destas pessoas e na forma como se veem a si próprias. Os inquiridos expressam esta opinião dizendo que: “para eles é extremamente importante no sentido da valorização pessoal, das relações interpessoais.”E13, “Qualquer pessoa com deficiência que integrasse o próprio trabalho claro que se iria sentir bastante bem”E4, “vê-se que gostam bastante de ter o seu trabalho e têm a sua vida, têm uma autoestima completamente diferente.”E4.

O componente criado, *inclusão profissional, querem trabalhar*, mostra-nos que os técnicos consideram que as pessoas com deficiência mostram que querem trabalhar e têm por objetivo a inclusão profissional, é mencionado por 33,3% dos inquiridos que assinalam que: “o grande objetivo deles é inclusão profissional” E10, “não se mostram reticentes em entrar no mercado de trabalho, eles querem.” E12, “alguns deles têm mesmo a perspetiva de entrar no mercado de trabalho”E5.

A *fonte de rendimento* é o último componente e é referido por 25% dos técnicos que afirmam que, para muitos, o objetivo principal é obter uma fonte de rendimento, por vezes a única do seu agregado familiar. Salienta-se um técnico que considera que aqueles que queriam unicamente obter um financiamento, através da instituição por exemplo, facilmente desistiam e não conseguiam ser integrados. Estas opiniões foram assinaladas por exemplos como: “Muitos deles são a única fonte de rendimento familiar, pronto e às vezes custa-nos um bocado não conseguirmos dar a resposta atempadamente”E10, “um ou outro era claramente a questão do dinheiro, do financiamento, vinham para a formação profissional e o princípio que os movia era “ah, eu assim consigo receber este financiamento da bolsa”(…) esses facilmente acabam por desistir” E3.

Dimensão VII: Futuro da integração socioprofissional

Para salvaguardar melhor os resultados obtidos nesta categoria, importa assinalar que grande parte dos dados presentes nesta dimensão foram mencionados pelos inquiridos nas duas últimas perguntas da entrevista e que, como já foi referido, não foram feitas a dois dos inquiridos. Posto isto, vamos analisar os componentes obtidos para as categorias para compreender melhor as informações recebidas, Tabela 7 (Anexo III).

Nesta dimensão obtiveram-se 2 categorias, *mudanças apontadas para a melhoria do processo e futuro da integração socioprofissional*. Para a primeira categoria, encontraram-se referências em 9 dos 12 inquiridos e criaram-se 9 componentes. A sua distribuição e percentagens encontram-se na Tabela 9 (Anexo IV), e na Tabela 7 seguinte.

Tabela 7. Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que as referem na Dimensão VII- Futuro da integração socioprofissional [Mudanças apontadas para a melhoria do processo]

Dimensão VII – Mudanças apontadas para a melhoria do processo									
	Adesão a medidas de emprego mais longas	Existência de equipas multidisciplinares	Estruturas de apoio no local de integração	Maior sensibilidade formação da sociedade	Mais diretrizes, incentivos do Estado, parcerias	Integrar em função da aptidão	Pouco a mudar na instituição	Exemplos práticos bem-sucedidos	Alterações nas medidas
TF	5	9	7	16	8	1	1	1	8
TT	3	2	3	2	5	1	1	1	2
% T	25%	25%	25%	16,7%	41,7%	8,3%	8,3%	8,3%	16,7%

TF- Total frequência; TT-Total de técnicos, %T- Percentagem de técnicos

Para a categoria das mudanças obtiveram-se 9 componentes com valores pouco variados e verifica-se que as mudanças que mais técnicos apontam se relacionam com o Estado e os seus organismos, empresas e com a instituição. A maior percentagem é de 41,7 % para a criação de *mais diretrizes, incentivos do Estado, parcerias*. Neste componente os entrevistados consideram que a existência de mais incentivos à contratação, diretrizes direcionadas para a área da deficiência e a criação de mais parcerias com diversas entidades, poderia tornar o futuro da integração melhor. Ilustram com: “devia haver muitas mais diretrizes” E13, “tem de ser o IEFP, a dar estes incentivos” E8, “poderia haver mais acordos com grandes empresas, com associações, com instituições que pudesse facilitar a entrada no mercado de trabalhos dessas pessoas.” E2.

A adesão a medidas de emprego mais longas por parte das empresas, a existência de *estruturas de apoio no local de integração* e a *existência de equipas multidisciplinares* nas instituições são todos mencionados por 25% dos respondentes. As *alterações nas medidas* já existentes são referidas por 16,7% dos técnicos. Alguns dos exemplos que mostram estas opiniões são: “muitas vezes fazem contratos de 1 ano e depois ao final do ano as pessoas voltam a cair neste esquema precário, voltam muitas vezes a aparecer-nos na

formação profissional, uma pessoa que já fez formação, já esteve integrada, volta outra vez para trás e andamos nisto... As respostas não são continuadas” E8, “não é só integrar as pessoas e depois não haver recursos humanos e apoios para as ter” E6, “há necessidade de fazer esse apoio no local de trabalho, de retaguarda (...) há pessoas que precisam de um apoio *ad aeternum*, e o IEFP não tem isso contemplado” E8; “as medidas têm de ser alteradas (...) torná-las mais apelativas, mais duradouras” E10. Numa nota breve é importante esclarecer que uma das referências da Dimensão II relacionada com o trabalho dos técnicos menciona a existência de equipas multidisciplinares no CAO, no entanto, nos outros núcleos ou serviços da instituição referidos neste estudo, não existe este apoio, surgindo aqui como uma das mudanças apontada por alguns técnicos para a melhoria do seu trabalho. Demonstram esta necessidade referindo que por exemplo “no caso do CEP (...) não temos financiamento de equipa de enquadramento, não faz sentido nenhum, porque estas pessoas precisam de psicologia, precisam de serviço social, precisam de apoio socioeducativo e nada disto é financiado, portanto nós acabamos por, a entidade assegura na íntegra sem qualquer apoio do IEFP, portanto eu acho que é por isso que há poucos CEP’s e são pequenos, a sustentabilidade torna-se complicada.” E8 é referido ainda que seria importante “haver uma equipa que pudesse também fazer esse trabalho no domicílio.” E10 e que no “centro de recursos temos aqui uma lacuna porque os 3 técnicos que estão são de serviço social” E10 e que “o ideal seria uma equipa muito mais alargada que trabalhasse a parte profissional, mas também a familiar...” E10.

O componente *maior sensibilidade e formação da sociedade* é referido por 16,7%, são mencionadas questões como formar as crianças desde cedo para maior civismo social, maior participação da sociedade em atividades de sensibilização e contacto com a realidade da deficiência.

Integrar em função da aptidão é referido também por 1 técnico como uma mudança que traria melhorias na integração e por outro técnico é-nos dito que mais *exemplos práticos bem-sucedidos* de integrações seria um catalisador para aumentar as integrações. Por último, 1 técnico considera que existe *pouco a mudar na instituição*, refere: “ao nível aqui da instituição acho que pouco há a mudar” E4.

Para a segunda categoria, *futuro da integração* também se obtiveram 9 componentes. A sua distribuição apresenta-se na seguinte Tabela 8 e também na Tabela 10 (Anexo IV).

Tabela 8. Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que as referem na Dimensão VII- Futuro da integração socioprofissional

Dimensão VII - Futuro da Integração socioprofissional									
	Igual há 20 anos	Positivo se o governo não cortar os apoios	Visão difícil	Complicado com a crise	Sem futuro só com os programas	Cada vez mais fácil integrar	Mais fácil no CAO	Forçar saídas do CEP	Vão continuar a lutar
TF	1	2	9	11	3	7	2	3	9
TT	1	2	3	5	1	3	1	1	5
% T	8,3%	16,7%	25%	41,7%	8,3%	25%	8,3%	8,3%	41,7%

TF- Total frequência; TT-Total de técnicos, %T- Percentagem de técnicos

Esta categoria mostra-nos que a visão do futuro não é unânime, e que para alguns só poderá haver um futuro se determinadas condições se verificarem.

A maioria dos componentes obtidos retratam uma visão pessimista do futuro e vulnerável a várias condições. *Complicado com a crise* foi referenciada por 41,7% dos técnicos que consideram que o mercado de trabalho está reduzido e o financiamento é diminuto. Como se pode ver pelos seguintes exemplos: “o financiamento vai ser escasso para tantas pessoas que precisam” E5, “como está o mercado atual eu acho que é muito difícil para aquelas pessoas que não têm deficiência, quanto mais para aquelas que têm...limitado pelas questões atuais” E3.

Uma *visão difícil* para o futuro da integração é apontada por 25% dos técnicos. Estes ilustram que “não há grandes melhorias pelo menos à vista” E10, “o panorama que eu vejo é com alguma dificuldade, se conseguirmos 1 ou 2 integrações nos próximos tempos eu já me dava por satisfeita” E8.

Os componentes *igual há 20 anos* (8,3%), *positivo se o governo não cortar os apoios* (16,7%), *sem futuro só com os programas* (8,3%) e *forçar saídas do CEP* (8,3%), demonstram o pessimismo já referido e as condicionantes necessárias para que o futuro possa ser melhor. Estes técnicos assim o retratam referindo: “Eu acho que é o mesmo de há 20 anos atrás.....depende das ajudas que tiverem, das ajudas e de alguma alteração que haja” E7; se for só a nível de programas não vejo futuro nenhum (...), eles saem e se for preciso estão empregues, mas depois é a mesma coisa.” E7; “fecham as entradas aos CEP’s, portanto (...) eles terão que cada vez mais ir lá para fora e trabalhar no mercado normal de trabalho porque eles assim o exigem” E7.

Em oposição a esta visão mais negativa outros técnicos defendem no entanto que *é cada vez mais fácil integrar* (25%), fruto da evolução positiva até então. Mostram-no comentando que: “está a ir num bom caminho para que futuramente seja mais fácil (...) as pessoas, os empregadores e as empresas empregarem pessoas portadoras de deficiência ou intelectual ou física no mercado de trabalho” E2, “há mais apoio e sensibilização para essa integração por isso acho que irá ou estará a crescer” E3. Para 1 técnico é, e será *mais fácil integrar em CAO*, no contexto de mercado ocupacional, foi um processo moroso mas já se sente a diferença, exemplificando da seguinte forma: “eu consegui integrá-lo no espaço de um mês, numa empresa... Isto há uns anos atrás era impensável conseguirmos assim, ... sinto que agora há muito mais facilidade, isto em CAO porque eu percebo que no centro de recursos seja completamente diferente” E13

Por último, o componente *vão continuar a lutar* é referido por 41,7% dos técnicos que consideram que não podem parar de trabalhar pela integração, asseguram que irão continuar a lutar e têm esperança as coisas melhorem, demonstrando-o por: “não vamos baixar os braços e ainda há pouco tempo conseguimos alterar um decreto-lei...” E8, “Há trabalho a fazer, não podemos perder a esperança” E9 e “Dias melhores virão de certeza” E9.

V - Discussão

O presente estudo pretende oferecer mais informação acerca das representações sociais da pessoa com deficiência intelectual e a sua integração socioprofissional, incentivando ao desenvolvimento de mais investigações nesta área.

Os dados obtidos nesta investigação relativos às representações sociais da pessoa com deficiência intelectual revelaram que para a grande maioria dos técnicos entrevistados, a pessoa com deficiência continua a trazer associada a si, conotações negativas. A falta de conhecimento acerca da pessoa com deficiência ainda se verifica na sociedade, podendo ser uma das causas da continuação do preconceito e consequente discriminação e exclusão no mercado normal de trabalho. A teoria das representações sociais poderá assumir-se aqui como explicativa na disseminação e permanência destas representações. Estes dados parecem contrariar a ideia de que já existe uma sociedade desenvolvida com carácter inclusivo e vão ao encontro de outras investigações já mencionadas, nomeadamente Lopes (2010), Soares (2012) e Veiga & Salgado (2013). Apesar de revelarem que consideram que o preconceito se mantém a maior barreira à integração, muitos consideram que já há melhorias visíveis, e as mudanças que referiram apontam para uma maior sensibilização e abertura à inclusão por parte da sociedade e das empresas. Note-se que, por todos os entrevistados é mencionado que as instituições tem influência positiva na sociedade, mais especificamente na localidade onde se inserem. Por conseguinte, as melhorias apontadas por estes respondentes são limitadas à sua experiência específica local, podendo não refletir a realidade para outras áreas do país. Mais investigações neste sentido em Portugal, recorrendo a uma amostra significativa da população permitiriam uma compreensão mais clara da realidade atual da empregabilidade das pessoas com deficiência intelectual.

O contexto socioeconómico atual está muito presente neste estudo, e tem sem dúvida influência nos dados encontrados relativos à integração no mercado normal de trabalho. Para os respondentes, torna-se compreensível que, se não há facilidade em empregar pessoas ditas normais, em contexto de crise económica que o país atravessa, seja ainda mais difícil empregar pessoas que apresentem alguma limitação específica, o que foi verificado também por Soares (2012) Por esta razão, as medidas de apoio financeiro e diretrizes criadas pelo Estado para apoiar as entidades que empregam as pessoas com deficiência se assumem como o facilitador principal neste estudo. Ainda assim, constata-se diversas críticas ao funcionamento e desenho destas medidas, mais concretamente, por exemplo, a pouca diferenciação positiva que existe entre as medidas para incentivar a contratação das pessoas com deficiência, face às sem deficiência. Salienta-se ainda que a conjuntura atual pode influenciar o número de integrações profissionais no âmbito da deficiência, enviesando as perceções e os resultados em relação à sua evolução. Os técnicos referem ainda que quando as empresas integram, em geral fazem-no durante o tempo da medida de apoio à integração a que

aderem, sendo que a pessoa que estava integrada volta muitas vezes para a instituição, tornando-se um ciclo. Apesar das empresas muitas vezes voltarem a integrar uma nova pessoa, este sistema põe em causa tudo o que representa a integração profissional, e pode justificar os valores discrepantes na empregabilidade destas pessoas face às consideradas “normais” previamente apresentados (Ellenkamp et al., 2015; Howlerda, 2013; Kirsh & Sequeira et al., 2006; Sequeira & Rodrigues, 2006).

É defendido por todos os inquiridos, e torna-se evidente que as instituições que trabalham com a deficiência e a inclusão profissional se afiguram como essenciais e insubstituíveis no trabalho que realizam tanto na sensibilização da sociedade, como na qualidade de vida e na integração socioprofissional. Os apoios que providenciam, a adequação dos mesmos aos seus utentes e satisfação que permitem são até consideradas características únicas a estas instituições. Os centros com carácter de inclusão e desenvolvimento das capacidades e competências destas pessoas, já mencionados (CAO, CEP, CR, Centro de Formação) são também um facilitador preponderante da integração profissional. Considera-se relevante salientar que foi mencionado que nos últimos 3 anos, em Portugal 4 CEP's fecharam por falta de financiamento, restando 7 e cada vez são mais pequenos.

É importante referenciar que o papel das famílias revela dados contraditórios, também encontrados por Soares (2012). Contextualizando é primeiramente importante, mencionar que muitas das famílias neste estudo são caracterizadas como envelhecidas e provenientes de meios rurais, havendo até casos em que esta já não se encontra presente. Algumas das famílias com idades mais avançadas apresentam preocupações de como será o futuro do seu familiar quando morrerem, dados que vão ao encontro do estudo de Castro (2007). Este exemplo denota preocupação e interesse pelo seu familiar, opinião defendida por alguns dos inquiridos que consideram que a família participa sempre que necessário e possível. Para outros, a família participa pouco e não se interliga muito com a instituição, posição também encontrada por Castro (2007). Por conseguinte, considera-se que, e também ao encontro de alguns técnicos, depende das famílias.

Contrariamente às famílias, o papel dos técnicos na perceção dos inquiridos, apresenta unanimidade no seu apoio e suporte fundamental aos utentes. Todo o seu trabalho vai na direção do bem-estar físico e psicológico da pessoa com deficiência, tentam providenciar o apoio mais especializado a cada pessoa, que os meios lhe permitam, e são descritos como incansáveis nos esforços pela integração socioprofissional. O apoio psicológico, e a sua importância, tem uma posição de destaque neste estudo, para os inquiridos, os psicólogos são essenciais, e a sua necessidade é sentida.

Para estes técnicos, e à semelhança do previamente referido (CIF e Relatório Mundial sobre a Deficiência (WHO, 2011)), os *handicaps* associados à deficiência não serão impeditivos do desempenho laboral eficiente quando o local de trabalho e as funções são adaptadas a esta, estes resultados são corroborados por vários estudos como por exemplo os de Fernandes (1997), Genelioux (2005), Pereira (2011) e Soares (2012). Apesar disto, continuam a ser identificados como uma das barreiras mais mencionada

à entrada no mercado normal de trabalho. Assim sendo, uma das necessidades apontadas na integração destas pessoas, é a adequação e o acompanhamento de retaguarda no local de trabalho. É referido que existem verbas do Estado para estas adaptações, mas são reduzidas. O acompanhamento de retaguarda é apontado como uma necessidade que não é contemplada pelo Estado, e é apontado como tendo um forte impacto na estabilidade e autonomia destas pessoas no seu desenvolvimento profissional. Adicionalmente, é apontado como um fator que os próprios empregadores valorizam e consideram essencial no sucesso das integrações. Os técnicos demonstram-no reportando que na sua experiência, os empregadores mostram-se mais recetivos a integrar quando estes lhes garantem que irão fazer um acompanhamento de retaguarda da pessoa integrada e se mostram disponíveis para apoiar em o empresário em qualquer questão que surja. As recomendações feitas por estes técnicos vão também ao encontro das mencionadas no Relatório Mundial sobre a Deficiência (WHO, 2011)

Relativamente ao papel das empresas, a responsabilidade social foi um dos aspetos mais referidos apesar de existirem opiniões díspares. A responsabilidade social surge como uma área que algumas empresas usam unicamente para impulsionar a sua própria imagem social, e não a vertente de integração de pessoas com deficiência. Este dado suscita questões relativas à forma como o processo é desenvolvido na prática. Em contraste, algumas empresas são apontadas como abertas à integração e como fazendo os possíveis para integrar. Estas últimas podem ganhar benefícios não só ao nível da visibilidade social, mas do seu clima organizacional e motivação dos colaboradores, como defendido por GRACE (2005). As organizações podem ser desta forma, também motores para a transformação da sociedade onde se inserem. Em contexto de integração em mercado ocupacional, é revelado que estas apreciam e valorizam o trabalho desenvolvido pelas pessoas com deficiência intelectual, chegando mesmo a solicitar a realização de mais horas de trabalho. No entanto, no mercado de trabalho regular as integrações raramente ultrapassam um ano ou o tempo da medida de integração a que estão associadas. Esta situação parece advir do facto de os empregadores não terem condições financeiras próprias, independentes de estímulos estatais, e de recearem comprometer-se contratualmente com pessoas que veem como menos produtivas comparativamente a outras sem deficiência intelectual, como já foi mostrado por Martins (2001). Adicionalmente, no papel das empresas, os casos de sucesso apontados neste estudo referem-se a pequenas e médias empresas, enquanto que, é revelada alguma dificuldade em sensibilizar grandes empresas para esta questão. Estes dados contrariam os obtidos por Pereira (2011), mas corroboram os de outro autor (Pereira, 2010) que realizou um estudo sobre o mesmo tema no ano precedente.

À semelhança do constatado na literatura, os dados obtidos neste estudo mostram a importância do acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência na sua valorização pessoal, autoestima, satisfação e participação ativa na sociedade. Na perspectiva dos inquiridos neste estudo, as pessoas com deficiência mostram interesse em desenvolver uma atividade profissional, não só pela questão financeira, mas também como uma forma de realização

pessoal, como retratado por Adrian et al., (2013) e Ellenkamp et al., (2015).

Por fim, o futuro positivo da integração é referido como sendo dependente da concretização de algumas mudanças, nomeadamente alterações nas diretrizes e apoios do Estado, melhoria da evolução económico-financeira das empresas e maior consciencialização da sociedade.

Os resultados obtidos são na sua grande maioria congruentes com os que foram encontrados na literatura, assim sendo, considera-se importante anotar que, a integração profissional das pessoas com deficiência intelectual parece ter ainda um longo caminho a percorrer e diversas barreiras a ultrapassar antes possa ser considerada uma realidade.

VI - Conclusões

O presente estudo permitiu obter uma maior compreensão da perceção dos técnicos inquiridos acerca do processo de integração socioprofissional das pessoas com deficiência intelectual e como as representações sociais das mesmas afetam este processo. Simultaneamente, ofereceu informação de como as instituições, os seus técnicos, e as famílias dos seus utentes influenciam e participam no mesmo processo, do ponto de vista dos técnicos entrevistados.

Considerando os resultados obtidos conclui-se que para estes técnicos a integração socioprofissional das pessoas com deficiência em mercado normal de trabalho enfrenta ainda imensas barreiras, mas por outro lado, denotam que já existem facilitadores em ação que demonstram resultados. Esta dissertação salientou então, importantes fatores e mudanças que podem permitir melhorias no processo de integração. As instituições e todo o seu trabalho são consideradas como indispensáveis na integração e qualidade de vidas das pessoas com deficiência, e o apoio do Estado é vital para o seu sucesso tendo em conta o contexto económico atual. As medidas de apoio à contratação facilitam muito a integração das pessoas com deficiência, mas só de forma temporária, durante o tempo decorrente da mesma medida. É unânime para estes técnicos que estas medidas sofram alterações, sejam pensadas de forma mais continuada, contemplem o apoio de retaguarda necessário ao bom desempenho profissional e diferenciem mais entre as pessoas com e sem deficiência. De acordo com os inquiridos a sensibilização e consciencialização da sociedade precisam de ser mais trabalhadas, permitindo mudar as representações sociais a si associadas, para que cada vez mais a falta de informação acerca das reais capacidades destas pessoas não seja uma das causas de preconceito e conseqüente discriminação.

A discriminação em qualquer contexto social deve ser compreendida para que possa ser combatida, e tendo em conta a necessidade de inclusão profissional na sociedade atual para se obter um nível de qualidade de vida adequado e digno, esta área apresenta especial urgência. É por isto apontada a necessidade de mais estudos, tanto com profissionais relacionados com a área, como profissionais que nunca tenham contactado com esta realidade. A combinação de esforços de instituições de solidariedade social com o mercado

financeiro é imperativa na mudança de mentalidades sociais acerca da deficiência e o estigma que as acompanha.

Para futuros trabalhos de investigação nesta área é importante salvaguardar que esta investigação possui algumas limitações. A impossibilidade de generalizar os resultados obtidos para a população inquirida visto que o número de entrevistados não compões uma amostra estatisticamente representativa; a ausência de júri ou acordo entre juízes na análise do conteúdo das entrevistas realizadas pode estar sujeita a enviesamentos; a inexperiência do entrevistador pode afetar as respostas obtidas pelos técnicos; e as respostas destes em relação ao seu trabalho e da sua instituição podem ser influenciadas por estarem a ser entrevistados como parte da mesma. Apesar disto, os dados obtidos são privilegiados pela experiência que os técnicos possuem pelo contacto com pessoas com deficiência, e o seu trabalho com estas na sua integração.

Bibliografia

- Adrian, S., Airey, J., Bannerman, J., Butler, S., Butters, A., Deane, J., Gadow, F., Griffiths, R., Hamilton, L., Jessep, S. Kim, J., Knox, M., Lewis, L. Mills, A., O'Brien, P. Papas, A., Pudney, G., Rondo, P. Walters, M., Young, E. (2013). An Inclusive Research Approach to Exploring the Experiences of People with Intellectual Disabilities at Work. *Intellectual Disability Australasia*, 14-17
- Alferes, V. (1997). *Investigação científica em psicologia: Teoria e prática*. Coimbra: Livraria Almedina.
- American Association on Intellectual and Development Disabilities. (2010). *Intellectual Disability- Definition, Classification, and Systems of Supports* (11 ed.). Washington, DC, Estados Unidos da América: AAIDD.
- Bardin, L. (1994). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Breakwell, M. G. (1993). Social Representations and Social Identity. *Papers on Social Representations*, 2 (3), 44-47.
- Brostrand, H. (2006). Tilting at windmills: Changing attitudes towards people with disabilities. *The Journal of Rehabilitation*, 72(1), 4-9.
- Carr, A., O'Reilly, G., Walsh, P. N., & Jonh , M. (2007). *The Handbook of Intellectual Disability and Clinical Psychology Practice*. Routledge.
- Castro, P. (2002). Notas para uma leitura da teoria das representações sociais em S. Moscovici. *Análise Social*, 164 (37), 949-979.

- Castro, N. (2007). Atitudes sociais perante a pessoa com deficiência mental- perspectiva antropológica. In: Direcção Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento (Ed.). *Cadernos Sociedade e Trabalho: Vol. 8. Integração das pessoas com deficiência*. (pp. 101-114). Lisboa: DGEEP.
- Devenney, M. J. V. (1997). *The social representations of disability: Fears, fantasies and facts*. (Tese de Doutoramento não publicada). University of Cambridge, Cambridge.
- Donelly, M., Hillman, A., Stancliffe R.J., Knox, M., Whitaker, L, Parmenter T.R., (2010) The role of informal networks in providing effective work opportunities for people with an intellectual disability. IOS Press. *Work* 36, 227–237. DOI 10.3233/WOR-2010-1023
- Ellenkamp, J. J. H., Brouwers, E. P. M., Embregts, P. J. C. M., Joosen, M. C. W., Weeghel J. (2015). Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *J Occup Rehabil*. DOI 10.1007/s10926-015-9586-1
- Estanqueiro, V. P. J (2014). *Representações sociais de estudantes universitários acerca de pessoas com deficiência mental e sua integração socioprofissional*. Dissertação de mestrado: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Eurobarometer 54.2 (2001). *Attitudes of Europeans to disability*. A report prepared by the European Opinion Research Group (EORG) for the Education and Culture Directorate-General. European Commission.
- Fernandes, M. M. (1997). Sobre o emprego de pessoas com deficiência. *Revista Integrar*, 13, 5-13.
- Fernandes, C. (2007). Empregabilidade e diversidade no mercado de trabalho: A inserção profissional de pessoas com deficiência. In: Direcção Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento (Ed.). *Cadernos Sociedade e Trabalho: Vol. 8. Integração das pessoas com deficiência*. (pp. 101-114). Lisboa: DGEEP.
- Fernandes, C. S. C. (2011). *Representações sociais de profissionais de saúde relativamente a pessoas deficientes mentais e sua integração socioprofissional*. Dissertação de mestrado: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Freedman, R. I., Fesko, S. L. (1996) The Meaning of Work in the Lives of People with Significant Disabilities: Consumer and Family Perspectives. *The Journal of Rehabilitation*, 62(3)
- Genelioux, M. M., (2005) *Emprego Apoiado e Satisfação: A Perspectiva de*

Pessoas Integradas em Mercado Competitivo de Trabalho. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.

- GRACE (2005). *A Integração de pessoas com deficiência nas empresas: Como atuar*. Lisboa: GRACE.
- Holwerda, A., Klink, J. L., Boer, M. R., Groothoff, J. W., Brouwer, S. (2013) Predictors of work participation of young adults with mild intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities* 34, 1982-1990
- Howarth, C. (2006). A social representation is not a quiet thing: The critical potential of social representations theory. *British Journal of Social Psychology*, 45 (1), 65-86. DOI: 10.1348/014466605X43777.
- Jodelet, D. (1991). *Madness and social representations*. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.
- Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., Banks, P, (2008) Feelings About Work: A Review of the Socio-emotional Impact of Supported Employment on People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21, 1–18
- Kirsh, B., Stergiou-Kita, M., Gewurtz, R., Dawson, D., Krupa, T., Lysaght, R., & Shaw, L. (2009). From margins to mainstream: What do we know about work integration for persons with brain injury, mental illness and intellectual disability? *Work*, 32(4), 391-405. DOI 10.3233/WOR-2009-0851
- Lopes, M. F. A. M. (2010). *Representações sociais de estudantes universitários relativamente a pessoas deficientes mentais e sua integração socioprofissional*. Dissertação de mestrado: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Lovegren, V., Hamreby, K., (2011) Factors of importance in the world of work for young people with intellectual disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*. 13(2), 91-117
- Marková, I. (2000). Amédée or how to get rid of it: Social representations from a dialogical perspective. *Culture and Psychology*, 6(4), 419- 460.
- Martins, M. (2001). *Deficiência mental e desempenho profissional*. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- Miguel, I. C. (2010). *A inteligência e o seu desenvolvimento: Representações Sociais, Valores e Estilos Parentais*. *Perspectivas em Análise* (Tese de Doutoramento não Publicada) Universidade de Coimbra, Coimbra.

- Moscovici, S. (1961). *La psychanalyse, son image et son public*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Moscovici, S., Duveen, G. (2000). *Social Representations: Explorations in Social Psychology*. Cambridge: Polity Press
- Pedrosa, M. S. B. (2015). *Percepções de profissionais de uma empresa relativamente à integração socioprofissional dos deficientes intelectuais*. Dissertação de mestrado: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra
- Pereira, S. D. P. (2010). *Representações sociais da deficiência mental e integração socioprofissional*. Dissertação de mestrado: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra
- Pereira, S. A. (2011). *Representações sociais e integração socioprofissional da população deficiente mental em Emprego Protegido*. Dissertação de mestrado: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Sequeira, A., Maroco, J., Rodrigues, C., (2006) Emprego e inserção social das pessoas com deficiência na sociedade do conhecimento: Contributo ao estudo da inserção social das pessoas com deficiência em Portugal. *Revista Europeia de Inserção Social*, 1(1), 3-28
- Shalock, R. L., Luckasson, R. A., Shogren K. A., Borthwick-Duffy, S., Bradley, V., Buntinx, W. H. E., Coulter, D. L., Craig, E. M., Gomez, S. C., Reeve, Y. L. A., Snell, M. E., Spreat, S., Tassé, M. J., Thompson, J. R., Verdugo, M. A., Wehmeyer, M. L., & Yeager, M. H. (2007). *The renaming of mental retardation: Understanding the change to the term intellectual disability*. *Intellectual and developmental disabilities*, 45(2), 116-124. Doi: [http://dx.doi.org/10.1352/19349556\(2007\)45\[116:TROMRU\]2.0.CO;2](http://dx.doi.org/10.1352/19349556(2007)45[116:TROMRU]2.0.CO;2).
- Soares, A. C. C. S (2012) *Integração socioprofissional e Deficiência mental: Percepção de técnicos de uma instituição de referência*. Dissertação de mestrado: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Unidos pelos Direitos Humanos. (2016) *A Declaração Universal dos Direitos do Homem*. Consultado em 20 de Janeiro, 2016. Disponível em <http://br.humanrights.com/what-are-human-rights/videos/workers-rights.html>
- Valentim, J. P. (2003). *Identidade e lusofonia nas representações sociais de portuguesas e de africanos*. Tese de Doutoramento, Universidade de Coimbra, Coimbra.

Veiga, C. V., & Salgado, J. A. (2013). Mexican and Portuguese young students facing disability. A comparative study using social representations. *Convergência – Revista de Ciências Sociais*, 20 (63), 99-124.

World Health Organization. (2011). *World Report on Disability: World Health Organization*. Consultado em 20 de Janeiro, 2016. Disponível em http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44575/4/9788564047020_por.pdf

Anexos

Anexo I: Guião da Entrevista

Anexo II: Dimensões, Categorias e Componentes

Anexo III- Categorias, Componentes e Exemplos

Anexo IV- Frequências das Categorias, totais e percentagens dos técnicos que referem essas categorias

Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra

Anexo I

Guião da Entrevista – Disponibilizado para os membros do júri

Anexo II: Dimensões, Categorias e Componentes

Dimensão I: Barreiras e facilitadores nomeados pelos técnicos à integração socioprofissional da pessoa com deficiência intelectual		Dimensão II: Papel dos técnicos da instituição no trabalho com os utentes	Dimensão III: O papel das famílias das pessoas com deficiência intelectual associadas à instituição	Dimensão IV: Papel da Instituição na integração socioprofissional
<i>Barreiras</i>	<i>Facilitadores</i>	<i>Mediação</i>	<i>Participação da família</i>	<i>Influência na comunidade</i>
<p>Não vejo barreiras Muitas barreiras Adaptação do local de trabalho Conjuntura económica atual Preconceito, Discriminação Relutância em empregar Handicaps associados Não aceitam as próprias dificuldades Sobre/Subvalorização das capacidades Desconhecimento das medidas de apoio à integração Apoios não continuados Medidas pouco apelativas e flexíveis</p>	<p>Maior sensibilização Existência do CEP e CR Experiência e formação prévias Adequação do local de trabalho Localidade sensibilizada para a integração Exemplo e mensagem dos superiores Receção da equipa de trabalho Menor grau de deficiência Disponíveis para várias coisas Mão-de-obra barata Autodeterminação, vontade Experiências positivas prévias Medidas de apoio e regalias fiscais Interligação de localidades</p>	<p><i>Funções associadas à integração</i> <i>Suporte dos técnicos aos utentes</i> <i>Apoio psicológico</i> <i>Equipas multidisciplinares</i> <i>Podem melhorar</i> <i>Não conseguem dar resposta</i></p>	<p><i>Características das famílias</i> <i>Confiança nos técnicos</i> <i>Família como mais-valia para o utente</i> <i>Articulação com as famílias</i> <i>Ausência de apoio ou família</i> <i>Família descarta-se do familiar</i></p>	<p><i>Transição para o mercado de trabalho</i> <i>Oferece Formação</i> <i>Mais-valia para os utentes</i> <i>Imagem da instituição</i> <i>Desvantagens da instituição</i> <i>Emprego remunerado</i> <i>Centros de Inclusão</i></p>

Dimensão V: Papel e responsabilidade social das empresas na integração socioprofissional	Dimensão VI: Opinião acerca da integração socioprofissional		Dimensão VII- Futuro da integração socioprofissional	
<p><i>Empresas focadas nos lucros</i> <i>Abertura à integração</i> <i>Falta de informação acerca do processo</i> <i>Conhecem as medidas</i> <i>Mercado Ocupacional</i> <i>Depende das empresas</i> <i>Responsabilidade Social</i></p>	<p><i>Significado da Integração Socioprofissional</i></p>	<p><i>Opinião da Integração Socioprofissional</i></p>	<p><i>Mudanças para a melhoria do processo</i></p>	<p><i>Futuro da Integração</i></p>
	<p>Inclusão profissional Fonte de rendimento Valorização pessoal, Autoestima, Inter-relacionamento</p>	<p>Experiência Positiva Devem ter os mesmos direitos e oportunidades Desempenham bem as funções Depende das funções Desde que haja condições Difícil Já há melhorias</p>	<p>Adesão a medidas de empregabilidade mais longas Existência de equipas multidisciplinares Estruturas de apoio no local de integração Maior sensibilidade e formação da sociedade Mais diretrizes, incentivos do estado, parcerias Integrar em função da aptidão Pouco a mudar na instituição Exemplos práticos bem-sucedidas Alterações nas medidas</p>	<p>Igual há 20 anos Positivo se o governo não cortar os apoios Visão difícil Complicado com a crise Sem futuro só com os programas Cada vez mais fácil integrar Mais fácil em CAO Forçar saídas dos CEP Vão continuar a lutar</p>

Anexo III- Categorias, Componentes e Exemplos das Dimensões obtidas na análise de conteúdo

Tabela 1: Dimensão I- Barreiras e facilitadores nomeados pelos técnicos à integração socioprofissional da pessoa com deficiência intelectual

Dimensão I		
Categorias	Componentes	Exemplos
Barreiras de integração	Não vejo barreiras	“Não vejo barreiras” E1
	Muitas barreiras	“há montes de barreiras a percorrer” E5
	Adaptação do local de trabalho	“a adaptação ao local de trabalho” E1 “pode ser preciso algum computador específico para aquela pessoa” E1 “barreiras arquitetónicas” E13
	Conjuntura económica atual	“agora em tempo de crise epá, fazem contazinhas e a pessoa integrar terá de ser mesmo muito útil, há exigências” E12 “em épocas de grande crise pior será para integrá-las profissionalmente” E4 “as instituições e as empresas estão todas um bocado apertadas” E10 “sempre limitado o mercado de trabalho pela questão atual” E3
	Preconceito, Discriminação	“preconceito, a continuação do preconceito” E6 “ainda vêm um bocado a pessoa deficiente como coitadinha e tal, muito excluída” E1 “ainda há uma barreira muito grande na aceitação das pessoas com deficiência intelectual” E2 “desconhecimento das pessoas portadoras de deficiência, não saber lidar com... muitas vezes por parte de chefias e de direção” E6 “existe o tal estigma” E4
	Relutância em empregar	“ainda há muita aquela relutância do empregar pessoas com deficiência” E1 “existe aqui uma grande diferenciação ao nível da contratação” E4 “as contratações continuam a ser muito redutoras, existe muito ainda aquela aversão no sentido de optarem por empregar” E4
	Handicaps associados	“com a deficiência também vêm outras incapacidades” E1 “limitações em termos de responsabilidades” E5 “a nível social, mesmo a nível de ambiente de trabalho, as pessoas poderão não se adaptar tão bem” E2 “a produção pode não ser tão boa” E2
	Não aceitam as próprias dificuldades	“não aceitar que têm algumas dificuldades” E10 “este tipo de pessoas não acha que têm problemas” E13
	Sobre/Subvalorização das capacidades	“muitos deles até nem tem noção das suas capacidades, muitos deles valorizam-se demais, em termos de capacidades... acham que têm capacidades para exercer uma série de coisas que depois na prática não são. Outros que acham que não têm capacidade nenhuma e que para eles está tudo bem” E5 “acharem que não são capazes de fazer determinadas funções... certas coisas” E3 “nós achamos que eles são uma coisa e que têm capacidades para algo que na realidade depois não se verifica” E5
	Desconhecimento das medidas de apoio à integração	“desconhecimento muitas vezes de medidas governamentais que existem” E6 “ainda há empresas que desconhecem as medidas de emprego” E12
	Apoios não continuados	“apoios não serem continuados no tempo” E8
Medidas pouco apelativas e flexíveis	“as medidas que há não são muito apelativas... e não distinguem” E10	

		<p>“medidas, nem é pelo fato de serem poucas, também não são muitas de fato, poderiam ser mais, poderiam ser mais flexíveis” E12</p> <p>“medo da burocracia associada... não ser tão morosas a pôr em prática” E12</p>
Facilitadores de Integração	Maior sensibilização	<p>“abertura maior” E10</p> <p>“têm essa abertura para” E12</p> <p>“nota-se muitas vezes que há vontade de” E12</p>
	Existência do CEP e CR	<p>“O centro de emprego protegido eu penso que será uma medida que vá ao encontro da integração” E1</p> <p>“centro de recursos poder proporcionar um acompanhamento mais próximo e no pós colocação também” E10</p> <p>“os centros de recursos locais que não é uma medida muito antiga, é uma coisa recente, facilitou e é uma mais valia portanto, tem equipas especializadas e é precisamente para apoiar estas pessoas” E8</p> <p>“uns acordos entre a instituição e algumas empresas daqui que facilitam a introdução no mercado de trabalho.” E2</p>
	Experiência e formação prévias	<p>“exercer uma determinada função, o que já lhes permite desenvolver determinados conhecimentos e competências que depois podem aplicar no caso de aparecer um tipo de encaminhamento para uma outra entidade e já estão muito mais preparados” E4</p> <p>“estão a tirar uma formação que depois no mercado de trabalho a experiência profissional ou formativa que aqui tiveram vai valorizá-los e depois poderá ser um mecanismo mais fácil para a entrada no mercado de trabalho.” E2</p>
	Adequação do local de trabalho	<p>“adequar o local de trabalho portanto ao tipo de deficiência que a pessoa tenha” E4</p> <p>“a pessoa certa no sítio certo é uma porta aberta.” E9</p> <p>“dar trabalhos como é evidente que estejam adequados ao tipo de deficiência” E4</p>
	Localidade sensibilizada para a integração	<p>“Um facilitador eu acho mesmo que é o fato da vila estar muito preparada para aceitar este tipo de população.” E13</p>
	Exemplo e mensagem dos superiores	<p>“depende também da mensagem que os superiores passem” E4</p> <p>“exemplo superior” E4</p>
	Receção da equipa de trabalho	<p>“o tipo de receção por parte da equipa de trabalho que já existe” E4</p> <p>“mensagem para os restantes colaboradores ... possam dar o máximo de apoio possível para que a pessoa também se enquadre e se sinta bem na própria instituição” E4</p>
	Menor grau de deficiência	<p>“quanto menos deficiência melhor” E7</p>
	Disponíveis para várias coisas	<p>“disponíveis para fazer várias coisas” E3</p> <p>“há sempre alguma atividade que possam desenvolver” E1</p>
	Mão-de-obra barata	<p>“mão de obra barata” E3</p>
	Autodeterminação, vontade	<p>“a autodeterminação que eles demostram, a vontade de” E12</p> <p>“muitos deles estão disponíveis para algum sacrifício” E12</p>
	Experiências positivas prévias	<p>“as experiências positivas que vão tendo” E10</p> <p>“quando eles necessitam do trabalho daquela pessoa e até gostam do trabalho daquela pessoa porque essa pessoa até já lá fez um estágio e continua lá” E10</p>

	Medidas de apoio e regalias fiscais	<p>“até há uma medida que ele só vai pagar a segurança social e 5% do ordenado, para ele é ótimo” E10</p> <p>“algumas medidas que realmente dão alguns apoios aos empregadores até no adequar o local de trabalho à deficiência da pessoa” E4</p> <p>“pode ir até quatro anos, mas o que é que acontece, as empresas ainda não estão muito abertas a essa medida.” E10</p> <p>“há os estágios, medidas estímulo que vamos prolongando por exemplo até um ano e meio mais ou menos” E10</p> <p>“a nível de regalias, a nível de sistema, a nível das finanças, da segurança social” E1</p>
	Interligação de localidades	“a interligação que há por exemplo em pequenas localidades.” E10

Tabela 2: Dimensão II- Papel dos técnicos da instituição no trabalho com os utentes

Dimensão II		
Categorias	Componentes	Exemplos
Mediação	<p>Mediação família-cliente-mercado de trabalho</p> <p>Mediação instituição-cliente-empresa</p>	<p>“ao nível da mediação entre a família e o próprio trabalhador com o pessoal do mercado de trabalho” E1</p> <p>“esse é o acompanhamento que eu até vou fazendo mais que é a ligação entre a instituição, a empresa, o cliente” E10</p>
Funções associadas à integração	<p>Prospecção de mercado</p> <p>Dar a conhecer o trabalho e sensibilizar</p> <p>Acompanhamento na empresa da pessoa integrada</p> <p>Preparação prévia</p> <p>Conseguiram bons números de integrações</p> <p>Encaminham para mercado ocupacional</p>	<p>“tem que se fazer uma prospecção de mercado adequada às limitações da pessoa...mas nós também ajudamos a fazer esse trabalho, identificação de um posto de trabalho apropriado às características das pessoas” E12</p> <p>“existe também essa procura por parte aqui dos técnicos constante de forma a tentar junto das entidades empregadoras, muitas vezes à tentativa de as aliciar a ir contratando pessoas com deficiência de forma as ir integrando” E4</p> <p>“dá algum conforto ao cliente porque sabe que nós, há sempre aqui um apoio da retaguarda” E10</p> <p>“há trabalho nosso interno e informá-los sempre muito bem para o que vão, demonstrar ou dar exemplos daquilo que pode acontecer, desmistificar também é importante tanto os nosso utentes como lá fora” E9</p> <p>“tem sido muito satisfatório para nós termos consigo integrar ainda um número elevado de pessoas no mercado de trabalho. [CR]...vamos criando algumas estratégias” E10</p> <p>“daqueles meninos que vêm ou da formação profissional ou do centro de recursos e que já não conseguem de todo ser integrados no mercado normal de trabalho então nós tentamos de alguma forma integrá-los no mercado de trabalho ocupacional.” E13</p>
Suporte dos técnicos aos utentes	<p>Apoiam nas várias áreas da vida</p> <p>Ajudam e articulam com a família</p> <p>Promovem a qualidade de vida</p> <p>Ensinam competências e orientam</p>	“temos trabalhadores [CEP] para além do apoio ao nível profissional, fazemos todo o apoio pessoal, fazemos a gestão quase da vida, porque vivem connosco nas nossas residências, são apoiados por

	Elaboram e monitorizam PI's	nós em apoio domiciliário e acaba por a todos os níveis estarem a ser apoiados por nós” E8 “Nós aqui acabamos por ser formadores, psicólogos, funcionamos como amigos” E9 “a política tem de ser sempre essa, ir e analisar a família, e tentar sempre ao máximo com os recursos humanos, físicos e financeiros da própria instituição” E6 “tentamos trabalhar todos com um objetivo central para o bem-estar e qualidade de vida do cliente.” E13 “Sem os técnicos seria completamente impossível desenvolver esse tipo de competências” E4 “são exemplos que eles têm...são pessoas que os orientam...a gestão do dinheiro” E3 “Anualmente são feitas avaliações em relação aos PI's, que são os planos individuais” E5
Apoio Psicológico	A importância de um psicólogo Ajuda na resolução de problemas Dão um apoio especializado Falta de mais psicólogos	“alguns não dispensam mesmo o apoio técnico por parte da psicóloga principalmente” E7 “proporcionam de forma a que as pessoas consigam sentir-se mais equilibradas e ultrapassar situação mais complexas” E4 “cada vez mais precisamos daqui um <i>background</i> científico, e um psicólogo a intervir, a dar acompanhamento psicológico, fazer avaliações” E12 “temos 1 psicólogo, mas temos só uma percentagem mínima, portanto está só 1 dia e meio por semana connosco” E10
Equipas multidisciplinares	São fundamentais e uma mais-valia Equipa do CAO multidisciplinar	“é fundamental no sentido em que todos temos pareceres diferentes, todos temos opiniões diferentes, mas depois conseguimos fazer o trabalho em equipa, e cada um embora por exemplo, tenha funções diferentes, pode tirar partido do que o outro tem para acrescentar à sua avaliação ou intervenção, trabalho em rede, multidisciplinar, e fazemos por melhorar todos os dias a equipa interdisciplinar porque é mesmo muito importante.” E5 “temos vários técnicos desde a fisioterapeuta, à psicóloga, a assistente social, educadoras, professor de música, monitor de educação física [CAO]” E13
Podem melhorar	Há coisas há melhorar	“há coisas que temos que melhorar obviamente” E8
Não conseguem dar resposta	Nem sempre conseguem dar resposta	“acompanhamos pessoas que às vezes não conseguimos dar uma resposta, porque é assim nós vamos vendo ofertas de emprego, nós vamos vendo também as necessidades de algumas instituições e empresas e há pessoas que têm competências mas que podem não encaixar no perfil ou a nível físico ou a nível mental também não estão em condições” E10 “Essas senhoras por exemplo abandonaram, nós como técnicos não conseguimos dar resposta porque era uma coisa externa à pessoa, a pessoa sentia-se mal fisicamente e psicologicamente e não conseguia, e acontece isso.” E10

Tabela 3: Dimensão III- O papel das famílias das pessoas com deficiência intelectual associadas à instituição

Dimensão III		
Categorias	Componentes	Exemplos
Participação da família	<p>Existe todo o tipo de famílias</p> <p>Participam pouco</p> <p>Participa e está envolvida de várias formas</p> <p>No CR querem trabalhar com o adulto</p>	<p>“Depende das famílias, temos famílias de tudo” E5</p> <p>“as famílias participam pouco”E9</p> <p>“a família intervém quase de forma natural e obrigatória”E12</p> <p>“em geral a família só em caso de necessidade ou no caso do adulto bem entenda dar autorização para, incluir também na decisão ou na resolução dos problemas da família e isso cada caso é um caso [CR]” E12</p> <p>“De modo geral temos uma grande fatia de adultos com deficiência mental ligeira mas com um grau de autonomia razoável para poder decidir, errar. Eles erram e voltam pra trás e voltamos a trabalhar com ele” E12</p>
Características das famílias	<p>Famílias rurais e envelhecidas</p> <p>Famílias sem trabalho</p> <p>Famílias com os filhos em casa</p> <p>Receio da saída da instituição para o mercado de trabalho</p>	<p>“Os nossos CAO’s têm idades médias de 30, 40 ou seja as famílias têm 60, 70 o que não é fácil muitas vezes fazer esse tal apoio, depois são famílias das serras, das aldeias e depois o cliente pode ou não estar integrado no lar”E5</p> <p>“a maioria são famílias que estão sem trabalho ou têm filhos que ainda estão a estudar ou em formação”E10</p> <p>“temos famílias que ainda estão com os filhos em casa e só estão connosco em centro de dia portanto durante o dia desde as 8h às 16/17h” E13</p> <p>“quando é a questão das integrações tem que haver aqui uma sensibilização, porque há muitos receios, acaba por ser um meio muito protegido” E8</p>
Confiança nos técnicos	<p>Confiam muito nos técnicos</p> <p>Dão livre arbítrio aos técnicos</p> <p>Ausência de rescisões</p>	<p>“as famílias depositam em nós uma confiança brutal... depositam em nós total confiança...a família deposita muita confiança na entidade... dão-nos livre arbítrio de tratar de tudo” E13</p> <p>“outras acham que tudo aquilo que nós dizemos está bem”E5</p> <p>“pode acontecer é haver uma rescisão no sentido de uma família estar insatisfeita com o trabalho... nunca aconteceu algo semelhante” E13</p>
Família como mais-valia para o utente	<p>Mais-valia na integração</p> <p>Apoiam e ajudam</p> <p>Procuram harmonia</p> <p>Interesse pelo futuro do familiar</p>	<p>“é uma mais valia na preparação para a introdução no mercado de trabalho” E1</p> <p>“existem famílias com certeza que darão todo o apoio”E4</p> <p>“procuram muito aqui, os pais, essa harmonia”E1</p> <p>“a família está interessada em ajudar o familiar” E3</p>
Articulação com as famílias	<p>Articulação com a instituição nem sempre fácil</p> <p>Articulação família- instituição-técnicos</p>	<p>“Faz-se o possível por todos aqueles que têm família e tutores e pessoas responsáveis que tomem conhecimento daquilo que é feito, como é que feito, são convidados a estarem presentes quando quiserem e sentirem-se à vontade para visitarem os familiares cá, mesmo no centro de dia, mas nem sempre é fácil.”E5</p> <p>“as instituições têm sempre de articular e mais ainda na área da deficiência devem com toda a garantia articular com a família e elaborar um plano estratégico”E6</p> <p>“não tenho problemas com as famílias, ajudam-nos, apoiam-nos, à mínima coisa nós entramos em contacto ou eles connosco”E7</p>

Ausência de apoio ou família	Falta de apoio familiar Ausência de família	“há aqui pessoas que não têm um grande apoio e suporte familiar” E2 “outros que estão aqui nos cursos formativos que não têm um suporte ou uma família”E2 “no meu programa verificamos que as famílias de origem já são muito poucas, temos muitos trabalhadores que não têm família, alguns estão a viver connosco, portanto não têm família na retaguarda” E8
Família descartada do familiar	Família que deposita o familiar na instituição Família só com direitos	“Não pode ser, é um bocado agressiva a expressão, mas não pode ser um bocadinho o depositário das pessoas e esperar que outros vão resolver a vida da pessoa” E4 “muitas vezes estão apenas à espera que lhes forneçam algo, é mais aquela coisa de ter direito a, e poucos deveres” E4

Tabela 4: Dimensão IV- Papel da Instituição na integração socioprofissional

Dimensão IV		
Categorias	Componentes	Exemplos
Influência na comunidade	Tem influência positiva Ensinou a comunidade a aceitar Motor para a inclusão Influência maior em meios mais pequenos Influência a nível nacional	“contribuiu muito para esta desmistificação, destas crenças e destes preconceitos...trabalha no sentido de desmistificar algumas crenças e preconceitos” E8 “ensinou sempre a comunidade a aceitar e a lidar e a interagir com estas pessoas.” E1 “vejo esta localidade, a integrar muito bem, a incluir no dia-a-dia várias iniciativas em relação às acessibilidades, em relação à pessoa com diferença, mas completamente integrados” E3 “mais localmente, que as organizações influenciam bastante a visão das pessoas” E5 “sempre foi um motor para a inclusão e acho que fazemos esse trabalho muito bem feito, e que a comunidade está completamente receptiva” E13 “fez abrir muito os olhos à população em geral... não só a nível local, mas a nível nacional também.” E2
Transição para o mercado de trabalho	Permite uma transição para o mercado de trabalho Oferece um suporte, ocupação e integração social Adapta os locais de trabalho Cria rede de parcerias com a instituição	“Uma transição para o mercado de trabalho, sem dúvida, preparação” E1 “é a integração, é a pessoa estar ocupada, é a família, a própria comunidade que vai lucrar também com essa” E1 “existem aqui organismos concretos que trabalham na vertente de integração profissional” E4 “são colocados em locais de trabalho que têm em conta essas limitações” E3 “Porque houve muitas empresas e instituições que estamos a ter o primeiro contacto, a ir e a resultar, porque acabamos por depois por fazer aqui uma parceria e pôr uma pessoa em avaliação de competências”E10
Oferece Formação	Dá formação Dá competências	“poderem estar integradas, estarem a poder tirar qualquer tipo de formação estarem a ser apoiadas, isso por si só já é maravilhoso” E6 “são trabalhadas as competências das pessoas de forma a que elas estejam aptas a integrar o mercado de trabalho” E4

<p>Mais-valia para os utentes</p>	<p>Oferece acompanhamento adequado Atenua a própria deficiência Transmite segurança às famílias</p>	<p>“há um conjunto de apoios, há uma equipa de enquadramento que dá suporte a estas pessoas” E8 “todo o apoio que é dado” E4 “a própria deficiência em si, que permita atenuar dentro do possível” E4 “a segurança que deve transmitir à família, porque transmite garantidamente o facto de estarem, são apoiados, são supervisionados, têm as suas atividades, estimulam as suas capacidades” E6</p>
<p>Imagem da instituição</p>	<p>É importante trabalhar a imagem para a sociedade Desajuste com a ideia do trabalho da instituição e a realidade Veicula-se pela sociedade</p>	<p>“A imagem que nós passamos e a informação que passamos lá para fora é muito importante.” E9 “muitas vezes não há aquele entendimento em relação aquilo que aqui se passa e há um desajustamento em relação ao trabalho que é aqui feito e é fundamental para o equilíbrio social...nesse aspeto acho que a imagem devia ser mais trabalhada e devia ser muito mais fortalecida porque acho que ia ter muito mais apoio e muito mais aceitação ate muitas vezes pela própria sociedade” E4 “a instituição existe mas depois acaba por quase que veicular a sua própria existência através da comunidade...Vê-se, fala-se e respeita-se diariamente” E6</p>
<p>Desvantagens da instituição</p>	<p>Institucionalização Demasiado protetores Sem desvantagens</p>	<p>“a desvantagem aqui acho que é a continuidade da resposta poder levar então à institucionalização e não é isso que queremos” E8 “somos um bocadinho protetores e às vezes para eles se libertarem disso já é mais difícil...pecamos um bocadinho por andar com eles ou colo digamos assim” E9 “acabam por ficar mais tempo, e muitas vezes até quase toda a sua vida, e a própria instituição depois tem de criar estruturas de forma a que consiga suportar também essa despesa durante muito mais tempo, portanto nunca olhando de forma negativa para a existência deste tipo de instituições” E4</p>
<p>Emprego remunerado</p>	<p>Dá emprego remunerado Unidades de reabilitação</p>	<p>“temos trabalhadores que adquiriram casa, fazem, tem acesso a determinados serviços não é? Portanto participam, que de outra forma sem o vencimento não seria possível” E8 “as nossas unidades foram criadas para poder dar respostas porque externamente não há essa oferta” E8</p>
<p>Centros de Inclusão</p>	<p>Centro de emprego protegido (CEP) Centro de atividades ocupacionais (CAO) Centro de Recursos (CR)</p>	<p>“o CEP acaba por ser uma resposta com uma perspetiva muito inclusiva, embora seja em meio protegido eles poderiam ser meros pensionistas, recebiam a sua pensãozinha. Não, eles recebem um salário, eles contribuem, fazem descontos, são cidadãos ativos, portanto eu acho que organizações como estas contribuem em grande” E8 “porque não conseguimos ter rotatividade e fomos enchendo, enchendo e agora portanto estamos confrontados e as nossas unidades de reabilitação acabam por estar muito lotadas, vamos batendo à porta de outros programas por exemplo a formação profissional quando não conseguem de todo a integração, havia muitos candidatos via formação que acabavam no CEP” E8</p>

		<p>“Com os utentes que acompanho nunca pode ser uma transição para o mercado normal de trabalho, porque são utentes que têm características específicas e só podem estar mesmo com trabalho ocupacional” [CAO] E13</p> <p>“eles são colocados à experiência ou em avaliação de competências no contexto de trabalho, oferecem de um rendimento, que é pouquinho, nem é rendimento, é subsídio.”[CR] E12</p> <p>“podemos encaminhar para o CAO, ou não dar resposta, também acontece isso” E10</p>
--	--	---

Tabela 5: Dimensão V- Papel e responsabilidade social das empresas na integração socioprofissional

Dimensão V		
Categorias	Componentes	Exemplos
Empresas focadas nos lucros	Só pensam nos lucros	“as pessoas vivem num mundo de competitividade, não vou querer uma pessoa que não dá tanto lucro e tanto despacho ao trabalho como uma pessoa normal” E5
Abertura à integração	Dão oportunidades de integração Empresas da zona sensibilizadas Integram só durante um ano, estágios	<p>“vão respondendo, também as coisas não estão fáceis para ninguém, mas de alguma forma eles vão dando resposta, vão tentando.” E9</p> <p>“já há mais abertura, mas ainda há muito a fazer, acho que ainda temos que por pés a caminho e falar com os empresários.” E8</p> <p>“não noto que se a experiência correr mal não queremos cá mais ninguém, às vezes quando dizem que não podem é quando não têm recursos para acolher alguém, é mais por isso.” E10</p> <p>“não conseguimos ter lá as pessoas eternamente não, pelo menos com segurança, mas pelo menos durante 1 ano nós trabalhamos com aquela empresa e com aquela instituição e passado 1 ano a pessoa pode ir para outro sítio e depois sabemos que há abertura para pôr lá outra, depois isto é um ciclo” E10</p> <p>“enquanto houver o estágio profissional está tudo bem (...)dificilmente ficam” E7</p>
Falta de informação acerca do processo	Não estão bem informados dos procedimentos de integração	“também acho que é falta de informação porque nós temos alguns jovens e tem acontecido até ultimamente, jovens que saem da formação profissional e vão para estágio, imagina numa oficina de carros e depois esse jovem continua a trabalhar lá ou a ganhar à hora ou ao dia, e entretanto vem do centro de emprego para o centro de recursos quando vamos falar com o cliente já estão a trabalhar ali, mas sem seguro, sem contrato.” E10
Conhecem as medidas	Aproveitam as medidas Aceitam as candidaturas Medidas mais vantajosas para instituições	<p>“acho que há empresas que aproveitam essas medidas de apoio à contratação e jogam com isso e não têm qualquer tipo de resistência e integram a pessoa” E6</p> <p>“eles têm conhecimento da medida, analisam, a contabilidade analisa e depois avança-se para a candidatura e enquanto está a candidatura faz-se uma avaliação de competências ou um estágio em que as bolsas são reduzidas porque só têm</p>

		subsídio de alimentação e de transporte e seguro” E10
Trabalho Ocupacional	Incluem em trabalho ocupacional Vêm como uma pessoa normal São remunerados	“Solicitam-nos imenso para que, eu por exemplo tenho miúdos integrados que estão a trabalhar em empresas de renome e ligam-me consecutivamente se eles podem fazer mais horas, fazem falta no trabalho que estão a desenvolver” E13 “se nós nos dirigimos a uma empresa e explicarmos a situação, e dissermos que é para integração, ocupação acho que aí a localidade, falo das empresas daqui e um bocadinho arredores, acho que sim, aí cumprem porque incluem da melhor forma que conseguem” E5 “Eles são remunerados também, não podem ser remunerados a mais do que a percentagem que vai desde a pensão social ao ordenado mínimo nacional”[Utentes do CAO] E13
Depende das empresas	Depende das empresas Depende da resposta de quem é integrado Depende da dimensão da empresa	“depende muito das empresas, depende da recetividade das empresas” E9 “também depende da resposta que eles dão, se a resposta é positiva ficam com uma boa ideia até pedem já: olhe arranja-me mais alguém porque correu bem” E9 “teve experiências negativas e isso influenciou”[empresário] E10 “temos facilidade em integrar até em empresas pequenas ou médias, pequenas vá... não conseguimos ou temos mais dificuldade em entrar nessas grandes empresas” E12 “há um bocadinho a fazer ao nível das grandes empresas” E12
Responsabilidade Social	Pontualmente existe Em geral não cumprem Usam só para impulsionar a imagem da empresa Conhecimento de empresas com, desconhecimento do processo	“aqui pontual acho que existe” E3 “De um modo geral acho que não, não cumpre, agora de um modo geral acho que existe uma, não há essa responsabilidade social” E3 “muitas vezes a área social serve um bocadinho para impulsionar a imagem da própria empresa e apenas e só isso” E4 “A minha dúvida é se na maioria das empresas isso acontece ou se estão todas as condições reunidas para”E6 “esta questão da responsabilidade social também tem a ver com o dimensão da empresas, porque as empresas pequenas muitas vezes não têm esta vertente, mas quanto maior a empresa maior é digamos assim a sua área de intervenção a nível da responsabilidade social” E6

Tabela 6: Dimensão VI- Opinião acerca da integração socioprofissional

Dimensão VI		
Categorias	Componentes	Exemplos
Significado da Integração Socioprofissional	Inclusão profissional	<p>“o grande objetivo deles é inclusão profissional” E10</p> <p>“alguns deles têm mesmo a perspectiva de entrar no mercado de trabalho”E5</p> <p>“o grande objetivo deles é trabalhar, quer seja aqui, quer seja lá fora”E10</p>
	Fonte de rendimento	<p>“o grande objetivo é mesmo a fonte de rendimento”E10</p> <p>“há pessoas que no fundo isto é o ganha-pão deles, é o sustento da família muitos deles” E9</p> <p>“um ou outro era claramente a questão do dinheiro, do financiamento, vinham para a formação profissional e o princípio que os movia era ah, eu assim consigo receber este financiamento da bolsa...esses facilmente acabam por desistir” E3</p>
	Valorização pessoal, Autoestima, Inter-relacionamento	<p>“para eles é extremamente importante, no sentido da valorização pessoal, das relações interpessoais.”E13</p> <p>“Qualquer pessoa com deficiência que integrasse o próprio trabalho claro que se iria sentir bastante bem”E4</p> <p>“É a valorização pessoal” E5</p> <p>“vê-se que gostam bastante de ter o seu trabalho e têm a sua vida, têm uma autoestima completamente diferente.”E4</p> <p>“o facto de estar inserido na empresa, há contacto com outros pares, com outras pessoas”E8</p> <p>“É muito importante para eles... é uma mais valia para eles”E9</p>
Opinião da Integração	Experiência Positiva	<p>“é extremamente positiva, e acho que, quanto mais nós conseguirmos colocar esta população alvo a trabalhar com as pessoas ditas normais acho que é bom para a pessoa que está, para a empresa porque é inclusão, que eu acho que está muito bem garantida.” E13</p> <p>“é uma experiência que acaba por ser positiva não só para as empresas que recebem as pessoas com deficiência, mas até para as próprias pessoas e as famílias das pessoas” E6</p> <p>“é espetacular integrá-los e trabalhar com pessoas ditas normais” E13</p>
	Devem ter os mesmos direitos e oportunidades	<p>“acho que eles têm os mesmo direitos que as outras pessoas... não há distinção” E8</p> <p>“no caso de concreto do emprego protegido, eles acabam por se reger pela lei do trabalho portanto é a mesma coisa, têm os mesmos direitos e deveres como qualquer funcionário qui dentro” E8</p> <p>“Devem ter oportunidade como qualquer outro tipo de pessoa” E4</p>
	Desempenham bem as funções	<p>“se a pessoa certa ou utente vai para o sítio certo acho que corre muito bem, desempenha tão bem ou melhor como outra pessoa.” E9</p> <p>“Às vezes até nos acabamos por surpreender com determinadas atividades e pessoas que desempenham melhor às vezes, por quererem demonstrar mais e mais” E5</p> <p>“as pessoas são um grande contributo e fazem determinados trabalhos, às vezes até melhor.” E8</p>

Opinião da Integração		“um trabalho muito metódico muito minucioso que poucas pessoas conseguem, e eles conseguem e estão entretidos, é uma mais valia.” E1
	Depende das funções	“A entrada no mercado de trabalho concordo plenamente, depende das funções que vão desempenhar” E5 “se for apto para desempenhar as funções, ótimo” E5
	Desde que haja condições	“desde que haja as condições, desde que seja adequada à função, ao tipo de deficiência” E4 “tem de ter recursos humanos para as receber, para as orientar, para as apoiar, para acompanhar... desde que para isso também haja qualidade para as receber” E6
	Difícil	“lidamos com imensas entidades e verificamos que infelizmente não encontramos pessoas com deficiência ou é raro encontrar.” E4 “não é fácil” E6 “tenho ideia que uma coisa é integrares lá uma pessoa por ocupação, em que não tens que esperar nada do trabalho dela, a tua empresa não depende do trabalho dessa pessoa para, outra coisa é te pedirem para a tua empresa depender do trabalho de uma pessoa com deficiência, é mais difícil” E5
	Já há melhorias	“está tudo bastante diferente em relação aquilo que era, para melhor” E7 “mas cada vez mais as pessoas estão informadas, não têm medo, não têm receio e há uma bastante boa aceitação, julgo que todos eles estão bastante bem integrados ao nível da comunidade, convivem, partilham os mesmos passos, não há aqui uma diferenciação, tem corrido bem acho eu.” E12

Tabela 7: Dimensão VII- Futuro da integração socioprofissional

Dimensão VII		
Categorias	Componentes	Exemplos
Mudanças para a melhoria do processo	Adesão a medidas de empregabilidade mais longas	“O ideal era termos alguém que dissessemos, é feito um contrato com a empresa ou instituição e nós darmos o apoio de retaguarda mas sabermos que não é só durante 1 ano, que a pessoa vai estar ali, que lhe desse mais segurança, mais estabilidade, isso...vamos aguardar melhores alturas.” E10 “o governo tem de nos arranjar forma, estratégias de conseguir a inclusão destas pessoas, não por um tempo determinado, mas fazer contatos a longo prazo” E13 “muitas vezes fazem contratos de 1 ano e depois ao final do ano as pessoas voltam a cair neste esquema precário, voltam muitas vezes a aparecer-nos na formação profissional, uma pessoa que já fez formação, já esteve integrada, volta outra vez para trás e andamos nisto...As respostas não são continuadas” E8
	Existência de equipas multidisciplinares	“Só com outras condições, com uma equipa multidisciplinar, maior, aí sim” E10 “Era haver uma equipa que pudesse também fazer esse trabalho no domicílio.” E10 “o centro de recursos temos aqui uma lacuna porque os 3 técnicos que estão são de serviço social” E10 “o ideal seria uma equipa muito mais alargada que trabalhasse a parte profissional, mas também a familiar... mas também não temos tempo, nem disponibilidade para ir mais além” E10 “mesmo uma equipa de apoio domiciliário” E10

Mudanças para a melhoria do processo	Estruturas de apoio no local de integração	<p>“no local, dentro da instituição, dentro da escola, do que quer que seja, dentro da empresa tem de ter uma estrutura que apoia, acompanha e que receba e que esteja atenta e que dê feedback à família” E6</p> <p>“não é só integrar as pessoas e depois não haver recursos humanos e apoios para as ter” E6</p> <p>“há necessidade de fazer esse apoio no local de trabalho, de retaguarda” E8</p>
	Maior sensibilidade e formação da sociedade	<p>“existem muitas ações de sensibilização que são desenvolvidas e que depois são divulgadas na sociedade, mas depois há pouca participação, e se existe pouca participação automaticamente ficamos sempre no mesmo ponto” E4</p> <p>“devia haver uma consciencialização maior do que aquela que existe” E4</p> <p>“uma maior proximidade até entre as crianças que estão a frequentar o 1º ciclo por exemplo com a realidade social, nomeadamente com a deficiência” E4</p> <p>“Ultrapassar só com educação cívica... olhamos muito até para as nossas gerações, é percebermos que nós não estamos minimamente preparados para este tipo de causas” E4</p>
	Mais diretrizes, incentivos do estado, parcerias	<p>“devia haver muitas mais diretrizes” E13</p> <p>“tentar arranjar diretrizes que às vezes o governo não nos dá, porque estão a cortar com tudo né? E nota-se cada vez mais a colocação, os colegas do centro de recursos têm montes de problemas nessa área.” E13</p> <p>“deve haver mais incentivos à contratação” E8</p> <p>“terem mais apoio do estado para estes casos” E7</p> <p>“poderia haver mais acordos com grandes empresas, com associações, com instituições que pudessem facilitar a entrada no mercado de trabalhos dessas pessoas.” E2</p>
	Integrar em função da aptidão	<p>“tentar procurar no mercado de trabalho em função disso. Não procurar uma empresa e dizer, olha tu vais para ali, tens que aceitar e tens de ir para lá, eu acho que é muito por aí, se eles gostarem da atividade que estão a fazer acho que será sempre mais fácil incluí-los e integrá-los.” E5</p>
	Pouco a mudar na instituição	<p>“ao nível aqui da instituição acho que pouco há a mudar” E4</p>
	Exemplos práticos bem-sucedidas	<p>“exemplos mais práticos é que nós necessitávamos propriamente dito” E4</p>
	Alterações nas medidas	<p>“as medidas que existem, lá está poderiam ser mais fáceis de aplicar, poderiam ser menos burocráticas” E12</p> <p>“poderia haver uma maior diferenciação acho que isso era importante” E12</p> <p>“torná-las mais apelativas, mais duradouras” E10</p> <p>“as medidas têm de ser alteradas” E10</p>
	Futuro da integração	Igual há 20 anos
Positivo se o governo não cortar os apoios		<p>“Eu vejo de uma forma positiva se o governo não cortar” E13</p> <p>“que continuem a haver medidas governativas que apoiem as instituições” E6</p>
Visão difícil		<p>“não vejo com bons olhos um futuro” E5</p> <p>“não há grandes melhorias pelo menos à vista” E10</p> <p>“não vejo assim a curto médio prazo, a possibilidade de integrarmos.” E8</p>
Complicado com a crise		<p>“se se mantiver a crise será complicado garantir uma inclusão laboral total” E12</p> <p>“o financiamento vai ser escasso para tantas pessoas que precisam” E5</p>

Futuro da integração		<p>“Gostaríamos de ter um outro, de fazer um outro tipo de trabalho, que as pessoas conseguissem estar integradas mais tempo, que tivessem outras condições, mas nós próprios vivemos numa instabilidade constante portanto isto toca a todos” E10</p> <p>“integrações totais por períodos duradouros será sempre complicado porque as empresas têm medo de assumir um compromisso a longo prazo” E12</p>
	Sem futuro só com os programas	<p>“se for só a nível de programas não vejo futuro nenhum” E7</p> <p>“é só temporário, não estou a ver para já...há muitas coisas nesses programas segundo dizem, realmente há mas, eles saem e se for preciso estão empregues, mas depois é a mesma coisa.” E7</p>
	Cada vez mais fácil integrar	<p>“Eu acho que cada vez mais tem havido uma facilitação na introdução das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho” E2</p> <p>“a tendência será sempre mais desde que haja obviamente qualidade na receção e no apoio e no encaminhamento e da supervisão, digamos assim das pessoas com deficiência em toda e qualquer empresa.” E6</p>
	Mais fácil em CAO	<p>“eu consegui integrá-lo no espaço de um mês, numa empresa, o que para nós é fantástico. Isto há uns anos longo atrás era impensável conseguirmos assim, e remunerado com um valor altinho não é? Mas pronto sinto que agora há muito mais facilidade, isto em CAO porque eu percebo que no centro de recursos percebo seja completamente diferente” E13</p>
	Forçar saídas dos CEP	<p>“fecham as entradas aos CEP’s, portanto se nós deixarmos de ter entrada eles têm de ir lá para fora” E7</p> <p>“eles terão que cada vez mais ir lá para fora e trabalhar no mercado normal de trabalho porque eles assim o exigem” E7</p>
	Vão continuar a lutar	<p>“não vamos baixar os braços e ainda há pouco tempo conseguimos alterar um decreto-lei em que o decreto-lei fazia esta pequena grande alteração, que é ao final de 5 anos não integrarmos têm de sair e se nós estamos com esta dificuldade de integração então o emprego protegido, as pessoas teriam que deixar de estar no emprego rapidamente.” E8</p> <p>“Há trabalho a fazer, não podemos perder a esperança” E9</p>

1. Anexo IV: Frequências das Categorias, totais e percentagens dos técnicos que referem essas categorias

Tabela 1- Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que referem essas categorias na Dimensão I [Barreiras]

Dimensão I - Barreiras															
NI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	T. Freq.	T. Téc.	% Téc.
Não vejo barreiras	1												1	1	8,3%
Muitas barreiras					1								1	1	8,3%
Adaptação do local de trabalho	2											1	3	2	16,7%
Conjuntura económica atual			1	4		3	3	2		3	7		24	7	58,3%
Preconceito, discriminação	1	5	1	6	3	5		1	1		2		24	9	75%
Relutância em empregar	1	1	1	3			1				2		9	6	50%
Handicaps associados	4	3	1		1					4	1		14	6	50%
Não aceitam as próprias dificuldades										1		1	2	2	16,7%
Sobre/Subvalorização das capacidades			1		2								3	2	16,7%
Desconhecimento das medidas de apoio à integração						1					1		2	2	16,7%
Apoios não continuados								1					1	1	8,3%
Medidas pouco apelativas e flexíveis										3	4		7	2	16,7%

T.Freq.- Total frequência; T.Téc.-Total de técnicos, % Téc.- Percentagem de técnicos

Tabela 2:Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que referem essas categorias na Dimensão I [Facilitadores]

Dimensão I - Facilitadores															
NI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	T Freq	T Téc.	% Téc.
Maior sensibilização				1						1	3		5	3	25%
Existência do CEP e CR	1	2			1			2		2	1		9	6	50%
Experiência e formação prévias		3		3			1		1				8	4	33,3%
Adequação do local de trabalho				2					1				3	2	16,7%
Localidade sensibilizada para a integração												1	1	1	8,3%
Exemplo e mensagem dos superiores				2									2	1	8,3%
Receção da equipa de trabalho				2									2	1	8,3%
Menor grau de deficiência							1						1	1	8,3%
Disponíveis para várias coisas	1		1										2	2	16,7%
Mão-de-obra barata			1										1	1	8,3%
Autodeterminação, vontade											3		3	1	8,3%
Experiências positivas prévias										2			2	1	8,3%
Medidas de apoio e regalias fiscais	3		1	5	2	2		1		3	2		19	8	66,7%
Interligação de localidades										1			1	1	8,3%

T.Freq.- Total frequência; T.Téc.-Total de técnicos, % Téc.- Percentagem de técnicos

Tabela 3: Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que referem essas categorias na Dimensão II- Papel dos Técnicos

Dimensão II- Papel dos técnicos															
NI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	T Freq.	T Técn.	% Técn.
Mediação	1									1			2	2	16,7%
Funções associadas à integração				4			1	2	9	14	3	1	34	7	58,3%
Suporte dos técnicos aos utentes		2	6	1	5	4	5	3	4	2		4	36	10	83,3%
Apoio Psicológico		1	1	6	2		2			4	3		19	7	58,3%
Equipas multidisciplinares					3			3			1	2	9	4	33,3%
Podem melhorar								1					1	1	8,3%
Não conseguem dar resposta										2			2	1	8,3%

T.Freq.- Total frequência; T.Técn.-Total de técnicos, % Técn.- Percentagem de técnicos

Tabela 4: Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que referem essas categorias na Dimensão III- Papel das Famílias

Dimensão III Papel das famílias															
NI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	T Freq.	T Técn.	% Técn.
Participação da família	1	1	1		7			6	2		5		23	7	58,3%
Características das famílias					1			4		1		1	7	4	33,3%
Confiança na instituição					1		1	1				2	5	4	33,3%
Família como mais-valia para o utente	2	4	1	2				1					10	5	41,7%
Articulação					1	3	1	4					9	4	33,3%
Ausência de apoio familiar		2		2			1	1	1				7	5	41,7%
Família descarta-se do familiar				2									2	1	8,3%

T.Freq.- Total frequência; T.Técn.-Total de técnicos, % Técn.- Percentagem de técnicos

Tabela 5: Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que referem essas categorias na Dimensão IV- Papel da Instituição

Dimensão IV- Papel de instituição															
NI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	T Freq.	T Técn.	% Técn.
Influência na comunidade	5	2	5	1	5	4	1	5	1	2	2	5	38	12	100%
Transição para o mercado de trabalho	2	7	5	4	1		1	3		2			25	8	66,7%
Oferece formação		1		2	1	1			2				7	5	41,7%
Mais-valia para os utentes		1		3		3		1	3				11	5	41,7%
Imagem da instituição			1	7		1			1				10	4	33,3%
Desvantagens da instituição				1				3	2				6	3	25%
Emprego remunerado								10	1				11	2	16,7%
Centros de inclusão								8		3	4	3	18	4	33,3%

T.Freq.- Total frequência; T.Técn.-Total de técnicos, % Técn.- Percentagem de técnicos

Tabela 6: Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que referem essas categorias na Dimensão V- Papel das Empresas

Dimensão V- Papel das Empresas																
NI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	T Freq.	T Técn.	% Técn.	
Empresas focadas nos lucros	3				1						1		5	3	25%	
Abertura à integração							5	1	2	8		1	17	5	41,7%	
Falta de informação acerca do processo										1			1	1	8,3%	
Conhecem as medidas						1				2			3	2	16,7%	
Mercado Ocupacional					2							3	5	2	16,7%	
Depende das empresas									3	2	2		7	3	25%	
Responsabilidade Social			2	4	1	5	1						13	5	41,7%	

T.Freq.- Total frequência; T.Técn.-Total de técnicos, % Técn.- Percentagem de técnicos

Tabela 7: Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que referem essas categorias na Dimensão VI- [Opinião da integração]

Dimensão VI: Opinião da Integração																
NI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	T Freq.	T Técn.	% Técn.	
Experiência Positiva		1			1	1				1		3	7	5	41,7%	
Devem ter os mesmos direitos e oportunidades			2	1		1	2	2			1	1	10	7	58,3%	
Desempenham bem as funções	1	1			1		2	1	1			1	8	7	58,3%	
Depende das funções					2				1				3	2	16,7%	
Desde que haja condições				1		1							2	2	16,7%	
Difícil	1			1	2	1							5	4	33,3%	
Já há melhorias							1				1		2	2	16,7%	

T.Freq.- Total frequência; T.Técn.-Total de técnicos, % Técn.- Percentagem de técnicos

Tabela 8: Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que referem essas categorias na Dimensão VI- Opinião da integração [Significado da inclusão profissional]

Dimensão VI - Significado da inclusão profissional																
NI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	T Freq.	T Técn.	% Técn.	
Inclusão profissional, Querem trabalhar					1					5	1		7	4	33,3%	
Fonte de rendimento			1					1		4			6	3	25%	
Valorização pessoal, Autoestima, Inter-relacionamento				3	2			1	2		2	2	12	6	50%	

T.Freq.- Total frequência; T.Técn.-Total de técnicos, % Técn.- Percentagem de técnicos

Tabela 9: Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que referem essas categorias na Dimensão VII- Futuro da integração socioprofissional [*Mudanças para a melhoria do processo*]

Dimensão VII – Mudanças para a melhoria do processo															
NI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	T Freq	T Técn.	% Técn.
Adesão a medidas de empregabilidade mais longas								1		2		2	5	3	25%
Existência de uma equipa multidisciplinar								1		6	1		8	2	25%
Estruturas de apoio no local de integração						2	1	3					7	3	25%
Maior consciencialização e formação da sociedade				15								1	16	2	16,7%
Mais diretrizes, incentivos do estado, parcerias		1				1	1	3				2	8	5	41,7%
Integrar em função da aptidão					1								1	1	8,3%
Pouco a mudar na instituição				1									1	1	8,3%
Exemplos práticos bem-sucedidos				1									1	1	8,3%
Alterações nas medidas										6	2		8	2	16,7%

T.Freq.- Total frequência; T.Técn.-Total de técnicos, % Técn.- Percentagem de técnicos

Tabela 10: Frequência das categorias, totais e percentagens dos técnicos que referem essas categorias na Dimensão VII- [Futuro da Integração]

Dimensão VII - Futuro da Integração															
NI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	T Freq.	T Técn.	% Técn.
Igual há 20 anos							1						1	1	8,3%
Positivo se o governo não cortar os apoios						1						1	2	2	16,7%
Visão difícil					2			6		1			9	3	25%
Complicado com a crise			1		2			1		1	6		11	5	41,7%
Sem futuro só com os programas							3						3	1	8,3%
Cada vez mais fácil integrar		2	2			3							7	3	25%
Mais fácil no CAO												2	2	1	8,3%
Forçar saídas do CEP							3						3	1	8,3%
Vão continuar a lutar		1				1		4	2	1			9	5	41,7 %

T.Freq.- Total frequência; T.Técn.-Total de técnicos, % Técn.- Percentagem de técnicos