

Raquel de Amaral Melo Medeiros de Vargas



Universidade Fernando Pessoa

A Inserção no Mercado de Trabalho de Pessoas em Situação de
Desvantagem: Perspetivas dos empresários e Satisfação dos trabalhadores
nas empresas da Ilha de São Miguel

Porto, fevereiro 2014

A Inserção no Mercado de trabalho de Pessoas em Situação de Desvantagem: Perspetivas dos
Empresários e Satisfação do trabalhador nas empresas de São Miguel

Raquel de Amaral Melo Medeiros de Vargas



Universidade Fernando Pessoa

A Inserção no Mercado de Trabalho de Pessoas em Situação de
Desvantagem: Perspetivas dos empresários e Satisfação do trabalhador nas
empresas da Ilha de São Miguel

Porto, fevereiro 2014

Raquel de Amaral Melo Medeiros de Vargas



Universidade Fernando Pessoa

A Inserção no Mercado de Trabalho de Pessoas em Situação de
Desvantagem: Perspetivas dos empresários e Satisfação do trabalhador nas
empresas da Ilha de São Miguel

Trabalho apresentado à Universidade Fernando Pessoa como parte dos
requisitos para obtenção do grau de Mestre em Ciências da Educação:
Educação Especial – Domínio Cognitivo-Motor sob a Orientação da
Professora Doutora Maria de Fátima Paiva Coelho

Porto, fevereiro 2014

Resumo

Este estudo tem como objetivo verificar a receptividade dos empresários da ilha de São Miguel à inserção no mercado de trabalho das pessoas em situação de desvantagem e ao mesmo tempo verificar o grau de satisfação no local de trabalho das pessoas em situação de desvantagem.

Trata-se de um estudo descritivo. Para a obtenção dos dados obtidos foram inquiridos 15 empresários ou responsáveis de empresas que responderam ao “Questionário de levantamento de dados – Inclusão Social” e 24 pessoas em situação de desvantagem que responderam ao “Questionário de Satisfação” da ilha de São Miguel.

Os resultados do estudo apontam para um baixo índice de contratação de pessoas em situação de desvantagem, mas ao mesmo tempo elevados índices de perceção positiva sobre a inclusão no mercado de trabalho especialmente se os candidatos forem da área da deficiência. Constatando-se por parte dos empresários a intenção de vir a contratar um trabalhador em situação de desvantagem. Foi apontada como principal razão de contratação das pessoas em situação de desvantagem a responsabilidade social.

Conclui-se também que a maioria das pessoas em situação de desvantagem que participaram nesta investigação, se encontram satisfeitos com o seu trabalho. Verifica-se um nível de satisfação elevado com o serviço de apoio, contribuindo de forma inequívoca para este fato o papel do técnico de acompanhamento e os índices máximos de satisfação são atingidos quando existe continuidade do técnico de acompanhamento.

Verifica-se uma correlação estatisticamente significativa entre a satisfação no trabalho dos trabalhadores em situação de desvantagem e a possibilidade de escolha. Assim, quanto maior a satisfação no trabalho, maior a possibilidade de escolha.

Palavras-chave: Inserção; Mercado de Trabalho; Situação de desvantagem, Satisfação do Trabalhador.

Abstract

This study aims to verify the receptividade of entrepreneurs of São Miguel Island the insertion in the labour market of people at a disadvantage and at the same time check the degree of satisfaction in the workplace of people at a disadvantage.

This is a descriptive study. To obtain the data obtained were respondents 15 entrepreneurs or leaders of companies that replied to the “survey questionnaire data - Social inclusion” and 24 people at a disadvantage that replied to the “questionnaire of satisfaction ”of São Miguel Island.

The results of the study point to a low rate of employment of people at a disadvantage, but at the same time high levels of positive lack on the inclusion in the labour market especially if applicants are in the area of disability. Noting-if on the part of entrepreneurs intending to come to hire a worker at a disadvantage. Was singled out as the main reason for employment of people at a disadvantage to social responsibility.

It is concluded that the most disadvantaged people who participated in this investigation, are satisfied with their work. There is a high level of satisfaction with the service provider, contributing clearly to this fact the role of accompanying technical and maximum indices of satisfaction are achieved when there is continuity of monitoring technician.

There is a statistically significant correlation between the job satisfaction of workers at a disadvantage and the possibility of choice. Thus, the higher the satisfaction at work, the greater the possibility of choice.

Key words: Insertion; The labour market; Situation of disadvantage, Worker satisfaction.

Dedicatória

Às luzes “coloridas” da minha vida,
Mário, Laura e Estefânia.

Agradecimentos

Aos meus pais, pelo apoio constante, pela disponibilidade e por acreditarem.

Aos meus irmãos pelo carinho, motivação e exemplo.

Às minhas filhas e ao meu marido, por estarem sempre lá, mesmo quando não estou...

A todos os empresários e técnicos envolvidos, que se disponibilizaram para colaborar.

A todos os trabalhadores que de forma espontânea participaram e colaboraram, sendo sempre um exemplo a seguir.

À Professora Doutora Fátima Paiva Coelho, pelas orientações, pela paciência, pela motivação...

“ Entre outros, um dos motivos básicos que leva o homem a proceder de forma tão treloucada como leviana é o de capacitar-se que pode conseguir sua própria transformação, isto é, ser o demiurgo do homem, ser, afinal, o seu próprio criador!

Ora esse é o maior mal da época moderna, pois, enquanto o homem teimar em substituir Deus no meio dos homens, a solidariedade humana será, por sua vez, uma palavra oca e sem sentido cristão”

José Amaral de Melo (1968)

Índice

Introdução	1
I Capítulo - Revisão da Literatura	4
1.1. - Conceito de Situação de Desvantagem	4
1.1.1 - Conceito de Deficiência	10
1.1.2 - Conceito de Doença Mental	13
1.1.3 - Conceito de Toxicodependência	15
1.2 - Inserção no Mercado de Trabalho das Pessoas em Situação de Desvantagem	18
1.2.1 - Políticas Sociais de Inserção	22
1.2.1.1 – Enquadramento Legal	27
1.2.2 - A Importância da Inserção no Mercado de Trabalho	29
1.2.2.1 - Modelo Supported Employment	33
1.2.3 - Perspetivas dos empresários sobre a inserção no mercado de trabalho das pessoas em situação de desvantagem	36
1.2.4 - Dificuldades de Inserção das pessoas em situação de desvantagem no Mercado de Trabalho	38
1.2.5 - Relação entre as pessoas em situação de desvantagem e a Empresa	41
1.2.6 - Satisfação no Trabalho e Qualidade de Vida	44

II Capítulo – Estudo Empírico	51
2.1 – Problemática	51
2.2 – Objectivos do estudo	54
2.3 – Hipóteses	55
2.4 – População e Amostragem	56
2.4.1 – Caracterização da Amostra	56
2.4.1.1 – Caracterização das Empresas	57
2.4.1.2 – Caracterização das Pessoas em Situação de Desvantagem	59
2.5 – Metodologia e Estrutura de Investigação	60
2.5.1 – Metodologia	60
2.6 - Instrumentos e procedimentos	61
2.6.1 – Instrumentos	61
2.6.1.1 – Questionário de Satisfação	61
2.6.1.2 – Questionário de Levantamento de Dados – Inclusão Social	62
2.6.2 – Procedimentos	63
III Capítulo – Apresentação e Discussão dos Resultados	65
3.1 – Apresentação e Discussão dos resultados	65
IV Capítulo – Conclusão	90
V – Referências Bibliográficas	94

Índice de Figuras

<u>Figura 1</u> - Pluralidade de Diversidades	5
<u>Figura 2</u> - Interação e interseção entre os conceitos	8
<u>Figura 3</u> - Interação entre componentes da CIF	8
<u>Figura 4</u> - Metodologia do Modelo do Emprego Apoiado	35

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Caracterização das empresas	57
Tabela 2 – Caracterização sociodemográfica dos empresários	58
Tabela 3 – Caracterização sociodemográfica das PSD	59
Tabela 4 – Práticas da empresa quanto à contratação de trabalhadores em situação de desvantagem	65
Tabela 5 – Estatísticas descritivas dos itens da escala de perceção da inclusão de PSD no mercado de trabalho	66
Tabela 6 – Políticas da empresa quanto à contratação de PSD	68
Tabela 7 – Correlação de Spearman entre a receptividade e a idade e o nível de escolaridade dos empresários	69
Tabela 8 – Trabalhadores em situação de desvantagem segundo a actividade (teste do Qui-Quadrado)	69
Tabela 9 – Dificuldades que condicionam a contratação das PSD	70
Tabela 10 – Relação das PSD contratadas nas empresas	72
Tabela 11 – Motivos de contratação das PSD	74
Tabela 12 - Estatísticas dos itens da escala de satisfação no trabalho	75
Tabela 13a – Caracterização das coisas que mais preza no emprego	76
Tabela 13b – Caracterização das coisas que menos preza no emprego	77

Tabela 14a – Caracterização das coisas que mais preza no patrão/supervisor	77
Tabela 14b – Caracterização das coisas que menos preza no patrão/supervisor	78
Tabela 15 – Caracterização dos colegas	78
Tabela 16 – Caracterização das coisas que mais e menos preza no emprego actual em comparação ao anterior	79
Tabela 17 – Estatísticas descritivas dos itens da escala de satisfação com o serviço de apoio	81
Tabela 18 - Caracterização da ajuda dos técnicos de acompanhamento	82
Tabela 19 - Correlação de Spearman do grau de satisfação das pessoas em situação de desvantagem com o serviço de apoio que recebem	83
Tabela 20 – Estatísticas descritivas dos itens da escala de possibilidade de escolha do trabalhador	84
Tabela 21 - Correlação de Spearman do grau de satisfação das pessoas em situação de desvantagem com a possibilidade de escolha	85
Tabela 22 - Correlação de Spearman do grau de satisfação das PSD com o salário	86
Tabela 23 – Estatísticas descritivas da satisfação no trabalho, possibilidade de escolha do utente e satisfação com o serviço de apoio segundo a situação profissional (teste de Mann-Whitney)	87
Tabela 24 – Estatísticas descritivas da satisfação no trabalho, possibilidade de escolha do utente e satisfação com o serviço de apoio segundo o género (teste de Mann-Whitney)	88
Tabela 25 – Correlação de Spearman do grau de satisfação das PSD com a idade	88

Índice de Siglas

CIF - Classificação Internacional de Funcionalidades

MSE – Mercado Social de Emprego

PNE – Plano Nacional de Emprego

PPDs – Pessoas Portadoras de Deficiências

PSD – Pessoas em Situação de Desvantagem

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

RMG – Rendimento mínimo Garantido

RSI – Rendimento Social de Inserção

Introdução

O presente estudo pretende verificar a receptividade dos empresários de São Miguel à inserção no mercado de trabalho das pessoas em situação de desvantagem e ao mesmo tempo compreender o grau de satisfação das pessoas em situação de desvantagem no seu local de trabalho.

Numa sociedade pautada pelo aumento das taxas de desemprego, de precarização das relações de trabalho, de exclusão social, perante um mercado de trabalho cada vez mais exigente e selectivo, as pessoas em situação de desvantagem encaram maiores obstáculos na sua inserção. (Souza et al., 2003; Saji, 2005)

A inserção no mercado de trabalho das pessoas em situação de desvantagem, abrange a complementaridade de diferentes áreas de intervenção, a educação, a saúde, a psicologia, a sociologia, entre outras. A sua conjugação possibilita uma melhor perceção das necessidades da pessoa, da sua inserção no mercado de trabalho e consequente inserção na sociedade. (Seiger, 2006; Cavacas, 2008; Santos, 2010)

O trabalho tem um papel preponderante na inserção da pessoa na sociedade, indispensável para a sua autonomia, valorização pessoal e crescimento da auto-estima. (Sousa et al., 2004; Mendes, 2010)

“Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do seu trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.”
(Número 1 do artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos do Homem)

O trabalho é uma necessidade, é um contributo para a independência social, não apenas uma forma produtiva no mercado de trabalho. (Abranches, 2000; Steiger, 2006).

Referindo Botelho (2010) o trabalho traz consigo a segurança material, uma teia de relações sociais, sentimentos de pertença e contribui para a satisfação e realização pessoal.

No entanto o tecido empresarial, tem um longo caminho a percorrer. A satisfação do trabalhador é decisor para um melhor desempenho e consequentemente um aumento da produtividade. (Coutinho, 2010; Martins, 2010)

A particularização de cada situação, englobando-a no todo, reverterá na estabilização no mercado de trabalho e das pessoas em situação de desvantagem, promovendo qualidade de vida.

A visão economicista de algumas direcções de empresas e instituições, desvirtuam o real propósito da inserção, em que a sobreposição financeira à essência humana, suscita a dúvida sobre a intenção de inclusão.

Comenta Alves (2010) que muitas pessoas com limitações são cercadas por outras pessoas que não reconhecem o que elas fazem como trabalho.

O facto de profissionalmente se estar diariamente em contacto com pessoas em situação de desvantagem, constatando as reais capacidades de execução das funções atribuídas, pressupõe uma situação de equidade. No entanto as dificuldades e barreiras encontradas levam ao interesse na realização do presente estudo, aliado ao fato da inexistência, de um estudo, conhecido na ilha de São Miguel.

Na revisão da literatura, constata-se uma lacuna no que se refere ao estudo acerca da perspectiva dos empresários relativamente à inserção no mercado de trabalho das pessoas em situação de desvantagem e a satisfação do trabalhador nas empresas, uma vez que são poucos os estudos realizados neste âmbito. Na pesquisa bibliográfica efetuada pode-se verificar em Portugal estudos que iniciam essa abordagem (Soares, 2011; Oliveira, 2012)

As perspectivas dos empresários relativamente à inserção das pessoas em situação de desvantagem, aliada às exigências do mercado, à falta de preparação das empresas, continuam muito centradas no desconhecimento das capacidades da pessoa em situação de desvantagem. (Carvalho-Freitas, 2007)

O Presente trabalho encontra-se dividido em IV capítulos. Procede-se inicialmente no capítulo I, a uma caracterização da situação de desvantagem ao longo da

história, suas definições, seguida da caracterização da inserção no mercado de trabalho, políticas sociais de inserção, modelo de *Supported Employment*, perspectivas dos empresários, dificuldades de inserção, a relação entre as pessoas em situação de desvantagem e os empresários e a Satisfação no trabalho e qualidade de vida. No capítulo II apresentar-se-á a problemática, os objectivos, as hipóteses, a metodologia, o universo e amostra, instrumentos e procedimentos. No capítulo o III, serão apresentados os resultados obtidos e respetiva discussão e no capítulo IV a conclusão do estudo.

I – Revisão de Literatura

1.1 – Conceito de Situação de Desvantagem

Ao longo dos tempos o desconforto pela diferença, sempre foi presente no seio da sociedade, provocando diferentes reações, diferentes interpretações.

Atualmente fala-se muito em respeito pelas diferenças e pela diversidade, pode-se interpretar como uma diversidade de ideias, de crenças, com o alcance da diferença da individualidade da pessoa.

A sociedade enquanto integrante da diversidade, apresenta uma grande heterogeneidade. Confirmando essa ideia, Saji (2005), refere que a sociedade americana nos anos 90 era constituída por minorias, imigrantes e mulheres, proporcionando um crescimento da diversidade.

A diversidade não pode ser descontextualizada do social:

“O ser se constrói em sociedade, essa é constituída a partir da dinâmica movimentação entre os seres.” (Fernandes, 2004, p. 77)

Falar em diversidade, segundo Bonini (2009), assume uma reflexão que implica o alargamento e aprofundamento em diferentes áreas do conhecimento, como a economia, a educação, a comunicação, o direito, considerando que a vida social está cada vez mais complexa.

Não obstante ainda haver uma indefinição relativamente ao conceito de diversidade, parece haver uma compreensão comum no mundo académico de que se está falando de “*diversidade de identidade*” (Saji, 2005; Tavares, 2012). Neste sentido define-se diversidade como uma “*mistura*” de pessoas com semelhanças e diferenças que as caracteriza e propicia à interação social e cultural. (Saji, 2005; Martinez, 2008; Cavacas, 2009)

A pessoa enquanto “unidade” detém particularidades, diferenças inigualáveis. A condição ou situação da pessoa, é diversa e não deve ser inferiorizada, nem diminuída quando num contexto social, mas sim, vista como algo que a distingue entre outros indivíduos. (Martinez, 2008)

A gestão da diversidade constitui mais do que a diversidade individualmente. A aceitação, a compreensão e o reconhecimento das semelhanças e das diferenças entre os indivíduos, evidencia-se essencialmente na melhoria do relacionamento interpessoal, incrementando o respeito pelo outro, constituindo uma maior aceitação das diferenças, num ambiente de confiança potenciador da minimização de manifestações de preconceito e de não-aceitação. (Saji, 2005; Keil et al., 2007)

O conceito de diversidade equaliza as diferentes formas de discriminação, preconceito e exclusão, presentes na sociedade, relativizando a magnitude que cada componente da sociedade tem na configuração das desigualdades sociais. (Saji,2005; Sousa, 2007)

Martinez (2008) e Martinez e França (2009), distinguem a diversidade em dimensões distintas.

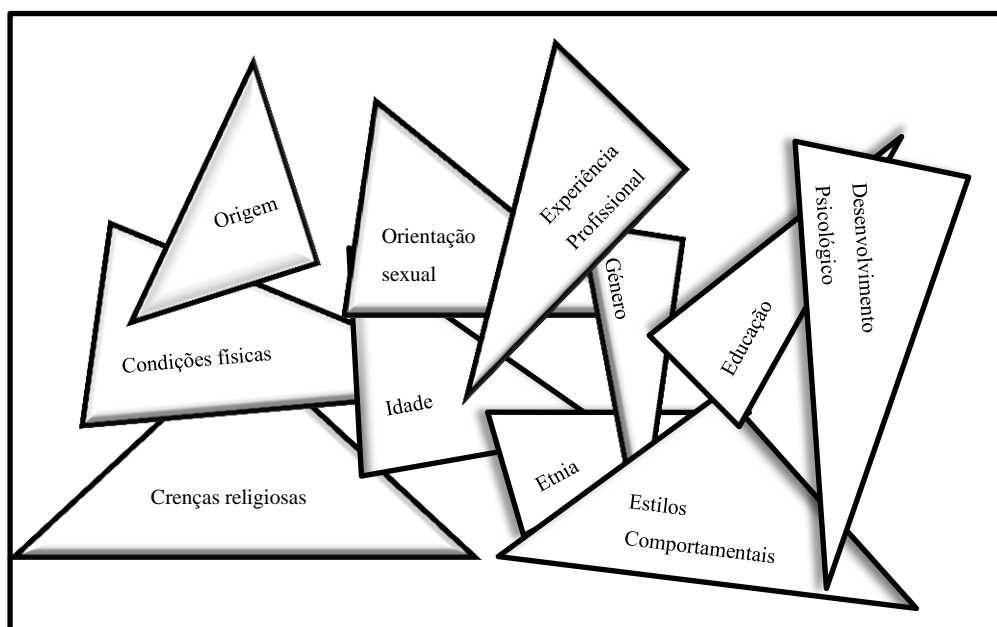


Fig. 1- Pluralidade de Diversidades

Fonte: Martinez, 2008

Cox (2001), define a diversidade:

“Diversity is the variation of social and cultural identities among people existing together in a defined employment or market setting” (p. 3)

As diferenças que se sente ao nível das dimensões, são notórias e traz uma diversidade e uma riqueza que deve ser considerada quando se interage com as pessoas em situação de desvantagem. Esta diversidade implica numa maior preocupação por parte dos interventores.

De acordo com Fernandes (2004, p. 79)

“ No decorrer dos processos históricos, há inúmeros exemplos de situações, nas quais acontece uma mutilação da cultura original do sujeito, em nome da socialização “oficial”. ”

A constante pretensão do “Homem” em uniformizar o individuo, desvirtuando a sua própria essência.

“A valorização da diversidade humana significa que a sociedade se beneficia com o fato de ser composta por uma tão variada gama de grupos humanos. A sociedade precisa da contribuição única que pessoas e grupos de pessoas podem dar para o enriquecimento da qualidade de vida de todos”.
(Sasaki, 2003, p.2)

A sociedade no seu todo engloba a diversidade, que no seu crescimento, na sua evolução, proporciona um aumento do número de pessoas em situação em desvantagem, desempregados de longa duração, grupos étnicos e culturais minoritários, sem abrigo, pessoas com doença mental, pessoas com deficiência, jovens em risco, toxicodependentes, ex-toxicodependentes, reclusos, ex-reclusos, mulheres vítimas de violência. (Sousa et al., 2004)

A adaptação da sociedade às pessoas no entender e capacitar as pessoas em situação de desvantagem para com os outros, torna-se uma preocupação. As áreas de estudo intervenientes atuando multidisciplinarymente conferem ao individuo a conjugação das suas particularidades.

Desde sempre existiu uma preocupação em classificar as doenças. De acordo com Amiralian et al. (2000) na VI Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-6), em 1948, foram feitas referências a doenças que poderiam se tornar crónicas, exigindo outros cuidados além dos médicos. A CIF transformou-se, de uma classificação de “consequência da doença” (versão de 1980) numa classificação de “componentes da saúde”.

Assim a CIF sendo uma classificação da área da saúde que engloba diversas vertentes, é considerada uma das classificações sociais das Nações Unidas, mencionada e conseqüentemente incorporada nas Regras Uniformes para a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Incapacidades¹

“As definições de incapacidade de âmbito legislativo e regulamentar têm de ser consistentes e se fundamentar em um modelo coerente sobre o processo que origina a incapacidade, para que o desenvolvimento das políticas seja baseado em dados válidos e fidedignos sobre o estado funcional da população.” (Di Nubila & Buchalla, 2008, p. 326)

A funcionalidade e a incapacidade humana são assim concebidas como uma interação dinâmica entre as características da pessoa, as características do meio ambiente e a interação entre essas mesmas características, não considerando válidos por si só o modelo médico ou o modelo social.

De acordo com Amiralian et al. (2000), a integração entre os conceitos, com relação aos níveis de manifestação, pode ser esquematizada de forma linear:

Situação
Intrínseca ⇒ Deficiência ⇒ Incapacidade ⇒ Desvantagem

Doença
ou
Distúrbio ⇒ Exteriorização ⇒ Objetivação ⇒ Socialização

No entanto, a representação é demasiado linear para a complexidade dos conceitos e das interações.

¹ As Regras Uniformes para a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Incapacidades (The standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities). Adoptada pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua 48ª sessão em 20 de Dezembro de 1993 (resolução 48/96). Nova York, NY, Departamento de Informações Públicas das Nações Unidas, 1994.



Fig. 2 - Interação e interseção entre os conceitos

Fonte: Amiralian et ali., 2000.

O diagrama traduz uma dinâmica que pode proporcionar a situação de deficiência não associada a uma incapacidade, uma incapacidade sem desvantagem ou ainda uma situação de desvantagem sem incapacidade ou deficiência.

Pode ocorrer ainda, uma situação de deficiência associada a uma situação de incapacidade e de uma desvantagem, implicando no comprometimento a todos os níveis de manifestação, ou pode apenas ocorrer com uma situação de incapacidade, quando a desvantagem social foi compensada.

A deficiência pode ainda estar associada à desvantagem, sem incapacidade e pode-se considerar também, a desvantagem sem deficiência ou incapacidade.

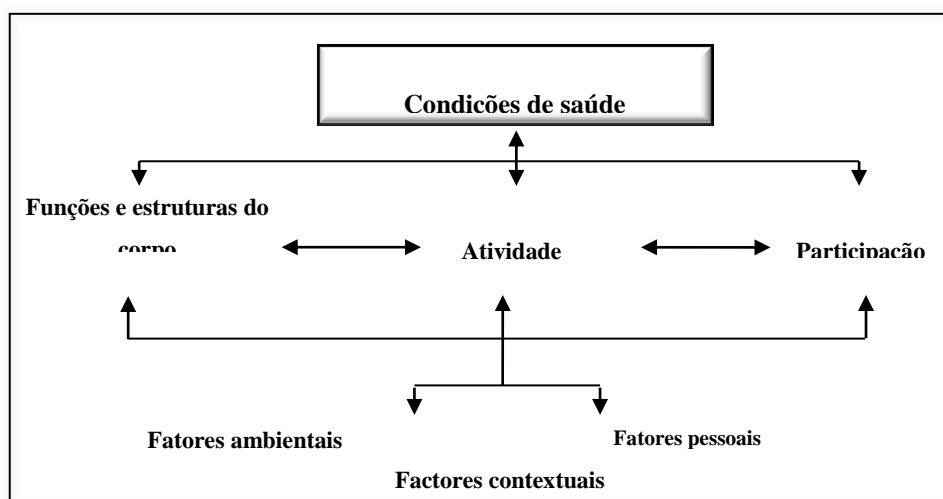


Fig. 3 - Interação entre os componentes da CIF

Fonte: Di Nubila e Buchalla, 2008.

A CIF introduz um novo modo de compreender a situação de saúde de indivíduos ou populações, mais dinâmico e mais complexo, compatível com o quadro multidimensional. Considera-se que os problemas de funcionalidade humana são categorizados em três áreas interconectadas: alterações das estruturas e funções corporais significam problemas de funções corporais ou alterações de estruturas do corpo, como por exemplo, paralisia ou cegueira; limitações são dificuldades para executar certas atividades, por exemplo, caminhar ou comer; restrições à participação em certas atividades são problemas que envolvem qualquer aspecto da vida, por exemplo, enfrentar discriminação no emprego ou nos transportes.

Através do diagrama depreende-se que a CIF detém uma classificação de fatores ambientais que descreve o mundo no qual pessoas com diferentes níveis de funcionalidade devem viver e agir. Esses fatores podem ser facilitadores ou grandes barreiras. Os fatores ambientais incluem: produtos e tecnologias, o ambiente natural e o construído, suporte e relacionamentos, atitudes, e serviços, sistemas, e políticas públicas. Os factores pessoais, que influenciam a participação da pessoa na vida em sociedade.

De acordo com Sousa (2007) surge a necessidade de reestruturar o modelo médico e a interpretação do modelo social, modelos não muito aceites na comunidade, pelo fato de apresentarem limitações na conexão existente entre ambos.

Segundo, Stephens e Héту (1991) e Amiralian et al. (2000), o conceito de desvantagem encontra-se relacionado com a perda da qualidade de vida, o que ocasiona o aumento do stress e da ansiedade, redução da satisfação e da qualidade da interação social e uma auto-imagem negativa.

Sousa et al. (2005) considera a situação de desvantagem, um grupo integrante estritamente ligado a uma diversidade: Jovens com dificuldades de inserção social, escolar e de emprego; Desempregados de longa duração; Pessoas com doença mental; Pessoas portadoras de deficiência; Minorias étnicas, nomeadamente ciganos e grupos oriundos dos PALOP'S, e descendentes nascidos em Portugal; Mulheres envolvidas em situação de violência doméstica; Pessoas sinalizadas pelo sistema judicial; Ex-toxicodependentes.

1.1.1 – Conceito de Deficiência

O conceito de deficiência, foi sofrendo alterações ao longo dos tempos. Nas sociedades antigas, os egípcios consideravam a deficiência como indicadora de um benefício, sendo vista como algo divino. Os gregos e os romanos, contrariamente viam a deficiência como um presságio de males vindouros, como forma de protecção, abandonavam ou atiravam ao rio as pessoas com deficiência (Genelioux, 2005; Silva, 2009).

Na idade média, as pessoas com alguma diferença, quer física quer mentalmente, eram consideradas como obra do diabo e atos de feitiçaria, sendo vítimas de perseguições e execuções, numa sociedade com uma ideologia religiosa, onde a concepção de “pureza” e “perfeição”, intenta colocar o homen à “imagem e semelhança de Deus. (Bairrão et al., 1998; Genelioux, 2005; Silva, 2009)

No final do século XIX, meados do século XX, coincidente com a Revolução Industrial, começa a surgir alterações na aceitação e no entendimento da Deficiência. Inicia o aparecimento de instituições especializadas para os deficientes. Uma maior preocupação da integração na sociedade da pessoa com deficiência, surge na década de 70, finais do século XX, reconhecendo a pessoa com deficiência como uma pessoa sem qualquer problemática associada. (Genelioux, 2005; Silva, 2009)

A situação no mundo nas diversas vertentes, económica, social, religiosa e cultural, ao longo dos tempos sofre alterações, propicia diferentes reacções, diferentes interpretações com relação às pessoas “diferentes” (Pereira, 1999; Genelioux, 2005; Silva, 2009; D´ara, 2009)

Pode se considerar dependendo da época, da cultura, que a concepção de deficiência, inclui crenças, mitos, formas de tratamento, explicativas das causas e das razões da deficiência. Tais fatos resultam em diversas atitudes, desde a segregação, à divinação ou à indiferença. Independentemente destas situações, a pessoa com

deficiência é parte integrante da sociedade, elemento participante com características únicas.

Segundo a Organização Mundial da Saúde, actualmente, a deficiência é um conceito que se define pela perda ou alteração de uma estrutura ou de uma função psicológica, fisiológica ou anatómica, de carácter temporário ou permanente. Sendo a adaptação ao ambiente sempre afetada.

Reiterando o conceito Amiralian et al. (2000), a deficiência pode ser conceituada como a:

“(...)perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatómica, temporária ou permanente, podendo ser acrescida de uma anomalia, defeito ou ausência de um segmento, ou qualquer outro órgão do corpo, incluindo-se as funções mentais. (p. 98)

Para alguns autores, o termo deficiente serve mais para ressaltar as diferenças dos indivíduos que suas similaridades com o chamado “grupo normal” (Frontoura & Piccinini, 2008)

Deficiência, segundo Ribas (2003, *cit. in* Alves et al., 2010), “é “*um estado físico ou mental eventualmente limitador” que deve ser entendido a partir do ambiente sociocultural e físico em que o indivíduo está inserido e, também, de como a própria pessoa se vê.*”

Sarno (2006), salienta que o conceito de deficiência ao longo da história, sofre alterações de acordo com as particularidades de cada cultura e, até mesmo, em função de valores individuais.

Estima-se que o número de pessoas que na União Europeia são afectadas por qualquer forma de deficiência, varia entre 8 a 14% da sua população total, o que representa cerca de 50 milhões de pessoas. Em Portugal, o número de pessoas com deficiência, recenseadas em 2001, era de 634.408 indivíduos, das quais 333.911 eram homens e 300.497 eram mulheres, representando 6,1% do total da população residente (6,7% da população masculina e 5,6% da feminina). (Guerra, 2008)

Considera-se uma pessoa com deficiência, de acordo com Vicente (1995), quando se integra nas seguintes categorias:

- Deficiência Motora, quando apresenta alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física. Apresenta-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congénita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

- Deficiência Auditiva pode indicar uma perda de audição, ou seja, uma diminuição na capacidade de escutar sons, apresenta perda parcial (hipoacusia) ou total (anacusia) das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na seguinte forma: de 25 a 40 decibéis (db) – surdez leve; de 41 a 55 db – surdez moderada; de 56 a 70 db - surdez acentuada; de 71 a 90 db – surdez severa; acima de 91 db – surdez profunda; e anacusia. Se a surdez for congénita ou adquirida precocemente, origina a incapacidade do individuo de aprender a fala e a linguagem verbal.

- Deficiência Visual, o grau de visão abrange um amplo espectro de possibilidades: desde a cegueira total, até a visão perfeita, também total. Utiliza-se diferentes conceitos de cegueira de acordo com o grau de deficiência: prática: o individuo não percebe a luz; legal: o individuo tem visão de sombras, de vultos ou objectos, tem capacidade de orientação em zonas conhecidas; profissional: o individuo tem capacidade de orientação em zonas desconhecidas, apresenta grandes dificuldades para executar tarefas normais. Entre os dois extremos da capacidade visual estão situadas as patologias como a miopia, o estrabismo, o astigmatismo, a ambliopia, a hipermetropia, que não constituem necessariamente deficiência visual, mas que na infância devem ser identificadas e tratadas, podendo, não sendo detetadas, interferir no processo de desenvolvimento e na aprendizagem.

- Deficiência Mental, apresenta, um funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização da comunidade, saúde e segurança, habilidades académicas, lazer e trabalho.

- Deficiência Múltipla, apresenta uma associação de duas ou mais deficiências: mental/visual/auditiva/física, compromete e/o atrasa o desenvolvimento global. Dificulta a aprendizagem e a autonomia enquanto pessoa.

Segundo Silva (2011, p.2) a deficiência múltipla:

"Implica uma gama extensa de associação de deficiências que podem variar conforme o número, a natureza, a intensidade e a abrangência das deficiências associadas e o efeito dos comprometimentos decorrentes, no nível funcional."

1.1.2 – Conceito de Doença Mental

Na antiguidade, o que provocava as doenças mentais não era compreendido. Vistas como uma consequência de influências maléficas, como castigos dos deuses, os doentes eram considerados possuídos por demónios e espíritos malignos e como resposta, os tratamentos eram baseados nas crenças míticas, sendo por vezes brutais. A partir de 600 a.C., os filósofos gregos explicam a doença mental, com base em causas naturais e não originária de influências maléficas. (Gonçalves, 2004; Foerschner, 2010)

Até ao começo da Idade Média existe um evoluir positivo, relativo ao conceito de doença mental, passando a ser dispensado um tratamento de apoio e conforto aos doentes mentais. Seguindo-se o declínio, a igreja considera a doença mental associada à possessão demoníaca, passa o doente mental a ser visto como um possuído pelo demónio. Os tratamentos aplicados eram brutais, atos de tortura generalizada e indiscriminada, exorcismo, purgante, purificações pelo fogo, com a pretensão de livrar o doente da possessão. A pessoa com doença mental é vista com desprezo, medo, agressão, rejeição e perseguição até à condenação à morte. (Gonçalves, 2004; Foerschner, 2010; Santos, 2011)

Os hospitais, originalmente criados para as pessoas portadoras de lepra/hanseníase, passa a constituir, um “depósito” para pessoas socialmente excluídas,

nomeadamente doentes mentais. De fato e de acordo com Santos (2011), a loucura passou do campo mitológico para o campo médico, mas a medicina não detinha o conhecimento efectivo para definir o conceito de doença mental.

No fim do século XVII Phillipe Pinel, pai da psiquiatria, difunde uma nova conceção de loucura e segundo Lopes (2001) propõe uma nova forma de tratamento aos loucos, libertando-os das correntes e transferindo-os aos manicómios, destinados somente aos doentes mentais, sendo realizadas diversas experiências e tratamentos desenvolvidos e difundidos pela Europa.

Segundo Gonçalves (2004):

“A doença Mental foi percebida e interpretada de formas muito diversas ao longo da História; durante muito tempo explicada através de paradigmas pré-científicos, metafísicos e mágico-religiosos.” (p. 158)

Ao longo dos tempos a estigmatização “do louco” prevaleceu. A desvalorização, a rejeição do individuo do seu meio, não sendo restrito ao individuo, mas a todos com quem se relaciona, implicava na exclusão social. (Monteiro & Madeira, 2007; Maciel et al., 2008)

De acordo com Gonçalves (2004), nos dias de hoje, nas sociedades consideradas civilizadas/desenvolvidas, ainda existe uma não consciencialização da doença, prevalecendo conhecimentos e práticas ancestrais, muito enraizadas na cultura das populações.

“A psiquiatria clássica considera os sintomas do distúrbio mental como sinal de um distúrbio orgânico. Isto é, doença mental é igual à doença cerebral. Sua origem é endógena, dentro do organismo, e refere-se a alguma lesão de natureza anatómica ou distúrbio fisiológico cerebral” (Bock, 2001, p. 464).

Ainda de acordo com Bock (2001), sob a perspectiva psicológica as doenças mentais definem-se a partir do grau de perturbação da personalidade, isto é, do grau de desvio do que se considera como comportamento padrão ou como personalidade normal e sob a perspectiva da psiquiatria social, a doença mental é um produto da sociedade, onde se entende, que a doença mental não existe em si, sendo uma idéia construída, uma representação que pretende diferenciar, isolar, determinada situação que questiona a universalidade da razão.

A Organização Mundial de Saúde divulgou em 2001 a seguinte definição:

“A perturbação mental caracteriza-se por alterações do modo de pensar e das emoções, ou por desadequação ou deterioração do funcionamento psicológico e social. Resulta de factores biológicos, psicológicos e sociais.” (Relatório Mundial da Saúde 2001).

A doença mental não pode ser considerada individualmente, a pessoa vive em sociedade como elementos activos, nas suas famílias, contrariamente ao modelo biomédico, que não tem em conta motivadores sociais e culturais.

Segundo Gonçalves (2004, p. 161), o modelo biomédico:

“É a perspectiva de quem vê a doença, o órgão e desvaloriza a tradução subjectiva da doença, com as suas ramificações pessoais, familiares e sociais, que colocam a própria doença, como que do lado de fora do organismo.”

Ainda segundo o mesmo autor, Gonçalves (2004) algumas doenças só poderão ser devidamente explicadas e compreendidas se os técnicos de saúde entenderem a sua dimensão social e cultural.

1.1.3 – Conceito de Toxicodependência

O interesse pela droga remonta a Pré-História, onde a utilização pelos nossos ancestrais de plantas e outras substâncias de origem animal para alterar o estado de consciência, com o destino alimentar, ritualístico, mágico e de cura, servindo como auxiliar nas adversidades diárias do ambiente circundante. (MacRae, 2001; Paixão, 2009; Israel-Pinto, 2012)

Confirmando Israel-Pinto (2012), refere:

“ Se observarmos algumas sociedades peculiares como as tribais, vamos perceber que seus rituais, de oferendas aos seus Deuses, eram permeados do uso de plantas que ao serem ingeridos pelo organismo humano, causavam sensações de prazer e de modificação intencional do estado de consciência.” (p. 15)

Segundo Paixão (2009), na história da civilização, o uso de drogas esteve sempre presente e apresenta registos da sua presença. A papoula tem origem na Europa e na Ásia Menor e o Cânhamo da China, sendo utilizado na Índia como facilitador da mente e pelos Celtas como produto de compra e venda, na forma de corda e estopa. (Israel-Pinto, 2012)

No século XVIII, o ópio começa a ser muito utilizado na Europa, fato relacionado com a expansão das rotas comerciais, utilizado na prática médica, assim como a morfina usada em larga escala no período da guerra civil americana. (Paixão, 2009; Israel-Pinto, 2012)

As conjunturas dos acontecimentos históricos, nomeadamente durante conflitos, promoveram o consumo de substâncias e o surgimento de substâncias derivadas através da manipulação laboratorial. A história da produção da droga, remonta 7.000 anos, quando o homem descobriu a papoula, da qual extrai o ópio, o seu uso faz parte da própria história da humanidade, mas a partir dos anos sessenta, o seu consumo tornou-se uma preocupação mundial.

A toxicod dependência é uma questão da sociedade, relacionada com as questões económicas, no Séc. XX., de acordo com Nascimento (2012) em 1942, os Estados Unidos da América (EUA), estimou 5.000 (cinco mil) mortes, pelo uso abusivo de cocaína. Tais fatos provocam transformações da sociedade que afectam a vida dos indivíduos.

A classificação e definição das diferentes drogas têm vindo a ser alvo de discussão, segundo Sousa e Neves (2013, p. 4):

“Existem quatro categorias principais de drogas que estão tipicamente associadas a situações de abuso e/ou dependências”

Dentro das quatro categorias consideradas, a primeira detém as depressoras, a segunda categoria inclui os estimulantes, a terceira os alucinogénios e a quarta categoria os canabinóides. (MacRae, 2001; Pereira, 2013; Sousa & Neves, 2013;)

Segundo a definição da Organização Mundial de Saúde (OMS) a toxicodependência traduz-se num estado psíquico e, por vezes também físico, resultante da interacção entre um organismo vivo e um produto tóxico, caracterizando-se por modificações e outras reacções que incluem sempre a compulsão para tomar drogas de modo contínuo ou periódico, a fim de experimentar efeitos específicos ou evitar o mal-estar da privação.

De acordo com Coelho (2004) e Pereira (2013), a toxicodependência não é um problema químico, mas sim um sintoma da falta de capacidade de adaptação por parte do individuo em lidar com a sua vida.

O acesso às drogas tornou-se cada vez mais facilitado, adoecendo o constructo da sociedade. Segundo Pereira (2013) e Sousa e Neves (2013) o individuo dependente de drogas, consumiu ou consome drogas, situação decorrente do resultado de uma conjugação de factores: a substância consumida que detém propriedades farmacológicas, as características pessoais do individuo e o contexto sociocultural.

Sousa e Neves (2013, p. 3) reitera:

“(...) a toxicodependência advém da motivação pessoal do próprio individuo como também das relações que este estabelece com os outros.”

A toxicodependência torna-se um problema de saúde pública, considerada uma doença, a de maior gravidade que enfrenta a sociedade, considerada no Relatório mundial de saúde 2001 como inserida no compito do transtorno mental e comportamental, comprometendo a pessoa não só numa dimensão física, mas também psicológica e social. Implicando numa intervenção globalizante, conforme defende Rosário (2009, p. 25):

“Daí o contributo de ciências, como o humanismo, a fenomenologia, a psicologia positiva, a antropologia ou a axiologia, ser imprescindível para uma visão mais vasta, compreensiva e integradora do problema.”

1.2 - Inserção no Mercado de Trabalho das Pessoas em Situação de Desvantagem

A aceitação enquanto processo, inerente à sociedade, pressupõe um crescimento conjunto, um conhecimento global.

“A “não inclusão” assentou numa invenção social, justificativa da seletividade, num tempo em que a democracia ainda não tinha a força suficiente para fazer valer os direitos das minorias e das pessoas diferentes. A pouco e pouco, a exclusão e a segregação, protagonizadas pela sociedade de épocas mais remotas, foram-se desmoronando, na abertura de espaço à integração e à inclusão.”
(Camacho, 2004, p. 4)

Ao olhar para a sociedade constata-se, o evidente, todos os indivíduos são diferentes. A história reporta a dificuldade existente na aceitação da diferença, esconder, com a pretensão de esquecer a existência, foi sempre uma constante.

A sociedade tem feito um enorme esforço para que a diferença seja respeitada, entendida, normalizada, no entanto resta saber se todos sabem respeitar e entender essas diferenças. A inclusão de pessoas portadoras de deficiência, de minorias étnicas, de populações socioeconómica e culturalmente desfavorecidas integra uma parte significativa dos discursos, dos projectos e intenções de todos quantos têm responsabilidades neste domínio. (Camacho, 2004)

Segundo Fernandes (1998),

“(…) a ameaça à normalidade faz com que a exclusão predomine, distinguindo os mais e os menos aptos à integração ao processo produtivo.” (p. 59)

Durante séculos o afastamento das pessoas em situação de desvantagem da sociedade em geral, pelos conceitos preconcebidos, determinou a exclusão, não permitindo serem parte integrante, como membros efectivos da sociedade com direitos e deveres.

O conceito de exclusão social, tem expandido nomeadamente nos meios políticos e intelectuais. Considera-se a Exclusão social uma consequência da desigualdade, resultante da desarticulação, entre a sociedade (aqueles que detêm os recursos para uma participação social e o individuo (que não detêm os recursos para uma participação social). (Sabença, 2010)

De acordo com Estivill (2003) René Lenoir foi o responsável pela iniciação do conceito de exclusão social, o termo excluído, surge com o intuito de alertar para a falta de capacidade de uma economia em expansão para incluir grupos de indivíduos em situação de desvantagem, pessoas idosas, pessoas portadoras de deficiência, marginais, crianças e jovens de risco social.

Ainda e de acordo com Estivill (2003) René Lenoir: “Calculava que um em cada dez franceses ficava à margem dos resultados económicos e sociais e esta era a principal razão da sua preocupação.”

A problemática da exclusão social é transversal, no tempo e no espaço, implicando todos os envolvidos, economicamente, socialmente, culturalmente, ambientalmente e politicamente. A sua irradiação não será um fato a almejar a curto prazo. (Estivill, 2003; Ribeiro, 2009)

A tendência da sociedade é querer e deduzir que o individuo deve adaptar-se às suas particularidades e não a sociedade adaptar-se à diversidade ou às particularidades dos indivíduos, constatando-se diariamente um discurso de exclusão, nas práticas de funcionamento de cada um.

“Social exclusion refers to the extent to which individuals are unable to participate in key areas of economic, social and cultural life. The emphasis here is on non-participation arising from constraint, rather than choice.” (Banks, 2009, p. 1)

O conceito de exclusão social advém da perceção de uma sociedade detentora de um contexto de referência, do qual o individuo é colocado à periferia da sociedade. A situação de exclusão, dificulta o acesso das diversas componentes constituintes da sociedade. (Genelioux, 2005; Ribeiro, 2009; Sabença, 2010)

A aceitação do que é “diferente”, foi e continua a ser algo difícil de encarar, não pela diferença em si mas pelo facto de a sociedade não ter as respostas que julga adequadas à aceitação. “ Este mundo é cheio de obstáculos – físicos e sociais – para uma pessoa que não se enquadre nestes padrões (...)” (Doval, 2006, p.49)

A perspectiva da sociedade perante as pessoas em situação de desvantagem tem vindo a sofrer alterações ao longo dos tempos.

Ribeiro (2009, p. 49) refere:

“Paradoxalmente vive-se numa época de globalização, onde as fronteiras de exclusão emergem, extinguem-se, diluem-se, voltam a ser edificados à sombra de outras linguagens: integração, inclusão, diferenciação.”

Falar de inclusão é recorrente, no entanto da intenção à execução ainda existe um caminho a percorrer pela sociedade.

A inclusão é instituída, inicialmente, pela ONU - na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, em que “todos são iguais perante a lei e, sem distinção... têm direito a protecção igual contra qualquer discriminação (...)” (artigo 7º) A inclusão passa por envolver as pessoas, fazê-las sentirem-se parte integrante no meio envolvente, participando activamente na construção de uma sociedade de diferenças.

O conceito de inclusão engloba a capacidade da sociedade em ser capaz de elaborar, adaptar estratégias permitindo a inclusão das pessoas em situação de desvantagem, em exclusão, social, cultural ou economicamente. Uma sociedade capaz de aceitar as diferenças, sem estigmatizar o outro, proporcionando a participação ativa em situação de equidade. (Genelioux, 2005; Doval, 2006; Ribeiro, 2009; Oliveira, 2012)

De acordo Banks (2009, p. 11):

“Recovery-oriented practice and services should form some of the key approaches to socially inclusive practice.”

A inserção das pessoas em situação de desvantagem, urge uma estratégia de inclusão ativa, aliada a um melhor e mais eficaz acesso aos serviços, em rede com o mercado de trabalho. (Genelioux, 2005)

Segundo o IBDD (2008) uma sociedade inclusiva, depende da existência de uma consciência social, que respeita a diferença, a diversidade dos grupos sociais, capaz de construir uma democracia verdadeira.

Numa sociedade a tornar-se cada vez mais competitiva, o mercado de trabalho, exige maior qualificação, atualização, capacidade de resposta às situações, exigindo produtividade. Tal situação provoca uma maior dificuldade para a pessoa em situação de desvantagem, que perante uma situação de escolha, poderá ter o preconceito da diferença, sendo preterido na escolha.

Conforme defendido por IBDD (2008, p. 53):

“As empresas têm um papel preponderante na inclusão pelo trabalho quando entendem a capacidade que têm em realizar o processo de seleção e contratação com a exigência da capacidade e da eficiência, sem focar na diferença que exclui. E podem ir ainda mais longe quando se apercebem do papel de exemplaridade que podem desempenhar”

O estigma da diferença tende a ser combatido, no entanto em termos de inclusão no mercado de trabalho, continua a sentir-se dificuldades, verificando-se que o acesso ao mercado competitivo nem sempre está receptivo à inserção das pessoas em situação de desvantagem. Existe uma intervenção eficaz na reabilitação, no despiste vocacional, na formação profissional, mas a aceitação para a empregabilidade em contexto real de trabalho é algo que se atinge muito raramente. (Souza, et al., 2003; Genelioux, 2005; Ribeiro, 2009)

Com a visão do investimento e do mercado de trabalho ter um maior leque de escolha de mão-de-obra, as pessoas em situação de desvantagem encontram-se em “desvantagem” para com os seus pares, em consequência com maior dificuldade de participação no mercado de trabalho. Por forma a promover o desenvolvimento socioeconómico, medidas orientadoras de intervenção foram adotadas ao combate à

pobreza e à exclusão social, em Portugal no Plano Nacional de Ação para a Inclusão (PNAI). (PNAI, 2005; Ribeiro, 2009; Oliveira, 2012)

Como resposta à situação de desemprego surge a “Iniciativa para o Investimento e Emprego” como complementar ao Plano Nacional de Emprego, que integra quatro grandes eixos: manter o emprego; apoiar os jovens no acesso ao emprego; apoiar o regresso ao emprego; alargar a protecção social.

O emprego é fulcral para a inclusão na sociedade, não só permite a estabilidade socioeconómica, assim como a psicológica, promovendo a participação na sociedade pelo reconhecimento que este lhe permite, capacitando de uma forma geral todos com qualidade de vida, com autonomia e independência. (Batista, 2002; Genelioux, 2005; Ribeiro, 2009)

Conforme Batista (2002, p. 21) defende “O homem se vê e se reconhece no objeto que constrói e o seu trabalho é uma forma de se relacionar com o outro e de simbolizar o seu mundo.”

De acordo com Genelioux (2005), em Portugal tem-se assistido a alterações na forma de aceitação da diferença, na forma como se desenvolve o processo de inclusão, nas diferentes áreas: na inclusão educativa, social e profissional das pessoas em situação de desvantagem, tal como já aconteceu nos Estados Unidos da América e na Europa.

Ribeiro (2009, p. 49) reitera:

“A sociedade democrática torna-se palco de uma nova ordem social, todos devem ser incluídos no universo dos direitos e deveres, conhecendo e exercendo as práticas que conduzem a uma participação activa.”

1.2.1 – Políticas Sociais de Inserção

O processo de inserção das pessoas em situação de desvantagem, na sociedade exponenciou nos finais do século XX, incidindo inicialmente na educação e na formação e posteriormente na inserção no mercado de trabalho. Segundo Rodrigues

(2010), Marshall defendeu que existia uma evidente tendência na sociedade moderna em atingir uma igualdade social – constituindo diferentes “gerações” de direitos.

Os direitos sociais e económicos da pessoa em situação de desvantagem têm assumido uma prioridade de análise e intervenção. Ao longo da história do direito, tem - se incidido veemente na questão dos direitos, da liberdade individual, de prática religiosa, pensamento, expressão, em que a pessoa “age”, “reage”, “interage” os seus direitos.

O mesmo não tem acontecido com os direitos sociais que de acordo com Rodrigues (2010) não estão ligados a qualquer forma de acção/poder, mas sim numa perspectiva uso fruto de benefícios, tendo um papel de “consumidor”. Os direitos civis, sociais, políticos e económicos e a prática efectiva destes direitos constituem a participação social, que não é mais do que a cidadania desperta para o mercado de trabalho. (Ribeiro, 2009; Rodrigues, 2010)

De fato e conforme Rodrigues (2010, p.191) argumenta:

“Assim, estes direitos devem ser equacionados a partir da ideia de justiça social e enquadram-se, sobretudo, na necessidade de distribuição de rendimentos e na conseqüente protecção aos mais vulneráveis, aos pobres e aos trabalhadores, sob a lógica de princípios como os da solidariedade e da igualdade.”

Portugal em 1974, encontra-se numa situação de fragilidade, económica, política e social, insurge a necessidade da procura de novas soluções. A sensibilidade às questões sociais torna-se uma realidade e promove a receptividade a novas estratégias de intervenção na sociedade.

As intervenções adotadas até 25 de Abril de 1974 privilegiam o assistencialismo. A intervenção decorria, essencialmente, através de instituições religiosas, sendo proporcionado pelo Estado o que era entendido como essencial.

Segundo Vianna (2002, p.2), de acordo com Marshall:

“Política social é um termo que, embora amplamente usado não possui definição precisa. O significado que lhe é dado em contextos particulares é em grande medida matéria de conveniência ou convenção”

A política social é entendida como uma modalidade de política pública, capaz de intervir na sociedade, através de estratégias essencialmente na gestão da economia de mercado, promovendo o desenvolvimento da economia.

Considera Pereirinha (2008, p. 20 e 21) a:

“Política Social como a forma de actuação das políticas públicas com a finalidade de promover e garantir o bem-estar social, através da consagração de direitos sociais e das condições necessárias à sua realização em sociedade.”

Ainda de acordo com Pereirinha (2008), Botelho (2010) e Cardim et al. (2011) a política social distingue-se das políticas públicas, por cinco grandes domínios de atuação – educação, saúde, habitação, emprego e protecção social, constituindo-se como direitos universais previstos constitucionalmente.

Do ponto de vista social, a política social engloba medidas e programas de protecção social das pessoas em situação de desvantagem económica, que na situação da sociedade actual é em número crescente e diverso. Na década de 80, em Portugal, inicia-se um processo de reconhecimento de públicos mais abrangentes em situação de exclusão, onde adequa-se intervenções, e adota-se medidas de inserção social por via da integração profissional. (Batista, 2002; Vianna, 2002; Botelho, 2010; Rodrigues, 2010)

A situação actual da sociedade obriga a alterações ao nível do conceito de Política Social. Botelho (2010) refere a política social deve ter uma maior amplitude abrangendo não apenas grupos específicos, mas intervenções mais abrangentes, de combate à exclusão social.

As intervenções com os grupos em situação de desvantagem, não se resume a programas e medidas, adotam-se metodologias e utilizam-se instrumentos específicos de intervenção.

Com a aprovação da Lei de Bases de Segurança Social, Lei nº 28/84, onde estão enunciados os princípios da universalidade, unidade, igualdade, eficácia, descentralização, garantia judiciária, solidariedade e participação. Inicia-se um processo de apoio financeiro às pequenas empresas, com o intuito de garantir postos de trabalho e enfatizar a necessidade de formação profissional dos trabalhadores.

Conforme defende Botelho (2010, p.16):

“O trabalho traz consigo a segurança material, uma teia de relações sociais, sentimentos de pertença e contribui para a satisfação e realização pessoal.”

As políticas de intervenção em Portugal no âmbito da inserção no mercado de trabalho, cresce gradativamente, como resposta nos anos 90 foram implementadas novos modelos de formação profissional adaptados às pessoas em situação de desvantagem.

Segundo Botelho (2010, p.27) foi instituído em 1996:

“O Mercado Social de Emprego (MSE) com o objectivo de se explorarem vias particulares de combate ao desemprego, à pobreza e à exclusão social que passaram não só por iniciativas que assumiam soluções de compromisso para a integração das pessoas desempregadas e com dificuldades acrescidas face ao mercado de trabalho, como paralelamente ambicionavam promover a satisfação de necessidades sociais a que o mercado não responde habitualmente.”

O Mercado Social de Emprego, tem como objectivo promover o emprego junto de grupos desfavorecidos, através de estratégias a permitir e a proporcionar o desenvolvimento e a aquisição de competências sociais e profissionais, promovendo a (re) integração no mercado de trabalho.

O MSE com a sua implementação tornou perceptível uma necessidade, conjugando os esforços e promovendo a participação ativa da sociedade na execução dos planos de intervenção. (Botelho, 2010)

Um conjunto de programas é abrangido pelo Mercado Social de Emprego: o Emprego Protegido, os Programas Ocupacionais, os Despachos Conjuntos e Protocolos,

o Programa Escolas-Oficinas, as Empresas de Inserção e o Programa Inserção Emprego, alcançando um leque diversificado de pessoas em situação de desvantagem.

A Declaração Universal dos Direitos do Humanos, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, a 10 de Dezembro de 1948, aponta para a noção de mínimos sociais, ao afirmar no Art.º 25 que *“Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto ao serviço sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade.”*

Em 1996 é criado em Portugal, o Rendimento Mínimo Garantido, através da Lei 19-A/96 de 29 de junho, com o intuito de proporcionar às pessoas em situação de pobreza, a satisfação das necessidades mínimas e favorecer a sua inserção social e profissional.

As políticas sociais ativas, nomeadamente o RMG, agora referenciado como Rendimento Social de Inserção (RSI), alteração efetuada a fim de colmatar algumas lacunas ao nível da real situação dos agregados, sendo enfatizada a inserção social, encontra-se na passagem de uma intervenção característica do modelo “tradicional” para o “novo” modelo.

Rodrigues (2010, p. 194) salienta:

“Nesta transição, o princípio do assistencialismo, em que assenta a caridade exercida junto das famílias em situação socioeconómica vulnerável, dá lugar ao princípio da universalidade de direitos a todos os cidadãos.”

As necessidades diárias requerem uma estabilização, que poderá ser atingida através da inserção no mercado de trabalho. A intervenção do Estado, requer uma redefinição de intervenção (...) de um paradigma de compensação (...) para um paradigma de activação (...) (Botelho, 2010).

O papel das empresas participantes da sociedade, começam a ter uma outra preocupação. A focalização na maximização dos lucros e da satisfação dos desejos do consumidor partilha os interesses da sociedade.(Oliveira et al., 2005)

A situação actual em que o desemprego não atinge apenas os grupos minoritários, requer uma intervenção proactiva no combate à situação de desfavorecimento, gerar condições de forma preventiva e criar possibilidades.

Segundo Sousa et al. (2004,p. ii):

“A implementação de uma política de responsabilidade social de forma consistente e integrada gera, numa perspectiva de longo prazo, acréscimos de rendibilidade, maximizando o valor económico e o valor social da empresa.”

1.2.1.1 - Enquadramento Legal

No que diz respeito à inserção das pessoas em situação de desvantagem, na sociedade em Portugal, a abordagem inicial será numa perspectiva legal, a da Constituição da República Portuguesa, de 1976 e suas revisões. Assim sendo, é consagrado na Constituição da República Portuguesa, que a todos os cidadãos: *“são reconhecidos os direitos ... contra quaisquer formas de discriminação”* (art.º 26º - Outros Direitos Pessoais – n.º1).

O Mercado Social de Emprego (MSE), criado em 9 de Julho de 1996 pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/96, DR n.º 157/96, SERIE I-B, de 7 de Setembro, visa solucionar *“problemas de emprego, de formação e de outros problemas sociais,(...)”* (art.º1.º)

Na Região autónoma dos Açores o Decreto Regulamentar Regional N.º 29/2000/A de 13 de Setembro, visa promover e fomentar o emprego, através de projectos envolvendo uma rede de entidades que se dedicam à promoção de estratégias activas de emprego, constituindo um verdadeiro mercado social de emprego.

Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2013/A, primeira alteração ao Decreto Regulamentar Regional n.º 29/2000/A, de 13 de setembro, surge na sequência da atual conjuntura económica, *“Neste sentido o Governo Regional dos Açores, em consonância com a Agenda Açoriana para a Criação de Emprego e Competitividade Empresarial, decidiu aumentar em 10% o valor de participação da remuneração e, na mesma proporção, das contribuições para a segurança social firmados em sede de contratos de trabalho celebrados no âmbito dos projetos de inserção*

tipificados nos artigos 10.º e seguintes do Decreto Regulamentar Regional n.º 29/2000/A, de 13 de Setembro (...).”

A Lei 19-A/96 de 29 de junho “*Cria o rendimento mínimo garantido, instituindo uma prestação do regime não contributivo da segurança social e um programa de inserção social.*” Constando do Art 1º:

“A presente lei institui uma prestação do regime não contributivo de segurança social e um programa de inserção social, por forma a assegurar aos indivíduos e seus agregados familiares recursos que contribuam para a satisfação das suas necessidades mínimas e para o favorecimento de uma progressiva inserção social e profissional.” (revogada pelo art. 41 da lei nº 13, de 21/5)

A Resolução Nº 189/2002 de 26 de Dezembro, criada pela Resolução n.º 29/97, de 13 de Março, posteriormente reformulado pela Resolução n.º 42/98, de 19 de Fevereiro, o Programa de Ocupação Social de Adultos (PROSA) corresponde à Medida Operacional n.º 9 do Plano Regional de Emprego, aprovado pela Resolução n.º 218/98, de 29 de Outubro. O Programa Prosa revela ser uma excelente ferramenta de inserção no mercado real de trabalho para pessoas em situação de desvantagem. Os ocupados do programa beneficiam de: Subsídio mensal de valor igual ao salário mínimo nacional mais elevado; Acompanhamento preferencial no ingresso ou reingresso no mercado de trabalho; Seguro de acidentes de trabalho; Regime de Segurança Social aplicável aos trabalhadores por conta de outrem.

O Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de Fev., estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60 % em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma local, o Decreto Legislativo regional n.º 4/2002/A de 1 de Março adapta - o à Região Autónoma dos Açores, sendo a quota de emprego de 20% do total do número de lugares postos a concurso.

A Lei 38/2004 de 18 de Agosto, Define as Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência, na Secção II, no Artigo 26º - 1, vem reforçar o direito ao emprego, trabalho e formação. O Artigo 28.º com o intuito de favorecer a inserção profissional, institui a contratação de

peessoas com deficiência, até 2% do número de trabalhadores, nas empresas privadas e numa percentagem igual ou superior a 5% na administração pública.

A Directiva nº 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro, vem estabelecer um quadro legal de “igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional”, cuja transposição foi efectuada pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, entrando em vigor no dia 1 de Dezembro de 2003.

O Decreto-Lei nº 290/2009 de 12 de Outubro “Aprova o regime jurídico de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e de apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidades (...)”

1.2.2 - A Importância da Inserção no Mercado de Trabalho

“O trabalho pode ser apontado como a prática central da actividade humana, independentemente do campo e da configuração sob a qual essa actividade é desenvolvida.” Pimentel (2007, p. 11)

O trabalho é parte essencial na vida do homem, visa a satisfação pessoal e a inclusão social. (Ramalho e Souza, 2006) As transformações económicas, sociais, culturais e políticas das diferentes épocas da sociedade, implica transformações nas actividades laborais, exigindo do trabalhador a procura pela adaptação às novas exigências. (Pimentel, 2007; Silva, 2009)

O conceito popular de trabalho está intrinsecamente relacionado ao conceito de produção, a capacidade de criar uma actividade, diferencia o homem dos restantes seres vivos (Pimentel, 2007, Cavacas, 2008; Conceição & Rosa, 2013). Aliar ao conceito de trabalho apenas a produtividade, não traduz a amplitude da importância do trabalho no quotidiano da pessoa.

Segundo defende Conceição e Rosa (2013, p.348):

“O trabalho abarca um significado maior do que o ato de trabalhar ou de vender sua força de trabalho em busca de remuneração. Há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, o trabalho, enquanto fator de integração a determinado grupo com certos direitos sociais.”

No momento actual do mundo, numa situação de instabilidade no mercado do trabalho, não se imiscuindo Portugal, que está numa situação económica e financeira fragilizada, urge um número crescente de pessoas afectadas pela situação de desemprego, o que implica numa maior preocupação a nível político e social. (Pimentel, 2007; Cavacas, 2008)

Numa abordagem sociológica o desemprego poderá ser considerado um fator discriminatório e selectivo socialmente. A sociedade, com um crescente nível de competitividade, a inserção no mercado de trabalho das pessoas em situação em desvantagem requer uma preparação adequada.

De fato e segundo Mendes (2010) o mercado de trabalho exige cada vez mais rentabilidade, ritmos celerados, espaços formatados, rentabilidade elevada, objectivos muitas vezes incongruentes com as competências adquiridas da pessoa, impossibilitando ou dificultando a inserção no Mercado de Trabalho.

Ao capacitar as pessoas em situação de desvantagem das competências pessoais e sociais essenciais à participação cívica e de interacção com a sociedade, bem como obtenção e manutenção de empregabilidade, permite promover a sua inserção socioprofissional.

A capacitação torna as pessoas tornam-se mais capazes para enfrentar as dificuldades apresentadas diariamente, permitindo que se tornem indivíduos mais capazes. Para que ocorra a inserção o processo desenvolvido pela e com a escola deverá ter continuidade. (Mendes, 2010)

A formação profissional torna-se determinante na inserção das pessoas em situação de desvantagem. Através do conhecimento prático das capacidades de cada um, a sociedade e as empresas terão um real conhecimento das suas capacidades. (Steiger, 2006; Mendes, 2010)

Segundo Mendes (2010) a Declaração de Salamanca (1994), teve um papel preponderante nas políticas e práticas educativas a da transição para a vida adulta, concedendo às escolas os processos para o desenvolvimento de metodologias

diferenciadas, promovendo percursos individualizados, inculcando competências ao nível da empregabilidade, nomeadamente a autonomia e promovendo o envolvimento das pessoas na construção do seu percurso profissional.

Permitir a inserção no mercado real de trabalho das pessoas em situação de desvantagem, faz essas pessoas serem parte integrante da sociedade.

Na sociedade a inserção no mercado de trabalho pode garantir uma estabilidade e proporciona o acesso aos direitos sociais. A noção que o trabalho protege a pessoa em situação de desvantagem da exclusão social, é defendida por Alves (2007) e Pimentel, (2007).

Ainda segundo Alves (2007) o trabalho, enquanto meio de inserção, permite o acesso e a participação na sociedade consumidora, potenciando as relações sociais.

No decurso das últimas décadas numa sociedade em mudança, emerge uma atenção especial às relações com as pessoas em situação de desvantagem, com uma atenção orientada para as questões inerentes à produtividade no trabalho.

A pessoa enquanto individuo integrante da sociedade, constrói a sua identidade através das partilhas, as relações desenvolvidas no local de trabalho são vitais para a inclusão comunitária e para a satisfação pessoal. (Sousa et al., 2005)

De acordo com os mesmos autores, Sousa et al. (2005) as pessoas em situação de desvantagem que estejam inseridas num posto em contexto real de trabalho, de uma empresa inserida na comunidade, executando tarefas comuns em colaboração com as outras pessoas integrantes da empresa, constituindo laços sociais e profissionais, interagindo e conquistando e partilhando, desmistificam preconceitos e estereótipos existentes com relação à pessoas em situação de desvantagem.

A entrada no mundo real do trabalho, é uma forma de confirmação do individuo enquanto pessoa, o trabalho é uma questão de identidade. O meio profissional, na sua dinâmica relacional promove a identidade do individuo. (Batista, 2002; Pimentel, 2007; Mendes, 2010)

Segundo Revell et al. (2000, p. 173):

“The ability to be employed is important for many reasons. First, working in competitive employment provides an opportunity to receive wages and benefits that may lead to greater independence and mobility in the community at large. Second, being productive on a daily basis in a meaningful vocation is critically important to one’s self-esteem and dignity. Third, establishing new friendships and networks of social support in the community is almost always facilitated by having a job within a career path”

As empresas têm um papel de grande importância pela visibilidade que conseguem ter na sociedade e pode provocar alterações ao nível da aceitação das diferenças. A atitude de inserção, permite à empresa ser um marco de referência e promove a sua imagem de responsabilidade social.

Nos Estados Unidos da América, nos anos 80 surge o modelo do "Supported Employment", que pretende proporcionar o apoio necessário às pessoas em situação de desvantagem a obtenção e manutenção de um emprego no mercado real de trabalho.

Cada indivíduo que diariamente interaja com pessoas em situação de desvantagem, tem uma perspectiva diferente daquela preconcebida. As empresas inclusivas, aceitando a diferença promovem a igualdade, num ambiente de trabalho agradável e em equipa.

De acordo com Mendes (2010), a inserção no mercado de trabalho e o acesso ao emprego é para todas as pessoas, uma condição indispensável para o exercício da autonomia e da capacidade de decisão.

A inserção no mercado de trabalho, proporciona às pessoas uma independência económica, promovendo a valorização e realização pessoal. Enquanto indivíduo integrante de uma sociedade heterogénea, torna-se um vetor positivo.

1.2.2.1 - Modelo Support Employment

Segundo Sousa et al. (2005, p.23) defende:

“Emprego Apoiado é uma designação que procura traduzir para português a expressão “Supported Employment” movimento que surgiu nos Estados Unidos da América, nos primeiros anos da década de 1980, através do desenvolvimento de projectos piloto ligados a várias Universidades, incluindo a Virgínia Commonwealth University, a Universidade de Oregon, a Universidade de Washington e a Universidade de Wisconsin”.

O emprego apoiado é um modelo personalizado que tem vindo a ser utilizado como orientador das pessoas em situação de desvantagem, na obtenção e no exercício de uma actividade profissional remunerada. (Sousa et al., 2004; Genelioux, 2005; Sousa et al., 2005)

A capacitação das pessoas em situação de desvantagem para a empregabilidade está inerente ao exercício pleno da cidadania, dos quais parece importante realçar: o direito de tomar decisões sobre as opções que determinam o percurso de vida; o direito a conviver com todas as pessoas numa comunidade; o direito a trabalhar e o de ser pago pelo trabalho, bem como o de exercer uma actividade profissional em locais de real contexto de trabalho. (Genelioux, 2005)

O emprego desempenha um papel fundamental na vida da pessoa, quer se encontre numa situação de desvantagem ou não, permitindo o acesso a uma realização pessoal. A crença da incapacidade das pessoas em situação de desvantagem integrarem o mercado real de trabalho, leva à segregação.

Para Wehman et al. (1998, p. 1):

“Supported employment is one program specifically designed to assist persons with the most significant disabilities to achieve competitive level, community integrated employment.”

De fato, conforme defende Genelioux (2005), “*supported employment*” é uma combinação de emprego e serviço continuado, é um tipo específico de emprego, não é um método de preparação para o emprego nem um tipo de serviços.

Segundo Sousa et al (2004, p. 3):

“O emprego apoiado coloca a ênfase no desenvolvimento de suportes que promovam a auto-determinação e as potencialidades das pessoas e nos processos que facilitem a sua inclusão e participação, com sucesso, no mercado de trabalho e na comunidade.”

Rogers et al. (1995, p.106) refere,

“(...) supported employment approaches seek to place participants in to a job immediatly, and then train them specifically for that job.”

Genelioux (2005) e Sousa et al. (2005), reiteram que a metodologia do emprego apoiado contrariamente à metodologia utilizada tradicionalmente, num processo de formação protegido e gradativo de orientação vocacional e posterior inserção no mercado real de trabalho, defende a inserção no mercado de trabalho, numa área de opção vocacional, num processo de formação no local de trabalho, com a prática diária da empresa.

O emprego apoiado através de uma metodologia diferenciada, promove um percurso personalizado, onde as pessoas são protagonistas ativas, participando nas tomadas de decisão relativas ao seu posto de trabalho. A metodologia resume-se, a prestar atenção às necessidades de aprendizagem de cada pessoa individualmente através de um conjunto de estratégias e de dispositivos que levem ao crescimento máximo da pessoa em situação de desvantagem no seu sucesso individual.

Assim, e de acordo com Genelioux (2005) e Wehman et al. (2006), esta abordagem individualizada é uma característica determinante do modelo de emprego apoiado que se baseia no acompanhamento de um técnico que apoio individualmente as pessoas no seu posto de trabalho. O técnico de acompanhamento, tem o papel de acompanhar individualmente, o percurso de inserção, que contempla as seguintes fases: *consumer assessment; job placement; job development; job site training; follow along.* (Genelioux, 2005)

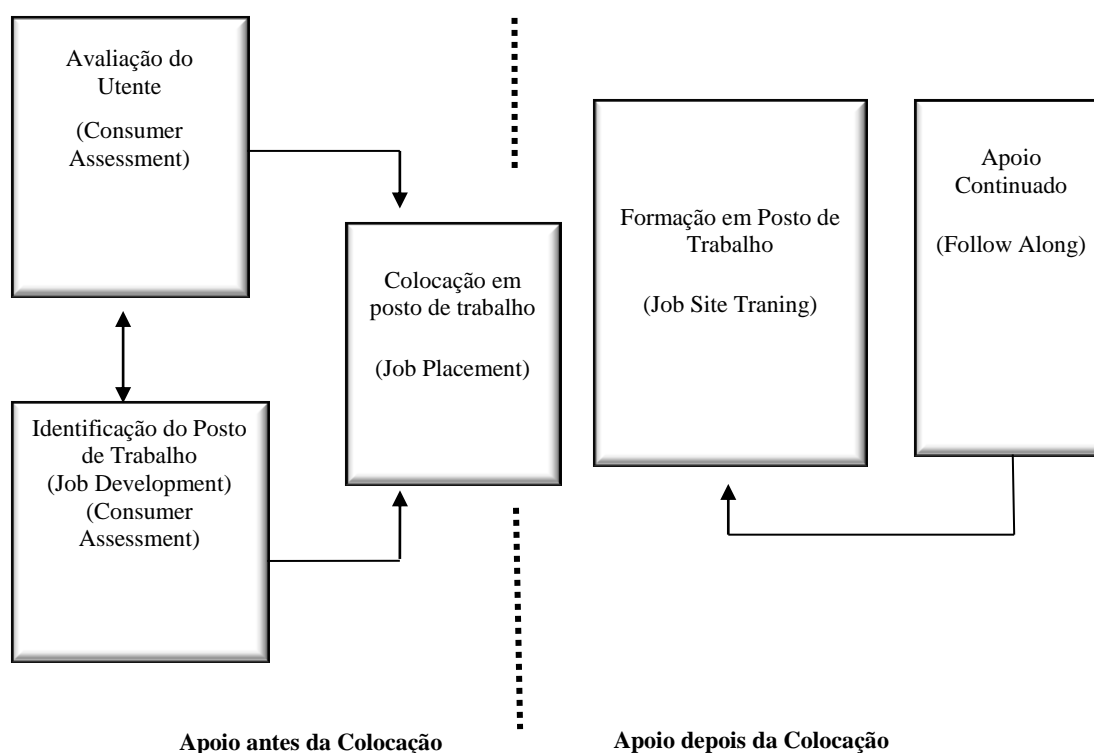


Fig. 4 – Metodologias do modelo de emprego apoiado

Fonte: Genelioux, 2005

A metodologia apresentada no modelo da fig.4 representa as fases antes e depois da colocação em posto de trabalho da pessoa em situação de desvantagem. A inserção no mercado de trabalho antes da ocupação no posto de trabalho pressupõe, a existência de condições de trabalho idênticas às dos colegas, em termos da remuneração, categoria profissional, regalias sociais e oportunidades de formação. Após a ocupação no posto de trabalho, pressupõe um apoio individualizado e adequado, através da formação em contexto de trabalho.

O emprego apoiado assenta sobre vários princípios, de acordo com (Genelioux, 2005; Sousa et al., 2005) o modelo de emprego apoiado reúne seis características que o torna diferente das abordagens tradicionais na área da reabilitação:

- O acesso ao emprego competitivo promove o acesso ao mercado real de trabalho, com direito a remuneração e condições de trabalho.

- O direito a um apoio continuado, garantindo um suporte adaptado e orientado na manutenção do emprego, não na preparação para a inserção num trabalho.

- A criação de trabalho, não apenas o desenvolvimento de competências através de projectos

- A participação de todos na garantia de um emprego independentemente da situação de desvantagem e grau da mesma

- A integração social em que destaca-se o relacionamento interpessoal, com pares, colegas de trabalho, chefias e outros intervenientes, quer no local de trabalho, quer fora do local de trabalho.

- A variabilidade e flexibilidade, o modelo de emprego apoiado incentiva a promoção de oportunidades devido ao leque abrangente de empregos existentes na comunidade e às diferentes formas de intervenção e acompanhamento, com o objectivo da manutenção do emprego.

A combinação de uma metodologia de formação em contexto real de trabalho, com estratégias de intervenção individualizadas, com a participação ativa das pessoas em situação de desvantagem no seu próprio percurso, com uma envolvência das empresas envolvidas na comunidade, promove a inserção no mercado de trabalho.

1.2.3 – Perspetivas dos Empresários sobre a Inserção no mercado de Trabalho das Pessoas em Situação de Desvantagem

Num mercado cada vez mais competitivo, com uma maior exigência de produtividade e conseqüente lucro, o crescimento individual da pessoa enquanto “unidade” é condicionado. Alicerçar as competências pessoais e sociais ficam para um segundo plano.

As empresas consideram não ser o seu papel formar os cidadãos com deficiência e que esse cabe ao estado (Afonso & Santos, 2008; Mendes, 2010). Na perspectiva das

empresas as pessoas devem deter as competências necessárias para a execução das suas tarefas, adquiridas no seu processo de formação.

A concertação entre os diferentes intervenientes na detenção de competências, o Estado enquanto responsável pelo processo de formação profissional e inserção no mercado de trabalho, a sociedade responsável pela absorção do individuo sem olhar a diferença, as empresas enquanto entidades responsáveis e sensíveis a uma sociedade de diferenças, detêm o papel da inserção.

Segundo Shimono (2008, p. 38) “os empregadores querem e necessitam contratar pela produtividade e competências (...)”

“Continua a registar-se alguma resistência por parte dos empregadores, em darem oportunidade (...)” sendo uma constatação que “As empresas pensam na produtividade (...)” (Mendes, 2010, p. 82)

A inserção no trabalho é um dos meios para atingir a inserção económica e social. No entanto a visão dos empresários e a falta de informação dos mesmos, aliada à crença da incapacidade de produtividade e compromisso da pessoa em situação de desvantagem, poderá ocasionar um antagonismo relativo à absorção destas pessoas, enquanto mão-de-obra pelas empresas (Tanaka & Manzini, 2005).

Argumenta Mendes (2010, p. 82) “A inserção no mercado de trabalho e o acesso ao emprego é, para todas as pessoas, uma condição indispensável para o exercício da autonomia e da capacidade de decisão.”

Porém, o mercado do trabalho aponta para um grande obstáculo na inserção, a falta de qualificações e formação profissional. Para Tanaka e Manzini (2005), Shimono (2008) e Mendes (2010), além dos factores individuais, económicos e sociais, um outro aspeto que dificulta a inserção é ao nível do processo de formação e qualificação profissional.

Ainda segundo Tanaka e Manzini (2005), os programas de formação profissional aplicados, não são os adequados às necessidades sentidas no mercado de trabalho, o recurso a ateliers de actividades como, o artesanato, a marcenaria, etc. não são adequados a uma efectiva qualificação.

Através do emprego apoiado, Sousa et al. (2004), Genelioux (2005) e Sousa et al. (2005) defende uma metodologia de suporte à inserção profissional, em contexto empresarial (ou de qualquer entidade empregadora), de pessoas em situação de desvantagem. Segundo o referido modelo todos os envolvidos participam de forma ativa nas escolhas do projecto de inserção profissional.

De acordo com Sousa et al. (2004, p. 7):

“A dignidade das pessoas em situação de desvantagem não será fortalecida se não lhes for dada a oportunidade de obter e manter um emprego remunerado em mercado aberto/competitivo de trabalho.”

Alguns gestores defendem a segregação das pessoas em situação de desvantagem dos restantes, quer seja em setores específicos da empresa, quer seja em instituições especializadas, pela existência de preconceitos e estigmas. Contudo outros empregadores discordam e evidenciam a necessidade de exaltar as capacidades produtivas das pessoas em situação de desvantagem. (Carvalho-Freitas, 2009; Houtenville & Kalargyrou, 2012)

Apesar desta resistência manifestada por alguns empregadores, após a inserção em empresas, das pessoas em situação de desvantagem, normalmente as experiências resultam na satisfação dos empregadores, pela qualidade do trabalho desenvolvido. (Afonso & Santos, 2008; Shimono, 2008; Mendes, 2010)

A inserção das pessoas em situação de desvantagem no mercado de trabalho, envolve não só as empresas/empresários e as pessoas em situação de desvantagem, como também da envolvimento do Estado, das famílias, das associações. Intervindo de forma conjunta na promoção humana, activando as próprias pessoas a serem protagonistas da sua evolução.

1.2.4 – Dificuldades da inserção das pessoas em situação de desvantagens no Mercado de Trabalho

A situação económica actual exerce uma pressão negativa nos vários sectores da actividade económica, provoca uma retracção na procura e na aquisição de produtos e

serviços, conseqüentemente um acréscimo no desemprego. (Sousa et al., 2004; Shimono, 2008; Mendes, 2010)

Em consequência, as dificuldades de acesso ao emprego, começa a atingir grupos anteriormente não englobados como em situação de desvantagem. A situação de *“(...)desemprego não se limita a atingir determinadas minorias ou regiões particularmente desfavorecidas, abrangendo pessoas que até há bem pouco tempo tinham um emprego estável.”* (Neves, 2000,p.7)

A retoma da economia, exige à sociedade e conseqüentemente às empresas um enorme esforço que se traduz num aumento da competitividade, assim como uma maior capacidade para contornar e enfrentar as dificuldades e os desafios colocados no mercado competitivo. (Takana & Manzini, 2005; Mendes, 2010)

Os trabalhadores para acompanharem o ritmo que se impõe, têm de estar preparados, qualificados e sempre actualizados, de forma a conseguirem manter o seu local de trabalho. (Mendes, 2010)

Souza-Silva et al. (2012), refere que a baixa escolaridade e qualificação das pessoas em situação de desvantagem estão relacionadas com a falta de acesso desta população às políticas públicas de inclusão e programas de treinamento e capacitação profissional.

A exigência torna-se maior, sendo muito superior para com as pessoas em situação de desvantagem, por terem de superar não só as dificuldades da competitividade, da qualificação como de superar o estigma da diferença do preconceito. (Ramalho & Souza, 2006; Shimono, 2008; Mendes, 2010)

Outro aspeto dificultador da inserção no mercado de trabalho, de acordo com Ramalho e Souza (2005) e Mendes (2010) é a falta de incentivos económicos, facilitadores da contratação e de legislação.

Segundo Botelho (2010), destaca-se três variáveis explicativas que podem fomentar ou dificultar o acesso das pessoas ao mercado de trabalho: as características individuais, onde se pode incluir os percursos educativos e formativos; aos quais se

podem acrescentar as competências pessoais de adaptação à mudança; os modos de gestão das empresas, desde as suas políticas de recursos humanos ao seu posicionamento no mercado e o papel regulador do Estado no sistema produtivo.

Para Tanaka e Manzini (2005) a falta de informação sobre a situação de desvantagem, associada à falta de conhecimento da capacidade produtiva da pessoa em situação de desvantagem, pode condicionar a contratação pelas empresas. O processo de formação e qualificação profissional, em oficinas ou ateliers, é desadequado às necessidades das empresas.

De acordo com Azevedo (*cit. in* Afonso, 2005, p. 58 e 59), podemos encontrar uma série de dificuldades no acesso ao emprego por parte das pessoas em situação de desvantagem:

- “-Falta de flexibilidade no ajustamento dos postos e nos horários de trabalho;*
- Falta de informação das entidades empregadoras acerca da importância e das possibilidades de emprego das pessoas com deficiência;*
- Relutância em investir nas adaptações necessárias à promoção do emprego destas pessoas;*
- Falta de apoio financeiro aos empregadores para adaptar as instalações e criar os lugares de trabalho adequados;*
- Desemprego em geral;*
- Desconhecimento acerca de incentivos à contratação de pessoas com deficiência e à adaptação de postos de trabalho;*
- Desconhecimento acerca dos benefícios fiscais articulados ao emprego de pessoas com deficiência.”*

O desconhecimento e a falta de adequação das tarefas por parte das empresas, às reais capacidades das pessoas em situação de desvantagem provocam uma deficiente oportunidade de igualdade.

Segundo Carvalho-Freitas (2009) de acordo com pesquisas realizadas a falta de conhecimento das reais capacidades de trabalho da pessoa em situação de desvantagem condiciona a inserção no mercado de trabalho.

Para as empresas que têm de produzir e de cumprir objectivos, que procuram a eficácia e pessoas capazes da realização plena das suas funções, ter como funcionários, pessoas em situação de desvantagem é um desafio.

O preconceito da palavra diferença, que facilmente é considerado o antónimo da palavra eficiência, erradamente, é considerada como uma falta de eficácia, no entanto ao reflectir veremos que a falta de eficácia ou seja a ineficácia, é inerente a qualquer ser humano quer seja com desvantagem ou sem desvantagem. (Mendes, 2010)

Conforme refere Sousa et al. (2004, p. 9),

“Um dos factores mais referidos pelas empresas para a não contratação das pessoas em situação de desvantagem é o custo com as adaptações dos postos de trabalho e com o apoio e supervisão.”

De acordo com Doval (2006) e Carvalho-Feitas (2009) referem que a falta de preparação dos empresários, para uma orientação adequada e capaz de colmatar as dificuldades sentidas na inserção da pessoa em situação de desvantagem.

1.2.5 - Relação entre as pessoas em situação de desvantagem e a Empresários

A falta de preparação das empresas, quer a nível técnico quer a nível estrutural pode ser considerado um problema na inserção da pessoa em situação de desvantagem, aliada à estigmatização da diferença, torna-se exclusiva.

A entrada no mercado de trabalho da pessoa em situação de desvantagem permite um acesso a uma interação social.

Reitera Abreu e Marques (2007, p. 3)

“Até porque o trabalho proporciona um papel social produtivo, e é também uma forma de convívio social, uma maneira de desenvolver a capacidade e influenciar positivamente na auto-estima da pessoa.”

Capacitar o gestor envolvido no processo de inserção de estratégias organizacionais, pela sua intervenção diária, será um facilitador no entendimento da diferença. A condição biológica é apenas mais uma de suas características e não a mais importante. (Abreu e Marques, 2007)

A inserção da pessoa em situação de desvantagem, requer uma organização, Abreu e Marques (2007, p.5) sugere:

“(...)três momentos do quotidiano organizacional: entrada na organização (o processo de recrutamento/selecção); a socialização organizacional (a integração à companhia e o relacionamento interpessoal) e por fim, um momento de possível desligamento do funcionário.”

Segundo Grace (2005), para o alcance de uma relação algumas barreiras devem ser ultrapassadas, ao nível da compreensão, ao nível da informação, ao nível da inexperiência da relação entre chefias, colegas, com as pessoas em situação de desvantagem, a adaptação dos espaços e as tarefas adaptadas à individualidade da pessoa.

De fato e conforme refere Wehman (2003, p.132)

“Integration is frequently defined in terms of employee interactions, since this outcome is easily observed and measured. Although integration involves more than just interactions, it can be assumed that one’s social participation in the workplace is a good indicator of an individual’s social acceptance by coworkers and satisfaction with the job.”

Para uma eficaz inclusão, a empresa deve adequar o espaço físico e equipamentos de trabalho. Promover a interacção com os restantes funcionários, clientes e colaboradores da empresa, “é desejável a formação de equipas de trabalho inclusivas e diversas” (Grace, 2005; Wehman, 2003)

A elaboração de um plano de trabalho adequado às limitações das pessoas em situação de desvantagem, com tarefas adequadas, transmissoras de informação de forma clara e precisa que evidenciem, inicialmente, a capacidade de execução positiva. A avaliação do desempenho das pessoas em situação de desvantagem, deve ser feita de igual modo aos dos restantes funcionários, tendo no entanto por base as capacidades de realização das pessoas com desvantagem. (Afonso, 2005; Mendes, 2010)

A relação com as pessoas em situação de desvantagem requer naturalidade na relação, não requer justificabilidade das capacidades individuais.

Segundo Wehman (2003, p. 133)

“A definition of workplace inclusion must be comprehensive enough to include all of the characteristics that constitute an integrated employment situation and flexible enough to apply across a variety of job settings and individual differences.”

Doval (2006) refere que a execução das tarefas, nem sempre é feita sem dificuldades, sendo necessária uma intervenção no sentido de orientação para uma melhor execução ou mesmo a superação da dificuldade.

A falta de preparação dos funcionários e superiores hierárquicos para a inserção das pessoas em situação de desvantagem, pode dificultar a relação sendo necessário um acompanhamento. Sousa et al. (2005, p.40) salienta a metodologia do Supported Employment, nomeadamente,

“No contexto da empresa, o técnico de Emprego Apoiado colabora com o tutor no processo de avaliação da empresa e dos postos de trabalho, numa perspectiva de job matching; procurando compatibilizar os interesses e potencialidades dos candidatos com os requisitos dos postos de trabalho e as necessidades das empresas, bem como no planeamento, dinamização, acompanhamento e avaliação dos planos individuais de formação/inserção profissional.”

Através de um suporte que detenha estratégias de mediação, de apoio às empresas, acompanhamento individualizado, dentro e fora do local de trabalho à pessoa em situação de desvantagem, numa perspetiva integradora, que proporcione uma linha condutora de inter-relação entre o trabalhador e o empregador.

Grace (2005) refere ainda que “Em situações embaraçosas, tenha em mente que o respeito, aliado a uma boa dose de delicadeza, sinceridade e humor, ajudam sempre.”

1.2.6 - Satisfação no Trabalho e Qualidade de Vida

A palavra satisfação tem origem no latim “ Satisfactione”, que significam *satis* (suficiente) e *facere* (fazer). Assim a palavra pode ser entendida como fazer o suficiente.(Beber, 2000; Lima, 2012)

Robert Hoppock, lançou o livro Job Satisfaction, em 1935, constatando-se posteriormente um interesse acrescido no parâmetro da satisfação.

De acordo com Pereira (2005, p. 19):

“Hackman e Oldman (1980), sustentam que a satisfação no trabalho é das áreas mais estudadas pelo facto de se associar a ideia de que uma satisfação no trabalho elevada conduz a um aumento da produtividade, a um baixo absentismo e a uma baixa rotatividade.”

A concepção de satisfação no trabalho tem vindo a ser abordada, não sendo consensual, considerando as inúmeras abordagens relativas ao tema.

Segundo Pereira (2005, p. 20), Hoppock (1935) define satisfação como “(...) uma combinação de factores psicológicos, fisiológicos e ambientais que levam uma pessoa a afirmar “eu estou satisfeito com o meu trabalho”

Outra concepção de satisfação segundo refere Marqueze e Moreno (2005, p. 70):

“Locker (1969) define satisfação no trabalho como resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu resultado ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem – estar.”

Ainda o mesmo autor considera a satisfação, “ (...) um agradável ou positivo estado emocional resultante de uma apreciação [percepção] relativa a uma experiência de trabalho”. (Pereira, 2005, p.20).

Neste conceito podem ser considerados elementos da satisfação no trabalho; o cognitivo (reporta ao individuo, o que pensa); o afetivo ou emocional (o que sente), baseando-se nas emoções. (Martinez & Paraguay, 2003)

A satisfação no trabalho é uma reação ao desempenho e à valorização das acções executadas. (Marqueze & Moreno, 2005; Lima, 2012)

O indivíduo torna-se completo quando as diferentes vertentes da sua vida, se complementam. A estabilidade familiar, emocional assim como a profissional e financeira, promove indivíduos saudáveis e felizes. Todos, apesar das suas diferenças detêm esse direito.

A satisfação no trabalho não pode ser considerada isoladamente, “(...) a satisfação no trabalho afeta substancialmente a saúde de toda a sociedade e a qualidade de vida dos seus elementos”. (Pereira, 2005)

Profissionalmente considerar que o trabalhador encontra-se satisfeito, feliz, com as suas funções, com as tarefas que desempenha, é uma análise com um índice elevado de erro, por estar inerente às variáveis do indivíduo. (Coutinho, 2010)

Segundo Genelioux (2005), Herzberg identificou dois tipos de factores que levam à satisfação no trabalho: um conjunto de fatores que provoca satisfação, os *intrínsecos* ou “*motivacionais*”, por exemplo o crescimento, o desenvolvimento, a responsabilidade, a natureza do trabalho, o reconhecimento e a realização e outro que provoca insatisfação, os *extrínsecos* ou “*higiénicos*”, por exemplo, o salário, as condições de trabalho, relacionamento com as chefias, as relações interpessoais.

A Pesquisa de Herzberg, destaca-se por ter revelado que os factores que geram satisfação e insatisfação são distintos de natureza diversa. (Silva, 1998; Martinez & Paraguay, 2003)

Assim, segundo este modelo a satisfação profissional é determinada pela presença dos factores motivadores, uma vez são estes que conseguem conduzir o indivíduo para um esforço e desempenho superior e a insatisfação surge ligada à carência dos factores higiénicos, que são mais extrínsecos ao indivíduo (Martinez & Paraguay, 2003; Martins, 2010).

Segundo Martins (2010, p. 7) a teoria dos dois factores de Herzberg, mais tarde reformulada por Hackman e Oldham (1980):

“(...)define cinco dimensões do trabalho: variedade da tarefa – grau em que o trabalho exige variedade de diferentes tarefas, as quais requerem o uso de múltiplas capacidades e talentos do trabalhador; identificação com a tarefa – grau com que o trabalho se mostra como um todo, isto é, desenvolver um trabalho do início ao fim com um resultado percebido; significado da tarefa – corresponde ao grau em que o trabalho tem um impacto substancial na vida ou no trabalho de outras pessoas, estando elas na organização ou fora dela; autonomia – diz respeito à forma como o trabalho proporciona liberdade substancial, independência e discricção na elaboração dos esquemas pessoais de acção, bem como na determinação de procedimentos usados na sua condução; e feedback – representa um conjunto de informações directas e claras que são passadas a um trabalhador, quando este desenvolve determinadas actividades no seu trabalho, sobre o quão eficaz é o seu desempenho.”

Estas dimensões representam os ideais de organização de trabalho e depreende um aumento de satisfação com a sua implementação e com a prática.

Outra perspectiva de abordagem, descrita por Maslow (1943, 1970) relaciona a satisfação profissional com o modo como as características do trabalho desempenhado respondem às necessidades individuais e específicas de cada trabalhador. (Genelioux, 2005).

Inerente às características do trabalho desempenhado, considera-se as tarefas impulsionadoras da motivação, pelo desafio e dificuldades da execução. Genelioux (2005) refere que o aumento da complexidade das tarefas é directamente proporcional ao aumento da satisfação, as especificidades das tarefas têm papéis que propiciam estados psicológicos, impulsionadores da superação.

Considera-se que o aumento ao nível de complexidade das tarefas, implica numa maior exigência do trabalho, que traduz a sua capacidade de resolução de problemas, afectando positivamente a satisfação no trabalho. (Genelioux, 2005)

Neste contexto, para Garrido (2009) a satisfação no trabalho está relacionado com a forma como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho, como um todo, tarefa desempenhada, no ambiente de trabalho, na inter-relação.

Segundo Genelioux (2005) e Martins (2010), o salário desempenha um papel de satisfação originado pelo trabalho.

Ainda, relativo ao salário e segundo Genelioux (2005) embora o salário seja considerado um fator importante não pode ser considerado isoladamente, mas é equacionado em paralelo com outros factores “higiénicos”.

Considera-se existir satisfação quando as expectativas quanto ao que se deve receber são realizadas pela percepção do que se recebe. (Genelioux, 2005)

Sendo influenciada pela personalidade do trabalhador (factores intrínsecos), a forma de encarar as situações diárias, influenciam na satisfação no trabalho.

A satisfação de um trabalhador envolve a correlação entre as características do trabalho, ambiente, organização e as necessidades do individuo, quer individualmente quer socialmente, com relação à sua actividade profissional. (Genelioux, 2005; Coutinho, 2010).

De acordo com Lopes (2012, p.13):

“A análise da evolução da satisfação no trabalho na UE mostra que o impacto – negativo – da deterioração dos factores intrínsecos superou o impacto – positivo – dos factores extrínsecos. Com efeito, a proporção de trabalhadores que se declaram satisfeitos com o seu trabalho baixou de 85% para 83% entre 1995 e 2010, no total da UE, sendo que a redução foi mais forte entre os menos qualificados.”

Segundo Marqueze e Moreno (2005), a satisfação no trabalho influencia os níveis de stress e a qualidade de vida do trabalhador, sendo que o trabalho quando possui factores stressantes e de insatisfação, torna-se um ciclo de ação-reação.

Com as crescentes mudanças no mundo do trabalho, a qualidade de vida do trabalhador tem sofrido as repercussões da globalização da economia do mundo. (Serra, 2006)

Perante a mudança, as empresas têm adotado novas formas de organização do trabalho, através de novas metodologias, com a preocupação de assegurar a satisfação do trabalhador (Serra, 2006; Karpinski & Stefano, 2008),

O que pode ser considerado qualidade de vida no trabalho para um individuo poderá não ser considerado para um outro. A conjugação dos factores inerentes ao individuo e as características do trabalho, são essenciais para a satisfação da pessoa e consequentemente uma maior capacidade de execução, logo êxito no trabalho. (Genelioux, 2005; Karpinski & Stefano, 2008)

De acordo com Karpinski e Stefano (2008, p. 14), Nadler e Lawer através de um modelo representativo da qualidade de vida no trabalho, baseiam-se em quatro dimensões, que conjugadas, originam uma melhor qualidade de vida no trabalho:

- “1. Participação dos funcionários nas decisões;*
- 2. Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autónomos de trabalho;*
- 3. Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional;*
- 4. Melhoria no ambiente de trabalho, quanto às condições físicas e psicológicas, horário de trabalho, etc.”*

Ao capacitar o trabalhador para a participação nas tomadas de decisão, adequar as tarefas às características individuais, num ambiente de trabalho harmonioso, propicio à interacção positiva entre os trabalhadores, fomenta a qualidade de vida no trabalho.

As empresas que fomentam as práticas de gestão da qualidade e o consequente impacto sobre os indivíduos, estão a investir de forma indirecta numa melhor e maior produtividade. (Serra, 2006; Karpinski & Stefano, 2008)

O Modelo de Hackman e Oldhan, sugere que as dimensões das tarefas possibilitam avaliar aspectos psicológicos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho, que interferem na QTV. Estas dimensões do cargo são:

- A variedade de habilidades: o cargo deve requerer vários e diferentes habilidades, conhecimentos e competências das pessoas;
- Identidade da tarefa: o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que as pessoas possam perceber que produzem um resultado palpável;
- Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras;

- Autonomia: a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia e independência para desempenhá-las;
- Retroação do próprio trabalho: a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto-avaliar seu desempenho;
- Retroação extrínseca: deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa;
- Inter-relacionamento: a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos. (Chiavenato, 2004; Karpinski & Stefano, 2008)

O modelo de qualidade e vida no trabalho de WALTON, estabelece oito formas que afetam a qualidade de vida no trabalho:

- Compensação justa e adequada – remuneração do trabalho adequada.
- Condições de segurança e saúde no trabalho – jornada de trabalho e ambiente físico adequados.
- Utilização e desenvolvimento de capacidades – desenvolver a autonomia, autocontrole e obter informações sobre o processo total do trabalho.
- Oportunidades de crescimento contínuo e segurança – desenvolvimento pessoal e segurança no emprego, de forma duradoura.
- Integração social na organização, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito.
- Constitucionalismo – estabelecimento de normas e regras da organização, além de direitos e deveres do trabalhador.
- Trabalho e espaço total de vida – o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador.
- Relevância social da vida no trabalho – o trabalho como uma atividade social, que traga orgulho para a pessoa participar da organização. (Karpinski & Stefano, 2008)

De acordo com Serra (2005, p. 48):

“Comparativamente aos restantes modelos de QVT, o modelo de Walton apresenta dimensões mais abrangentes para analisar a percepção e sentimento dos trabalhadores sobre as características do

seu próprio trabalho, do ambiente de trabalho, tanto físico como social, e da interface trabalho e vida pessoal.”

Pode considerar-se através da subjetividade alguma objectividade, segundo Lopes. (2012, p. 12):

“Muitos economistas consideram no entanto que, sendo a satisfação no trabalho um indicador do bem-estar do trabalhador, é legítimo considerá-la como uma medida aproximada da qualidade do trabalho.”

Segundo Wehman (2003) e Sousa et al. (2004) a situação de empregabilidade propicia o crescimento individual e social, tornando a pessoa mais capaz, mais confiante, traduzindo uma situação de satisfação e qualidade de vida.

II Capítulo – Estudo Empírico

Neste capítulo será referida a problemática da escolha do tema para o estudo, os objectivos, as hipóteses o método, assim como a apresentação e discussão dos resultados e a conclusão resultante do estudo.

2.1 – Problemática

Considerando a problemática o ponto de partida para a conceção de um trabalho, esta determina os caminhos para as respostas. O trabalho prende-se com a problemática da inserção no mercado de trabalho, nomeadamente na recetividade dos empresários e na satisfação das pessoas em situação de desvantagem no seu local de trabalho.

Numa globalização da economia, com a exposição da economia nacional à concorrência mundial, as empresas encontram-se num contexto que exige mais e com maior diversidade. (Saji, 2005; Coutinho, 2010; Lopes, 2012)

Os conceitos de produtividade, competitividade e qualidade, influenciam as estratégias das empresas. Como consequência exige-se do trabalhador maiores índices de qualificação e consequente obtenção de níveis mais elevados de produtividade. (Shimono, 2008; Mendes, 2010)

“O emprego é um dos aspectos mais importantes na vida das pessoas com ou sem desvantagem. O emprego é uma expressão do papel social que cada pessoa desempenha na comunidade.” (Sousa et al., 2004, p.3)

A preocupação com a inserção no mercado de trabalho enquanto tema torna-se abrangente, todo individuo sendo considerado membro integrante da sociedade, tem um papel a desempenhar, sendo o seu desempenho um fator de satisfação profissional. (Sousa et al, 2004; Alves, et al., 2010)

De acordo com os Censos 2011, a população residente na Região Autónoma dos Açores é de 246 772 pessoas, o que representa 2,3% da população do país. Na sua

maioria são mulheres, 125 238, sendo a população masculina de 121 534 pessoas. Salienta-se que na ilha de São Miguel reside cerca de 55,9% da população do arquipélago.

Cerca de 15,7% da população residente com 5 ou mais anos de idade da região dos Açores, declarou ter muita dificuldade, ou não conseguir realizar, pelo menos, uma das 6 atividades diárias (ver, ouvir, andar, memória/concentração, tomar banho/vestir-se, compreender/fazer-se entender).

Esta situação contrasta com a observada na população residente total, que, segundo a mesma fonte, se repartia em 57,4% de indivíduos com actividade económica e 42,6% economicamente inactivos.

De acordo com os dados estatísticos dos censos 2001, 6,1% da população portuguesa residente apresenta pelo menos um tipo de deficiência, sendo mais elevada entre os indivíduos do sexo masculino (6,7% comparativamente a 5,6% da população feminina). Relativamente à empregabilidade da população com deficiência, 29% com idade superior a 15 anos, encontrava-se economicamente activa, sendo 26,2% os que se encontravam empregados. Salienta-se o facto de 71% pessoas com deficiência estarem numa situação economicamente inactiva. (Gonçalves, 2003)

Segundo Shimono (2008), se por um lado os empregadores necessitam contratar pela produtividade e competências, por outro existe um elevado número de pessoas em situação de desvantagem que aguarda uma oportunidade de trabalho, mas sem as qualificações exigidas no mercado, aliado ao facto de as empresas considerarem não ser o seu papel o de formação, competindo este ao Estado (Afonso & Santos, 2008; Mendes, 2010)

De acordo com Schartz et al. (2006) e Sousa et al. (2004), alguns empresários continuam a acreditar que incluir pessoas em situação de desvantagem acarreta custos para a empresa.

Neste contexto Shimono (2008, p. 38) refere:

“Empresas consideradas competentes, com visão de futuro, exercitando valores de responsabilidade social corporativa, entendem diversidade como forma de agregar valores e diferenciar seus produtos.”

A inserção no mercado de trabalho, proporciona à pessoa em situação de desvantagem a inserção na sociedade e promove a realização pessoal. (Sousa, et al., 2004)

Ribeiro (2009) refere que almejar a qualidade de vida é a pretensão de qualquer pessoa, considerado por vezes um desafio, esta situação agrava-se nas pessoas com desvantagem, essencialmente no compito social e cultural.

No estudo realizado por Takana e Manzini (2005) os empregadores consideram a situação de desvantagem, as barreiras arquitectónicas e a falta de qualificações, condicionadoras da contratação.

De acordo com Doval (2006), este constatou a falta de preparação das organizações, quer a nível estrutural, quer a nível da concepção da deficiência nas empresas, como obstáculos à inserção no mercado de trabalho.

No estudo de Carvalho-Freitas (2007), verifica-se que a ausência das adaptações de trabalho pode levar a julgar como negativo tanto o desempenho da pessoa com deficiência como uma insatisfação com relação às suas condições de trabalho.

Ainda conforme refere Carvalho-Freitas (2007), os empresários concordam que o desempenho das pessoas e situação de desvantagem não é inferior às pessoas sem desvantagem, situação reiterada por Oliveira (2012).

No estudo de Genelioux (2005), os trabalhadores em situação desvantagem, na sua maioria estão satisfeitos com o seu emprego.

Sousa et al. (2004, p. 33) refere:

“Todos os/as trabalhadores/as se mostraram satisfeitos/ as e muito satisfeitos/as com as questões inerentes ao desempenho da sua actividade profissional em contexto normal de trabalho.”

A formulação das questões de partida constitui uma das etapas fundamentais do processo de investigação, sendo este o centro da fase conceptual. A insatisfação perante determinadas situações, com relação à inserção de pessoas em situação de desvantagem.

Considerando o que tem vindo a ser exposto coloca-se as questões orientadoras da investigação:

- Será que os empresários estão recetivos às pessoas em situação de desvantagem, nas suas empresas?
- Será que o tipo de situação de desvantagem é condicionadora dessa disponibilidade?
- Será que existem condições que os empresários considerem fundamentais para a inclusão das pessoas em situação de desvantagem na sua empresa?
- Será que o setor de atividade a que pertence a empresa influencia a aceitação das pessoas em situação de desvantagem?
- Será que a pessoa em situação de desvantagem encontra-se satisfeita no local de trabalho?

2.2 - Objetivos do estudo

Depois de se ter formulado as questões de partida, emergiu a necessidade de serem definidos os objetivos.

Definiram-se como objetivos gerais deste trabalho:

- Verificar a recetividade dos empresários de São Miguel à inserção no mercado de trabalho das pessoas em situação de desvantagem
- Verificar o grau de satisfação no local de trabalho das pessoas em situação de desvantagem

Como objectivos específicos definiram-se:

i Verificar a receptividade dos empresários para a inserção profissional das pessoas em situação de desvantagem, nas suas empresas

ii Verificar os fatores que influenciam essa disponibilidade

iii Verificar quais as condições que os empresários consideram fundamentais para a inclusão das pessoas em situação de desvantagem na sua empresa

iv Verificar quais as variáveis que influenciam o grau de satisfação da pessoa em situação de desvantagem em relação ao trabalho

2.3 – Hipóteses

Para responder aos objectivos do estudo foram elaboradas as seguintes hipóteses:

H.1. A idade e o nível de escolaridade influenciam a receptividade dos empresários para a contratação das pessoas em situação de desvantagem

H.2. A contratação das pessoas em situação de desvantagem está relacionada com o setor de atividade da empresa

H.3. O tipo de situação de desvantagem condiciona a receptividade dos empresários

H.4. A responsabilidade social é a principal razão de contratação por parte dos empresários das pessoas em situação de desvantagem

H.5. O grau de satisfação das pessoas em situação de desvantagem está relacionado com o serviço de apoio que recebem

H.6. O grau de satisfação das pessoas em situação de desvantagem está relacionado com a possibilidade de escolha

H.7. O salário que as pessoas em situação de desvantagem recebem, condiciona a satisfação no trabalho

H.8. A situação profissional de pessoa em situação de desvantagem influencia a satisfação no trabalho

H.9. A satisfação no trabalho está relacionada com o género da pessoa em situação de desvantagem

H.10. A satisfação no trabalho está relacionada com a idade e o género da pessoa em situação de desvantagem

2.4 - População e amostragem

A recolha de dados do estudo engloba a população das empresas da ilha de São Miguel assim como a população de pessoas em situação de desvantagem.

Sendo a amostra um subconjunto da população utilizado no espelhamento da informação, a nossa amostra engloba um conjunto de empresas da ilha de São Miguel dos diferentes sectores de actividade económica e um conjunto de pessoas em situação de desvantagem integrantes em empresas da ilha de São Miguel.

“A amostragem é o procedimento pelo qual um grupo de pessoas ou um subconjunto de uma população é escolhido com vista a obter informações relacionadas com um fenómeno, e de tal forma que a população inteira que nos interessa esteja representada.” (Fortin, 2003, p.202)

2.4.1 - Caracterização da Amostra

Foi constituída uma amostra não probabilística de conveniência.

O método de amostragem não probabilística por conveniência é um método de simples organização adequado a uma pesquisa exploratória, que permite a escolha de sujeitos aos quais se detém um acesso mais direto, rápido e pouco dispendioso, não sendo, no entanto representativo de uma população. (Hill & Hill, 2000 e Fortin, 2003)

A amostra engloba um conjunto de 15 empresários ou responsáveis de empresas de diferentes setores de atividade e um conjunto de 24 pessoas em situação de desvantagem integrados em empresas de diferentes setores de atividade.

2.4.1.1 - Caracterização das empresas

Apresenta-se agora a caracterização das empresas de diferentes áreas de atividade, representadas por responsáveis ou membros da direção das mesmas, com sede no concelho de Ponta Delgada, envolvidas no estudo.

Tabela 1 – Caracterização das empresas

	N	%
Principal atividade da empresa	Comércio	5 33,3%
	Indústria	3 20,0%
	Prestação de serviços	5 33,3%
	Outra	2 13,3%
Nº Trabalhadores	< 20	7 46,7%
	21-40	3 20%
	41-60	1 6,67%
	61-80	2 13,3%
	81-100	1 6,67%
	>101	1 6,67%

No que se refere à caracterização das empresas (Tabela 1), 33,3% tem como principal actividade o comércio e com a mesma proporção as empresas de prestação de serviços. Maioritariamente são pequenas empresas, com menos de 50 trabalhadores, sendo que 46,7% tem menos de 20 trabalhadores, 20% têm entre 21 e 40 trabalhadores e aproximadamente 26% são médias empresas.

A tabela 2 evidencia os dados da amostra, dos empresários ou responsáveis pelas organizações relativamente ao género, à idade, habilitações literárias e funções exercidas na empresa.

Tabela 2 – Caracterização sociodemográfica dos empresários

		N	%
Género	Masculino	6	40,0%
	Feminino	9	60,0%
Idade	Média ± DP		42,1 ± 10,8
	Mediana (Mínimo Máximo)		40 (24 - 62)
Nível de Escolaridade	2º Ciclo	1	6,7%
	Secundário	5	33,3%
	Licenciatura	7	46,7%
	Mestrado e/ou Doutoramento	2	13,3%
Funções que exerce na sua empresa	Coordenadora	2	13,3%
	Diretor	2	13,3%
	Presidente da Direção	1	6,7%
	Proprietária/gerente	10	66,6%

DP – Desvio Padrão

Através da análise dos dados, observa-se que 60% (n=9) é do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 34 e os 62 anos e 40% (n=6) é do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 24 e os 57 anos, com uma média de 42 ± 10,8 anos. Relativamente às habilitações literárias, 46,7% (n=7) dos participantes no estudo, detém licenciatura, 13,3% (n=2) mestrado ou doutoramento. Salienta-se que da amostra 66,6% (n=10), são proprietários/gerentes das empresas.

2.4.1.2 - Caracterização das pessoas em situação de desvantagem

O estudo engloba, como anteriormente referenciado, uma amostra de 24 pessoas em situação de desvantagem, integradas em diferentes empresas do concelho de ponta delgada. A tabela 3 caracteriza a amostra relativamente ao género, idade, à situação profissional. Tendo em conta o estudo torna-se também necessário evidenciar os dados relativos à situação anterior de trabalho.

Tabela 3 – Caracterização sociodemográfica das pessoas em situação de desvantagem

		N	%
Género	Masculino	13	54,2%
	Feminino	11	45,8%
Idade	Média ± DP	34,5 ± 6,6	
	Mediana (Mínimo - Máximo)	34 (24 - 54)	
Situação Profissional	Contratado	11	45,8%
	Efetivo	13	54,2%
O que estava a fazer antes de começar a trabalhar neste emprego	Desempregado/desocupado/em casa	13	54,2%
	Empregado	10	41,7%
	Outro	1	4,2%

DP – Desvio Padrão

Através da análise da tabela 3, observa-se que 54,2% (n=13) das pessoas em situação de desvantagem são do sexo masculino e 45,8% (n=11) do sexo feminino, com idades a variar entre os 24 e os 54 anos e com uma média etária de 34,5 ± 6,6 anos. Relativamente à situação profissional das pessoas em situação de desvantagem, 45,8% (n=11) detém um contrato a termo e 54,2% (n=13) encontram-se na situação de efectivos. No que diz respeito à atividade realizada no período anterior, ao actual emprego 54,2% (n=13) encontravam-se sem qualquer ocupação

(desempregados/desocupado ou em casa), 41,7% (n=10) estavam empregados e sendo referido por uma pessoa “estar ajudar numa escola a tirar cópias”.

Relativamente ao local de trabalho atual 37,5% (n=9) das pessoas em situação de desvantagem, encontram-se a laborar na empresa Kairós, 16,7% (n=4) na Alternativa, 12,5% (n=3) na Aurora Social, 8,3% (n=2) na Ilha Limpa e na Recolde e os demais a trabalhar na EDA, na Loja das Molduras, na Panifor e na Quinta do Priôlo. A profissão mais frequente é a de Auxiliar de Serviços Gerais com 29,2% (n=7) das pessoas a exercerem-na, sucedida por Ajudante de cozinha e condutor com 8,3% (n=2) de respostas cada, os demais inquiridos distribuíam-se equitativamente pelas profissões Agrícola, Ajudante de carpintaria, Ajudante de centro de dia, Cantoneiro, Embalamento, Escriturário, Fiel de Armazém, Jardineiro, Limpeza, Monitora, Motorista, Operador e Repositor. Essas profissões são exercidas semanalmente por um período de 25 a 40 horas, com uma média de $37,9 \pm 1,9$ horas.

2.5 – Metodologia e Estrutura de Investigação

Este capítulo apresenta a metodologia do estudo proposta a realizar. Encontrando-se organizada de modo a descrever o percurso da investigação, desde opções metodológicas do estudo, ao modo como é encarada a investigação e os métodos de recolha e análise de dados.

2.5.1 – Metodologia

De acordo com Duarte (2009, p.3):

“ A história da investigação social encontra-se repleta de esforços para combinar, numa única investigação, diferentes métodos de recolha e análise de informação.”

O estudo assume uma investigação descritiva mista, método quantitativo e método qualitativo, tendo em conta os objectivos da mesma. A utilização de ambos os métodos permite a sua conjugação, proporcionando a sua complementaridade.

O método qualitativo baseia-se essencialmente nos métodos de recolha de dados nas entrevistas, observação participante do investigador, construindo as teorias no decurso da investigação. Em contraste com o método quantitativo, nos métodos qualitativos, toda a informação recolhida é realizada através da real interacção com o investigador, onde se detém interesse na interpretação dos participantes do estudo, fazendo assim parte integrante do método a subjectividade do investigador e dos participantes do estudo. (Flick, 2005^a; Duarte, 2009)

No método quantitativo, segundo Duarte, 2009:

“(...)o investigador parte do conhecimento teórico existente ou de resultados empíricos anteriores, pelo que a teoria antecede o objecto de Investigação(...)”(p. 6) consistindo numa análise mais científica, que implica a existência de dados onde se procura não haver uma intervenção directa do investigador.

Ainda de acordo com o referido autor, pode esquematizar-se, de uma forma linear, a organização do processo de investigação: Teoria ➤ Hipóteses ➤ Operacionalização ➤ Amostragem ➤ Recolha de dados ➤ Validação ➤ Corroboração ou infirmação de hipóteses. (Duarte, 2009)

2.6 - Instrumentos e procedimentos

2.6.1 – Instrumentos

Os Instrumentos de recolha de dados seleccionados para implementação no terreno de trabalho foram o “Questionário de Satisfação” de Genelioux, 2005 (Anexo I) e o “Questionário de levantamento de dados – Inclusão Social”, adaptado de Oliveira, 2012 (Anexo V), foi um instrumento validado.

2.6.1.1 – Questionário de satisfação

O “questionário de satisfação”, é um instrumento constituído por 60 questões, em que 44 são de escolha múltipla, 15 de resposta aberta e 1 questão utilizando a escala

de Likert, organizadas por grupos. Na estrutura do questionário 43, das 60 questões são de escolha múltipla, permitem a medição da satisfação através da atribuição às respostas de uma pontuação, conforme exemplificado abaixo:

Satisfeito	Neutro	Insatisfeito
3	2	1

Com exceção das questões 34 e 35, por não serem passíveis da atribuição dos níveis de satisfação.

As questões de resposta aberta (1, 2, 3, 4, 5, 12, 13, 37, 39, 45, 46, 52, 53, 54, 60), visam contemplar aspectos com relevância, permitindo aos intervenientes exprimirem a sua opinião, não sendo atribuída pontuação, apenas uma análise do conteúdo das respostas.

2.6.1.2 – Questionário de levantamento de dados – Inclusão Social

De forma a aferir da validade do questionário realizou-se um pré-teste, com uma amostra de dez empresas da Ilha de São Miguel. A seleção das empresas teve por base o critério o tipo de atividade.

De acordo com Fortin (2003), um pré-teste consiste no preenchimento do questionário por uma pequena amostra que reflita a diversidade da população em estudo. A dimensão da amostra para o pré-teste deve estar compreendida entre 10 e os 30 indivíduos. O objetivo deste procedimento é o de verificar se as questões são bem compreendidas pelos inquiridos. Esta etapa é de todo indispensável e permite proceder a correções ou alterações de perguntas ou estrutura do questionário, bem como resolver problemas imprevistos e verificar a redação e a ordem das questões (Fortin, 2003).

De acordo Hill e Hill (2000), existem três elementos importantes, quando se utiliza questionários, que o pré-teste permite verificar: A fidedignidade (qualquer pessoa que o aplique obterá sempre os mesmos resultados), a validade (os dados recolhidos são os que interessam para à pesquisa) e a operabilidade (vocabulário é acessível e tem um significado claro).

Com o intuito de cimentar a validação do pré – teste a sua aplicação poderá ser realizada por mais de uma vez, no caso presente só foi necessário proceder à aplicação uma vez. Salienta-se o fato da aplicação do pré-teste ter sido a empresas não constantes na amostra do estudo, sobre a qual se fez a análise dos dados.

Posteriormente procedeu-se ao contato com as direcções das empresas para obtenção de autorização de entrega e aplicação dos questionários. Após análise dos resultados do pré –teste, considerou-se que os termos utilizados eram claros e precisos, não sendo revelada dificuldade no preenchimento. Assim concluiu-se que a estrutura, e as perguntas constituintes do questionário eram as mais adequadas.

O “Questionário de levantamento de dados – Inclusão Social”, é um instrumento que se apresenta dividido em duas partes. Uma primeira parte constituída por 20 questões, em que 11 são de escolha múltipla, 6 são de resposta dicotómica, 2 de resposta aberta e 1 questão utilizando a escala de likert, organizadas de forma sequencial e uma segunda parte composta por 9 afirmações organizadas num quadro utilizando a escala de Likert, considerando uma variação de 1 (concordo totalmente); 2(concordo); 3(nem concordo/nem discordo); 4(discordo) e 5 (discordo totalmente).

2.6.2 - Procedimentos

Após a selecção das empresas alvo, foi solicitada autorização (Anexo VI), por escrito, às Direcções das empresas. Nessa autorização constam os dados gerais de identificação pessoal, bem como um esclarecimento do estudo a realizar, assim como a sua finalidade. Tendo sido obtida autorização por parte das empresas, para a realização do estudo.

Da mesma forma, foi solicitada autorização (Anexo VII), às direcções das empresas para aplicação do questionário às pessoas em situação de desvantagem, tendo sido dada autorização para a realização do estudo.

Presencialmente, todos os participantes foram esclarecidos e informados com relação aos objectivos do estudo, do procedimento da investigação, da confidencialidade

e garantia de acesso aos resultados, constituindo-se desta forma um convite à participação livre no estudo.

A recolha dos dados decorreu entre Setembro de 2012 e Janeiro 2013, presencialmente, preenchidos através de entrevista individual, de acordo com a disponibilidade dos participantes e no próprio local de trabalho. Na aplicação do Questionário de Satisfação foram tidos os cuidados necessários e facilitadores considerando as condicionantes dos participantes.

No decurso da aplicação do questionário de satisfação, a linguagem utilizada foi a adequada ao participante, com a utilização de uma linguagem simplificada, quer verbal, quer não-verbal.

A utilidade dos dados estatísticos depende, muitas vezes, da forma como são organizados e apresentados. O processo de análise dos dados iniciais foram tratados através do Software IBM SPSS versão 21.0 para Windows. Foram considerados valores estatisticamente significativos quando *p-values* inferiores a 0.05.

III Capítulo - Apresentação e discussão dos resultados

3.1 -. Apresentação e discussão dos resultados

Os resultados apresentados dizem respeito às análises estatísticas dos dados obtidos. As variáveis resumiram-se através da média, mediana, mínimo, máximo e o desvio padrão e as qualitativas recorrendo às frequências absolutas e relativas. Os resultados referentes aos valores médios são apresentados através da média \pm desvio padrão. Os scores das escalas foram obtidos através das médias dos itens que compõem cada uma das escalas. Procederemos à análise descritiva dos resultados obtidos.

Assim para responder ao objectivo específico formulado “*Verificar a receptividade dos empresários para a inserção profissional das pessoas em situação de desvantagem, nas suas empresas*”, foram questionados os empresários sobre as práticas de contratação das empresas de trabalhadores em situação de desvantagem.

Podemos verificar na tabela os resultados obtidos.

Tabela 4 – Práticas da empresa quanto à contratação de trabalhadores em situação de desvantagem

		N	%
Trabalhadores em situação de desvantagem	Sim	5	33,3%
	Não	10	66,7%

Constata-se que 33,3% (n=5) das empresas têm trabalhadores em situação de desvantagem, sendo que 66,7% (n=10), não têm trabalhadores nessa situação. Salienta-se que das 10 empresas, que não têm trabalhadores em situação de desvantagem, 60% considera vir a contratar um trabalhador em situação de desvantagem. (Anexo XII)

Estes resultados vão ao encontro de outros estudos efetuados por Oliveira (2012), onde 74% das empresas não contratam pessoas portadoras de deficiência. Também Soares (2011) verificou que apenas 7% dos empresários empregam ou

empregaram portadores de deficiência. De acordo com Houtenville e Kalargyron (2011), cerca de 22,7% contratam pessoas com deficiência. Já no estudo de Tanaka e Manzini (2005) referem a falta de informação acerca do conceito de deficiência, como limitador à receptividade dos empresários.

Com relação ao segundo objectivo específico “*Verificar factores que influenciam essa disponibilidade*” a Tabela 5 apresenta as estatísticas descritivas dos itens da escala de percepção da inclusão de PSD no mercado de trabalho.

Tabela 5 – Estatísticas descritivas dos itens da escala de percepção da inclusão de pessoas em situação de desvantagem no mercado de trabalho (1 – Concordo Totalmente; 2 – Concordo; 3 – Nem Concordo/Nem Discordo; 4 – Discordo e 5 - Discordo Totalmente)

	Média	Mediana	Máximo	Mínimo	DP
1.Considero a inclusão de pessoas em situação de desvantagem (portador de deficiência ou doença mental ou toxicodependência), no mercado de trabalho, importante e necessária.	1,3	1,0	2,0	1,0	0,5
2. Acho que as pessoas em situação de desvantagem (portador de deficiência ou doença mental ou dependente) dificilmente se adaptam ao mercado de trabalho.	3,7	4,0	5,0	1,0	1,1
3. Acredito que um indivíduo em qualquer situação de desvantagem pode desempenhar uma profissão de forma satisfatória.	1,7	2,0	3,0	1,0	0,6
4. Penso que a melhor forma de incluir as pessoas em situação de desvantagem (portador de deficiência ou doença mental ou dependente) na sociedade é através da sua valorização profissional.	1,5	2,0	2,0	1,0	0,5
5. Custa-me a valorizar o trabalho de uma pessoa em qualquer situação de desvantagem.	4,4	5,0	5,0	2,0	0,9
6. Admito que as empresas devem cada vez mais contratar pessoas em situação de desvantagem (portador de deficiência ou doença mental ou dependente).	2,1	2,0	3,0	1,0	0,6
7. Considero que grande parte das empresas só contrata pessoas em situação de desvantagem (portador de deficiência ou doença mental ou dependente) devido às regalias fiscais.	2,5	2,0	5,0	1,0	1,3
8. Valorizo a pessoa em situação de desvantagem (portador de deficiência ou doença mental ou dependente) e acredito que merece uma oportunidade no mundo laboral.	1,2	1,0	2,0	1,0	0,4
Percepção da Inclusão	2,4	2,4	3,3	1,8	0,4

DP – Desvio Padrão

Através da análise da tabela, observa-se um nível médio elevado de percepção positiva de inclusão das PSD ($2,4 \pm 0,4$). Os itens com níveis médios de concordância mais elevados são os relativos a *“Valorizo a pessoa em situação de desvantagem (portador de deficiência ou doença mental ou dependente) e acredito que merece uma oportunidade no mundo laboral.”* ($1,2 \pm 0,4$) e a *“Considero a inclusão de pessoas em situação de desvantagem (portador de deficiência ou doença mental ou toxicodependência), no mercado de trabalho, importante e necessária”* ($1,3 \pm 0,5$). Os itens com níveis mais baixos de concordância são os itens *“Custa-me a valorizar o trabalho de uma pessoa em qualquer situação de desvantagem.”* ($4,4 \pm 0,9$) e *“Acho que as pessoas em situação de desvantagem (portador de deficiência ou doença mental ou dependente) dificilmente se adaptam ao mercado de trabalho.”* ($3,7 \pm 1,1$).

Os dados obtidos, relativamente à percepção positiva da inclusão das PSD contradizem a baixa contratação de pessoas em situação de desvantagem. Esta situação está de acordo com estudos efetuados que afirmam que tal situação pode dever-se à falta de informação acerca do conceito de situação de desvantagem, do conhecimento das capacidades de trabalho (Tanaka & Manzini, 2005). Tal como no nosso estudo, também Oliveira (2012) refere que a existência de funcionários com deficiência na empresa, não influencia a importância dada à inclusão social. Os resultados obtidos nesta investigação corroboram os de Steiger (2006) que refere que o conhecimento ou a percepção que os empresários têm acerca da inclusão é tudo “menos frágil”.

Considerando os dados obtidos no trabalho e o fato de 60% das 10 empresas (que não têm nos seus quadros pessoas em situação de desvantagem), considerarem vir a contratar um trabalhador em situação de desvantagem (Anexo XI), a percepção positiva da inclusão pode ser considerada como impulsionadora da contratação da pessoa em situação de desvantagem no mercado de trabalho.

Ainda com relação ao objectivo anterior e de forma a verificar factores que influenciam a disponibilidade dos empresários à inserção no mercado de trabalho das pessoas em situação de desvantagem, pretende-se determinar as políticas de contratação das empresas.

Tabela 6 – Políticas da empresa quanto à contratação de pessoas em situação de desvantagem

		N	%
Cotas destinadas a pessoas em situação de desvantagem	Sim	2	13,3%
	Não	12	80,0%
	Desconheço	1	6,7%

A interpretação dos dados reflecte que 80% das empresas envolvidas no estudo não tem cotas destinadas a pessoas em situação de desvantagem e apenas 13,3% referem ter cotas na sua empresa destinadas às pessoas em situação de desvantagem.

Os resultados obtidos corroboram os resultados do estudo de Oliveira (2012), onde 80,4% das empresas referem não ter cotas destinadas a pessoas portadoras de deficiência e 10,9% referem ter cotas na prática de contratação da empresa. Salienta-se ainda em Oliveira (2012), a existência de relação entre a implementação da Lei de Cotas nas empresas e a contratação de trabalhadores com deficiência. Também Araújo e Schmidt (2006), referem que a maioria das empresas, aproximadamente 42%, faz alusão à exigência da Lei de Cotas como motivo de contratação. Para Tanaka e Manzini (2005) a implementação de leis, só por si, sem trabalhar todas as questões envolventes do assunto, não resolve a questão da contratação das pessoas com deficiência.

De forma a aprofundar o objectivo anterior e reconhecer os factores que influenciam a disponibilidade dos empresários à contratação das pessoas em situação de desvantagem, definiram-se duas hipóteses.

No que concerne à primeira hipótese, *“A idade e o nível de escolaridade influenciam a recetividade dos empresários para a contratação das pessoas em situação de desvantagem”*, a tabela 7 apresenta os resultados relativos à correlação da recetividade dos empresários à contratação das pessoas em situação de desvantagem no mercado de trabalho com a idade e o nível de escolaridade dos empresários.

Tabela 7 – Correlação de Spearman entre a recetividade e a idade e nível de escolaridade dos empresários

		Correlação
Idade	R	0,033
	P	0,906
Nível de Escolaridade	R	0,047
	P	0,869

$p < .05$

Podemos analisar através da tabela 7 que não existe qualquer influência estatisticamente significativa ($p \geq .05$), da idade e do nível de escolaridade na recetividade dos empresários relativamente à contratação das pessoas em situação de desvantagem, não sendo a hipótese válida.

Em relação à segunda hipótese “*A contratação das pessoas em situação de desvantagem está relacionada com o setor de atividade da empresa*”, a tabela 8 apresenta os resultados.

Tabela 8 – Trabalhadores em situação de desvantagem segundo a atividade (Teste do Qui-Quadrado)

		Funcionários em situação de desvantagem				<i>p</i>
		Sim		Não		
		N	%	N	%	
Principal atividade da empresa	Comércio	0	0,0%	5	100,0%	0,253
	Indústria	2	66,7%	1	33,3%	
	Prestação de serviços	2	40,0%	3	60,0%	
	Outra	1	50,0%	1	50,0%	

$p < .05$

Através da análise dos dados e apesar de se constatar diferenças entre as actividades, no que se refere à proporção de empresas que possuem funcionários em situação de desvantagem, com a actividade comércio com 0% de funcionários em situação de desvantagem e com uma percentagem de 66,7% de funcionários na actividade indústria, devido à reduzida dimensão amostral, não se observam diferenças com significância estatística entre os setores de atividade ($p \geq .05$), pelo que a hipótese não é validada.

Os dados obtidos são coincidentes com a investigação de Sousa et al. (2004), onde se verifica, também, que o sector de actividade (comércio) apresenta-se com o menor número de pessoas em situação de desvantagem contratadas. Contrariamente Oliveira (2012), constata que o sector de actividade da empresa não exerce influência na contratação dos funcionários portadores de deficiência.

Para dar cumprimento ao objectivo “*Verificar quais as condições que os empresários consideram fundamentais à inserção das pessoas em situação de desvantagem*” abordou-se com os inquiridos as dificuldades sentidas pelas empresas face à contratação das pessoas em situação de desvantagem.

Tabela 9 – Dificuldades que condicionam a contratação de pessoas em situação de desvantagem

	N	%	
Falta de formação profissional das pessoas em situação de desvantagem	3	20%	
A empresa acredita que não são capazes, em função da situação de desvantagem inerente.	0	0%	
Dificuldades sentidas pela empresa	A empresa não se encontra preparada para receber as pessoas em situação de desvantagem como profissionais	6	40%
	Falta de incentivo do governo para as empresas promoverem adaptações e desenvolverem programas de responsabilidade social	4	26,67%
Outro	4	26,67%	

A análise da tabela 9 traduz que das empresas envolvidas neste estudo, 40% (n=6), “*não se encontra preparada para receber pessoas em situação de desvantagem como profissionais*”, 26,67% (n=4) refere ser a “*Falta de incentivo do governo para as empresas promoverem adaptações e desenvolverem programas de responsabilidade social*”, na mesma proporção, 26,67%, mencionam outra razão referem “*Questões financeiras*”; “*Nunca se terem deparado com a situação*” e “*Impossibilidades legais de contratação de trabalhadores*” e “*Nunca ter recebido currículos de pessoas em situação de desvantagem*” (anexo XII) e com 20 % a “*Falta de formação profissional das pessoas em situação de desvantagem*”. Salienta-se o fato de nenhuma empresa (0%), ter referido a falta de capacidade das pessoas em situação de desvantagem, “*A empresa acredita que não são capazes, em função da situação de desvantagem inerente*”.

Também Oliveira (2012), refere que 13 empresas dizem não estar preparadas para a contratação de pessoas portadoras de deficiência, 12 salientam a falta de incentivos governamentais e 10 a falta de formação profissional das pessoas portadoras de deficiência e Soares (2011) 35% dos empresários referem a falta de condições adequadas e 31% os postos de trabalho não serem adequados, traduzindo a falta de preparação das empresas para receber as pessoas com deficiência. Já Doval (2006) afirma que apenas 6,9% referiam a falta de preparação da empresa e 10,34% o custo de adaptação física da empresa e Carvalho-Freitas (2009) constatou no estudo que 41% dos respondentes afirmaram que não existe na empresa práticas de sensibilização das chefias e funcionários para o trabalho com pessoas com deficiência. No entanto refere que 80% dos gestores afirmam ter realizado modificações nas condições de trabalho, visando a inserção de pessoas com deficiência.

Considera-se importante e necessário à contratação de PSD, instruir e dotar as empresas e seus representantes, de instrumentos orientadores de como receber e manter nos quadros das empresas PSD, assim como promover junto das empresas ações informativas dos incentivos governamentais.

De forma a aprofundar o objectivo anterior “*Verificar quais as condições que os empresários consideram fundamentais à inserção das pessoas em situação de*

desvantagem” e reconhecer os factores que influenciam a disponibilidade, definiram-se hipóteses. No que concerne à terceira hipótese, “*O tipo de situação de desvantagem condiciona a receptividade dos empresários*”, a tabela 10 apresenta os resultados.

Tabela 10- Relação das pessoas em situação de desvantagem contratadas nas empresas

		NE	%
Número de trabalhadores que possuem algum tipo de deficiência	0	10	66,7%
	1	1	6,7%
	3	1	6,7%
	4	2	13,3%
	Mais de 5	1	6,7%
Tipo de deficiência	Intelectual	3	60,0%
	Auditiva	2	40,0%
	Física	2	40,0%
Número de trabalhadores com doença mental	0	13	86,67%
	1	0	0%
	2	1	6,67%
	3	0	0%
	4	1	6,67%
	Mais de 5	0	0%
Número de trabalhadores dependentes de substâncias tóxicas	0	12	80%
	1	0	0%
	2	1	6,67%
	3	0	0%
	4	1	6,67%
	5	1	6,67%

(NE – Número de Empresas)

Através da análise dos dados da tabela, verificou-se que das quinze empresas, 10 empresas não têm pessoas com deficiência contratadas. Em cinco empresas, uma tem um trabalhador nessas condições, outra possui 3, uma outra mais de 5 e duas incluíam 4

trabalhadores em situação de desvantagem nos seus quadros. Relativamente ao tipo de deficiência, três (60%) empresas referiram ter trabalhadores com deficiência intelectual, duas empresas com trabalhadores com deficiência auditiva e com a mesma frequência deficiência física (40%) (existiam duas empresas que possuíam simultaneamente deficientes intelectuais e auditivos).

No que concerne à situação de desvantagem da doença mental, uma empresa tem dois trabalhadores e outra tem 4 trabalhadores com doença mental, sendo que 86,67% não têm trabalhadores com doença mental.

No que diz respeito aos trabalhadores dependentes de substâncias tóxicas, 80 % das empresas não contratam pessoas nessa situação, duas empresas têm trabalhadores dependentes de substâncias tóxicas (heroína, cocaína ou bebidas alcoólicas), uma tem 2 trabalhadores nesta situação, outras duas têm 4 ou mais de 5 trabalhadores nessa situação de desvantagem.

Constatou-se ainda que o tipo de situação de desvantagem com maior percentagem de contratação foi a da deficiência, com cerca de 50%, seguido de 38,9% da situação de dependência de substâncias tóxicas. Quando questionados acerca da possibilidade de contratação futura, a situação de desvantagem que preteriam, referem maioritariamente a deficiência (Anexo XI).

Os resultados obtidos vão de encontro ao estudo de Oliveira (2012) onde refere que o tipo de deficiência não é condicionador da contratação, uma vez que não existem diferenças estatisticamente significativas entre a contratação de pessoas com deficiência intelectual, física, visual e auditiva. Já Gonçalves (2003) refere que as pessoas com deficiência visual e auditiva são aquelas que apresentam maior percentagem de empregabilidade, contrariamente à deficiência mental que apresenta a maior taxa de desemprego.

Contrariando os dados obtidos na investigação realizada, com aproximadamente 15% de contratação de pessoas com doença mental, Coelho e Ornelas (2010), nos estudos realizados indicaram que 40% a 60% dos indivíduos com doença mental obtiveram emprego competitivo. Também em oposição aos resultados obtidos no

estudo, 20% das empresas contratam pessoas em situação de dependência de substâncias tóxicas, Ló (2007), refere que em 15 casos estudados, com a problemática da toxicodependência, 10 conseguiram inserção no mercado de trabalho, tendo 5 desistido por insatisfação, mudando de emprego, 4 continuam num processo de preparação e 1 não conseguiu atingir a empregabilidade.

No que concerne à quarta hipótese, “*A responsabilidade social é a principal razão de contratação das pessoas em situação de desvantagem*”, a tabela reflete os resultados

Tabela 11 - Motivos de contratação da pessoa em situação de desvantagem

	N	%	
Quais os motivos que levariam, a sua empresa a contratarem uma pessoa em situação de desvantagem	Responsabilidade Social	4	66,7%
	Prestígio Social	0	0%
	Benefícios legais	0	0%
	Outra	2	33,33%

A análise dos dados confirma a hipótese, sendo que a responsabilidade social é a principal razão de contratação das pessoas em situação de desvantagem. Salienta-se que das 15 empresas envolvidas, 10 empresas, representadas na tabela, não têm trabalhadores em situação de desvantagem nos seus quadros, sendo que 60% considera vir a contratar um trabalhador em situação de desvantagem (Anexo XI), 66,7% refere como motivo que os levaria a contratar uma pessoa em situação de desvantagem como a responsabilidade social.

Estes resultados vão ao encontro de outros estudos efetuados por Oliveira (2012), em que 31 dos 37 participantes identificaram a responsabilidade social como um dos motivos de contratação. Ainda de acordo com Oliveira (2012), no estudo refere que os empresários admitem contratar os trabalhadores com deficiência pela pressão exercida pela responsabilidade social.

Para responder ao quarto objectivo específico formulado, que consiste em “*Verificar quais as variáveis que influenciam o grau de satisfação da pessoa em*

situação de desvantagem em relação ao trabalho, foram questionados trabalhadores em situação de desvantagem sobre a satisfação com relação ao trabalho.

Podemos verificar na tabela os resultados obtidos com relação À satisfação no trabalho.

Tabela 12 – Estatísticas descritivas dos itens da escala de satisfação no trabalho (1 – Totalmente insatisfeito; 3 – Totalmente satisfeito)

	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	DP
ST6	1,5	1,0	1,0	3,0	0,6
ST8	2,3	2,0	1,0	3,0	0,6
ST10	2,3	2,0	1,0	3,0	0,7
ST11	2,5	3,0	1,0	3,0	0,8
ST14	2,4	2,5	1,0	3,0	0,7
ST15	2,2	2,0	2,0	3,0	0,4
ST16	2,9	3,0	2,0	3,0	0,3
ST17	2,6	3,0	1,0	3,0	0,8
ST18	2,3	2,0	2,0	3,0	0,5
ST19	2,4	2,0	2,0	3,0	0,5
ST21	2,6	3,0	1,0	3,0	0,6
ST22	2,3	2,0	1,0	3,0	0,6
ST26	2,2	2,0	1,0	3,0	0,6
ST27	2,3	2,0	1,0	3,0	0,6
ST32	2,8	3,0	1,0	3,0	0,5
ST36	2,7	3,0	1,0	3,0	0,6
ST38	2,5	3,0	1,0	3,0	0,7
Satisfação no trabalho - Geral	2,4	2,5	1,9	2,8	0,3

DP – Desvio Padrão

No que respeita ao nível de satisfação no trabalho, na tabela 12 observa-se que em geral os inquiridos estão moderadamente satisfeitos com o trabalho, com um valor

médio acima da média ($2,4 \pm 0,3$). Os itens com níveis médios de satisfação mais elevados são o 16 (*Quando tem alguma pergunta a fazer ou algum problema acerca do seu trabalho*), com uma média de satisfação elevada de $2,9 \pm 0,3$, com uma percentagem de 91,67% dos trabalhadores a afirmarem “*que pode pedir ajuda ao patrão ou supervisor*” (anexo VIII), sucedido pelos itens 32 (*É fácil chegar ao seu emprego*) com média de satisfação elevada de $2,8 \pm 0,5$ e 36 (*Gosta do seu emprego*) com médias de satisfação elevada de $2,7 \pm 0,6$, em que 75% dos trabalhadores referem “*gosto muito do meu trabalho*” (anexo VIII), referindo apenas 1 (4,16%) dos inquiridos que não gosta do seu trabalho. O item com um menor nível médio de satisfação é o 6 (*O dinheiro que ganha no seu emprego é...*) com uma média de insatisfação de $1,5 \pm 0,6$, onde 58,3% referem que o dinheiro que ganham “*não é suficiente*”(Anexo VIII).

Estes resultados vão de encontro ao estudo de Sousa et al. (2004), em que todos os trabalhadores mostraram-se satisfeitos ou muito satisfeitos com a sua actividade profissional. Também Genelioux (2005), no estudo realizado refere que 79,8% dos trabalhadores gostam muito do trabalho.

Para melhor caracterizar a satisfação dos inquiridos no seu local de trabalho as tabelas 13a e 13b caracterizam o que a pessoa em situação de desvantagem gosta mais e o que gosta menos no seu emprego

Tabela 13a – Caracterização das coisas que mais preza no emprego

	N	%
Tudo em geral	9	37,5%
Pelo prazer de realizar o trabalho	7	29,2%
Da cozinha	3	12,5%
Coisas que mais gosta no emprego		
Ambiente de trabalho	2	8,3%
É o ordenado	1	4,2%
O ser diferente todos os dias	1	4,2%

Tabela 13b – Caracterização das coisas que menos preza no emprego

	N	%
Nada	8	33,3%
Desempenho de algumas tarefas	7	29,2%
Não ser tratada de forma igual	4	16,7%
Coisas que não gosta no emprego		
Ambiente de trabalho ou colegas	2	8,3%
Contabilidade	1	4,2%
Quando não conseguimos atingir os nossos objectivos	1	4,2%

Através da análise das tabelas, constata-se que 37,5% (n=9) dos trabalhadores questionados apreciavam a generalidade das coisas e 29,2% (n=29,2%) gostavam do prazer do trabalho realizado. No que respeita ao que menos apreciam, 33,3% (n=8) não têm qualquer razão a apontar, 29,2% (n=7) citam o desempenho de algumas tarefas e 16,7% (n=4) referem o facto de não serem tratados de forma igual aos colegas.

Com o propósito de abordar os aspectos que propiciam a satisfação, as tabelas revelam o que a pessoa em situação de desvantagem gosta mais ou menos no patrão ou supervisor.

Tabela 14a – Caracterização das coisas que mais preza no patrão ou supervisor

	N	%
Caráter exemplar e amizade	11	45,8%
Compreensão	6	25,0%
Coisas que gosta no patrão ou supervisor		
Conhecimentos	3	12,5%
Tudo	2	8,3%
Organização	1	4,2%
Comprometimento	1	4,2%

Tabela 14b – Caracterização das coisas que menos preza no patrão ou supervisor

	N	%	
	9	37,5%	
	4	16,7%	
Coisas que não gosta no patrão ou supervisor	Relacionamento	3	12,5%
	Organização das tarefas	3	12,5%
	Capacidade de ouvir	1	4,2%

Os dados traduzem o que os trabalhadores mais gostam no patrão ou supervisor, sendo que 45,8% (n=11) referem ser do “*caráter exemplar e amizade*”, 25% (n=6) respondem prezar a sua “compreensão”. Com relação ao que menos prezam, 16,7% (n=4) não gostam da “forma de comunicar” e 12,5% (n=3) não gostam do “relacionamento” e da forma de “organização das tarefas”.

Na base da satisfação, o conhecimento do trabalho dos colegas permite uma melhor caracterização da satisfação, a tabela 15 reflete a forma como o trabalhador em situação de desvantagem, vê os seus colegas de trabalho, com relação ao trabalho que executam.

Tabela 15 – Caracterização dos colegas

	N	%	
Porque é que, no seu trabalho/curso/estágio, alguns colegas conseguem melhores resultados que outros	Têm mais sorte	3	13,0%
	Esforçam-se mais	16	69,6%
	Os chefes gostam mais deles	1	4,3%
	São mais inteligentes/espertos	3	13,0%
Porque é que, no seu trabalho/curso/estágio, alguns colegas se sentem mais satisfeitos/contentes que outros	Gostam do trabalho que fazem	9	39,1%
	Têm boas relações com os colegas e os chefes	2	8,7%
	Costumam receber elogios pelo seu trabalho	2	8,7%
	Sabem fazer bem as suas tarefas	10	43,5%

Constata-se que os motivos pelos quais os colegas do trabalho/curso/estágio conseguem melhores resultados sobretudo porque se esforçam mais (69,6%, n=16), sendo a sorte e a inteligência/esperteza como segundos motivos para a obtenção de melhores resultados. Relativamente à sensação de satisfação/contentamento, 43,5%, n=10 sentem-se mais satisfeitos porque sabem fazer bem as suas tarefas e 39,1%, n=9 porque gostam do trabalho que fazem.

Os resultados obtidos corroboram os do estudo de Genelioux (2005) que refere que 58% dos inquiridos consideram conseguir melhores resultados, quando se esforçam mais e 48% sentem-se mais satisfeitos/contentes pelo fato de saberem executar melhor as suas tarefas. Já Sousa et al. (2004), refere que o relacionamento entre colegas de trabalho é vantajoso, tendo concluído que 96% dos colegas ensinam e orientam e 77% dão feedback e são amigos, proporcionando bom ambiente de satisfação no trabalho.

Com o intuito de abordar outros aspectos que propiciam a satisfação, a tabela 16 reflete o que a pessoa em situação de desvantagem gosta mais ou menos no actual emprego em comparação com o emprego anterior.

Tabela 16 – Caracterização das coisas que mais e que menos preza no emprego atual em comparação ao anterior

		N	%
Coisa que gosta mais neste emprego	Pelo tipo do trabalho realizado	6	25,0%
	Ambiente de trabalho e colegas	5	20,8%
Coisa que gostava mais no emprego anterior	O convívio era como uma família	1	4,2%
	Por ser um trabalho mais limpo	1	4,2%

Comparativamente ao emprego e às atividades que as pessoas em situação de desvantagem inquiridas, se encontravam a realizar antes de ingressarem neste emprego, 25% (n=6) gostam mais do que estão a fazer actualmente, essencialmente devido a tipo de trabalho realizado e 20,8% (n=5) devido ao ambiente de trabalho e colegas, dois dos inquiridos responderam que preferiam a situação anterior pois conviviam como uma família e o trabalho era mais limpo (Anexo X)

Perante a possibilidade de ter outro emprego, os inquiridos pretendiam ter como emprego: “*ator de teatro ou de cinema*”, “*bombeiro*”, “*polícia*”, “*condutor*”, “*trabalhar numa cozinha ou quartos*”, “*ser DJ*”, “*educadora de infância*”, “*de ter uma empresa de serviços de guias*”, “*limpar casas*”, “*ser palhaço*”, “*pintor*”, “*político*”, “*técnico de informática*”, “*telefonista*”, “*tirar cópias*”, “*encadernar livros*” e “*trabalhar num bar de café*”. Os motivos referidos como impeditores por alguns dos inquiridos de tentar mudar de emprego devem-se sobretudo à baixa escolaridade destes. (Anexo X)

Dos trabalhadores inquiridos somente um revelou que atualmente está numa situação pior do que antes de estar a trabalhar neste local e tal facto devia-se ao horário e um outro inquirido referiu que ficou na mesma. Os restantes trabalhadores inquiridos referiram que a sua vida é melhor desde que está a trabalhar neste emprego sobretudo devido ao aspeto financeiro (20,5%, n=5), à autonomia/independência (12,5%, n=3) e à socialização e amizade com os colegas (12,5%, n=3). (Anexo X)

A maioria dos trabalhadores, estão satisfeitos com o trabalho de uma forma geral, com uma média moderada de 2,4. Mais especificamente, com o trabalho em si, 75% referem gostar muito do seu trabalho, contrastando com 4,16% (n=1), que dizem não gostar do seu trabalho. Relativamente ao relacionamento mantido com os supervisores/patrões, dos trabalhadores inquiridos 79,17% referem que o supervisor/patrão trata-o bem como trata todos os outros, estando sempre disponível quando precisa dele (79,16%). Com relação ao relacionamento com os colegas, 62,5% refere dar-se bem estes, sendo que 66,67%, referem ser tratados da mesma forma que todos os outros (Anexo X).

Os resultados obtidos na investigação, são corroborados por Genelioux (2005), com um nível médio moderado de 2,37, em que os trabalhadores referem gostar no seu trabalho de tudo em geral (37,5%) e pelo prazer de realizar o trabalho (29,2%). A satisfação constatada nas diversas vertentes, através dos dados analisados, valoriza o papel da pessoa em situação de desvantagem no mercado de trabalho, sendo consensual com Sousa et al. (2004) que defende que a inserção no mercado de trabalho da pessoa em situação de desvantagem, contribuiu para um reforço nos valores culturais,

permitindo uma abordagem tolerante e receptiva à diversidade na empresa. Também Serra (2006), refere que o trabalho no sentido daquilo que significa para o indivíduo, é subjectivo e individual. As relações de satisfação no trabalho, traduzem numa satisfação individual, repercutindo na produtividade e na humanização do ambiente de trabalho.

Como confirmação das variáveis que influenciam a satisfação no trabalho definiu-se a quinta hipótese: “*O grau de satisfação das pessoas em situação de desvantagem está relacionado com o serviço de apoio que recebem*”.

Tabela 17 – Estatísticas descritivas dos itens da escala de satisfação com o serviço de apoio (1 – Totalmente insatisfeito; 3 – Totalmente satisfeito)

	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	DP
SSA31	1,4	1,0	1,0	3,0	0,6
SSA41	2,9	3,0	2,0	3,0	0,3
SSA42	2,8	3,0	2,0	3,0	0,4
SSA44	2,2	3,0	1,0	3,0	1,0
SSA47	2,6	3,0	2,0	3,0	0,5
SSA48	2,3	3,0	1,0	3,0	0,9
SSA49	2,5	3,0	1,0	3,0	0,6
SSA50	2,8	3,0	1,0	3,0	0,5
SSA51	3,0	3,0	2,0	3,0	0,2
SSA56	2,4	3,0	1,0	3,0	0,9
SSA57	2,6	3,0	1,0	3,0	0,6
SSA58	2,8	3,0	1,0	3,0	0,5
SSA59	2,9	3,0	1,0	3,0	0,4
Satisfação com o Serviço de Apoio-Geral	2,6	2,6	2,0	3,0	0,3
DP – Desvio Padrão					

Verificamos que os níveis de satisfação dos inquiridos com o serviço de apoio, de uma forma geral, estão muito satisfeitos ($2,6 \pm 0,3$). Os itens com níveis médios de satisfação com o serviço de apoio mais elevados são o 41 (*Acha que o seu técnico de acompanhamento tem sido*) e 59 (*Desde que começou a trabalhar neste emprego, acha que a sua vida*) com médias de satisfação elevadas de $2,9 \pm 0,3$ e $2,9 \pm 0,4$

respetivamente, sucedido pelos itens 42 (*Como é que se dá com o seu técnico de acompanhamento*), 50 (*Acha que o serviço de apoio/acompanhamento foi útil para arranjar emprego*) e 58 (*Aconselharia o serviço de apoio/acompanhamento a um amigo*) com médias de satisfação elevadas de $2,8 \pm 0,4$, $2,8 \pm 0,5$ e $2,8 \pm 0,5$. O item com um menor nível médio de satisfação é o 31 (*Quando começou, estava bem preparado para este trabalho*) com uma média de insatisfação de $1,4 \pm 0,6$.

Um dos itens da satisfação com o serviço de apoio, com a média mais elevada é “*Acha que o seu técnico de acompanhamento tem sido*”, a tabela apresenta os dados relativos à ajuda dos técnicos de acompanhamento.

Tabela 18 – Caracterização da ajuda dos técnicos de acompanhamento

		N	%
Coisas que tem a ajuda do técnico de acompanhamento	Desempenho de tarefas	11	45,8%
	Melhor relacionamento interpessoal	8	33,3%
	Aconselhamento global	6	25,0%
Coisas que desejava ter a ajuda do técnico de acompanhamento	Trabalho/ocupação	3	12,5%
	Falar com a família	4	16,7%
	Resolução das Necessidades em geral	4	16,7%

Com relação ao acompanhamento facultado pelos técnicos aos trabalhadores em situação de desvantagem, 45,8% (n=11) dos inquiridos referem que os técnicos auxiliam no desempenho de tarefas, 33,3% (n=8) citam a ajuda na melhoria do relacionamento interpessoal e 25% (n=6) no aconselhamento de uma forma geral. Quanto a outro tipo de apoio de que desejavam ter 16,7% (n=4) referiram que necessitavam de ajuda para falar com familiares e na resolução das suas necessidades em geral.

Os trabalhadores em situação de desvantagem inquiridos percebem que poderiam realizar um trabalho melhor se tivessem mais apoio (20,5%, n=5) e se tivessem mais educação/formação (12,5%, n=3). As restantes respostas são distribuídas pela maior atenção e limpeza, mais experiência, trabalho, auto-estima e estabilidade económica, melhores condições a nível de equipamentos e de habitação, menos

limitações, melhor salário e se tivesse uma infância mais acompanhada. (Anexo X) No que diz respeito ao tipo de serviços que precisam neste momento e não estão a conseguir, dois inquiridos responderam apoio médico e outros três respondem necessitar de apoio na vida, apoio numa casa e mais formação e um outro inquirido refere que necessitava de ter os filhos. Os demais responderam que não necessitavam de qualquer serviço atualmente. Os maiores problemas que têm tido para obter os serviços que precisam são ao nível da formação e a nível financeiro. (Anexo X)

Procedeu-se à análise da correlação entre a satisfação e o serviço de apoio que as pessoas em situação de desvantagem recebem.

Tabela 19 – Correlação de Spearman do grau de satisfação das pessoas em situação de desvantagem com o serviço de apoio que recebem

		Correlação
Satisfação com o Serviço de Apoio	r	0,128
	p	0,550

$p < .05$

Verificou-se não existir uma correlação significativa ($p \geq .05$) entre o grau de satisfação das pessoas em situação de desvantagem e o serviço de apoio que recebem, não sendo válida a hipótese. Contudo a análise da hipótese, “o grau de satisfação das pessoas em situação de desvantagem estar relacionado com o serviço de apoio que recebem”, demonstrou uma elevada satisfação com o serviço de apoio com valor médio de 2,6. O item com valor médio inferior a dois foi o referente à preparação da pessoa em situação de desvantagem para o seu trabalho.

Concordante com essa investigação, Sousa et al. (2004) refere que os trabalhadores demonstram satisfação com os serviços de apoio que recebem. Também Sousa et al. (2005) concluiu que a relação entre técnico e trabalhador é de parceria, em que o trabalhador assume um papel ativo. Os resultados obtidos neste estudo contrariam os obtidos por Genelioux (2005) que refere haver uma correlação positiva entre as variáveis, estatisticamente significativas.

No que concerne à sexta hipótese, “o grau de satisfação das pessoas em situação de desvantagem estar relacionado com a possibilidade de escolha”, a Tabela 20 apresenta os resultados.

Tabela 20 – Estatísticas descritivas dos itens da escala de possibilidade de escolha do trabalhador (1 – Totalmente insatisfeito; 3 – Totalmente satisfeito)

	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	DP
PEU7	1,4	1,0	1,0	3,0	0,7
PEU9	1,8	2,0	1,0	3,0	0,5
PEU20	2,5	2,0	2,0	3,0	0,5
PEU23	2,3	2,0	1,0	3,0	0,7
PEU24	2,0	2,0	1,0	3,0	0,7
PEU25	2,1	2,0	1,0	3,0	0,8
PEU28	2,3	2,0	2,0	3,0	0,5
PEU29	2,5	3,0	1,0	3,0	0,7
PEU30	2,7	3,0	1,0	3,0	0,6
PEU33	2,0	2,0	1,0	3,0	0,4
PEU40	2,0	2,0	1,0	3,0	0,7
PEU43	3,0	3,0	3,0	3,0	0,0
PEU55	2,4	3,0	1,0	3,0	0,8
Possibilidade de Escolha do Trabalhador – Geral	2,2	2,3	2,0	2,6	0,2

DP – Desvio Padrão

Constata-se através da análise dos dados, que os trabalhadores em geral, estão satisfeitos com a possibilidade de escolha do trabalhador em situação de desvantagem ($2,2 \pm 0,2$). Os itens com níveis médios de satisfação mais elevados são o 43 (*Se tivesse oportunidade, gostaria de*) e 30 (*O que acha do período do dia em que trabalha*) com médias de $3,0 \pm 0,0$ e $2,7 \pm 0,6$ respetivamente. O item com um menor nível médio de satisfação é o 7 (*Acha que recebe...*) com uma média de $1,4 \pm 0,7$.

Não obstante o valor médio do “*grau de satisfação das pessoas em situação de desvantagem estar relacionado com a possibilidade de escolha*”, ser superior a dois, constata-se ser o valor mais baixo relativo à satisfação em geral. Os resultados obtidos na investigação são corroborados por Genelioux (2005), onde o valor mais elevado é de 2,76, referente ao horário e período de trabalho e o valor médio mais baixo é de 1,44, referente ao dinheiro que ganham.

Seguidamente procedeu-se à análise da correlação entre a satisfação e possibilidade de escolha.

Tabela 21 – Correlação de Spearman do grau de satisfação das pessoas em situação de desvantagem com a possibilidade de escolha

		Correlação
Possibilidade de Escolha do Trabalhador	r	0,442
	p	0,031*

* $p < .05$

Constata-se que existe uma correlação estatisticamente significativa ($r = 0,442$; $p < .05$) entre a satisfação no trabalho dos trabalhadores em situação de desvantagem e a possibilidade de escolha, em que quanto maior a satisfação no trabalho maior a possibilidade de escolha, pelo que a hipótese é válida.

Também Genelioux (2005) refere existir uma correlação positiva entre o grau de satisfação e a possibilidade de escolha, estatisticamente significativa.

Em relação à sétima hipótese, “*O salário que as pessoas em situação de desvantagem recebem, condiciona a satisfação no trabalho*”, a Tabela 22 apresenta a correlação da satisfação com o salário.

Tabela 22 – Correlação de Spearman do grau de satisfação das pessoas em situação de desvantagem com o salário

		Correlação
Suficiência do dinheiro que ganha no seu emprego	R	-0,160
	P	0,454
Receber tanto dinheiro como gostaria	R	0,225
	P	0,291

$p < .05$

Não foi verificada uma correlação estatisticamente significativa ($p \geq .05$) entre a satisfação da pessoa em situação de desvantagem e o salário, não sendo válida a hipótese.

Tal como no nosso estudo, também Genelioux (2005) constatou que a satisfação não apresenta uma correlação estatisticamente significativa entre o grau de satisfação e o dinheiro que recebem. Ainda de acordo com Genelioux (2005) contrastando com os dados obtidos na nossa investigação, refere haver uma correlação estatisticamente significativa entre a suficiência do dinheiro que recebem e a satisfação no trabalho.

Os itens analisados relacionados com as questões salariais, têm valores médios inferiores a dois, salientando-se que 58,3% dos trabalhadores consideram que o dinheiro que recebem não é suficiente, contrastando com os 4,1% que consideram ser mais do que suficiente (Anexo VIII).

De acordo com os resultados obtidos, 75% dos trabalhadores consideram que recebem menos dinheiro do que gostariam (Anexo VIII), contrariando o valor médio de 2,88 do item que avalia a alteração da vida do trabalhador desde que começou a trabalhar correspondente a 91,6% como tendo melhorado (Anexo VIII). Segundo os relatos dos trabalhadores a sua vida melhorou substancialmente com o fato de estarem a trabalhar, permitindo uma autonomia, promovendo desta forma a auto-estima (Anexo X).

Também Carvalho-Freitas (2009), refere que apesar de 61% das pessoas com deficiência manifestarem satisfação com o seu salário, 39% estão muito insatisfeitas. Os resultados obtidos corroboram os de Genelioux (2005), onde 31% dos trabalhadores consideram que o dinheiro que ganham não é suficiente, concluindo que quanto maior for a suficiência do dinheiro percebida maior será a satisfação em termos globais e 61,9 revela não satisfação com o dinheiro que recebe.

Relativamente à oitava hipótese, “*A situação profissional da pessoa em situação de desvantagem influencia a satisfação no trabalho*”, a tabela apresenta os resultados das estatísticas descritivas com relação à situação profissional.

Tabela 23 – Estatísticas descritivas da Satisfação no trabalho, Possibilidade de Escolha do Trabalhador e Satisfação com o Serviço de Apoio segundo a situação profissional (Teste de Mann-Whitney)

	Situação Profissional				P
	Contratado		Efetivo		
	Média	DP	Média	DP	
Satisfação no trabalho	2,4	0,2	2,4	0,3	0,910

DP – Desvio Padrão

Não se observam diferenças estatisticamente significativas ($p \geq .05$) entre os trabalhadores efetivos e os trabalhadores a contrato no que se refere à satisfação no trabalho, não sendo a hipótese válida.

Tal como na nossa investigação, também Genelioux (2005) refere não existir uma associação entre a estabilidade de emprego e as diferentes vertentes da satisfação no trabalho. Pode-se considerar ser de grande importância para as pessoas em situação de desvantagem o fato de se encontrarem no exercício de uma função independentemente da estabilidade inerente à mesma, no entanto a estabilidade propicia a autonomia. Também Sousa et al. (2004), refere que o desempenho de funções numa empresa no mercado de trabalho, não só promove o bem estar em termos individuais como permite a melhoria de vida da família.

Com relação à nona hipótese, “A *satisfação no trabalho está relacionada com o género da pessoa em situação de desvantagem*”, a Tabela 24 apresenta os resultados das estatísticas descritivas com relação ao género

Tabela 24 – Estatísticas descritivas da Satisfação no trabalho, Possibilidade de Escolha do Trabalhador e Satisfação com o Serviço de Apoio segundo o género (Teste de Mann-Whitney)

	Género				p
	Masculino		Feminino		
	Média	DP	Média	DP	
Satisfação no trabalho	2,5	0,2	2,4	0,3	0,608

DP – Desvio Padrão

Quanto à nona hipótese, não se observam diferenças estatisticamente significativas ($p \geq .05$) entre o género e a satisfação nas diferentes vertentes.

Os dados obtidos são coincidentes com o estudo de Genelioux (2005), onde se verifica não terem sido encontradas diferenças significativas. Já Clark et al. (1996), constata que a satisfação é superior nos homens do que nas mulheres

Relativamente à décima hipótese que visa analisar “a *satisfação no trabalho está relacionada com a idade da pessoa em situação de desvantagem*”, a tabela traduz os resultados.

Tabela 25 – Correlação de Spearman do grau de satisfação das pessoas em situação de desvantagem com a idade

	Correlação	
	R	0,076
Idade	P	0,725

$p < .05$

Através da análise dos dados não se observam diferenças estatisticamente significativas ($p \geq .05$) entre a idade e a satisfação no trabalho. Concordante com esta

investigação o estudo de Genelioux (2005) refere que esta associação entre a idade e a satisfação não se verifica no estudo, realizado com trabalhadores com deficiência. Já Clarke t al. (1996) constata que a satisfação aumenta com a idade, sofrendo um declínio até aproximadamente aos 36 anos de idade, aumentando posteriormente.

IV – Conclusão

O presente trabalho pretendeu abordar a problemática da inserção no mercado de trabalho das pessoas em situação de desvantagem, determinando a perspectiva dos empresários e a satisfação do trabalhador nas empresas da ilha de São Miguel.

Para mais fácil leitura apresentaremos as conclusões do estudo separando-as por tipo de participantes. Assim e no que se refere aos empresários concluiu-se que:

- existem índices baixos de contratação de pessoas em situação de desvantagem;
- existem índices elevados de percepção positiva da inclusão no mercado de trabalho, podendo ser considerada como impulsionadora da contratação da pessoa em situação de desvantagem no mercado de trabalho;
- das empresas envolvidas no estudo 80% não têm cotas destinadas a pessoas em situação de desvantagem;
- não existe relevância estatística entre a recetividade e a idade e nível de escolaridade dos empresários na contratação da pessoa em situação de desvantagem;
- não se observam diferenças com significância estatística entre a contratação das pessoas em situação de desvantagem e os sectores de actividade da empresa, apesar de se constatarem diferenças entre as actividades, no que concerne à proporção de empresas que possuem trabalhadores em situação de desvantagem;
- o tipo de situação de desvantagem com maior percentagem de contratação foi o da deficiência
- a responsabilidade social é a principal razão de contratação da pessoa em situação de desvantagem;

No que se refere à satisfação das pessoas em situação de desvantagem concluiu-se que:

- os inquiridos estão moderadamente satisfeitos com o trabalho, apreciando a generalidade das coisas no seu emprego;

- existem índices moderados de satisfação no trabalho, com os trabalhadores em situação de desvantagem, a referirem não ter qualquer razão a apontar como motivo de insatisfação;

- a maioria dos trabalhadores referem o “carácter exemplar e amizade”, como factores que mais gostam no patrão ou supervisor;

- os colegas de trabalho que conseguem melhores resultados por se esforçarem mais e sentem-se mais satisfeitos por saberem fazer bem as suas tarefas.

- os trabalhadores em situação de desvantagem, gostam mais da actividade que desenvolvem actualmente comparativamente à actividade anteriormente desenvolvida, essencialmente devido ao tipo de trabalho realizado;

- os níveis de satisfação dos inquiridos com o serviço de apoio são elevados;

- existem elevados índices de satisfação com o técnico de acompanhamento;

- não existe correlação significativa ($p \geq .05$) entre o grau de satisfação das pessoas em situação de desvantagem e o serviço de apoio que recebem.

- os níveis de satisfação dos inquiridos com a possibilidade de escolha são moderados ($2,2 \pm 0,2$).

- existe correlação significativa ($p < .05$) entre o grau de satisfação das pessoas em situação de desvantagem e a possibilidade de escolha.

- não se verifica uma correlação estatisticamente significativa ($p \geq .05$) entre a satisfação da pessoa em situação de desvantagem e o salário.

- não se observa diferenças estatisticamente significativas ($p \geq .05$) entre os trabalhadores efetivos e os trabalhadores a contrato no que se refere à satisfação no trabalho.

- não se observam diferenças estatisticamente significativas ($p \geq .05$) entre o género e a satisfação nas diferentes vertentes.

- não se observam diferenças estatisticamente significativas ($p \geq .05$) entre a idade e a satisfação no trabalho.

Numa sociedade com uma conjuntura económica desfavorável, com um índice crescente de desemprego e de exigências ao nível de produtividade, existe o receio do que se pensa não ser possível controlar, da mudança e da reestruturação,

Dos resultados obtidos no estudo independentemente da baixa contratação das pessoas em situação de desvantagem, constata-se haver uma perceção positiva relativamente à inclusão das pessoas em situação de desvantagem. Verificando-se que quando o processo de inserção é conseguido os níveis de satisfação das pessoas em situação de desvantagem revelam-se elevados

Salienta-se ainda o fato do serviço de apoio ser determinante na satisfação, tal fato sugere um aprofundamento em estudos futuros, com o intuito de instituir como prática este serviço de apoio individualizado, orientando e construindo com a pessoa em situação de desvantagem o seu percurso de vida englobando o seu crescimento pessoal e profissional.

Uma das dificuldades salientadas pelos empresários com relação à contratação de pessoas em situação de desvantagem, é a falta de apoios governamentais e a falta de formação profissional das pessoas em situação de desvantagem, apesar da existência de legislação na Região Autónoma dos Açores com incentivos diversos e de intervenções diversas, a proporcionar aos empresários.

Considerando a falta de estudos na área da inserção no mercado de trabalho das pessoas em situação de desvantagem e da satisfação do trabalhador em situação de desvantagem na Região Autónoma dos Açores, seria de interesse em estudos futuros entender que apesar dos baixos índices de contratação dos empresários, os trabalhadores em situação de desvantagem transmitem níveis elevados de satisfação.

As repostas estão na nossa essência, que por vezes está inerte, pelos condicionalismos inerentes ao meio e à própria pessoa. Urge um sentido de responsabilidade social, não apenas na teoria, mas na prática, olhando a diferença como algo único, com respostas próprias, com soluções singulares.

“Uma coisa é uma coisa, outra coisa é outra coisa” A.C.

V – Referências Bibliográficas

Abranches, C. (2000). *Inclusão dá trabalho*. Minas Gerais: Armazém de Ideias, [Em linha]. Disponível em http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencSociais_BatistaCA_1.pdf [acedido em 16 -12-2012]

Abreu, J. e Marques, V. (2007). *Gestão de pessoas com deficiência: um olhar da psicologia*. Universidade Estácio de Sá – UNESA [Em linha]. Disponível em [http://www.aedb.br/seget/artigos07/1308_Artigo%20gestao%20de%20pessoas%20com%20deficiencia%20um%20olhar%20da%20psicologia%20SEGET07\(2\).pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos07/1308_Artigo%20gestao%20de%20pessoas%20com%20deficiencia%20um%20olhar%20da%20psicologia%20SEGET07(2).pdf) [acedido em 01 -05-2013]

Amiralian *et alii*. (2000). Conceituando deficiência. *Revista de Saúde Pública*, Volume 34, Número 1, p. 97 – 103 [Em linha]. Disponível em <http://www.scielo.org/pdf/rsp/v34n1/1388.pdf> [acedido em 14 -12-2012]

Agência Europeia para o Desenvolvimento da Educação Especial (2009). *Princípios - Chave para a Promoção da Qualidade na Educação Inclusiva Recomendações para Decisores*, [Em linha]. Disponível em <http://www.european-agency.org/publications/ereports/key-principles-for-promoting-quality-in-inclusive-education/key-principles-PT.pdf> [acedido em 27-03-2012]

Afonso, C. (2005). *Inclusão e mercado de trabalho – Papel da escola na transição para a vida adulta de alunos com NEE (1)* [Em linha]. Disponível em http://repositorio.esepef.pt/bitstream/handle/10000/26/SeE10_InclusaoCarlosAfonso.pdf?sequence=1 [acedido em 12 -01-2012]

Afonso, C. e Santos, M. (2008). Transição para a vida ativa de jovens com deficiência mental In Helena Serra (coord) *Estudos em NEE. Domínio Cognitivo*. Vila Nova de Gaia, Gailivro, p. 71-102

Alves, N. (2007). *Inserção profissional dos jovens: do problema social ao objecto sociológico*. [Em linha]. Disponível em: <http://www.uff.br/ejatrabalhadores/artigo-02.htm> [acedido em 08 -12-2012]

Alves, J., Ribas, F. e Santos, C. (2010). Os desafios na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso em uma multinacional. *Inc. Soc., Brasília*, v. 4, n. 1, p. 28-40 [Em linha]. Disponível em http://academia.edu/967146/Os_desafios_na_insercao_de_pessoas_com_deficiencia_no_mercado_de_trabalho_estudo_de_caso_em_uma_multinacional [acedido em 12 -12-2012]

Araújo, J. e Schmidt, A. (2006). A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão das empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira Educação Especial, Marília*, Mai.-Ago. 2006, v.12, n.2, p.241-25 [Em linha]. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v12n2/a07v12n2.pdf> [acedido em 12 -12-2012]

Bairrão, J. *et alii*. (1998) *Os Alunos com Necessidades Educativas Especiais: Subsídios para o Sistema de Educação*. Lisboa, Ed. Ministério da Educação [Em linha]. Disponível em http://sigarra.up.pt/fpceup/pt/publs_pesquisa.FormView?P_ID=16813 [acedido em 12 -09-2012]

Banks, R. *et alli*. (2009). *Mental Health and social Inclusion. Making Psychiatry and Mental Health Services fit for the 21st century*. Royal college of psychiatrists social inclusion scoping group. Em linha]. Disponível em <http://www.rcpsych.ac.uk/pdf/social%20inclusion%20position%20statement09.pdf> [acedido em 10 -09-2012]

Benavente, A., Mendes, H. e Schmidt, L. (1997). Os direitos dos cidadãos em Portugal: conhecimentos e opiniões. *Sociologia-Problemas e Práticas*, nº 24, p. 71-114 [Em linha]. Disponível em <https://repositorio-iul.iscte.pt/bitstream/10071/839/1/5.pdf> [acedido em 12 -01-2013]

Bonini, L. (2009). Sociedade pós-étnica, diversidade e direitos humanos: Esboço de uma reflexão. *Scientia FABER*, Volume 1, 2 Semestre, p. 45-53 [Em linha]. Disponível em [http://www.fajer.edu.br/revistafajer/artigos/edicao1/45-53_luci_bonini\[1\].pdf](http://www.fajer.edu.br/revistafajer/artigos/edicao1/45-53_luci_bonini[1].pdf) [acedido em 15 -09-2012]

Bock, A. M. B. Furtado, O. e Teixeira, M.L.T. (2001). *Psicologia Uma Introdução ao Estudo de Psicologia*. São Paulo, Editora Saraiva [Em linha]. Disponível em <http://ebookbrowse.net/gdoc.php?id=329484712&url=ffea489bcc4594559036a2032096df67> [acedido em 15 -09-2012]

Botelho, A. P. (2010). *As políticas sociais para a inserção de grupos em desvantagem face aos mercados de trabalho: A génese da resposta sistémica do Estado Português*. Lisboa [Em linha]. Disponível em https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2969/1/Tese_Alexandra%20Palmela%20de%20Botelho.pdf [acedido em 15 -07-2012]

Camacho, M. J. (2004). No Trilho da Inclusão, *Diversidades*, 6 (4), pp. 4-5. [Em linha]. Disponível em http://www.madeira-edu.pt/Portals/7/pdf/revista_diversidades/revistadiversidades_6.pdf [acedido em 15 -09-2010]

Cardim, M. E., Mota, L. e Pereira, L. (2011). Será tudo da crise, ou devemos repensar o estado social?: A emergência de novos paradigmas. *Revista da Associação Portuguesa de Sociologia*, Nº 2/ Abril [Em linha]. Disponível em <http://revista.aps.pt/?cad=REV4dc1582d76418&tipo=TAR4b223cfff053b&art=ART4dc419a91e849> [acedido em 15 -09-2010]

Carvalho-Freitas, M.V. (2007). “*A Inserção de Pessoas com Deficiências em Empresas Brasileiras - Um Estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho, e qualidade de vida no trabalho*” [Em linha]. Disponível em http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/CSPO72UKVU/maria_nivalda.pdf;jsessionid=DE9CC0968AE6BDE451FCACF94EB8E4C0?sequence=1 [acedido em 27-12-2011]

Carvalho-Freitas, M.V. (2009). *Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso Estudo de Caso* [Em linha]. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf> [acedido em 27-12-2012]

Cavacas, M. N. (2008) Adultos que não completaram a actual escolaridade obrigatória: que desafios perante o mercado de trabalho? [Em linha]. Disponível em <http://repositorio-iul.iscte.pt/bitstream/10071/1659/1/Tese%20de%20mestrado%20em%20Sociologia.pdf> [acedido em 27-02-2013]

Cavaco *et alii*. (2008). *Guia sobre a integração de pessoas com deficiência*. Parceria de Desenvolvimento – Respons&Ability – Investindo na Diversidade Iniciativas Comunitária. Equal. [Em linha]. Disponível em <http://pt.scribd.com/doc/78257754/GUIA-SOBRE-A-INTEGRACAO-DE-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA> [acedido em 27-12-2012]

Chiavenato, I. (2004). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier.

Clark, A., Oswald, A. e Warr, P. (1996) Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 59, p.57-81 [Em linha]. Disponível em http://iweb.swufe.edu.cn/jiarui/Management_Resources/%E4%BC%81%E4%B8%9A%E7%AE%A1%E7%90%86/Is%20job%20satisfaction%20u-shaped%20in%20age.pdf [acedido em 27-05-2013]

Coelho, P. M. (2004). *Um Portugal Livre de Drogas*. Gradiva. Lisboa.

Coelho, V.P. e Ornelas, J. (2010). Os contributos do emprego apoiado para a integração das pessoas com doença mental. *Análise Psicológica*, 3 (XXVIII): p 465-478 [Em linha]. Disponível em <http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/271/1/AP%2028%283%29%20465-478.pdf> [acedido em 27-10-2012]

Conceição, P. W. R. e Rosa, L.C.S. (2013). Centralidade das questões relacionadas à saúde do trabalhador(a) no mundo contemporâneo. *Revista FSA, Teresina*, v. 10, n. 2,

abr./jun., p. 342-357 [Em linha]. Disponível em
<http://189.43.21.151/revista/index.php/fsa/article/view/133> [acedido em 27-10-2012]

Coutinho, C. A. S. (2010) *A satisfação no trabalho e a relação com o afecto*. Porto [Em linha]. Disponível em
http://www.google.pt/?gws_rd=cr&ei=c6UsUoXlE4jJsgbamoBg#q=coutinho%20satisfa%C3%A7%C3%A3o%20no%20trabalho [acedido em 27-10-2012]

Cristina, E. R. e Rezende, J.B.S. (2006). Dificuldade da Inclusão do Deficiente Físico no Mercado de Trabalho. *Revista Científica Eletrónica de Ciências*, Nº 8 [Em linha]. Disponível em <http://www.revista.inf.br/contabeis08/pages/artigos/cc-edic08-anoIV-art03.pdf> [acedido em 27-12-2012]

Cruz, S.C.P (2006). *Educação, Igualdade de Oportunidades e Inclusão na Escola, na Profissão e na Sociedade Democrática: Uma pesquisa sociológica centrada na experiência escolar e profissional de um grupo de adultos com surdez*. [Em linha]. Disponível em
<http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/6367/2/Corpo%20do%20texto%2c%20Bibliografia%20e%20Anexos%5b1%2c2%5d.pdf> [acedido em 07-09-2012]

D'ara, M. C. L. A. (2009). *O Impacto, no professor do Ensino regular do 1º ciclo, dos alunos portadores de NEE Estudo de Caso*. Porto [Em linha]. Disponível em
<http://repositorio.uportu.pt/dspace/bitstream/123456789/275/1/TME%20377.pdf>
[acedido em 01-10-2012].

Declaração Universal dos Direitos do Homem. [Em linha]. Disponível em
<http://dre.pt/comum/html/legis/dudh.html> [acedido em 27-12-2012]

Di Nubila, H. B. V. e Buchalla, C. M. (2008). O papel das Classificações da OMS - CID e CIF nas definições de deficiência e incapacidade. *Rev Bras Epidemiol*, 11(2), p.324-335 [Em linha]. Disponível em <http://www.scielo.org/pdf/rbepid/v11n2/14.pdf> [acedido em 07-09-2012]

Doval, J.L.M (2006). *A Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho: desafios e tendências*. [Em linha]. Disponível em

<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/8215/000571060.pdf?sequence=1>

[acedido em 07-09-2012]

DSM IV *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* [Em linha].
Disponível em http://www.psicologia.com.pt/instrumentos/dsm_cid/dsm.php [acedido
em 01-12-2012]

Duarte, T. (2009). A possibilidade a 3: reflexões sobre a triangulação (metodológica).
CIES e-Working Papers, nº 60 [Em linha]. Disponível em
www.cies.iscte.pt/destaques/documents/CIES-WP60_Duarte_003.pdf [acedido em 01-
10-2012]

Fernandes, I. (2004). A questão da diversidade da condição humana na sociedade,
Revista da ADPPUCRS, Nº 5, p. 77-86 [Em linha]. Disponível em
<http://www.adppucrs.com.br/informativo/questaodadiversidade.pdf> [acedido em 2013-
04-30].

Foershner, A. M. (2010) The history of Mental Illness: From “Skull Drills” to “ Happy
Pills”. *Student Pulse online academic student jornal*, V.2,Nº9, p. 1-4 [Em linha].
Disponível em [http://www.studentpulse.com/articles/283/the-history-of-mental-illness-
from-skull-drills-to-happy-pills](http://www.studentpulse.com/articles/283/the-history-of-mental-illness-from-skull-drills-to-happy-pills) [acedido em 2013-05-30]

Fortin, M. (2003). *O processo de Investigação - da Concepção à realização*. Loures,
Lusociencia, Decárie Éditeur.

Frontoura, D. e Piccinini, V. (2008). Inserção de Pessoas Portadoras de Deficiência no
Mercado de Trabalho. *Revista ABET*, Vol. VII/2, p.153-166 [Em linha]. Disponível em
<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/15240/8631> [acedido em 2013-
04-28].

Garrido, T. C. J. (2009). *Satisfação no Trabalho: Um Estudo no Superior Tribunal de
Justiça*. Brasília [Em linha]. Disponível em
http://bdm.bce.unb.br/bitstream/10483/1542/1/2009_TerezaCristinaJuremaGarrido.pdf
[acedido em 2010-11-30]

Genelioux, M. M. (2005). *Emprego Apoiado e Satisfação A Perspectiva de Pessoas Integradas em Mercado Competitivo de Trabalho*. Lisboa [Em linha]. Disponível em <http://www.inr.pt/content/1/113/livros-snr> [acedido em 2012-11-30]

Gonçalves, A. (2004). A doença Mental e a Cura: Um Olhar Antropológico. *Revista do ISPV*, n° 30 Em linha]. Disponível em <http://www.ipv.pt/millenum/Millenum30/default.htm> [acedido em 2012-07-16].

Gonçalves, C. (2003). Enquadramento familiar das pessoas com deficiência: uma análise exploratória dos resultados dos censos 2001. *Revista Estudos Demográficos*, n° 33, p. 69-94 Em linha]. Disponível em www.presidencia.pt/archive/doc/art5_rev_demog_33.pdf [acedido em 2012-07-29].

Grace, (2005). *A Integração de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Como Actuar*. [Em linha]. Disponível em http://grace.staging.sapo.pt/outros_docs/03e76e2ba84e1fc72e8c7bde1ec4c250Integracao1.pdf [acedido em 16-10-2012].

Guerra, I. (2008). *Pessoas com Deficiência: Mobilidade, Educação e Trabalho*. Lisboa [Em linha]. Disponível em http://www.ces.pt/download/101/Parecer_Pessoas_deficici%EAncia.pdf [acedido em 16-12-2012].

Guimarães, R. P. F. (2009). *Programa de Intervenção na Deficiência Mental: Promoção Cognitiva, Social e Sexual*. Porto [Em linha]. Disponível em https://bdigital.ufp.pt/dspace/bitstream/10284/1448/3/dm_raquelguimar%c3%a3es.pdf [acedido em 10-09-2012].

Hill, M. e Hill, A. (2000). *Investigação por questionário*. Edições Sílabo.

Houtenville, A. e Kalargyrou, V. (2012). People with Disabilities: Employers' Perspectives on Recruitment Practices, Strategies, and Challenges in Leisure and Hospitality *Cornell Hospitality Quarterly*, V. 53, p. 40 – 52 [Em linha]. Disponível em <http://cqx.sagepub.com/content/53/1/40.full.pdf+html> [acedido em 2013-01-03].

Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2008). *Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença*. 1ª Ed. Rio de Janeiro: IBDD. [Em linha]. Disponível em <http://www.ibdd.org.br/arquivos/inclusaosocial.pdf> [acedido em 16-08-2012].

Israel-Pinto, A. (2012). *O uso de substâncias psicoactivas: História, Aprendizagem e Autogoverno*. Maringá [Em linha]. Disponível em http://www.ppi.uem.br/Dissert/PPI-UEM_2012_Alexandre.pdf [acedido em 16-11-2012].

Jr, T. C. (2001). *Creating the multicultural organization: a strategy for capturing the power diversity*. San Francisco, Jossey-Bass [Em linha]. Disponível em [http://www.amazon.com/Creating-Multicultural-Organization-Capturing Diversity/dp/0787955841](http://www.amazon.com/Creating-Multicultural-Organization-Capturing-Diversity/dp/0787955841) [acedido em 27-12-2012]

Karpinski, D. e Stefano, S.R. (2008). Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação um Estudo de Caso no Setor Atacadista de Beneficiamento de Cereais. *Revista Eletronica Lato Sensu*, Ano 3, nº1 [Em linha]. Disponível em <http://xa.yimg.com/kq/groups/22913892/152997700/name/QVT4.PDF> [acedido em 2013-04-30].

Keil, et alii. (2007). *Manual em Formação em Gestão da Diversidade* [Em linha]. Disponível em <http://www.idm-diversity.org/files/EU0708-TrainingManual-pt.pdf> [acedido em 2013-04-25]

Lima, E. P. (2012). *Estilo de Liderança e sua Relação com a Satisfação no Trabalho em uma Instituição Financeira Pública*. Porto Velho – RO [Em linha]. Disponível em http://bdm.bce.unb.br/bitstream/10483/3856/1/2012_EricaPereiradeLima.pdf [acedido em 2013-05-30].

Ló, A. (2011). Integração social e estratégias de mediação. *Revista Toxicodependência*, V.17, Nº 1, p. 53-60 [Em linha]. Disponível em <http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/pdf/tox/v17n1/v17n1a06.pdf> [acedido em 2013-05-30].

Lopes, M. H. (2012). A satisfação no Trabalho, fonte de informação ou ilusão? *Dirigir a revista para chefias e quadros*, nº 117, jan/mar, p. 12-14 [Em linha]. Disponível em http://www.iefp.pt/iefp/publicacoes/Dirigir/Documents/2012/DIRIGIR_117.pdf

[acedido em 2013-04-30].

Lopes, M. H. I. (2001). *Pesquisa em Hospitais Psiquiátricos*. Porto Alegre-RS [Em linha]. Disponível em <http://www.ufrgs.br/bioetica/psiqpes.htm> [acedido em 2013-04-30].

Maciel, S. C. *et alii*. (2008) Exclusão social do doente mental: discursos e representações no contexto da reforma psiquiátrica. *Psico-USF*, v. 13, n. 1, p. 115-124. [Em linha]. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/psuf/v13n1/v13n1a14.pdf> [acedido em 2012-12-26].

MacRae, E. (2001). Antropologia: Aspetos Sociais, Culturais e Ritualísticos. In; Seibel, S. D. e Toscano Jr., A., *Dependência de drogas*, São Paulo, Editora Atheneu, p., 25-34 [Em linha]. Disponível em http://www.neip.info/upd_blob/0000/82.pdf [acedido em 2012-09-28].

Marques, C.M. (2008). *Trajectos de transição para a vida adulta de jovens do Concelho de Loures*. [Em linha]. Disponível em <http://repositorio-iul.iscte.pt/bitstream/10071/1626/1/TESE%20%28pdf%29.pdf> [acedido em 2012-12-26].

Marques, L.P. (1992). *Em busca da compreensão da problemática da família do excepcional*. Rio de Janeiro – dissertação (Mestrado em Educação). Departamento de Educação; PUC/RJ. [Em linha]. Disponível em <http://www.revistas.ufg.br/index.php/interacao/article/viewFile/1257/1287> [acedido em 2012-12-14].

Marqueze, E.C. e Moreno, C. R. C. (2005). Satisfação no trabalho – uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30 (112), p. 69-79 [Em linha]. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v30n112/07.pdf> [acedido em 2013-05-28].

Martinez, V. (2008) *Gestão da diversidade e pessoas com deficiência: Percepção dos gestores e empregados sobre os impactos da lei de cotas*. São Paulo Paulo [Em linha]. Disponível em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-04092008-165226/pt-br.php> [acedido em 2013-05-28].

Martinez, V.P.R. e França, A.C.L. (2009). *Diversidade e Socialização nas Organizações: a inclusão e permanência de pessoas com deficiência*. São Paulo [Em linha]. Disponível em http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2009/GPR/2009_GPR1684.pdf [acedido em 2013-05-28].

Martinez, M. C., e Paraguay, A. I. B. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceptuais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, V.6, p. 59-78. [Em linha]. Disponível em <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851/27583>[acedido em 2013-05-28].

Martins, A. (2010). *Qualidade de Vida no Trabalho, Satisfação Profissional e Saliência das Actividades em Adultos Trabalhadores*. Lisboa [Em linha]. Disponível em repositorio.ul.pt/bitstream/10451/1888/1/ulfp035567_tm.pdf [acedido em 2013-05-29].

Mendes, M.C.R. (2010). *Transição para a Vida Adulta dos Jovens com Deficiência Mental. Respostas educativas e organizacionais das escolas do 2º e 3º ciclo*. [Em linha]. Disponível em http://repositorio.esepf.pt/bitstream/handle/10000/388/TM-ESEPF-EE_2010MariaConceicaoMendes.pdf?sequence=1 [acedido em 2011-12-18].

Mercado Social de Emprego [Em linha]. Disponível em http://portal.iefp.pt/portal/page?_pageid=277,1&_dad=gov_portal_iefp&_schema=GOV_PORTAL_IEFP [acedido em 2011-12-28].

Milheiro, I. M. M. L. C. (2009). *Promoção da Autonomia Pessoal e Social de Jovens com Deficiência Mental nas Escolas Básicas de 2º e 3º Ciclo*. Porto [Em linha]. Disponível em <http://repositorio.esepf.pt/handle/10000/273> [acedido em 2013-04-30].

Nascimento, A. (2012). *O Crime Organizado e os Crimes que o Fortalecem*. Blumenau [Em linha]. Disponível em http://www.bc.furb.br/docs/MO/2012/351536_1_1.PDF [acedido em 2013-05-30].

Neves, A. O. e Graça, S., (coord.) (2000). *Inserção no Mercado de Trabalho de Populações com Especiais Dificuldades*. MTS, DGEFP, Coleção Cadernos de Emprego n° 21/22.

Oliveira, B; Ross, E. S. e Altimeyer, H. Y. (2005). Proposta de um modelo de planeamento estratégico para instituições sem fins lucrativos. *Revista FAE*, Curitiba, v.8, n.1, jan/jun, p.69-80. [Em linha]. Disponível em http://www.unifae.br/publicacoes/pdf/revista_da_fae/rev_fae_v8_n1/rev_fae_v8_n1_06.pdf [acedido em 2013-03-12].

Oliveira, R. P. D. (2012). *Transição para a Vida Adulta - Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho* [Em linha]. Disponível em <http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/2330/disserta%C3%A7%C3%A3o%20final%20%20TRANSI%C3%87%C3%83O%20PARA%20A%20VIDA%20ADULTA.pdf?sequence=1> [acedido em 2013-03-17].

Organização Mundial da Saúde, (2001). Relatório Sobre a Saúde no Mundo 2001 Saúde Mental: Nova Conceção, Nova Esperança [Em linha]. Disponível em <http://www.dgs.pt/upload/membro.id/ficheiros/i006020.pdf> [acedido em 2012-10-17].

Paixão, N. (2009). *Um Estudo Exploratório: Busca da Compreensão da Toxicodependência e da Psicossomática No Âmbito da Vinculação*. Coimbra [Em linha]. Disponível em <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/12149/1/TESE%20-%20FINAL190809.pdf> [acedido em 2012-10-15].

Pereira, F. (1999). *Apoio Educativo e Inclusão - Educação Especial e Reabilitação*. 3ª Série, Vol. 6: 73 – 93.

Pereira, M. L. S. (2013). *Toxicodependência Noções e Conceitos*. [Em linha]. Disponível em _____ em

<http://www.miluzinha.com/wpcontent/uploads/2011/12/Toxicodepend%C3%Aancia.pdf> [acedido em 2013-06-18].

Pereira, J. (2005). *A satisfação no trabalho: Uma aplicação ao sector hoteleiro da Ilha de São Miguel*. [Em linha]. Disponível em <https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/506/1/DissertMestradoJorgeParreiraEstevesPereira.pdf> [acedido em 2013-02-18].

Pereirinha, J. A. (2008). *Política Social – Fundamentos da Actuação das Políticas Públicas*, Lisboa, Universidade Aberta.

Pimentel, R. G. (2007). “E AGORA, JOSÉ?”: *jovens psicólogos recém-graduados no processo de inserção no mercado de trabalho na região da grande Florianópolis*. [Em linha]. Disponível em <http://www.cfh.ufsc.br/~ppgp/Raquel%20Guedes%20Pimentel.pdf> [acedido em 2013-02-22].

Pinto, A. (2012). *O Uso de Substâncias Psicoactivas: História, Aprendizagem e Autogoverno*. Maringá [Em linha]. Disponível em http://www.ppi.uem.br/Dissert/PPI-UEM_2012_Alexandre.pdf [acedido em 2013-02-15].

Quivy, R.; Campenhoudt, L. V. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva – Publicações, Lda.

Ramalho, E. C. e Souza, J. B. R. (2006). Dificuldades da Inclusão do Deficiente Físico no Mercado de Trabalho. *Revista Científica Eletronica de Ciências Contábeis*, Nº 8, Outubro [Em linha]. Disponível em <http://www.revista.inf.br/contabeis08/pages/artigos/cc-edic08-anoIV-art03.pdf> [acedido em 2012-11-01].

Rebelo, J. M. V. (2007). “*A Reinserção Social – Experiências de Percursos de Toxicodependentes*” (*Análise Qualitativa*). Porto [Em linha]. Disponível em <http://repositorioaberto.up.pt/bitstream/10216/7463/9/MDISDissertao%20de%20mestrado%20de%20Jorge%20Rebelo.pdf> [acedido em 2010-12-18].

Revell et alli. (2000). Cost effectiveness of supported employment programs: What we need to do to improve outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, nº 14, p.173-178 [Em linha]. Disponível em <http://www.worksupport.com/documents/costeffectivenessofSE.pdf> [acedido em 2012-08-18].

Ribeiro, M. (2006). Exclusão e Educação Social: Conceitos em Superfície e Fundo. *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 27, n. 94, p. 155-178 [Em linha]. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/es/v27n94/a09v27n94.pdf> [acedido em 2010-12-18].

Ribeiro, S.C.M. (2009). *A Inclusão dos jovens com deficiência mental: o papel da formação profissional*. Porto [Em linha]. Disponível em http://repositorio.esepf.pt/bitstream/handle/10000/369/TMESEPF_SaraRibeiro.pdf?sequence=1 [acedido em 2012-10-18].

Rodrigues, E. V. (2010). O Estado e as Políticas Sociais em Portugal. *Sociologia: Revista do Departamento de Sociologia da FLUP*, Vol. XX, 2010, pág. 191-230 [Em linha]. Disponível em <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/8794.pdf> [acedido em 2012-12-18].

Rogers, et alli. (1995) A Benefit-Cost analysis of supported employment model for persons with psychiatric disabilities. *Evaluation and Program Planning*, V. 18, nº 2, p. 105-115 [Em linha]. Disponível em <http://cpr.bu.edu/wp-content/uploads/2011/11/rogers1995.pdf> [acedido em 2013-04-18].

Rosário, A. N. (2009). *Histórias de Vida e Toxicodependência - Um Trabalho de Análise Qualitativa*. Faro [Em linha]. Disponível em <https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/811/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado%20de%20Albano%20Ros%C3%A1rio.pdf> [acedido em 2012-12-01].

Sabença, A. C. M. (2010). Pobreza e Exclusão Social. Coimbra [Em linha]. Disponível em <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2009023.pdf> [acedido em 2013-01-10].

Saji, G. (2005). *Gestão da Diversidade no Brasil: Apresentação de um modelo brasileiro*. São Paulo [Em linha]. Disponível em

<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/5738/107942.PDF?sequence=1> [acedido em 2013-03-18].

Santos, K. (2011). *Saúde e Doença Mental: um caso a se pensar*. [Em linha]. Disponível em <http://artigos.psicologado.com/psicopatologia/saude-mental/saude-e-doenca-mental-um-caso-a-se-pensar> [acedido em 2013-05-28].

Sarno, M.B. (2006). Captação de pessoas com deficiência intelectual: um estudo comparado. Salvador [Em linha]. Disponível em <http://pt.scribd.com/doc/14166805/Captacao-PDI-Cecilia-Sarno> [acedido em 2012-11-01].

Sasaki, R. (2003). *Panorama Geral da Inclusão Social*. [Em linha]. Disponível em http://www.google.pt/?gws_rd=cr&ei=dsMrUuG_EcHTtAaAuoDYAw#q=Panorama+Geral+da+Inclus%C3%A3o+Social [acedido em 2012-11-28].

Schartz, H, Hendricks, D.J. e Blanck, P. (2006). Workplace Accommodations: Evidence Based Outcomes. *Work*, 27, p. 345-346. [Em linha]. Disponível em http://disability.law.uiowa.edu/lhpdc/publications/documents/hschartz/Work27_2006.pdf [acedido em 2012-12-27].

Serra, A. (2006). *Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo comparativo entre o corpo docente de instituições públicas e privadas de Moçambique*. Maputo [Em linha]. Disponível em <http://www.saber.ac.mz/bitstream/10857/1672/1/5.%20Dissertacao%20Andrea%20Serra.pdf> [acedido em 2013-05-28].

Silva, M. O. E. (2009). Da exclusão à Inclusão: concepções e Práticas. *Revista Lusófona de Educação*, 13, p. 135-153 [Em linha]. Disponível em <http://revistas.ulusofona.pt/index.php/rleducacao/article/view/562> [acedido em 2013-05-28].

Silva, R. (1998). Para uma análise da satisfação com o trabalho, *Sociologia – Problemas e Práticas*, nº 26, p. 149-178 [Em linha]. Disponível em sociologia.iscte.pt/pdf/14/146.pdf [acedido em 2013-05-28].

Silva, Y. (2011). *Deficiência Múltipla: Conceito e caracterização – Centro Universitário de Maringá*. Maringá – Paraná, Cesumar [Em linha]. Disponível em http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/epcc2011/anais/yara_cristina_romano_silva3.pdf [acedido em 2013-01-28].

Shimono, S. O. (2008). *Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência*. São Paulo [Em linha]. Disponível em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-13062008-162039/pt-br.php> [acedido em 2012-09-08].

Soares, M. P. (2011) *A receptividade dos empresários face à inclusão profissional da pessoa portadora de deficiência mental*. Lisboa [Em linha]. Disponível em <http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/1658/S%C3%B3nia%20Soares.pdf?sequence=1> [acedido em 2013-01-08].

Sousa, et alii. (2004). *Agir com as Empresas para a Inclusão – Estudo custo benefício do emprego apoiado para as empresas*. Lisboa. APEA - Associação Portuguesa de Emprego Apoiado

Sousa, et alii. (2005). *Manual de Percursos Integrados de Inserção*. Lisboa [Em linha]. Disponível em <http://opac.iefp.pt:8080/images/winlibimg.exe?key=&doc=45233&img=256> [acedido em 2012-12-28].

Sousa, J. M. M. (2007). *Criança com necessidades educativas especiais como membro da sociedade e sua inclusão no contexto escolar: estudo de caso comparativo entre Brasil e Portugal*. [Em linha]. Disponível em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/7623> [acedido em 2012-11-03].

Sousa, *et alii.* (2007) *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com deficiências e Incapacidades– Uma Estratégia para Portugal*. Vila Nova de Gaia, CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia [Em linha]. Disponível em <http://www.cies.iscte.pt/getFile.jsp?id=46> [acedido em 2013-02-15].

Sousa, M. e Neves, G. (2013) Prevenção das toxicodependências em contexto escolar. *Psicologia.PT O Portal dos Psicólogos*. [Em linha]. Disponível em <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0663.pdf> [acedido em 2013-05-15].

Souza-Silva, J. R., Diegues, D. e Carvalho, S. G. (2012). Trabalho e Deficiência: Reflexões Sobre as Dificuldades da Inclusão Social. *Trabalho e Deficiência*. v.12, n.1, p. 27-33 [Em linha]. Disponível em http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/CCBS/PosGraduacao/Docs/Cadernos/Volome_12/Artigo_3_Trabalho_e_deficiencia_reflexoes_sobre_as_dificuldades.pdf [acedido em 2013-03-15].

Souza, *et alii.*, (2003). A Inserção dos Jovens no Mercado de Trabalho. 2ª Edição, Belo Horizonte, Fundação João Pinheiro, Centro de Estatística e Informações [Em linha]. Disponível em http://www.google.pt/search?hl=ptPT&noj=1&q=a+inser%C3%A7%C3%A3o+dos+jovens+no+mercado+de+trabalho%2C++N%C3%ADcia+Raies+Moreira+de+Souza&oq=a+inser%C3%A7%C3%A3o+dos+jovens+no+mercado+de+trabalho%2C++N%C3%ADcia+Raies+Moreira+de+Souza&gs_l=serp.3...61551.75271.0.76030.3.3.0.0.0.121.301.2j1.3.0....0...1c.1.26.serp..3.0.0.D9cXWZjn7LY [acedido em 2013-01-10].

Steiger, L. (2006). *Narrativas Sobre O Processo de Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência Mental no Mercado de Trabalho*. Passo Fundo [Em linha]. Disponível em http://www.google.pt/#rlz=2C2OPRA_enPT0538PT0538&sclient=psyab&q=steiger++o+trabalho+%C3%A9+uma+necessidade+abranche&oq=steiger++o+trabalho+%C3%A9+uma+necessidade+abranche&gs_l=hp.3...11713.30731.1.31759.52.45.7.0.0.0.222.5111.7j36j1.44.0...0.0.0..1c.1.17.psyab.1sCnpUrp6o&pbx=1&bav=on.2,or.r_qf.&bvm=bv.48705608,d.ZWU&fp=6b8f0f87eb6d2569&biw=1241&bih=606 [acedido em 2012-03-28].

Stephens, D. e Héту, R. (1991). Impairment, Disability and Handicap in Audiology: Towards a consensus. *Audiology*, 1991, p. 185-200 [Em linha]. Disponível em [http://www.isaaudiology.org/periodicals/19712001_Audiology/1991,%20%20Audiology,%20%20Vol.%20%2030/No.%204%20%20\(185248\)/Stephens%20Hetu,%20%20Audiology,%20%201991.pdf](http://www.isaaudiology.org/periodicals/19712001_Audiology/1991,%20%20Audiology,%20%20Vol.%20%2030/No.%204%20%20(185248)/Stephens%20Hetu,%20%20Audiology,%20%201991.pdf) [acedido em 2012-06-28].

Tanaka, E. O. e Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, v.11, n.2, p.273-294 [Em linha]. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v11n2/v11n2a8.pdf> [acedido em 2012-03-28].

UNESCO (1994). *Declaração de Salamanca e enquadramento da acção na área das Necessidades Educativas Especiais*. Salamanca: UNESCO e Ministério da Educação e Ciência de Espanha.

Unger, D. D., (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities* V. 17, Nº 1, [Em linha]. Disponível em http://www.worksupport.com/documents/proed_employersattitudes.pdf [acedido em 2013-02-28].

Vianna, M. (2002). *Em torno do conceito de Política Social: Notas Introdutórias*. Rio de Janeiro [Em linha]. Disponível em <http://www.enap.gov.br/downloads/ec43ea4fMariaLucia1.pdf> [acedido em 2013-05-28].

Vicente, H. (1995). *Etiologia e Caracterização das Deficiências*. Lisboa, Instituto de Emprego e Formação Profissional [Em linha]. Disponível em <http://opac.iefp.pt:8080/images/winlibimg.exe?key=&doc=7028&img=901> [acedido em 2013-02-28].

Wehman, P.; Revell, G. e Kregel, J. (1998). Supported employment: a decade of rapid growth and impact. *American Rehabilitation*, V. 25, p. 31 (13) [Em linha]. Disponível

em http://www.worksupport.com/documents/deacde_of_rapid_growth.pdf [acedido em 2012-09-01].

Wehman, P.H.; Tragett, P. S. Targett, e Cifu, D. X. (2006). Job Coaches: A Workplace Support. *American Journal of Physical Medicine & Rehabilitation*, V. 85, Nº 8, p. 704 [Em linha]. Disponível em http://journals.lww.com/ajpmr/Fulltext/2006/08000/Job_Coaches__A_Workplace_Support.13.aspx# [acedido em 2013-03-01].

Wehman, P. (2003). Workplace inclusion: Persons with disabilities and coworkers working together. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18, p. 131–141 [Em linha]. Disponível em http://crs.buffalo.edu/TACE-Resource-Disk/LongTermPlacementSuccess/Workplace_Inclusion.pdf [acedido em 2013-03-01].

Legislação Referenciada:

1976

Constituição da República Portuguesa, de 2 de Abril de 1976

1978

Directiva nº 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro

1996

Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/96, DR nº 157/96, SERIE I-B, de 7 de setembro

1998

Decreto-Lei nº 247/89, de 5 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 8/98 de 15 de Janeiro;

2002

Portaria Nº 22/2002 de 14 de Março

2003

Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, entrando em vigor no dia 1 de Dezembro de 2003

2004

A Lei 38/2004 de 18 de Agosto, Define as Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência

2009

Decreto-Lei nº 290/2009 de 12 de Outubro

2013

Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2013/A Primeira alteração ao Decreto
Regulamentar Regional n.º 29/2000/A, de 13 de Setembro.