

DM

**Integração Profissional da Pessoa com Deficiência**  
Contributo para a construção de si  
Estudo exploratório sobre as perceções  
dos empregadores madeirenses

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**Licinia Isaura Silva Freitas**

MESTRADO EM PSICOLOGIA DA EDUCAÇÃO



UNIVERSIDADE da MADEIRA

*A Nossa Universidade*

[www.uma.pt](http://www.uma.pt)

novembro | 2016

**Integração Profissional da Pessoa com Deficiência**  
Contributo para a construção de si  
Estudo exploratório sobre as perceções  
dos empregadores madeirenses

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**Licínia Isaura Silva Freitas**

MESTRADO EM PSICOLOGIA DA EDUCAÇÃO

ORIENTAÇÃO

Margarida Maria Ferreira Diogo Dias Pocinho  
Maria Regina Teixeira Ferreira Capelo

*Dedico este trabalho aos grandes amores da minha vida, Salvador e Afonso, por fazerem  
do meu mundo um mundo melhor.*

## **Agradecimentos**

A presente dissertação representa uma intensa experiência pessoal, pelo que aqui expresso o meu sincero reconhecimento e agradecimento a todos os que tomaram parte nesta jornada e contribuíram para a sua realização. Ela tem um ‘pedacinho’ de todos vós.

Às minhas orientadoras, a Professora Doutora Margarida Pocinho e a Professora Doutora Regina Capelo, por aceitarem este desafio, por me incentivarem, orientarem e acreditarem em mim.

Ao Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM, pela disponibilidade com que se prontificou a ajudar, facultando informação estatística e intermediando os contactos com os participantes deste estudo.

Aos participantes, entidades representativas do tecido empresarial madeirense, atores-chave, recursos essenciais na concretização deste trabalho, pela disponibilidade com que me receberam e pela partilha das suas vivências.

Aos meus colegas e amigos, pela partilha e discussão de ideias, dúvidas, ansiedades, alegrias e suporte.

À minha família... que sempre me acompanhou ao longo deste percurso, por ser o meu porto de abrigo, minha confidente, minha conselheira, pelos valores que me transmitiu, pela paciência, pelo suporte emocional, pelo incentivo, pela energia, pela confiança, pela partilha, pela compreensão, pela amizade e... amor incondicional.

*Enquanto estiver vivo, sinta-se vivo.*

*Se sentir saudades do que fazia, volte a fazê-lo.*

*Não viva de fotografias amareladas...*

*Continue, quando todos esperam que desista.*

*Não deixe que enferruje o ferro que existe em si.*

*Faça com que em vez de pena, tenham respeito por si.*

*Quando não conseguir correr através dos anos, trote.*

*Quando não conseguir trotar, caminhe.*

*Quando não conseguir caminhar, use uma bengala.*

*Mas nunca se detenha.*

**Madre Teresa de Calcutá**

## **Resumo**

A presente pesquisa tem como objetivo explorar e compreender as percepções da experiência subjetiva dos empresários madeirenses que contrataram pessoas com deficiência e incapacidades (PCDI). É fundamentada numa pesquisa qualitativa do tipo fenomenológico-empírico, com o intuito de captar os fenómenos vividos pelos diferentes empresários e obter uma descrição final com os elementos essenciais e constantes dessa experiência subjetiva, tal como é percebida. Por isso, valorizou-se as atribuições individuais de sentido dos atores expressas discursivamente. Partiu-se de um estudo de caso múltiplo, sendo a sua amostra intencional, constituída por seis participantes. Para a obtenção dos relatos foram realizadas entrevistas semi-estruturadas. O enquadramento teórico permitiu fundamentar toda a investigação, a discussão e a reflexão do tema. Entre as conclusões destaca-se que, a seguir à escola, a empresa constitui um contexto importante de psico-educação e de construção da identidade pessoal e social, de integração profissional e de carreira da PCDI e a sua operacionalização conflui na colaboração entre ambas. Repousa a convicção de que o emprego surge com uma poderosa dimensão psíquica e é preditor da inclusão social e da qualidade de vida da PCDI. Confirma-se o diminuto conhecimento relativo ao enquadramento legislativo e normativo e das medidas ativas de apoio à empregabilidade da PCDI. Observa-se a legitimação do papel preponderante do Estado neste processo, enquanto agente regulador da sociedade, catalisador, de participação e exemplo. É reconhecida a importância do psicólogo educacional no seio de uma organização. Os maiores obstáculos identificados à contratação da PCDI são: a fragilidade económica, a escassez de incentivos, pouco amadurecimento e sensibilidade da sociedade e do tecido empresarial.

**Palavra-chave:** Pessoa com deficiência e incapacidades, integração profissional, construção de carreira, empresa, psicólogo, pesquisa fenomenológica.

## **Abstract**

The present research aims to explore and understand perceptions of the subjective experience of Madeiran entrepreneurs who hired people with disabilities.

It is based on qualitative research of the phenomenological-empirical type, with the purpose of capturing the phenomena experienced by the different entrepreneurs and obtaining a final description with the essential and constant elements of this subjective experience, as it is perceived. For this reason, the individual attributions of meaning of the actors formulated discursively were valued. It was based on a multiple case study, and its intentional sample consisted of six participants. Semi-structured interviews were carried out to obtain the reports. The theoretical framework allowed us to base all research, discussion and reflection on the theme. Among the conclusions, it should be noted that, after school, the company constitutes an important context of psycho-education and the construction of personal and social identity, professional integration and career of the disabled person and its operationalization depends on the collaboration between both. The conviction is that employment emerges with a powerful psychological dimension and is a predictor of social inclusion and the quality of life of the disabled person. The lack of knowledge about the legislative and normative framework and the active measures to support the employability of people with disabilities is confirmed. It is observed the legitimation of the preponderant role of the State in this process, as a regulatory agent of society, catalyst, participation and example and recognized the importance of educational psychologist within an organization. The greatest obstacles identified for the hiring of people with disabilities are economic fragility, lack of incentives, little maturation and sensitivity of society and the business fabric.

**Key-Words:** People with disabilities, professional integration, career building, company, psychologist, phenomenological research.

## Índice

Introdução .....	1
Breve biografia da deficiência e incapacidade .....	4
Emprego como fator de inclusão social - Enquadramento e respostas .....	7
Instituições e iniciativas portuguesas de inclusão social .....	13
As lentes sociais da deficiência .....	16
Atividade profissional como autoconstrução humana .....	19
Empresa como espaço psico-sócio-educativo - A atuação do psicólogo educacional .....	23
Perceção dos empregadores acerca da integração da PCDI no mercado de trabalho – Meta-análise .....	25
Percurso metodológico .....	30
Objetivos e justificativa da investigação .....	30
Questões de investigação .....	31
Natureza da investigação e abordagem teórica .....	32
Participantes, instrumentos e procedimentos metodológicos .....	35
Análise e tratamento dos dados .....	38
Retrato dos participantes .....	38
Resultados e discussão dos dados da pesquisa .....	39
Descrição do sentido do todo para os participantes .....	39
Constituintes essenciais comuns aos participantes .....	42
Considerações finais .....	63
Referências bibliográficas .....	69
Anexos .....	80
Anexo 1. Guião semi-estruturado de entrevista fenomenológica .....	81

Anexo 2. Retrato dos participantes .....	83
Anexo 3. Transcrição das entrevistas .....	84

## **Lista de abreviaturas**

ACAPO - Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal

APPACDM - Associação Portuguesa dos Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental

APD - Associação Portuguesa de Deficientes

CERCI - Cooperativas de Educação Reabilitação de Cidadãos Inadaptados

CES - Conselho Económico e Social

CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

CIDEF - Centro de Inovação para Deficientes

CRPG - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia

INR - Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional

IEM - Instituto de Emprego da Madeira, IP - R.A.M.

ISCTE - Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

NEE - Necessidades Educativas Especiais

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial de Saúde

PAIPDI - Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências e ou Incapacidades

PCDI - Pessoa com Deficiência ou Incapacidade

UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

UE - União Europeia

UNRIC - Centro Regional de Informação das Nações Unidas para a Europa Ocidental

## **Introdução**

A complexa problemática das pessoas com deficiência e incapacidades e respetiva inclusão nas suas diversas perspetivas, social, económica, política, educativa, cultural, entre outras, assume, na sociedade portuguesa, uma posição fulcral, resultante de um debate alargado que ao longo das últimas décadas foi ganhando forma e expressão.

Os desenvolvimentos na consolidação e operacionalização de um novo panorama concetual de deficiência e incapacidade, através da criação de vários diplomas legais, permitiram compreendê-la enquanto produto da interação entre o sujeito e o ambiente e um atributo de responsabilidade social. Todavia, em pleno século XXI, é notório um enorme descompasso nos direitos recomendados, através de políticas públicas, e a práxis, sendo que é no âmago da própria sociedade, através dos diferentes fatores contextuais de natureza pessoal e ambiental, que se inscrevem e favorecem as maiores condições limitadoras para as PCDI.

A deficiência e em específico o emprego na deficiência é um fenómeno transversal, com reflexos nas diversas áreas da vida humana. Impõe, por parte de todos os atores político-sociais, públicos, privados e da PCDI, uma mobilização e uma responsabilidade em desconstruí-lo e reconstruí-lo. O que não tem sido tarefa fácil. As posições que se perfilham em torno desta questão são polémicas e divergentes, sendo inegável a necessidade de se refletir para melhor compreender este fenómeno nas suas diversas vertentes e para apresentar mudanças estruturais de conceção e perceção.

Uma dimensão estruturante de uma cidadania plena é a integração da PCDI no mercado de trabalho. Porém, os impactos da globalização e das mudanças socioculturais e demandas de produtividade e competitividade, marcam profundas diferenças e estruturas de oportunidades que registam condutas discriminatórias, acabando por afetar públicos mais desprotegidos, como é o caso das PCDI, segregando-as e excluindo-as (Parente, 1995). Apesar dos esforços para uma participação mais ativa no mercado laboral, o nível de

desemprego das PCDI continua a registar valores mais elevados, comparativamente aos da restante população, para eles contribuindo menores qualificações académicas (Monteiro, 2009, citado por Malhado, 2013).

As empresas, enquanto promotoras de normas e valores, e na qualidade de detentoras e consumidoras de conhecimentos, surgem como uma instituição de eleição e constituem-se verdadeiros espaços de influências comportamentais e de sistemas de representações sociais, aptas a colmatar eventuais falhas que se apresentem no sistema de ensino (Parente, 1995).

Enquanto socialmente responsáveis e espaços existenciais importantes para os seus colaboradores, as empresas devem romper com este circuito discriminatório, com repercussões negativas na qualidade de vida da sociedade e de si próprias. A sua missão éticossocial inclui a adoção de uma atitude consciente de promoção da diversidade e do pluralismo, mediante a oferta de oportunidades de emprego que visem a igualdade e o direito à diferença e à inclusão social. O estímulo à diversidade e à não-discriminação irá revigorar o respeito mútuo entre colaboradores e chefias, o reconhecimento e a capacitação das suas potencialidades individuais e o reforço à criatividade e cooperação, favorecendo a criação de um ambiente de vinculação e pertença. Estas práticas incrementarão a competitividade das empresas e refletir-se-ão de forma positiva no relacionamento com clientes e fornecedores, representado assim um fator crítico diferencial e de sucesso (Parente, 1995). Paralelamente, é nesta construção dialética, desenvolvimentista e construtivista de carreira, que a PCDI irá atribuir sentido à sua vida e construir-se enquanto cidadã.

Da inquietude com os dramas vividos entre portas pelas PCDI no acesso ao emprego e numa tentativa de contribuir para a difusão de conhecimento, reflexão e compreensão de um tema tão aliciante, mas pouco explorado no contexto madeirense à luz da Psicologia da Educação, e com o intuito de despertar a sociedade para esta questão e assim colaborar para

uma sociedade mais justa e solidária, radica o interesse em desenvolver este estudo e é sobre ele que as próximas páginas se vão ocupar.

Por estar imbuída de sentimentos, emoções, cognições, comportamentos e valores relacionais, a experiência constitui um evento subjetivo de construção e modificação do indivíduo e a percepção, um elemento crucial no estudo da essência da experiência (Schmitt, 1999, Merleau-Ponty, citados por Aguiar & Barbosa, 2013). É nesta perspectiva fenomenológica que se pretendeu estudar a essência da percepção das experiências vividas pelos empresários que empregaram PCDI. A ênfase está em compreender a experiência e o significado para quem a vê e que nela toma parte, através de critérios perceptivos de ordenação da informação. Pretende-se observar a realidade do ponto de vista do sujeito investigado.

Em termos de estrutura deste trabalho que pretende ser de diálogo com o leitor, começa-se por apresentar uma breve biografia acerca da deficiência/incapacidade, numa perspectiva temporal e contextual, seguindo-se um enquadramento da questão do emprego como fator de inclusão social, com enfoque na legislação de suporte e na atuação dos diferentes atores sociais. Sucede-se um tópico respeitante à descrição de instituições e de iniciativas nacionais de inclusão social e em específico de integração profissional da PCDI. O quarto ponto aborda as visões da sociedade face à deficiência e incapacidade e precede ao tópico que versa sobre a atividade profissional como meio de autoconstrução humana, aqui incluindo as teorias que a sustentam e o papel fulcral das empresas. Seguidamente fundamenta-se a questão da empresa como um espaço psico-sócio-educativo de relevo e depois são dedicadas algumas páginas à revisão literária acerca da percepção dos empregadores face à integração da PCDI no mercado de trabalho. Com uma componente mais prática, descritiva e interpretativa, procede-se à apresentação do percurso metodológico realizado e à análise, tratamento e discussão dos dados obtidos. Por último, são tecidas algumas considerações finais decorrentes das principais verificações a que a investigação

chegou, apresentadas as suas ideias-força, as suas dificuldades e limitações, e os desafios futuros à integração da PCDI no mercado de trabalho.

### **Breve biografia da deficiência e incapacidade**

Longe de uma definição homogénea e consensual e sob o olhar de diferentes posições e abordagens teóricas, o conceito de deficiência e a forma de olhar a PCDI tem evoluído e sido objeto de inúmeras perceções e representações sociais, de acordo com a época e com o tipo de sociedade onde se inscreve. Numa análise retrospectiva e histórica da investigação em torno da temática da deficiência e incapacidade, procurou-se enquadrá-la, caracterizando os contextos e as suas diferentes conceções, perceções e representações sociais a ela associadas.

Entre os povos primitivos e nas culturas antigas, a deficiência representava um impedimento à sobrevivência do seu portador, à preservação do seu grupo e ao desenvolvimento da sociedade que integrava. Na Grécia antiga, as PCDI continuavam a ser vistas como um problema social, todavia, mudanças de ordem social e política e avanços em diferentes áreas permitiram valorizar características como a beleza, a perfeição do corpo e as capacidades intelectuais, compondo a conceção da deficiência. Na antiga Roma e Grécia era praticado o infanticídio em crianças consideradas ‘inaptas’ para as lutas ou trabalho escravo.

Vistas como possuidoras de forças malignas, na Idade Média, integradas em manicómios, asilos ou orfanatos (séculos XVII e XVIII) e como perigos para a sociedade (início do séc. XIX), as PCDI eram estigmatizadas e colocadas ao abandono, à margem da sociedade, mediante programas institucionais de eugenia, permanecendo enclausuradas em espécie de búnqueres até perecerem. Só em finais do século XIX é que se assiste a uma tomada de consciência da necessidade de cuidados específicos e dados os primeiros passos no sentido de colmatar essas mesmas necessidades (Bautista, 1997, citado por Malhado, 2013).

Um marco importante para a atribuição de novos significados para as percepções e representações da deficiência e assim para a mudança de atitude em relação a estas pessoas foram as duas Guerras Mundiais, decorrente do aumento do número de pessoas com deficiência devido à mesma. Estas eram vistas como heróis. A partir daqui foram criadas estruturas de apoio a esta população e verificou-se o avanço na investigação e na tecnologia, que fez despoletar uma mudança de paradigma de entendimento acerca desta questão. Por esta altura foram criadas instituições especializadas no âmbito da educação, adaptadas às necessidades de cada tipo de deficiência, como forma de autonomização, reabilitação e capacitação profissional da PCDI (Ross, 2003, citado por Maia, Camino & Camino, 2011).

Com a proclamação da Declaração dos Direitos da Pessoa com Deficiência, em 1975, foi criada uma forma jurídica de reconhecer e proteger os direitos, e garantir o bem-estar e a reabilitação das pessoas com desvantagem física ou mental.

De forma a ampliar as dimensões conceituais de deficiência desenvolvidas de acordo com as perspetivas e conceções contexto-histórico-sociais onde se esculpem, e com o propósito de criar um modelo conceitual compreensivo da deficiência e respetivos impactos nos contextos familiares e sociais, a Organização Mundial de Saúde (OMS) adotou uma Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). Daqui resultou que funcionalidade e deficiência são compreendidas como ‘uma interação dinâmica entre problemas de saúde e fatores contextuais, tanto pessoais, quanto ambientais’ e que incapacidade ‘é um termo abrangente para deficiências, limitações para realizar, e restrições para participar de certas interações entre um indivíduo (com problemas de saúde) e os fatores contextuais daquele indivíduo (fatores ambientais e pessoais)’ (OMS, 2011: 4).

Com esta extensão do conceito, a deficiência passa a ser vista como um problema da sociedade e não individual, na medida em que é esta que não atende às especificidades características das diferenças e garante os direitos dos seus cidadãos (Sasaki, 2003, citado

por Maia, Camino & Camino, 2011). Assim, abre-se espaço para a PCDI experienciar-se como ‘si mesma’ e para, na aceitação da diferença, ir ao encontro do outro, numa lógica de inclusão social a vários níveis.

Todas as mudanças ocorridas, aliadas às recentes legislações e aos movimentos sociais emergentes, concorreram para um novo clima social e cultural, reunindo as condições necessárias para que a PCDI se integrasse na sociedade. Porém, mais do que integrar há a necessidade da sociedade promover uma adaptação para incluir as minorias, como é o caso das PCDI. Só uma sociedade inclusiva, adaptada e transformada à medida das necessidades e diferenças de cada um, é que as pode respeitar, considerar e permitir a igualdade de oportunidades (Hazard, Filho & Rezende, 2007, citados por Oliveira, 2012).

Uma breve referência ao panorama mundial revela a inquietante realidade desta que é a maior e mais heterogénea minoria do mundo. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2011), 10% da população mundial, 650 milhões de pessoas, apresenta algum tipo de deficiência ou incapacidade. Em Portugal, o seu número, de acordo com os recenseados em 2001, era de 634.408 indivíduos (CES, 2008). Segundo a OMS (2011), estes números estão a aumentar, em virtude do crescimento demográfico e dos avanços da medicina. Nos países cuja esperança média de vida é superior a 70 anos, cada indivíduo viverá com uma deficiência em média 8 anos.

Os dados relativos à relação entre deficiência e violência são igualmente desencorajadores: em certos países, 25% das deficiências decorrem de ferimentos ou atos de violência; as PCDI têm maior probabilidade de serem vítimas de violência e violação e menor hipótese de obtenção de intervenção policial, proteção jurídica ou cuidados preventivos. (OMS, 2011). O binómio deficiência e escolaridade é tão assustador quanto o anterior: nos países em desenvolvimento, 90% das crianças com deficiência não frequenta a escola

(UNESCO), sendo que a taxa de alfabetização mundial relativa aos adultos com deficiência ronda os 3% nos homens e 1% no caso de mulheres (disponível em <http://www.unric.org/pt/>).

### **Emprego como fator de inclusão social - Enquadramento e respostas**

Numa tentativa de compreender o ‘estado da arte’ da empregabilidade da PCDI como fator fundamental de inclusão social, deambulou-se por becos e ruelas da sociedade, perdeu-se e reencontrou-se, e percebeu-se que o sucesso da inclusão social das PCDI emerge no mais íntimo daquela. Está umbilicalmente relacionado com o pleno acesso e participação do indivíduo, independentemente das suas limitações, a todas as esferas da vida social (educativa, profissional, política, económica e cultural). O emprego não significa inclusão social, mas constitui um passo indispensável para esse processo (Veiga et al., 2014).

A integração da PCDI no mercado de trabalho é um direito e constitui um fator indubitável para a inclusão social, independência económica e consequente valorização e realização pessoal destes cidadãos, constituindo-se uma diretiva vital das políticas públicas sociais em todo o mundo (OIT, 1983; Gonçalves & Nogueira, 2012). O acesso ao emprego é uma forma de manifestação de cidadania, de participação e de igualdade de oportunidades, pelo que desempenha um papel fulcral na sociedade e a forma como esta se posiciona face à integração da PCDI espelha os princípios e os valores com que ela se rege. Esta integração deverá ser resultado de uma co-responsabilização entre o Estado, os empregadores, as organizações, as famílias e as próprias PCDI (Coelho & Ornelas, 2010; Lopes, 2008).

No contexto europeu constata-se que os Estados-Membros fixam as suas políticas de emprego orientadas para as PCDI, solidificadas em diretrizes da Estratégia Europeia para o Emprego. A Recomendação do Comité de Ministros dos Estados-Membros do Conselho da Europa – Uma Política Coerente para as Pessoas com Deficiência, adotada em 1992, aborda, pela primeira vez, a questão da orientação, formação profissional e emprego das PCDI.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o Plano de Ação do Conselho da Europa 2006-2015 para a promoção dos direitos das PCDI surgem como marcos importantes para a promoção dos direitos destes cidadãos. Os documentos traçam guidelines norteadoras da adoção de medidas que visam integrar as questões relacionadas com o emprego das PCDI nas políticas de emprego, assegurar o acesso à orientação, a formação profissional, a proteção contra a discriminação no emprego e progressão na carreira.

De acordo com as Recomendações do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre o Plano de Ação do Conselho da Europa (2006), para se promover os direitos das PCDI e a sua total participação na sociedade: melhorando a sua qualidade de vida na Europa de 2006-2015, “A melhoria da situação quanto ao emprego das pessoas com deficiência não só as beneficiaria, como seria proveitoso para os empregadores e para a sociedade, considerada no seu todo.” (p. 28).

Segundo a OIT (2011), cerca de 386 milhões de pessoas em idade ativa apresenta deficiência ou incapacidade, sendo que em alguns países o desemprego chega a registar os 80%. Números que dão que pensar.

Em território nacional são várias as políticas vigentes de integração socioprofissional corporizadas em diplomas que regulamentam programas e medidas, os quais se encontram listados e descritos no documento realizado no âmbito do Estudo “Modelização das Políticas e das Práticas de Inclusão Social das Pessoas com Deficiência em Portugal”, promovido pelo Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (CRPG), em parceria com o Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE). A destacar:

- Lei n.º 6/71 de 8 de novembro que publicou as bases alusivas à reabilitação e integração social das PCDI;

- Constituição da República, aprovada a 2 de abril de 1976 - extensa mudança no papel do Estado relativamente à proteção e ao apoio às PCDI;

- Emprego Protegido - Decreto-Lei n.º 40/83, de 25 de janeiro;
- Lei n.º 9/89, de 2 de maio - Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência - estabelece um quadro integrador no âmbito da problemática da deficiência;
- Decreto-Lei n.º 247/89, de 25 de agosto - delega no Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) os apoios e incentivos às PCDI;
- Diretiva 2000/78/CE de 27 de Novembro que determina o quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, assim como o programa de ação comunitário de luta contra a discriminação;
- Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto;
- Lei de Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência - artigo 26.º, Lei n.º 38/2004 de 18 de Agosto que estabelece a cota de até 2% de PCDI para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública;
- Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das Pessoas com deficiência, de 13 de dezembro de 2006, homologada pelo Governo português a 23 de Outubro de 2009;
- Programa de Apoio à Qualificação das PCDI - Decreto-Lei nº 290/2009, de 12 de outubro;
- Instituição da Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013 - visa a implementação de estratégias como sensibilização, formação e apoio à inserção socioprofissional e preservação do emprego das PCDI.

A sociedade civil, por sua vez, em articulação com os organismos político-estatais, tem-se mobilizado para intervir nesta matéria, numa demonstração colaboradora. Após 1974 foram criadas associações e cooperativas, de forma a responder às insuficientes estruturas de apoio às famílias de PCDI, como é exemplo as Associações Portuguesas dos Pais e Amigos

do Cidadão Deficiente Mental e as CERCI - Cooperativas de Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados (CES, 2008).

Também, enquanto socialmente responsáveis nesta questão, estão os municípios que, ao desenvolverem intervenções no espaço público para melhoria das acessibilidades, ao apoiarem logístico-financeiramente algumas coletividades locais e ao dinamizarem iniciativas sociais, culturais e recreativas, promovem a efetiva integração deste público (CES, 2008).

De igual modo, as empresas também têm assumido a sua missão no que à responsabilidade social remete, ao distribuírem o lucro da sua atividade pelos seus colaboradores e comunidade e ao canalizá-lo para iniciativas de apoio à PCDI (CES, 2008). Paralelamente, constituem-se como espaços socializadores e de aprendizagem alternativa, atuando como uma via impeditiva de exclusão das PCDI no mercado de trabalho.

Não obstante as políticas de integração socioprofissional em vigor e uma evolução no entendimento da problemática da deficiência, nota-se que há um longo caminho a percorrer. Em contexto europeu e contrastando com os objetivos delineados e os esforços realizados, continua-se a verificar a pouca expressão da inclusão da PCDI no mercado de trabalho. Os dados disponíveis revelam igualmente o diminuto contributo dos processos de reabilitação profissional para a obtenção de emprego das PCDI, em particular as com deficiência mental (Veiga et al., 2014).

Na conjuntura atual e segundo o Conselho Económico e Social (2008: 15) ‘os direitos do Homem inspiram medidas mais construtivas, objetivas, apropriadas, orçamentadas, avaliadas e progressivamente mais qualificadas’. Nesse sentido, postulam-se medidas baseadas e coordenadas mediante abordagens holísticas, arquitetadas com a participação e parceria de vários atores sociais, assumindo o Estado o papel de dinamizador e responsável pelas políticas coletivas (Veiga et al., 2014; CES, 2008).

Na análise das questões da integração profissional da PCDI é central o conceito de acessibilidade, pois ao usufruírem desta estão aptas a participar ativamente na sociedade (Santos & Gusmão, 2013). É importante que a sociedade e em particular as disposições urbanas, concebam um ambiente humanamente sustentável e de design universal, ajustando-se assim a um uso ampliado e polivalente dos seus meios e equipamentos, de modo a que qualquer cidadão (não só as PCDI, mas também crianças e idosos) possa ser autónomo e realizar-se pessoal e socialmente (CES, 2008).

O conceito de acessibilidade é bastante amplo, assumindo diversas facetas: arquitetónica (supressão de barreiras físicas), instrumental (supressão de barreiras nos instrumentos e ferramentas de trabalho), comunicacional (supressão de barreiras de comunicação interpessoal), metodológica (supressão de barreiras nos métodos de estudo, trabalho etc.), programática (alusivo a medidas públicas, normas e regulamentos) e atitudinal (preconceitos, estigmas, discriminação). Ocorre ao nível individual e organizacional e é determinado em qualquer circunstância e a cada interação (Fredman, 2001; Sasaki, 2006, citados por Silva, Alves, Ribas & Santos, 2010; CES, 2008).

Embora reconhecendo-se a melhoria na regulamentação concebida e a maior sensibilidade da sociedade na melhoria das acessibilidades, os dados permitem perceber que as práticas públicas e privadas são embrionárias, necessitando contínuas e melhoradas atualizações (CES, 2008).

Uma outra dimensão primordial na vida social, que compreende um recurso basilar para integração no mercado de trabalho, é a educação/escolarização. Embora os diplomas legais contemplem instruções para a promoção de uma educação inclusiva, que assegure a diversidade e individualização das estratégias educacionais, dos agentes educativos são ressoadas preocupações relativas à dificuldade em assegurar algumas das práticas inclusivas descritas nos referidos diplomas. Exemplo disso são a forma de execução da avaliação dos

alunos com necessidades educativas especiais (NEE), a ausência de estruturas e recursos humanos especializados e o deficiente conhecimento da realidade das NEE do aluno (CES, 2008).

O percurso educativo das PCDI tem-se mostrado sinuoso, determinando o acesso a oportunidades de emprego e a integração socioprofissional. Os dados disponíveis revelam que a deficiência e a incapacidade estão relacionadas com os baixos níveis de alfabetismo e de escolarização. As restrições com que a PCDI se depara no acesso à educação resultam na baixa escolaridade e na dificuldade adicional de ingresso no mercado de trabalho (Shimono, 2008; Schwarz & Haber, 2009, citados por Campos, Vasconcellos & Kruglianskas, 2013). Cerca de 21% das PCDI com idades entre os 25 e os 70 anos não finalizou o 1º ciclo do ensino básico e apenas 2% possuem ensino médio ou superior (CES, 2008). Os dados obtidos no estudo realizado em 2012 pelo Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, intitulado ‘O emprego das pessoas com deficiências ou incapacidades - uma abordagem pela igualdade de oportunidades’, corroboram esta informação, mostrando que estas pessoas apresentam tendencialmente menores habilitações académicas que a média dos restantes indivíduos (Gonçalves & Nogueira, 2012).

O Conselho Económico e Social (2008) expressa algumas recomendações relativamente à matéria de estratégia educativa inclusiva, de forma a minorar qualquer forma de discriminação e o acesso a uma cidadania plena. Nelas destacam-se a identificação clara das necessidades e recursos que possibilitem um adequado apoio à PCDI; a promoção de uma perspetiva multidisciplinar, particularizada, sensível e não burocrática da deficiência; a promoção do respeito e da liberdade de escolha pela criança com NEE e a sua família; o alargamento de estratégias inclusivas ao ensino superior; a formação de professores e técnicos especializados e o aprofundamento do diálogo entre os vários agentes educativos.

## **Instituições e iniciativas portuguesas de inclusão social**

Com o objetivo de garantir a igualdade de oportunidades, combater a discriminação e valorizar as PCDI, visando a promoção dos seus direitos fundamentais, mediante a fiscalização da aplicação da legislação em vigor, surgiu o INR, I.P - Instituto Nacional para a Reabilitação. Tutelado pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e dotado de autonomia administrativa, este organismo dispõe de um balcão de inclusão que informa, encaminha e orienta o cidadão, e da única biblioteca nacional especializada na área da deficiência e reabilitação, cuja documentação pode ser presencial e eletronicamente consultada. Promove programas e projetos envolvendo a comunidade académica, as autarquias, as várias entidades públicas e privadas e a sociedade civil, na sua missão.

A inclusão social das PCDI é igualmente o lema impulsionador de inúmeras associações que, especializadas em áreas específicas de intervenção, representam as PCDI e constituem recursos indispensáveis à mudança e à melhoria de políticas públicas.

Do lado das organizações vão sendo mais expressivas as iniciativas de responsabilidade social em matéria de deficiência e incapacidade, como é exemplo:

- o BPI, através do seu Prémio BPI Capacitar, promovido desde 2010, apoia em 500 mil euros projetos que visem a integração social e promovam a melhoria da qualidade de vida das PCDI;

- a Adecco Integra é outro projeto de responsabilidade social criado pela Adecco Portugal, que tem como missão a integração de PCDI no mercado de trabalho, através de um processo de sensibilização e mudança de mentalidades a nível empresarial e governamental;

- o Grupo Auchan Portugal, reconhecido em 2003 com um prémio de excelência pela integração profissional de PCDI, tem como política a integração de três a cinco PCDI em cada hipermercado e pelo menos um estágio em cada loja. Em parceria com a ACAPO e o Centro de Emprego de Faro, integraram num projeto desenvolvido, quatro pessoas invisuais

no balcão de informação/atendimento ao cliente, implementado através de uma aplicação informática (GRACE, 2005).;

- a BP em parceria com o Centro de Educação para o Cidadão Deficiente transformou alguns postos de abastecimento em núcleos de formação e integração profissional para PCDI (GRACE, 2005);

- a Galp Energia em associação com a CADIn – Centro de Apoio ao Desenvolvimento Infantil, promovem a integração de jovens e adultos com deficiência mental e/ou com perturbação do desenvolvimento em áreas de serviço da Galp Energia, mediante a escolha e adaptação dos locais e condições de trabalho, às tarefas a desenvolver (GRACE, 2005);

- a Groundforce Portugal, em parceria com associações como a APPACDM e o CIDEF promovem a integração de PCDI (GRACE, 2005);

- a ISS Servisystem, galardoada com o Prémio de Mérito Distrital por integração de PCDI, em 2005 apresentava nos seus quadros 20 pessoas com incapacidade superior a 60% (GRACE, 2005);

- a Nova Extral – Indústria de Alumínios, S.A., em colaboração com a CERCIFAF (Fafe), em 2005 contava com a colaboração de sete colaboradores com deficiência e/ou incapacidade (GRACE, 2005);

- A Símbolo Simbólico é uma empresa com sede no continente e com representação na Madeira, de fabrico de produtos artesanais em pele e cortiça, bijutaria e brindes, que promove a integração socioprofissional de PCDI.

Igualmente direcionados para a integração profissional da PCDI e para a supressão do preconceito estão os projetos ‘O talento não tem limites’, promovido pela Associação Salvador, em parceria com a Deloitte e Randstad e o ‘Sintra inclui’, promovido pela Câmara Municipal de Sintra e a Associação Pais em Rede. O primeiro, criado em 2015, visa a sensibilização da sociedade para a questão do emprego da PCDI e a desmistificação de

preconceitos relativos às reais potencialidades daquela, de modo a facilitar o estabelecimento de uma ligação com o perfil pretendido pelas entidades empregadoras. Ainda em fase piloto até dezembro deste ano, a segunda iniciativa dirige-se a jovens com idades iguais ou superiores a 17 anos de idade, que apresentem défice intelectual entre os 30% e os 70% e que estejam a finalizar ou já tenham finalizado a escolaridade obrigatória. Trata-se de uma iniciativa que, mediante o trabalho em rede, possibilite a autonomia destes jovens, atendendo às suas idiossincrasias, através de um processo de orientação vocacional, experiência profissional e respetiva adaptação e atribuição de subsídios às empresas, funcionando numa lógica de incentivo à sua total integração profissional.

O projeto Fragile, promovido pela Associação Vo'Arte, em parceria com a Estónia e a Noruega, fundamenta-se na experiência, na área da dança, com pessoas com deficiência visual, visando a troca de saberes e a promoção da sua integração nas artes performativas. Com objetivos similares está o grupo madeirense Dançando com a Diferença que, através da dança contemporânea inclusiva, procura contribuir para a modificação social da imagem das PCDI. Outro projeto madeirense inovador foi criado em 2013 e intitula-se HereWeGo – Accessible places everywhere. Trata-se de uma plataforma de turismo acessível que agrega toda a informação necessária num só local, com o objetivo de proporcionar a um turista com deficiência e incapacidades um conhecimento do seu destino de viagem de uma maneira mais próxima e informal.

No campo da investigação são vários as entidades e os projetos desenvolvidos e com resultados promissores na inclusão social da PCDI, a destacar: a Universidade de Aveiro (Tecnologias de Comunicação e acessibilidades), Universidade do Minho (Educação Inclusiva), Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (Acessibilidades e Engenharia de Reabilitação); Faculdade de Motricidade Humana, Instituto Superior Técnico (Ajudas Técnicas), Fundação Calouste Gulbenkian, Fundação Portugal Telecom e Vodafone

(PAIPDI, 2009). A APD em parceria com a MSD e a Escola Superior de Comunicação Social promovem o Prémio Dignitas que visa galardoar os melhores trabalhos jornalísticos subordinados ao tema da deficiência e inclusão social.

### **As lentes sociais da deficiência**

O foco no olhar a deficiência e a incapacidade traduz as condições gerais de vida, as políticas socioculturais e económicas, as perceções, representações e construções sociais que vigoram e assinalam diferentes épocas. É eco daquilo que é socialmente construído e como tal tem-se modificado ao longo dos tempos, tanto ao nível dos pressupostos que a permeiam, como das condutas nas quais se concretiza.

O maior obstáculo defrontado pelas PCDI reside nas representações que a sociedade partilha acerca da deficiência e incapacidade e estas mesclam mitos, crenças e modelos incoerentes que acabam por delimitar a imagem, muitas vezes desvalorizada e desvalorizante, que se tem destas pessoas, materializada e retratada em senso-comum (Veiga, 2006, citado por Maia, Camino & Camino, 2011). Atribuindo-lhes incapacidades e desvantagens, circunscrevendo as suas áreas de atuação e definindo-as como inaptas, a sociedade está a reproduzir uma doutrina discriminatória, de vazio de significação social, legitimando atitudes protecionistas ou de reprovação e violentas (Oliveira, Araújo & Romagnoli, 2006). As consequências segregadoras motivadas por este modo de pensar, sobretudo em determinadas áreas da vida e dos trajetórias individuais ao nível pedagógico e profissional, revelam a presença de situações onde é notória a marginalização, a exclusão e a débil qualidade de vida das PCDI (PAIPDI, 2009; Veiga et al., 2014).

Ainda assim, e perante discursos demissionistas e inércias conservadoras por parte de responsáveis sociais nesta matéria, impulsionam-se ações e medidas que visam intervir nos direitos de cidadania, inclusão, participação, responsabilização e coesão social. Baseadas no

reconhecimento de que a deficiência e a incapacidade são atributos originários das conjunturas idealizadas pelo contexto social e entendidos numa lógica bio-ecológica, reposicionam-se e empreendem-se novas políticas e práticas positivas que conduzam ao exercício de uma cidadania absoluta (PAIPDI, 2009).

É neste ciclo de paradoxos e resistências que nos deparamos que a deficiência e a incapacidade são lugares-comuns e onde a história, contada de distintas maneiras, se repete: a biografia das PCDI surge em estreita relação com a biografia das desigualdades sociais, corolário do preconceito e da discriminação a que estão sujeitas e que as conduz à exclusão social (Santos, 2014). Uma vez mais, as situações de exclusão social não resultam da deficiência em si, mas da forma como é socialmente construída, assim como as barreiras físicas, sociais e psicológicas (Oliveira, 2012).

Efetivamente e pese embora a escassa e pontual informação estatística relativa ao emprego das PCDI, os dados disponíveis permitem perceber que estas ‘encontram-se entre os ‘mais pobres dos pobres’ nas diversas sociedades” (Portugal et al., 2010: 14). Em idade ativa representam um sexto da população da UE, sendo a taxa de pobreza neste grupo 70% superior à média, decorrente, em parte, das delimitações existentes no acesso ao emprego (Gonçalves & Nogueira, 2012; COM, 2005; Estatísticas do Rendimento e das Condições de Vida na União Europeia, 2004). Outros estudos corroboram estes dados. O estudo levado a cabo pelo CRPG e o ISCTE (2007), apurou que a taxa de desemprego em Portugal é muito mais elevada para as PCDI, comparativamente à da restante população. Tal vem corroborar os dados disponibilizados pela OIT (2011, citado por Oliveira, 2012) que refere que a taxa de desemprego entre as PCDI é duas a três vezes superior às das não deficientes.

Os dados nacionais dos diferentes países não especificam quais as pessoas desempregadas que têm deficiência, mas os resultados disponíveis revelam que a maior parte das PCDI nem sequer está registada, nem tem oportunidade de conseguir o primeiro

emprego (Agência Europeia, 2002, citada por Oliveira, 2012).

Em contexto madeirense, os dados disponíveis revelam que no ano de 2015 foram empregues, através do Instituto de Emprego da Madeira, IP-R.A.M (IEM), 1500 pessoas, sendo que 6 destas apresentavam algum tipo de deficiência ou incapacidade. No primeiro semestre do ano em curso, o mesmo organismo governamental colocou 807 indivíduos no mercado de trabalho, registando 2 deles uma deficiência ou incapacidade. Para um universo de 22.777 indivíduos registados a 31 de dezembro de 2015 na base de dados do IEM, 240 deles apresentavam algum tipo de deficiência ou incapacidade. Em 30 de Junho deste ano assinalavam-se 263 PCDI desempregadas, num universo de 21.079 (informação facultada pelo IEM, IP-RAM).

Perante esta moldura social é importante que a sociedade capacite a PCDI e crie as condições sociais, fomentando naquela a consciência das suas circunstâncias, potencialidades e limitações, e promova a sua emancipação e autonomia para nela participar ativamente, algo que se traduz numa maior disponibilidade social para investir em recursos (financeiros, materiais e simbólicos) que promovam uma efetiva inclusão social.

A concretização destes preceitos irá obedecer à eficácia e eficiência da atuação das instituições com responsabilidades em matéria de reabilitação e inclusão social, a destacar o tecido empresarial. Este assume um papel relevante na inclusão social quando adquire o entendimento de que o processo de seleção e recrutamento não se pode focar na diferença que rejeita, mas em critérios de competências. O objetivo é oferecer oportunidades para que a PCDI possa desenvolver as suas habilidades, inserir-se numa rede de pertença e de reconhecimento (Veiga et al., 2014; IBDD, 2008; Batista, 2002, citados por Oliveira, 2012).

Paralelamente, devem as organizações preparar as PCDI para a vida extra-laboral, promovendo a sua autonomia (para decidir), autodeterminação (livre-arbítrio) e independência (controlo da sua vida), de modo a que sejam criadas idênticas oportunidades e

sejam enfrentadas idênticas escolhas na vida diária, que as pessoas sem deficiência ou incapacidades (Veiga et al., 2014).

### **Atividade profissional como autoconstrução humana**

Razões ligadas às controversas questões em torno do papel estruturante do trabalho, os novos modelos de administração e organização do trabalho, as renovadas relações laborais, o desenvolvimento do setor de serviços e as próprias mudanças gnosiológicas na Psicologia, desencadearam, a partir da década de 80, um maior interesse em investigar o significado psicológico do trabalho na vida de um indivíduo (Borges & Yamamoto, 2010, citados por Tette, Carvalho-Freitas & Oliveira, 2014).

Os contributos da investigação e o avanço dos conhecimentos científicos permitem constatar que o trabalho caracteriza-se por ser uma atividade de conotação psicológica, com efeitos sobre a saúde mental, ou seja, o trabalho apresenta-se como um importante fator na formação da conceção que cada pessoa tem de si e do mundo que a rodeia, não podendo dissociar-se da auto-estima, do reconhecimento social e da dignidade pessoal (Giordano, citado por Doval, 2006). A integração da PCDI no mercado de trabalho é entendida como uma condição decisiva na e para a inclusão social, independência económica e valorização pessoal (Gonçalves & Nogueira, 2012).

De acordo com o CES (2008), mais de 80% das PCDI reúne condições para integrar o mercado de trabalho, ainda que cerca de metade delas precise de algum tipo de apoio/tutoria no enquadramento diário laboral.

A atividade e a carreira profissional, encaradas neste estudo sob uma perspetiva marxista, assumem-se como manifestações criadoras e transformadoras do indivíduo, pois é através do trabalho (ato social), fundado na relação entre o indivíduo e o ambiente social, que aquele o transforma e à sociedade onde está inserido. A atividade profissional apresenta-se

assim como um elemento fulcral na constituição da realidade social, que se desenvolve e adquire novas premissas, determinadas pela transformação recíproca entre o homem e a natureza (Doval, 2006).

Nesta conformidade e como já referido anteriormente, surge o reconhecimento de que a deficiência é resultado da interação entre o sujeito e o seu contexto e não algo intrínseco ao próprio. Esta perspetiva oferece uma visão holística do conceito de deficiência e uma abordagem sistémica que possibilita um entendimento mais aprofundado sobre as suas raízes e permite perceber o papel central que a atividade laboral apresenta na vida e na autoconstrução humana (Borges, 1999; Coimbra, 2003, citados por Munhoz, 2010).

Todavia, em virtude de um contexto socioeconómico em constante mudança e de instabilidade profissional, as trajetórias individuais de carreira passaram a assumir um registo efémero, impondo ao sujeito maiores qualificações, polivalência, celeridade, adaptação e autonomia (Silva, 2002, Betz, 2008, Van Esbroeck, 2008, citados por Barros, 2010). Neste cenário em que vigora o modelo de volubilidade profissional e onde as competências técnicas, comportamentais/relacionais se tornam rapidamente obsoletas e sistematicamente renovadas, exigem-se novas medidas de gestão do emprego e estratégias de gestão flexível de recursos humanos, detentores de saberes-fazer, saberes-ser/estar e saber-aprender, que fomentem uma contínua capacidade de adaptação e aprendizagem (Parente, 1995).

Paralelamente, perante uma sociedade em que os ‘direitos indicativos’ já não se apresentam como determinantes da mudança, tem-se assistido a situações de marginalização e de exclusão social que acabam por afetar maioritariamente os grupos mais vulneráveis, como é o caso das PCDI (CES, 2008; Monteiro, 2009; Coelho & Ornelas, 2010). A compreensão desta situação impõe que as empresas, enquanto parceiros e agentes socioresponsáveis, partilhem com o Estado a responsabilidade de ultrapassar as fragilidades decorrentes da história e dos paradigmas colocados pelas novas estruturas económicas,

políticas e societárias. Cabe-lhes intervir na mudança de atitudes e comportamentos, para melhor antever e responder aos desafios que agora se apresentam (Parente, 1995).

A carreira laboral é concebida nesta investigação numa visão desenvolvimentista, contextualista e construtivista, e fortalecida numa perspetiva de life-span e life-space, assente numa construção dialética entre o sujeito e o meio (Herr, 2008; Taveira, 2011; Super, 1980).

O trabalho assume um significado cognitivo e subjetivo, por relacionar-se às crenças, valores e atitudes pessoais do sujeito e, simultaneamente, coletivo e histórico-social, na medida em que é no decurso das interações sociais e dos acontecimentos históricocontextuais que vão emergir (Borges, 1998, citado por Tette, Carvalho-Freitas & Oliveira, 2014).

Enquanto ser eminentemente social, o indivíduo tece as suas redes sociais, que vão funcionar como suportes sociais (emocional, instrumental e informacional) e permitir a construção e a manutenção da sua identidade pessoal e social (Cohen, 2010, citado por Tette, Carvalho-Freitas & Oliveira, 2014). Neste âmbito, as empresas têm vindo progressivamente a constituir-se verdadeiras forças de influência na vida dos sujeitos e as relações que se estabelecem em contexto de trabalho tendem a envolvê-los, fortalecendo estreitas ligações entre a estrutura empresarial e os seus colaboradores, ligações que transpõem a relação com o próprio trabalho (Freitas, 2000). Ao proporcionarem ao colaborador recursos, autonomia, visibilidade e reconhecimento, as empresas vão garantir esse suporte, nas suas várias dimensões (Rodriguez & Cohen, 1998; Rhoades & Eisenberger, 2002, citados por Tette, Carvalho-Freitas & Oliveira, 2014).

Savickas et al. (2009), referia que a construção da carreira e a construção de si (da própria pessoa) surgem em estreita relação, pois através de um projeto de carreira as pessoas atribuem significado ao sentido da vida que procuram. E essa construção de significado decorre na relação e da relação com os outros e com as experiências pessoais. A construção da carreira edifica-se no decurso das oportunidades que os contextos sociais e educacionais

proporcionam ou inviabilizam (Munhoz, 2010) e ‘visa auxiliar as pessoas a tornarem-se conscientes das formas como articulam os seus papéis salientes e os domínios de vida’ (Savickas et al., 2009: 16).

Neste campo e assumindo o trabalho uma centralidade na vida do sujeito e da sociedade, compete às empresas, enquanto instituições socializadoras, de construção de saberes e fazeres, a conceção e o desenvolvimento de projetos de formação/aprendizagem constante e permanente para os seus colaboradores, que vá ao encontro das suas especificidades, expectativas e aspirações, integrando-as sempre dentro de um projeto socioprofissional e de vida daqueles. Da análise como se constituem as competências cognitivo-comportamentais, torna-se possível definir as competências requeridas para a função e elaboram-se referenciais de formação específicos.

Conforme afirmam Ávila-Vitor e Carvalho-Freitas (2012), as empresas devem valorizar a diversidade humana, através de mudanças na estrutura e nos comportamentos dos seus colaboradores, o que trará implicações positivas nas perceções das PCDI acerca da sua contribuição no trabalho.

Esta visão sistémica, interativa, dialógica, de investimento e com significado para o colaborador vai trazer valor ao nível do capital de competências da empresa, constituindo-se vias para a motivação, interesse, empenho e comprometimento com o trabalho, competitividade e êxito da empresa (Parente, 1995).

## **Empresa como espaço psico-sócio-educativo - A atuação do psicólogo educacional**

Durante largas décadas o processo educativo foi encarado como uma prática exclusiva da instituição escola, porém, com as transformações contemporâneas e com a ideologia global de uma sociedade inclusiva e igualitária, consolidou-se a compreensão da educação e do processo de ensino-aprendizagem como um fenômeno multifacetado que ocorre em distintos locais, institucionais ou não. De forma formal ou não formal, escolar ou não escolar, a aprendizagem e o ensinamento são uma constante na vida do sujeito (Nascimento et al., 2010).

As empresas tornaram-se verdadeiras instituições sociais e socializadoras, cujo funcionamento da sua estrutura permite uma autonomia consistente para influenciar a sociedade. No seio delas produzem-se normas, valores, regras e toda uma dinâmica sociocultural própria com repercussões nos comportamentos, relações, percepções e representações sociais do indivíduo (Parente, 1995). Assumem um papel motor no sistema de transformação e desenvolvimento integral do colaborador, intervindo não só na formação de base, mas também na formação contínua. Constituem espaços de aquisição e enriquecimento das competências e estímulo à autonomia dos seus colaboradores, devendo por isso ser encaradas numa perspetiva de co-investimento conjunto (onde todos transmitem, ensinam e recebem conhecimentos) e de condição necessária para assegurar a produtividade, competitividade e compromisso social. A formação que aqui se adquire surge como complemento à educação académica e tal como esta, assume uma importante função de aquisição e desenvolvimento de competências de saber-ser/estar e fazer (Parente, 1995).

Esta prática pedagógica impõe a necessidade de um profissional habilitado com conhecimentos teórico-práticos na área do desenvolvimento humano, processos de aprendizagem e estratégias de ensino, cruciais a uma intervenção que vise a facilitação e a mediação das complexas relações interpessoais que ocorrem no seio de uma organização. O

psicólogo educacional reúne essas competências. O seu papel passa também por catalisar reflexões e conscientizar para os papéis que os diferentes colaboradores desempenham no interior da organização (Dias, Patias & Abaid, 2014).

Os processos de ensino-aprendizagem a realizar pelo psicólogo devem envolver ações que visem a prevenção e a promoção do desenvolvimento dos indivíduos (com ou sem deficiência ou incapacidade), atendendo às suas potencialidades. Para o efeito e adotando uma perspetiva bio-ecológica de desenvolvimento humano, é importante que o psicólogo conheça os indivíduos, os seus contextos e as suas histórias de vida, e perceba como estes se influenciam mutuamente (Dias, Patias & Abaid, 2014).

A sua intervenção deve ser ampla, contextual, considerando todos os fatores e envolvendo todos os intervenientes no processo educativo. Para isso, é importante que a sua atuação envolva um trabalho multidisciplinar, com planeamento, formação pessoal, orientação, coordenação e pensamento crítico em termos de conteúdos académicos e práticas profissionais (Dias, Patias & Abaid, 2014).

O processo de ensino-aprendizagem deve ser objeto inequívoco de negociação e participação entre empresa e colaborador, de forma a evitar resistências e posições de discórdia ou de conflito, impulsionadoras de consequências nocivas para os envolvidos. A fim de se conquistar um processo de (re)socialização bem sucedido na estratégia e na realização da empresa é imprescindível a adoção de uma política de participação, mobilização e diálogo social, capaz de integrar projetos profissionais e pessoais dos seus colaboradores. Este tipo de prática vai originar contextos de trabalho motivantes e de valorização das potencialidades individuais e coletivas e vai permitir a construção de trajetórias profissionais qualificantes e realizadoras (Parente, 1995).

É nesta perspetiva de simbiose entre o desempenho económico e o desempenho social que se vão construir e sedimentar identidades sociais e profissionais, pelo que se torna

imperativo que os empresários equacionem a diversidade dos seus colaboradores com primazia na sua agenda de responsabilidade social e que a encarem como insígnia do seu exercício. Atendendo ao papel que desempenham na vida das pessoas, cabe às empresas valorizar a diversidade e o pluralismo, reconhecendo e indo ao encontro de novos padrões assentes em relações socialmente mais justas e democráticas (Alli, 2000).

Enquanto espaço e objeto de formação e campo potencial e privilegiado de mudança, é imperativo que o tecido empresarial mantenha atualizadas e renovadas as suas competências humanas efetivas e potenciais, de acordo com as novas imposições do mercado (Parente, 1995).

### **Perceção dos empregadores acerca da integração da PCDI no mercado de trabalho - Meta-análise**

A conscientização por parte da sociedade acerca da vasta e complexa questão da inclusão social, através da integração profissional da PCDI, tem motivado um progressivo número de investigações e atuações, operando em distintas expressões, com diversos recursos (Mazzotta & D'Antino, 2011).

A investigação refere que a desinformação poderá originar desconhecimento sobre as reais capacidades, limitações, necessidades e expectativas da PCDI, constituindo uma das principais barreiras à sua inserção profissional (Ferreira, 1998, citado por Oliveira, 2012). Tal constatação é patente no estudo realizado por Freitas (2009), apurando que 21% dos participantes concebe a deficiência como um desvio à normalidade e que as PCDI deveriam exercer a sua atividade em serviços separados ou estarem institucionalizadas em posições próprias. Violante e Leite (2011) concluíram igualmente que há uma subestimação das reais potencialidades das PCDI, considerando-as limitadas e incapazes de desempenhar determinadas funções, e potenciais causadoras de problemas no ambiente de trabalho.

Oliveira (2012) também verificou que a sociedade contempla a PCDI como alguém desigual e incapaz. Silva (2013), identicamente, refere como obstáculos à criação de um mercado de trabalho inclusivo, a falta de informação sobre as reais competências das PCDI, o despreparo e as percepções dos empregadores face às PCDI e a não valorização da diversidade. Também Ribeiro e Dias (2009, citados por Tette, Carvalho-Freitas & Oliveira, 2014) concluíram que o desconhecimento das reais capacidades de trabalho e o preconceito em relação à sua capacidade produtiva, constituem os maiores entraves no acesso da PCDI ao mercado de trabalho. Segundo Haber (2015), os administradores das empresas possuem uma visão redutora e equivocada das PCDI, considerando-as menos produtivas e geradoras de custos decorrentes das acessibilidades.

Relativamente ao número de empresas que empregam PCDI, o estudo europeu realizado por Cavaco et al. (2008, citado por Oliveira, 2012) concluiu que 69% das pequenas e médias empresas nacionais não contratam PCDI. Visão partilhada por Karlinski (2008, citado por Oliveira, 2012), ao verificar que apenas 18% dos inquiridos possuem colaboradores com deficiência ou incapacidade, e por Oliveira (2012), referindo ser uma minoria de empresas a contratar estas pessoas. Também Violante e Leite (2011), na investigação desenvolvida, demonstrou que 80% dos participantes não possuía cotas na política de contratação das PCDI na sua empresa e que apenas 26% as empregava.

França, Pagliuca & Baptista (2007) referem que para os 32% de pessoas sem deficiência desempregadas contrasta os 52% de PCDI em igual situação face ao emprego. No entanto, as empresas cujos colaboradores manifestam algum tipo de deficiência ou incapacidade estão satisfeitas com o seu desempenho. No que a esta característica se refere, Freitas (2007, citado por Oliveira, 2012) concluiu que o desempenho das pessoas com deficiência não é inferior ao dos demais colaboradores e nem implica uma diminuição de vantagem competitiva para a organização. No estudo de Monteito et al. (2011), os

participantes afirmaram que as PCDI trabalham com uma eficiência acima do normal, ideia defendida por Tanaka e Manzini (2005, citados por Monteiro et al., 2011), que consideram que para compensar a sua limitação, as PCDI dedicam-se mais ao trabalho. Afonso & Santos (2008, citado por Romão, 2014) constataram igualmente que a qualidade do trabalho desenvolvido pelas PCDI origina grande satisfação dos empresários.

Na investigação levada a cabo por Doval (2006), constatou-se que os aspetos facilitadores para a contratação de PCDI são o bom desempenho aliado à qualificação e aos projetos/formações para estes colaboradores. A mesma pesquisa salienta como vantajoso na contratação destas pessoas, os bons resultados, o reconhecimento como socialmente responsável, o estímulo à diversidade, a dedicação e o empenho. Schwarz & Haber (2009: 22) também refere que ‘uma empresa que contempla a diversidade entre seus colaboradores adquire diferencial competitivo, pois, diante de mercados cada vez mais globalizados, saber lidar com as diferenças é fundamental para o sucesso e a sustentabilidade do negócio.’

No artigo realizado por Oliveira et al (2009, citados por Mourão, Sampaio & Duarte, 2012) concluiu-se que os progressos e a preocupação em garantir à PCDI o acesso ao mercado de trabalho são notórios, embora se verifique discordâncias nas estratégias de emprego relacionadas às singularidades de cada contexto. A pesquisa propõe que se adote uma nova conceção de deficiência e sugere uma reflexão acerca das medidas políticas a serem implementadas para uma efetiva participação das PCDI no mercado de trabalho. O estudo promovido por Leão & Silva (2012) ressalva a importância de centrar as práticas de gestão interna nas diferenças e nos aspetos subjetivos das experiências do colaborador com deficiência ou incapacidade.

A investigação de Carvalho-Freitas et al. (2010, citados por Mourão, Sampaio & Duarte, 2012) apresentou ações de integração da PCDI ao grupo de trabalho, de conhecimento dos valores da empresa pelas próprias PCDI. O mesmo estudo demonstrou

uma relação positiva entre as estratégias de socialização individualizadas e a percepção de ações de adequação das práticas e condições de trabalho para as PCDI.

Ainda no que a ambientes com suporte ao trabalho remete, a investigação refere que é possível aumentar o desempenho e a qualidade de vida das PCDI, investindo na adequação ao ambiente e na formação contínua. Igualmente relevante para a facilitação ao processo de inclusão da PCDI no mercado de trabalho e respetiva produtividade, está o papel dos gestores, o suporte vocacional e a forma de organização do trabalho (Chalmers, 2004; Garcia-Villamizar, Wehman & Navarro, 2002; Parr & Hunter, 2013, citados por Leopoldino, 2016).

O estudo de Lee, Abdullah e Ching Mey (2011, citados por Mourão, Sampaio & Duarte, 2012) forneceu reflexões interessantes quanto a medidas que podem ser implementadas no sentido de melhorar a taxa de emprego das PCDI, nomeadamente a revisão e atualização constante da formação profissional dispensada a estes cidadãos, por parte do Estado e das instituições envolvidas, no sentido de aproximar a formação das reais necessidades do mercado. A mesma pesquisa empírica permitiu revelar que os padrões de autodeterminação (otimismo, confiança, resiliência, honestidade e franqueza) são traços favoráveis à empregabilidade das PCDI.

Os resultados da pesquisa implementada por Mourão, Sampaio e Duarte (2012) permitem concluir que o trabalho é um meio de construção da cidadania da PCDI e modifica a forma como essa pessoa é vista pelos seus familiares, sociedade e próprios, com reflexos visíveis sobre a auto-estima, autonomia e reconhecimento social. Os dados do estudo mostram ainda que o trabalho promove a independência e a valorização da PCDI e que a colocação seletiva poderá motivar a aproximação daquela ao mundo empresarial, o que vai permitir atuar sobre as reações discriminatórias existentes e prepará-las para assumirem responsabilidades de forma gradual.

O estudo de Silva (2013) revela que a inclusão da PCDI no mercado laboral surge associada a uma melhor qualidade de vida, possibilita a concretização das capacidades dos autistas, promove a independência financeira e a satisfação pessoal. O mesmo estudo conclui que a inclusão no trabalho promove a integração social e o acesso a locais públicos de cultura, educação e lazer.

Violante e Leite (2011) concluíram que os entrevistados consideram que a falta de adaptações sociais dificulta a participação e ingresso da PCDI no mercado de trabalho, cabendo à sociedade o papel de promoção dessas mesmas adaptações. Os resultados obtidos no estudo desenvolvido por Lopes e Rodrigues (2015) revelam que é importante impulsionar oportunidades de emprego à PDCI de forma a promover a sua realização pessoal, profissional e integração social. Os dados permitem ainda perceber que há todo um trabalho a desenvolver, no sentido de apoio financeiro e técnico ao nível do acompanhamento, planeamento e inserção destas pessoas no posto de trabalho.

Uma conclusão a que chegou o estudo realizado por Pereira e Passerino (2012) foi a falta de escolaridade como fator determinante na exclusão da PCDI. No estudo desenvolvido por Bahia e Schommer (2009, citados por Bahia & Schommer, 2010) verificou-se que a motivação para contratar PCDI pauta-se pelos incentivos governamentais ou obrigações legais, valores pessoais e visão estratégica. Os dados coletados na pesquisa desenvolvida por Silva (2013) inferem igualmente que a lei de cotas é o principal meio de inclusão das PCDI no mercado de trabalho e que é diminuto para promover ou favorecer essa inclusão.

## **Percurso metodológico**

### **Objetivos e justificativa da investigação**

Partindo da premissa de que o conhecimento sustentado na prática é, talvez, o melhor meio para se conhecer a realidade e para se adotar as melhores estratégias de atuação, este estudo propõe-se a captar e analisar as vivências e respectivas percepções dos empregadores madeirenses face à integração da PCDI e o seu contributo na construção de si (da sua identidade) e da sua carreira.

Foi impulsionado pelo interesse pessoal e pela curiosidade científica própria de uma aprendiz de psicologia e pela constatação da escassa investigação no domínio da Psicologia acerca da integração profissional da PCDI, nomeadamente na Madeira. A atenção para este assunto foi igualmente despertada pela sua delicada compreensão, por ser uma temática envolta em paradoxos e por haver manifesta ausência de debate público sobre o tema e resistência à aplicação das leis (Garcia, 2002, citado por Bezerra, 2013).

Sendo o empregador o lócus fulcral desta discussão, esta investigação pretende conhecer melhor as percepções da experiência vivida e comum a cada um dos atores, de ter colocado na sua empresa um colaborador com deficiência e/ou incapacidade. As diferentes configurações dessa experiência, comum a todos os participantes, constituir-se-ão na essência dessa experiência vivida (Moreira, 2010, citado por Siani, Correa & Casas, 2016).

Torna-se igualmente importante conhecer como se posicionam os participantes face à promoção da integração socioprofissional da pessoa com limitações funcionais que lhe são próprias, mas com iguais oportunidades, direitos e deveres do que qualquer cidadão, numa sociedade em que o desemprego regista a maior taxa percentual do país.

Apoiando-se nestas considerações, a investigação irá perseguir os seguintes objetivos:

(a) produzir e difundir conhecimento, reflexão e compreensão da temática em estudo;

(b) contribuir para uma melhor consciência social sobre a deficiência, no que a estereótipos, preconceitos, direitos, não-discriminação, igualdade de oportunidades e reconhecimento de competências, remete;

(c) constituir-se uma ferramenta útil no planeamento da atuação das organizações;

(d) e colaborar na fundamentação e adoção de medidas/decisões políticas.

Mais especificamente, este estudo visa:

(i) conhecer e analisar as vivências e perceções dos empregadores madeirenses acerca da integração profissional da PCDI e os aspetos influentes nesse processo;

(ii) compreender a influência/intervenção do sistema educacional no panorama geral das intervenções de carreira e na integração socioprofissional;

(iii) perceber em que medida a escola promove oportunidades para que a PCDI desenvolva habilidades ou competências-chave a serem utilizadas no planeamento da carreira, capacitando-a para a sua integração socioprofissional;

(iv) compreender de que modo a integração profissional/experiência em contexto laboral contribui e potencia a construção da carreira, de si e da vida pessoal;

(v) identificar novas estratégias que facilitem a integração profissional da PCDI e a minimização da exclusão social.

### **Questões de investigação**

Uma característica intrínseca à realidade social é justamente o seu dificultoso acesso ao investigador, razão pela qual se constroem interrogações acerca dela. As questões abertas e gerais que se propõem a nortear o esforço de compreensão e a produção teórica resultante dos dados a colher são:

(1) Como é que os empregadores experienciam e percecionam a integração profissional da PCDI?

- (2) Como é que os empregadores atuam para responder às idiossincrasias da PCDI?
- (3) Como é que os empregadores concebem o papel do sistema educativo no desenvolvimento da carreira e na integração socioprofissional da PCDI?
- (4) Como é que os empregadores percecionam o seu papel enquanto co-constructores da carreira da PCDI, do próprio enquanto pessoa e da sua vida pessoal?
- (5) Como se posicionam os empregadores face à possibilidade de colaborarem na educação para a carreira e/ou no desenvolvimento de uma atividade profissional dos estudantes madeirenses com deficiência e incapacidades?

### **Natureza da investigação e abordagem teórica**

Após um levantamento rigoroso de informação científica que justificasse o tema em estudo, verificou-se um campo ainda timidamente investigado no contexto da pesquisa nacional e, em particular, na Região Autónoma da Madeira. Este facto tornou-se num fator motivador para o desenvolvimento de um estudo pioneiro num campo que constitui um estímulo para a pesquisa psicológica. Deste modo, este trabalho apresenta um cariz exploratório-descritivo, admitindo (re)desenhar conceitos, enquadrar o fenómeno à luz de fundamentação teórica de suporte e criar novas possibilidades e leituras do mesmo.

Atendendo à natureza social, dinâmica e complexa da realidade em análise, a mesma assume uma orientação qualitativa, por possibilitar explorar, valorar e compreender a essência da experiência vivida e os significados subjetivos, representados de forma narrada pelos atores, ‘(...) a respeito de como vivem, constroem seus artefactos e a si mesmos, sentem e pensam.’ (Minayo, 2013: 57). A pesquisa qualitativa permite alcançar o lugar do diálogo, o lugar da busca do sentido atribuído a determinado objeto, o lugar de construção e reconstrução de ideias, conceitos e paradigmas e o lugar onde nasce o compromisso entre investigador-investigado em abraçar a totalidade de um fenómeno (Holanda, 2006).

Compartilhando da frase de Herbert Blumer (1969: 33, citado por Flick, 2005), “a posição de partida do cientista social e do psicólogo é sempre a mesma na prática: a falta de familiaridade com o que está a acontecer na dimensão da vida escolhida para estudo”, a presente investigação recorreu a estratégias pragmáticas, sistemáticas e fundamentadas em experiências. Com efeito, e atendendo aos objetivos que a fundamentam, esta investigação assenta numa abordagem teórico-fenomenológica, cujo objetivo é a descrição da estrutura total/essência da experiência vivida (analisar a experiência vivida, na sua forma original, sem a interferência de conceitos pessoais ou teóricos) e os significados que a essa experiência tem para os sujeitos que a vivenciam (e que vão potenciar a sua perceção). Parte-se da realidade do sujeito, visando a sua compreensão. A compreensão fenomenológica desdobrar-se numa vertente filosófica, centrada no pesquisador, que é quem comanda a análise do fenómeno até obter a sua essência, e na vertente empírica, baseada na análise dos relatos acerca da experiência vivida (Siani, Correa & Casas, 2015).

Sendo os fenómenos matérias de atos intencionais apreendidos pelo sujeito através de ações de perceção e constituindo-se esta a expressão que é perceptível à consciência e que engloba todas as formas de estar consciente de algo, qualquer sentimento, desejo ou vontade, a fenomenologia é concebida como a base ou o ponto de partida para o conhecimento. Os fenómenos antecedem às teorias e aos conceitos, sendo dados imediatos, primários e de natureza própria (Moreira, 2002, citado por Siani, Correa & Casas, 2015).

Na fenomenologia, a intencionalidade da consciência, percebida como o rumo da consciência para compreender o mundo, é o ponto fundamental, na medida em que é através da análise destas vivências da consciência que o investigador poderá entender como se produz o sentido do fenómeno e chegar à sua essência. O meio para garantir uma descrição mais fidedigna do fenómeno é a redução fenomenológica, concebida através do processo de variação eidética, que consiste em supor todas as variações possíveis do objeto em estudo,

com o propósito de se reconhecer os componentes do objeto que não se alteram e que definem a essência desse mesmo objeto (Martins, 1992; Dartigues, 1973, citados por Siani, Correa & Casas, 2015).

A trajetória do método fenomenológico consiste, em primeiro lugar, em definir a região de investigação e apreender o sentido geral da história narrada, espelhando a consciência consciente do empregador (Poupart, Deslaurieres, Groulx, et al., 2012, citados por Siani, Correa & Casas, 2015). Seguidamente e de forma a obter uma análise mais aprofundada tematizam-se os dados da descrição, mediante a criação de unidades de significado (resultantes de uma leitura-releitura dos dados) e focaliza-se nas fontes pré-reflexivas do tema, a fim de expressar o significado nela contido – unidades de sentido. A transformação das unidades de significado em expressões de natureza psicológica deve ser explícita do significado psicológico das descrições realizadas pelo participante. Por último, procede-se à interpretação fenomenológica que consiste em avaliar hermeticamente o fenómeno, ou seja, reduzir o fenómeno até se atingir o seu âmago, determinando a estrutura geral dos significados psicológicos invariantes (Giorgi & Sousa, 2010).

Deste modo, a pesquisa surge a partir da conceção de um design de investigação flexível, sem um delineamento escrupuloso, não existindo uma orientação prévia na definição das partes que compõem o projeto de pesquisa fenomenológica. A delimitação da pesquisa ocorre de modo progressivo ao longo do processo de investigação (Amatuzzi, 2009 e Gil, 2010, citados por Siani, Correa & Casas, 2015).

## **Participantes, instrumentos e procedimentos metodológicos**

O procedimento que determinou a génese do conhecimento obtido no presente estudo foi o método de estudo de caso, pois permite analisar com intensidade e profundidade diversas facetas do mesmo fenómeno. A modalidade de estudo de caso manifestou ser a mais adequada para a natureza desta investigação e propõe-se, através da aplicação de técnicas narrativas, descrever, explicar e analisar o fenómeno (Stake, 2005; Serrano, 2004).

Atendendo aos objetivos da investigação e focando na sua tipologia, trata-se de um estudo de caso coletivo, pois utiliza vários casos para, através da sua comparação e convergência, adquirir uma compreensão mais profunda sobre o fenómeno em estudo (Stake, 2005). Trata-se de um estudo de caso transformador, pois permite expressar e analisar a realidade social e favorecer a tomada de decisões profícuas à sua melhoria (Serrano, 2004).

Sendo as medidas ativas de emprego dirigidas às PCDI uma responsabilidade do IEFP, organismo que trabalha em rede com os centros de reabilitação profissional (Gonçalves & Nogueira, 2012), o estudo teve como campo empírico as entidades empregadoras da ilha da Madeira que no ano de 2015 e no primeiro semestre de 2016 integraram profissionalmente PCDI, inscritas no IEM, IP-RAM. O foco principal desta investigação recai nestas entidades, na sua vivência intencional e nas suas perceções. Trata-se de uma amostra intencional, na medida em que o grupo de entrevistados foi escolhido por representar particularmente bem o fenómeno em estudo.

Para a operacionalização da investigação recorreu-se a um conjunto de instrumentos de descrição, análise e interpretação dos processos de intervenção. Por assumir um papel vital na pesquisa científica e em particular na investigação em educação, e por representar a técnica de recolha de dados mais adequada para obter grande riqueza informativa e assim uma compreensão intensa, holística e contextualizada do caso em estudo, utilizou-se a entrevista fenomenológica. Pela versatilidade, flexibilidade e espontaneidade que lhe são

características, a entrevista cumpre um papel estratégico para desvendar aspetos das vidas individuais e experiências íntimas/pessoais e respetivas significações, porque imerge na profundidade dos elementos em análise (Giorgi & Sousa, 2010). A opção pela entrevista semi-estruturada irá permitir revelar novos significados através da formulação de novas perguntas que se apresentem pertinentes (Souza & Guedes, 2012, citados por Siani, Correa & Casas, 2016; Quivy & Campenhoudt, 2005).

Na preparação da entrevista teve-se em atenção a descrição do perfil do entrevistado, léxico claro, perceptível e rigoroso; elaboração de questões abertas e de acordo com a temática e com os objetivos propostos. As entrevistas foram individuais, presenciais e do tipo semi-estruturado, com recurso a um guião de base, que permitiu suscitar tópicos e orientar o participante para os temas subjacentes aos objetivos da investigação. A opção pelas entrevistas semi-estruturadas versa por ser uma técnica vantajosa, na medida em que é flexível e maleável na sua utilização, atribui maior liberdade ao entrevistado para falar sobre as questões que lhe são colocadas, permitindo a recolha de informações mais precisas sobre o tema (Quivy & Campenhoudt, 2005).

A pesquisa dividiu-se em três momentos, constituindo o primeiro a submissão do projeto de tese ao Colégio Universitário para apreciação e decisão. Posteriormente foi contactado o IEM, IP-RAM, no sentido de explicitar os objetivos, instrumentos e procedimentos da investigação e solicitar a sua colaboração na intermediação de contacto com os participantes neste estudo e na autorização e disponibilização de dados estatísticos para fins de pesquisa. Por último, procedeu-se ao contacto com os sujeitos de investigação para informar dos objetivos da entrevista e garantido o sigilo e confidencialidade; obter a adesão e o consentimento dos mesmos para participar na investigação, através da realização da entrevista; e agendar data, hora e local para a sua realização.

Dos sete sujeitos contactados, seis acederam a realizar a entrevista com recetividade e interesse em colaborar na investigação, sendo que uma entidade desconfirmou que o colaborador em questão apresentava qualquer tipo de deficiência ou incapacidade.

As entrevistas decorreram na sede da empresa de cada participante, revelando-se locais adequados à sua realização (reservados, apropriados e sem interrupções). O tempo de duração média das mesmas foi de 60 minutos. As entrevistas percorreram as seguintes etapas: pedido de autorização para gravação áudio, assegurando o seu anonimato e confidencialidade; enunciação e adequação de estratégias, conduzindo a entrevista no sentido dos objetivos propostos; permissão ao participante de seguir a sua linha de pensamento e de verbalizar as suas ideias/opiniões de acordo com os temas propostos ou relacionados com os objetivos da entrevista; agradecimento da disponibilidade e colaboração, enaltecendo a importância do seu depoimento na realização da investigação.

De forma a legitimar o processo de investigação e concluídas as entrevistas, procedeu-se à sua transcrição integral de forma a apreender as expressões e os significados atribuídos pelos entrevistados às suas experiências e assim possibilitar a análise segundo o método fenomenológico de investigação em psicologia (Gioirgi & Sousa, 2010). A transcrição das entrevistas fez um total de 136 páginas, com uma média de 23 páginas por entrevista, embora variando entre um mínimo de 15 e um máximo de 29. Após a transcrição das entrevistas, as mesmas foram devolvidas aos participantes, com o intuito de confirmarem a informação nela contida e de possibilitar-lhes algum aditamento que se mostrasse relevante.

As técnicas do member cheking e a transcrição verbatim permitiram reduzir a presença de interpretações enviesadas, adquirir o feedback dos atores no estudo e maior confiança na interpretação e credibilidade dos dados (Onwuegbuzie & Leech, 2007).

## **Análise e tratamento dos dados**

O método de análise de dados é essencial na investigação qualitativa, porém aparece relatado e estruturado nos manuais de referência de forma pouco explícita, pelo que deverá ser concretizado de forma flexível, procurando sempre garantir a sua coerência, sistematização e transparência (Elo & Kyngas; Graneheim & Lundman, 2004; Schilling, 2006; Yin, 2009; Creswell, 1998, citados por Araújo, 2010).

Para a análise dos dados partiu-se dos quesitos que nortearam este estudo e que se pretendeu operacionalizar através da entrevista, para posterior apresentação de resultados da análise e da interpretação dos dados. As páginas que se seguem são dedicadas ao enquadramento dos dados, iniciando com a caracterização geral dos participantes, seguindo-se os passos realizados para a interpretação e análise dos dados.

**Retrato dos participantes.** De forma a assegurar o seu anonimato, os participantes foram identificados por uma letra P, de participante e por um algarismo, de forma a diferenciá-los. Como referido anteriormente, participaram na pesquisa 6 representantes de empresas madeirenses, 5 do género masculino e 1 do género feminino, com idades compreendidas entre os 44 e os 61 anos à data da recolha dos dados. As suas habilitações académicas variaram entre o 4º ano e a licenciatura (Anexo II).

Para a interpretação e análise dos dados da pesquisa seguiram-se os seguintes passos:

1. Sentido do todo - visou estabelecer o sentido da experiência na sua globalidade, ou seja, descrever e apreender genericamente as descrições narradas pelos seis participantes.
2. Discriminação das unidades significativas com base numa perspetiva psicológica e focada no fenómeno em estudo - consistiu em reduzir o fenómeno, ou seja, repartir o todo em partes, de forma a facilitar uma análise mais profunda. Neste passo foram identificados, individualmente, em cada depoimento, as unidades de significado, ou seja, os trechos do

discurso que respondiam à pergunta do pesquisador. Aqui o examinador interpretou e analisou cada um dos discursos individualmente, através de uma análise ideográfica, descrevendo, ainda na linguagem do sujeito, como o fenômeno se manifesta ao participante e como efetivamente existe. Após essa análise e após obtenção de todas as unidades de significado de cada um dos discursos, reuniram-se em cada discurso as asserções convergentes. Trata-se da análise nomotética, que visou a compreensão do conjunto das proposições extraídas de todos os relatos, de forma a construir resultados e clarificarem-se os invariantes do fenômeno estudado, a sua essência, ampliando assim a sua discussão e visão.

3. Transformação de expressões informais do sujeito em linguagem psicológica – através da análise nomotética transitou-se da visão individual para a estrutura psicológica real, ou seja, expressou-se o sentido psicológico compreendido nas unidades significativas.

4. Síntese das unidades significativas transformadas numa declaração consistente da estrutura do aprendizado - é no confronto das proposições reveladoras de todos os depoimentos que se estabeleceu comparações, convergências, divergências e idiosincrasias e foi possível agrupar as unidades e formar categorias (abertas, por permitirem interpretações diversas) a serem traduzidas na e para a construção dos resultados.

### **Resultados e discussão dos dados da pesquisa**

Para a apresentação dos resultados, os mesmos foram ilustrados através de excertos de texto dos participantes e discutidos à luz da investigação de suporte.

**Descrição do sentido do todo para os participantes.** As descrições dos participantes acerca das percepções das suas vivências foram, em alguns assuntos, concordantes, revelando graus de semelhança em determinadas passagens das suas narrativas, ainda que expressas de forma peculiar e autêntica. Os participantes, de uma forma geral, revelam que a deficiência e a incapacidade e o seu portador, são objeto de inúmeras representações sociais, precedidas e

refletidas por um conjunto de concepções e mudanças históricas, contextos sociais e políticos, que durante longo período a segregou e excluiu.

Ainda que cientes dos progressos ao nível do dispositivo legal, das práticas da sociedade civil e dos esforços de otimização de recursos desenvolvidos em termos sociais e educativos, no âmbito da contratação das PCDI, admitem a existência de bloqueios de várias ordens, para se refletir esta realidade de forma dialética, crítica e de respeito à diversidade. Reconhecem que perpetua o estigma, ladeado pelo preconceito e por infundadas crenças acerca das reais potencialidades da PCDI. Estas crenças surgem impregnadas nas ideologias e nos comportamentos culturais e promovem a desqualificação e desvalorização da PCDI. Isto, na opinião dos participantes, impõe a necessidade de discutir, de forma concertada, refletir e envolver a comunidade para estas questões.

São várias as pesquisas que se deparam com idênticas conclusões. A falta de conhecimento e informação são reprodutoras do estigma; o preconceito em relação à capacidade produtiva das PCDI é uma realidade; e a necessidade de consciencialização da sociedade para estas questões é algo que não pode esperar (Nascimento, Bahia & Cunha, 2007; Toldrá, 2009; Santos, Maciel & Baggio, 2014, citados por Rissi & Fante, 2015).

As descrições dos entrevistados quanto ao conhecimento das medidas de apoio e incentivos do Estado no que à empregabilidade da PCDI se refere, apontam para um notório alheamento, não inviabilizando, em alguns casos que fossem tecidas críticas ao seu papel, enquanto regulador da sociedade e modelo de conduta. Ainda, consideram que os apoios e os estímulos estatais podem servir de alavancas, mas são insuficientes para uma maior abertura da sociedade civil e do tecido empresarial em específico, para a integração da PCDI no mercado de trabalho, aqui reconhecendo a dimensão pessoal, de evolução cívica e de mentalidade, para a sua real concretização.

Embora reconhecendo a empresa como um agente (complementar à escola) psico-educativo, de transmissão de conhecimentos, experiências, normas e de estabelecimento de relações interpessoais, os participantes atribuem primazia ao papel da escola, enquanto detentor de primordial importância na vida em sociedade e ambiente de excelência no processo de ensino-aprendizagem. Todos referem que a escola constitui o principal agente educativo na formação da PCDI, por dispor de apoio e experiência de pessoas vocacionadas para esse processo e, deste modo, promoverem o seu desenvolvimento e contribuir para seu o percurso profissional e de carreira. Foi notório a total disponibilidade dos participantes para colaborar com a escola, no sentido de com ela promover uma integração profissional dos alunos com deficiência e/ou incapacidades

De um modo geral verificou-se que a questão da responsabilidade social apresenta alguma importância na empresa, embora de forma um tanto ou quanto diluída, não sendo assumida nem abordada de forma totalmente integrada e continuada, podendo eventualmente ser mais apreciada se outras necessidades da empresa forem contempladas.

A conjuntura económica atual é referida como um ingrediente importante para a contratação da PCDI. Rentabilidade, lucro e polivalência são palavras sonantes no discurso dos participantes. A limitação trazida pela PCDI poderá condicionar o desempenho de funções diversificadas, delimitando a sua atuação a funções específicas.

Os participantes admitem que a empregabilidade da PCDI na sua empresa decorreu de um processo de seleção e recrutamento tipicamente habitual e que a maior motivação para a sua contratação resultou essencialmente da disponibilidade apresentada para o trabalho, aliada, em alguns casos, às competências demonstradas. Foi unanimemente reconhecido o papel do psicólogo como profissional qualificado e mais bem preparado para melhor integrar e orientar a PCDI no local de trabalho.

**Constituintes essenciais comuns aos participantes.** Ao longo das 6 entrevistas fenomenológicas realizadas, destaca-se a existência de 10 constituintes essenciais, nomeadamente: conjuntura económica, incentivos, evolução cívica como fatores determinantes para a contratação; emprego como preditor da inclusão social e qualidade de vida; escola como agente educativo privilegiado; atitude colaborativa com a escola; Estado como exemplo e responsável; diminuto conhecimento das políticas sociais de apoio à empregabilidade da PCDI; empresa como espaço psico-educativo e co-construtor da carreira e da vida; valorização da atuação do psicólogo na empresa; receptividade para contratações futuras e importância do presente estudo.

Os dados que se seguem serão apresentados através de excertos de texto selecionados, procurando descrever e especificar os constituintes essenciais de cada experiência relatada e fundamentados à luz da teoria.

***Conjuntura económica, incentivos, evolução cívica - fatores determinantes para a contratação.*** A fragilidade da economia, a escassez de incentivos oriundos da sociedade e em particular do Estado e a evolução cívica (mentalidades e preconceitos), foram reconhecidamente descritos pelos entrevistados como os maiores entraves à empregabilidade da PCDI e inibidores de um conhecimento mais aprofundado, quer acerca das reais potencialidades daquela pessoa, quer sobre a forma de com ela criar relações win win.

Os entrevistados referem que a sociedade, e as empresas em particular, vivem sufocadas pelas normas concorrenciais da economia global e pelas exigências e obrigações governamentais que são tendencialmente mais opressivas e menos indulgentes, limitando a contratação e impondo um modus operandi que permita vingar nesta conjuntura sócio-económica.

- *Financeiramente e em vez de incentivar, é ao contrário, é afundar cada vez mais... Em vez de ajudar... (...) Financeiramente o povo tá desgraçado... (...) O cidadão..., as pequenas empresas estão encostadas à parede. (...) A sociedade está muito amarrada. (...) Isso é culpa do governo. (...) Salve-se quem puder! (...) Saber dele e mais ninguém, mais nada... (P1)*

- *Acho que mudou tudo. Mudou as margens, os impostos... paga-se muito. (...) Agora mudou tudo... O IRS, o IVA, tudo... os impostos. Isto está difícil... Estamos a ser enganados todos os dias... (...) hoje em dia as coisas como estão... não vale a pena... é melhor fechar a porta... (P2)*

- *No meio desta crise, obviamente que se ao nível dos impostos pagarmos menos... (P3)*

- *No nosso caso, por exemplo, que temos dois funcionários, pagamos quase 300€ todos os meses... TSU, sem mais nem menos. As coisas não tão fáceis. (P4)*

- *(...) estamos numa altura em que não podemos aumentar o número de colaboradores. (P5)*

- *A única diferença e a única mais-valia que nós temos e onde nos podemos diferenciar é no serviço, no recrutamento humano que nós temos aqui. (...) E é isso que vai fazer a diferença nesta atividade de negócio. (P6)*

A globalização da economia construiu novos paradigmas organizacionais marcados pela qualidade total e pela produtividade. A contratação ancora-se nas maiores qualificações académicas, na polivalência e autonomia, que permitam uma maior rentabilidade para a organização.

- *Pela rentabilidade e para não se chatearem. (...) Agora há empresas aí, grandes empresas, preparadas... e só pensam na rentabilidade.... (P1)*

- É como lhe digo... As empresas querem um funcionário para rentabilizar... (...) Uma empresa é para rentabilizar, não é para ter uma pessoa assim... poderá não rentabilizar... (P2)

- Eles querem ter um empregado faz tudo. E um faz tudo... uma deficiência dificulta um bocadinho a empresa dizer ao empregado para fazer tudo. É o que se passa atualmente... E se eles conseguem ir buscar, portanto, uma pessoa saudável, sem deficiência, sem nada, que pode fazer todo o tipo de trabalho, as empresas têm sempre a preferência de ir buscar alguém sem deficiência. (...) penso que noventa por cento, ou mais, das empresas, é a rentabilidade. (...) Neste momento, a palavra de ordem é polivalência. (...) As empresas do setor privado, obviamente que uma pessoa faz as suas horas, são remuneradas por isso, mas se tiverem mais polivalência, consigam se desenrascar, melhor. Uma empresa prefere essas pessoas. (P3)

- Se eu tou a ver os currículos e vejo que tem o 6º ano e outro que tem um mestrado, alguma vez eu vou escolher este, o que tem menores habilitações? (...) A empresa está voltada para a produtividade e para o lucro. (...) às vezes é preferível contratar alguém que me vai fazer o trabalho todo, do que contratar alguém que vai fazer um quarto do trabalho que o outro alguém o vai fazer. (...) a base da empresa é o lucro. (P4)

- As pessoas ligam muito aos lucros, ao resultado final. 'O quê que me leva a empregar ... Se eu empregar este rapaz ou esta PCDI, o quê que ele me vai trazer?' (P5)

- Neste momento nós temos na receção uma economista. Ok? Portanto, pra ver ao ponto que nós chegamos... (P6)

Os discursos dos participantes vão ao encontro do que afirmou Oliveira (2012) quando constata que a conjuntura atual assinalada pela crise económica, desemprego,

exigências laborais impõe um cenário mais rigoroso nos objetivos e pressupostos organizacionais. Segundo Góes (2011, citado por Rissi & Fante, 2015), os padrões estabelecidos por uma sociedade capitalista pressupõem capacidades humanas que visam produzir e acumular bens materiais e influenciam as percepções e representações sociais da deficiência e incapacidade.

Na atual conjuntura, onde vigora a tecnologia, o colaborador vê-se subjugado com a reivindicação de maiores qualificações e aumento da produção, exigindo-se polivalência (Rissi & Fante, 2015). O capital humano e o conhecimento atualizado são hoje os fatores diferenciais para a competitividade da empresa e para a construção de uma carreira profissional (Antunes, 2000, citado por Rissi & Fante, 2015).

Carreira (1992, citado por Doval, 2006) refere que ao competir num processo de recrutamento com uma pessoa sem deficiência ou incapacidades, a PCDI tende a ser vista como menos capaz, mesmo quando na seleção as suas competências são mais do que evidentes. Já Ribas (2003, citado por Doval, 2006) constatou que as PCDI não são conciliáveis com a ideologia e o com o normativo imposto pela cultura da competitividade. Como explica D' Amaral (2002, citado por Doval), existe uma desarmonia entre eficiência, palavra de ordem do mercado de trabalho, e a deficiência (déficit), atribuindo a esta palavra uma conotação de algo inadequado do ponto de vista organizacional. Porém, há a necessidade dos empresários olharem para a PCDI como alguém capaz de desempenhar variadas tarefas (Mendes, 2004, citado por Oliveira, 2012). Ao disseminarem a igualdade de oportunidades, a valorização da diversidade por meio da admissão, vai permitir-lhes edificar uma sociedade mais justa e igualitária (Rissi & Fante, 2015).

Os entrevistados entendem que existe pouco despertar, amadurecimento, sensibilidade, respeito, preconceitos e estigmas do tecido empresarial, do Estado e da

sociedade, para a questão da deficiência e incapacidade e, em especial, para a sua integração profissional.

- *É a nossa mentalidade... É a mentalidade do madeirense. Já tive pessoas deficientes no passado... trabalhavam... eram mais responsáveis que aquela pessoa que não tem deficiência nenhuma e isso piorou ao longo dos anos para cá... (...) a sociedade também podia... respeitá-las mais... (...) Devia haver mais respeito (...) pelas pessoas, pelos empregados. (P1)*

- *(...) é... a mentalidade... (P2)*

- *(...) a mentalidade (...) ainda é um pouco retrógrada... (...) Há o trabalho de fundo que é mostrar às empresas que um deficiente não é um incapacitado total... É difícil... (...) A mentalidade do próprio português, do próprio país é que ainda não está assim... nós é que pensamos que estamos muito à frente, mas ainda somos retrógrados em muitas coisas. (P3)*

- *Isso tem a ver com a falta de sensibilidade das pessoas (...) toda a contratação que se faz, não há distinção. (...) Eu acho que ainda vai demorar bastante tempo... [para mudar de mentalidade] (...) Não têm essa sensibilidade. (...) Que nós temos gente que foi despedida por ser surda. Não tenho dúvidas! (...) E disseram logo: 'Não trabalhamos com esse tipo de pessoas'. (P4)*

- *(...) uma pessoa que tem uma deficiência, à priori, é olhada assim... de lado. (...) Porque é aquela imagem... é a imagem que as pessoas têm que é 'vou empregar uma pessoa com uma deficiência, mas ela vai dar conta do recado?' (...) Ah, sim! Não tenha dúvida [é no confronto com PCDI que as pessoas mudam as suas mentalidades!] É verificando, é vendo! (P5)*

- *A sociedade não está, de todo, preparada [para acolher uma PCDI]. Isso vai levar ainda muitas gerações, muitas gerações. (P6)*

A investigação verifica que a atitude desfavorável de uma pessoa em relação a outra influencia atitudes desfavoráveis em série na sociedade, numa lógica de pertença social, mesmo quando se desconhece o que impulsionou tal atitude. Este mecanismo é multiplicador do preconceito e o seu processo de disseminação resulta no estigma (Jones, 1973; Lerner, 1975, citados por Doval, 2006). O estigma é um conceito profundamente relacional e tende a levar a um processo de exclusão (e auto-exclusão), carregando consigo simplificações preconceções, desinformação e desconhecimento (Doval, 2006).

Já Gonçalves (2006) havia alertado para a necessidade de mudança de mentalidade dos empresários, referindo que a PCDI é olhada com preconceito devido à falta de informação. O autor adverte para a necessidade de se vislumbrar novas possibilidades na empregabilidade de PCDI, não superestimá-la, nem desvalorizar as suas reais capacidades. Posição partilhada por Freitas, Marques e Scherer (2004, citados por Doval, 2006) ao reconhecerem a falta de informação, conhecimento e sensibilidade como entraves à contratação de uma PCDI.

Giordano (200, citado por Doval 2006) concluiu na sua pesquisa que a imagem preconceituosa e estereotipada socialmente construída em relação à PCDI, coloca-a num lugar estranho e afasta a perceção total da realidade tal como ela é. Também Tanaka e Manzini (2005, citados por Romão, 2014) identificaram que um dos principais impedimentos à integração da PCDI no mercado de trabalho é justamente a falta de informação acerca da deficiência e as perceções sociais baseadas na incapacidade e inutilidade.

***Emprego - preditor da qualidade de vida.*** Embora com conotações distintas, os participantes inscrevem o emprego numa dinâmica psicológica da PCDI e reconhecem-no como uma ferramenta relevante na melhoria da qualidade de vida do seu colaborador. A ótica da relação entre ambas, que vai ao encontro da concebida por Schalock (1996), permite

perceber a sua importância e emergência na vida do indivíduo e na promoção do bem-estar físico (saúde e lazer), emocional (segurança, contentamento e autoconceito) e material (estatuto financeiro e posse). Com repercussões claramente visíveis na independência, ao nível do desenvolvimento pessoal e autodeterminação (escolha, decisões e autonomia), da participação social, nomeadamente nas relações interpessoais (rede social, atividades sociais e relacionamentos), na inclusão social (integração na comunidade e participação) e nos direitos (acesso, igualdade, dignidade e respeito).

O participante 1 encara o emprego como um espaço de socialização e fonte de identidade, contacto e responsabilidade social:

*(...) tendo um emprego vai tar a ter mais companhia... vai se integrar mais rapidamente na sociedade. (...) É uma maneira da pessoa estar a lidar com outras pessoas... no dia-a-dia. Ter outras responsabilidades e estar (...) com os outros... (...) A pessoa em casa não faz nada... a trabalhar vai ter mais responsabilidades... inerentes à função que (...) vai exercer. (P1)*

Para o participante 2, o emprego surge associado a um sentido utilitário maioritariamente ligado ao rendimento monetário e ao bem-estar que ele poderá conduzir:

*Sim, sim. Tirou a carta de condução, fez essas coisas todas... (...) Acho que até adquiriu um carro... (...) Acho que também realizou qualquer coisa. (...) Ganhava algum dinheiro... penso que sim, que melhorou. (...) Sim, o emprego pode ajudar [a incluir socialmente uma PCDI]. Sabe que isso é fundamental. O emprego é importante para qualquer pessoa. (...) Como é que pode sobreviver uma pessoa sem trabalhar? Acho que ninguém consegue... o importante é o salário. (...) Saber com que contam... o que possam gastar... (...) deve ajudar... Porque sentem-se melhor... (...) Acho que sim, acho que deve dar algum ânimo (...) (P2)*

O participante 3 concebe o emprego como uma fonte de recompensa monetária e simbólica:

*De certeza absoluta que melhorou. Se ele estava desempregado e agora está a trabalhar... qualquer coisa melhora sempre a qualidade de vida... a nível financeiro, por exemplo. (...) Pode estar mais bem disposto, mais despreocupado, porque estando empregado, obviamente... eu noto que a nível financeiro ele está mais satisfeito. (...) Sim, claro. Sente-se útil, sente-se como uma pessoa normal a trabalhar... (P3)*

Para o participante 4, o emprego é simbolizado como fonte de identidade e contacto social e recompensa simbólica, designadamente como sentimento de valorização pessoal e capacidade de contribuição, acesso a contextos e participação plena e realizada nas atividades da vida diária:

*Em todos os sentidos. Na disponibilidade, na forma de vestir, na forma de querer tar presente com as outras pessoas... Querer partilhar... do querer ajudar... Não tem nada a ver! Ele era muito fechado, muito, muito. E hoje é um miúdo que vem cá. Eles fazem aos Sábados os convívios. (...) Em vários aspetos, a nível material, psicológico... (P4)*

Para o participante 5, o emprego surge com uma conotação maioritariamente ligada a fonte de identidade social e recompensa simbólica, oferecendo um novo pulsar de vida, independência, empowerment e acesso a novos contextos que não somente o doméstico:

*Ah, sim! Acho que sim! [considera o emprego um fator de inclusão social da PCDI] (...) Atão não é?! Acho que sim. Acho que em tudo. (...) Se eu tentar pô-la numa empresa, pô-la num grupo, ela vai sentir-se sempre incluída. Vai se sentir um cidadão normal. (...) Ter trabalho, sentirem-se úteis. Acho que isso é que é importante! E eles sentem-se... (...) Eu acho que nota-se... [diferença na qualidade de vida do colaborador] Acho que só a questão de ter sido empregue... (...) Deu-lhe qualidade de*

*vida, no sentido em que... também a nível do reconhecimento (...) Parece-me a mim que ele está bem a nível da qualidade de vida. (...) Toda, toda! Acho que a nível de bem-estar, acho que uma pessoa que tenha uma deficiência e que trabalhe, acho que isto faz bem a toda a gente... (...) acho que tem de tar inserido num grupo de trabalho... Tem é que sair da cúpula, daquela parte que está fechada. (P5)*

O participante 6 considera o emprego numa perspetiva inclusivista: *Sim, é. O emprego é uma forma de não discriminação, de aceitação. (P6)*

As contribuições de diversos pesquisadores permitem conceber o emprego/trabalho como uma exigência do homem social, possibilitando ao sujeito a sociabilidade, a universalidade, a consciência, a liberdade, o reconhecimento de si e dos outros como protagonistas de projetos pessoais e sociais (Marx, 1993; Netto, 1981, citados por Doval, 2006). Excede a subsistência e transporta um profundo significado psicológico, com efeitos sobre a saúde mental, assumindo sólida influência na forma como cada indivíduo se vê e como concebe o mundo à sua volta. Assume uma dimensão central na vida do ser humano e um papel essencial de construção, realização pessoal e profissional e de inclusão social (Giordano, 2000, citado por Doval, 2006).

O emprego permite à PCDI inserir-se numa rede de pertença e reconhecimento e é um meio de relacionamento interpessoal e de construção de simbologia do seu mundo. É um mecanismo de inclusão social e profissional e conseqüentemente um meio de sobrevivência e de realização psicológica, com notórios reflexos na qualidade de vida da PCDI, na saúde da empresa e da própria sociedade (Batista, 2002, Gil, 2002, citados por Oliveira, 2012).

O emprego e o desenvolvimento de uma carreira profissional são meios para a PCDI alcançar reconhecimento social, satisfação de necessidades psíquicas e socioeconómicas indispensáveis à autonomia pessoal, familiar e económica e a uma cidadania plena (Mendes, citado por Oliveira, 2012).

***Escola - agente educativo privilegiado.*** Dos dados analisados aferiu-se que os participantes, embora expressem a sua responsabilidade social enquanto co-construtores do desenvolvimento pessoal e social, da integração profissional e da construção da carreira de uma PCDI, (sobre)valorizam ou delegam esse papel à escola. Consideram-na a instituição mais bem vocacionada e preparada para assumir ou liderar essa função educativa e socializadora. Cabe a ela conceber um conjunto de medidas e mecanismos de desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem adequado às necessidades e características dos alunos e proporcionar-lhes competências necessárias para a vida, e em específico para a integração no mercado de trabalho.

*- (...) a escola tem que fazer tudo, tudo o possível para educar essa pessoa com deficiência, para se integrar na sociedade. (...) As educadoras, psicólogas... Parte daí... (P1)*

*- Acho que ela tem um papel muito importante. Sem a escola... acho que essas pessoas... pronto... iam ter muito mais dificuldade em se adaptar... acho que a escola é fundamental... (...) Penso que a escola conhece muito mais o aluno ou... do que a pessoa que vai contratar, logo, penso que a ajuda do técnico ou do professor é importante para se integrar no trabalho. (P2)*

*- Obviamente que a escola, tanto para as pessoas normais, como para as pessoas com deficiência, tem o seu papel para agregação deles na própria sociedade... (...) Fazendo protocolos com as empresas... (...) As escolas têm que lhes ensinar de igual maneira como ensina às pessoas sem deficiência... (P3)*

*- [A escola] Dá-lhe sempre a experiência e a parte social, de tar em contacto com... e aprendizagem. (...) uma aprendizagem para a vida, que eu acho que era muito mais... ela cresceu... (P4)*

- (...) *tem um papel muito importante. (...) Eu acho que, cada vez mais, [o papel da escola deverá ser] para o trabalho. (...) cada vez, tem que ser mais profissional. Tem que ser uma escola profissional, no sentido em que, depois quando os miúdos saem de lá, pelo menos têm que ter a capacidade de ser autónomos. (P5)*

- *A escola tem um papel fundamental na preparação daquela pessoa na sociedade. Preparação não só de dar competências profissionais, culturais e tudo isso. (P6)*

A literatura refere que a frequência de uma PCDI no ensino ‘regular’ favorece a aprendizagem e promove o desenvolvimento de competências e constitui um fator fundamental para a sua inclusão na sociedade e no mercado laboral. Mas para haver inclusão através da aprendizagem é necessário que as aptidões da PCDI sejam reconhecidas e valorizadas. Para o efeito é essencial: que a PCDI estabeleça relações sociais e tenha a possibilidade de experimentar as mesmas coisas que as demais pessoas; o respeito e a proteção dos direitos e interesses pessoais da PCDI; o desenvolvimento de competências e o seu reconhecimento social fomentando a melhoria de estatuto social; e a participação na comunidade (Beaupré, 1997; Jupp, 1998, citados por Doval, 2006).

A escola representa um papel fulcral no acompanhamento e na promoção de estratégias de diversidade curricular que considere os atributos indispensáveis a um adequado desenvolvimento pessoal e social, na relação com o trabalho e nas restantes esferas da vida social (Afonso, 2005, citado por Lopes & Rodrigues, 2015). Ao atender à diferença de cada aluno, a escola está a promover a diversidade e o pluralismo, e a imprimir maior humanismo à existência humana, contribuindo para uma sociedade mais coesa e inclusiva (Bota, 2013).

Cabe à escola oferecer um programa educativo adaptado às necessidades e singularidades da PCDI e assegurar todas as condições para que se integre social e profissionalmente. A orientação vocacional enquanto espaço de afirmação pessoal e facilitador dos símbolos trocados entre o indivíduo e o meio, vai agilizar essa integração

(Barreiro & Gonçalves, 2005; Belo & Oliveira, 2007, citados por Oliveira, 2012). Também Fânzeres (2007, citado por Oliveira, 2012) refere que a escola deve promover o processo de transição para a vida pós-escolar, devendo operacionalizar a construção de projetos de vida do aluno através de processos de ensino-aprendizagem, de escolha, avaliação e orientação vocacional e de carreira, que deverão ser desenvolvidos em colaboração com entidades sociais.

***Atitude colaborativa com a escola.*** De forma unânime, os atores mostraram-se recetivos para colaborar com as instituições escolares no sentido de promoverem uma experiência (pré)profissional aos alunos e assim validar e potenciar as suas competências, para mais facilmente ingressarem no mercado de trabalho e desenvolverem um percurso profissional, de carreira profissional e de autoconstrução pessoal e social.

- (...) *depende da área, mas em princípio si... Não vejo problema...* [em colaborar com a escola] (P1)

- *Sim, sim... já alguns anos que temos vindo a colaborar, já há uns dez anos... (...)* *escolas profissionais, Caniço, Santa Cruz...* (P2)

- *Estaria disponível [para colaborar com a escola]. Nós já fizemos várias tarefas mais direcionadas para a animação. Já fizemos animação na APCM, por exemplo. (...)* Há. [recetividade para colaborar com a escola] (P3)

- (...) *se hoje existe oito intérpretes de língua gestual, se hoje existe sete professores de língua gestual, se hoje existe, deve muito a nós, em 2005. (...)* *esta preocupação [de colaborar com a escola] nós temos. (...)* *até há três anos atrás, a nossa intervenção era toda direcionada para o ensino, pá escola. Sempre foi. (...)* *Apoio quando havia falta de material, quando havia falta de professores intérpretes, de professores de*

*língua gestual, de condições na escola, de... toda esta vertente que implicava a própria escola. Isto foi sempre uma preocupação que nós tivemos... (P4)*

*- Desde que eu consigo, há total abertura em colaborar. (...) Sim, eu tenho feito isso... Eu própria, em muitas situações, eu sou pró-ativa, sou eu que vou à procura. (...) Sim, tenho recorrido à Escola Hoteleira, já recorri ao Centro de Qualificação Profissional, à APEL, à Atlântico... (P5)*

*- Nós somos uma unidade de saúde... mal de nós se não fosse assim. Portanto, não podemos excluir ninguém (...) Estamos recetivos a colaborar com a escola. Perfeitamente. Não tenho nada contra. Desde que ele se adapte à função que temos para ele desempenhar, não temos nada contra. (P6)*

Já Oliveira (2010) referia que o processo educativo, de orientação e integração profissional não pode ser isoladamente desenvolvido pela escola, mas em cooperação com diversas instituições da comunidade, nas quais se destacam as empresas, mediante a elaboração de protocolos ou estágios. Os serviços e organizações da sociedade são co-responsáveis pela formação de cidadãos participativos, autónomos e pela promoção da diversidade e capacitação individual.

As empresas deverão envolver-se e colaborar ativamente com as escolas ‘normais’ e de qualificação profissional, mediante o estabelecimento de protocolos, no sentido de contribuírem para a promoção e a preparação da integração profissional das PCDI e para se manterem informadas e orientadas profissionalmente (GRACE, 2005).

***Estado - exemplo e responsável.*** Ao Estado é legitimado o papel preponderante neste processo, enquanto agente catalisador, de participação e exemplo e de reforço positivo à atividade do setor privado. Como elemento regulador da sociedade, é responsável pela

conceção e disponibilização de instrumentos que visem a promoção e garantam a integração socioprofissional da PCDI.

*- O Estado, que é o principal responsável, não tem estado para isso... (...) Quem pode ajudar são as instituições vocacionadas para esse fim e o Estado... (...) O Estado é quem compete... (P1)*

*- (...) acho que será uma pessoa dessas [PCDI] no governo, que acho que têm muitas secções para ter uma pessoa dessas. (P2)*

*- Mas acho que é mais o governo que deve fazer esse papel [de integração profissional] do que as escolas. (P3)*

*- O Estado fugiu dessa responsabilidade. (...) tem de ser ao Estado, o Estado depois dá responsabilidade às empresas... (...) Quem tem culpa é quem manda, porque isto não devia de ser... se pode ser, não! Faz parte, tem de ser, não há qualquer tipo de questão! Está previsto na lei que isto pode acontecer. (...) Eu continuo a achar que devia de ser a obrigação do Estado. (P4)*

*- O governo, as secretarias, também têm responsabilidade nisso. (...) a Secretaria da parte da inserção social (...) ela tá cada vez mais a... com palestras, com situações... as pessoas já vão ouvindo mais coisas... já se ouve soar situações. (P5)*

*- É preciso que não só o Estado faça esse papel de aceitar as pessoas e empregar. (...) o Estado devia dar mais exemplos do que aqueles que dá. Devia empregar mais pessoas do que aquilo que empregam e não é isso que acontece. (...) Mais uma vez, o Estado tem obrigação de olhar para isto... (P6)*

Os atores-chave do estudo intitulado ‘O emprego das pessoas com deficiências ou incapacidades - uma abordagem pela igualdade de oportunidades’, de forma similar, destacaram o papel de comando do Estado em matéria de integração profissional da PCDI, competindo-lhe assegurar o cumprimento dos direitos e a redistribuição de recursos que

promovam a igualdade no acesso ao mercado de trabalho por parte destas pessoas (Gonçalves & Nogueira, 2012).

### ***Diminuto conhecimento das políticas sociais de apoio à empregabilidade da PCDI.***

Apesar das críticas tecidas à intervenção do Estado, a generalidade dos participantes demonstrou pouco conhecimento relativamente ao enquadramento legislativo e normativo e bem assim a fontes de informação relativas às medidas ativas de apoio à empregabilidade que abrangem PCDI desempregadas, por ele desencadeadas.

*- Já ouvi falar nalgumas, mas nunca liguei muito a isso... (...) Nunca me interessei...*

*Esses apoios... nunca fui adepto de apoios do estado. (...) nunca gostei. (P1)*

*- Huummmm, poucos... alguns. (P2)*

*- Hummm..., pouco. (P3)*

*- Eu deixei de me preocupar com isso [medidas de apoio, incentivos]. Eu deleguei essa responsabilidade no Dr. X para se mexer nessa área. Por isso é uma área que eu não me preocupo (...)' (P4)*

*- Eu só conhecia o PIC. Depois, nessa altura, a Sra. lá [no Instituto de Emprego da Madeira] é que falou-me de empregar pessoas com deficiência... que a maioria era superior se eu quisesse. (P5)*

*- Não [conheço as políticas de integração profissional da PCDI em vigor]. (P6)*

### ***Empresa como espaço psico-educativo e co-construtor da carreira e da vida.***

Os atores-chave desta investigação concordam que a empresa constitui um lugar social e socializador, veículo de transmissão e receção de aprendizagens, com claros efeitos psicológicos, de valorização e reconhecimento de competências, promotoras de alicerces na construção de um percurso de vida pessoal e profissional da PCDI.

- *Pode!* [a empresa pode surgir como espaço psico-educativo] (...) *De certeza absoluta que sim!* [que a empresa pode ajudar a construir a vida e a própria pessoa] *Pois, se uma pessoa dessas (...) está no meio com outras pessoas que a podem ajudar, direta e indiretamente... ela vai ter uma oportunidade... vai se inserir no dia-a-dia, num outro meio. (P1)*

- *Claro que sim.* [a empresa pode ter também um papel na construção da carreira, na integração profissional] (...) *Sim, sim...* [podem contribuir também para a construção da própria vida da pessoa]. *Se ela tiver um emprego, se tiver a sentir que tá a ser útil para a empresa e para ela, logicamente, acho que sim... (...) Se ela tem um trabalho, se ela está a receber um ordenado, está a ser realizada... (...) A vida vai sorrir mais... (...) O dinheiro, claro que é importante, mas não se resume a isso, mais do que isso.... com certeza. (...) acho que sentem-se realizadas. (P2)*

- *Nós também temos que integrá-los na equipa de trabalho, de maneira igual e não haver diferenciações (...) ao estarem a trabalhar e ao fazerem o mesmo tipo de trabalho que uma pessoa sem deficiência faz, claro que a nível psicológico, mostra-os mais capazes... (...) E numa empresa, temos que demonstrar aos outros, que ele só não faz a tarefa que eles fazem (...) porque tem uma deficiência... Mas, depois ele vai fazer uma coisa que os outros não vão fazer. Penso que a interação entre os funcionários é a melhor solução. (...) Digamos que... ensinar alguma coisa a eles... (...) pode ensinar a fazer como deve fazer ou não deve fazer. (...) e podem não desistir logo à primeira de um empregado que não consiga fazer. (P3)*

- *O papel é, acima de tudo, haver disponibilidade de recursos financeiros... das próprias associações para poder receber essas crianças ou jovens ou adultos, que têm dificuldade em integrar o mercado de trabalho. (...) a razão pela qual nós nos*

*metemos neste projeto com esta dimensão tem a ver sempre... inicialmente, com a questão da empregabilidade. Sempre foi! A questão de resolver um problema... (P4)*

*- Acho que qualquer empresa tem que ajudar a construir a pessoa. Construir a pessoa com uma deficiência qualquer. (...) Acho que a pessoa se sentir útil, trabalhar, fazer algo, desempenhar tarefas... isso vai ter repercussões a nível psicológico. O local de emprego, não só para as pessoas com deficiência, mas para todos, deve ser um local estável, pacífico, em que a pessoa se sinta bem, confortável... Que tenha vontade de ir trabalhar... (...) É complementar à escola e à vida pessoa [o papel da empresa] (...) eu acho que a realidade dá mais experiências. É importante dar mais experiências reais, práticas, do fazer. (...) As pessoas têm que crescer... As pessoas têm que se sentir úteis. Acho que o papel da empresa é isso mesmo: tentar que a integração seja boa. Que a pessoa que esteja trabalhando, integrada naquele grupo, não se sinta deficiente. (P5)*

*- Pode, pode [ser um espaço psico-educativo], na forma como ela é enquadrada e é aceite no próprio seio da empresa... Sim, pode. Pode ser. (...) Acho que as empresas podem contribuir muito para esse enquadramento e não estou a ver, hoje em dia, alguma empresa se recusar a aceitar alguém, numa função que seja perfeitamente adaptável ao desempenho com essa pessoa ou com essa deficiência, digamos assim. (P6)*

Das transformações resultantes da modernização do mercado de trabalho brotaram novos desafios a vários campos da sociedade, para a educação, constituindo-se esta a principal responsável pelo desenvolvimento e transformação do indivíduo. A empresa, pela difusão e internalização de conhecimentos e experiências, promove as suas próprias práticas pedagógicas, como condição indispensável ou fator diferencial para produtividade e

competitividade (Libâneo, 2010). A empresa promove um conjunto de representações construídas e reconstruídas nas relações interpessoais estabelecidas, expressas em valores, regras e significados, com o intuito de unificação e direção, constituindo-se um lugar de identidade, de transferência e reconhecimento para os seus colaboradores. É através da cultura empresarial que se define aquilo que é importante e aceitável, maneiras de pensar e agir, parâmetros de realização pessoal e profissional (em termos de auto-estima e autorrespeito) e atributos que devem ser seguidos. Neste sentido, a organização empresarial representa não só um espaço físico, mas psicológico, ligado a experiências, áreas de influência e a símbolos, que o sustentam, lhe dão segurança e notoriedade. Nela o indivíduo se projeta, identifica e idealiza (Freitas, 2009).

As mudanças ideológicas impõem a responsabilidade de cada sujeito construir-se a si mesmo, ser ator na construção da sua trajetória de vida. As relações que se estabelecem no contexto profissional vão contribuir para a definição dessa trajetória de carreira e construção pessoal e social (Guichard, 2001, 2005; Vondracek & Fouad, 1994; Vondracek, Lerner & Schulenberg, 1986, citados por Barros, 2010).

***Valorização da atuação do psicólogo na empresa.*** É reconhecido e valorizado o papel do psicólogo educacional no âmbito organizacional, na medida em que é o profissional mais capacitado para suprir reais necessidades, orientar o colaborador com deficiência e incapacidades, promover o seu desenvolvimento pessoal e social, e fomentar assim um ambiente organizacional agradável e produtivo.

*- Sim. Não há dúvidas de que o psicólogo ia ajudar... (...) para dar mais alguma orientação a eles... Isso é de certeza! É de caras! Uma pessoa com deficiência precisa de uma pessoa com capacidades e com... conhecimentos para poder orientá-los*

*melhor. (...) Uma pessoa especializada no caso é totalmente diferente do que um leigo... (P1)*

*- Talvez... penso que sim...(...) Ia ajudar em comunicação... Um psicólogo ajuda sempre... se estudou para isso... julgo eu que tem muita coisa que possa ajudar. (...) Eu compreendo que um psicólogo ajudava (...) (P2)*

*- (...) se eu tiver é, obviamente, útil, para ajudar a pessoa. (P3)*

*- (...) eu entendo que não deveria haver escola nenhuma que não tivesse um psicólogo, no mínimo. (...) Porque eu dou importância a isso. (...) De vez em quando temos alguma procura dum psicólogo... por questões de emprego, por questões de... prática de emprego, questões de doença, questões de... sei lá... de escola... (P4)*

*- Sim, e não é só no processo de integração. (...) Eu digo que sim. Não tem que ser interno, em permanência, mas em determinadas situações. (P5)*

*- O psicólogo pode ser uma mais-valia. Pode contribuir, com certeza. Todas as valências... são úteis e podem ajudar. Não é por acaso que os recursos humanos de quase todas as empresas com um determinado volume têm um psicólogo. (P6)*

Efetivamente, a atuação do psicólogo não se pode restringir ao contexto escolar, nem a um momento de vida do desenvolvimento do indivíduo, mas deverá se ocupar de processos educativos e de outros fenómenos ocorridos em vários contextos de ensino-aprendizagem, como é exemplo o lugar de trabalho, e ao longo da vida daquele. Ao psicólogo cumpre a tarefa de defesa dos direitos da PCDI, atendendo às suas necessidades educativas e de promoção do seu desenvolvimento e do grupo, numa perspetiva de inclusão social e de capacitação (Andrada, 2005; Patto, 1997, 2004; Almeida & cols, 1995, Gaspar & Costa, 2011, Souza & cols, 2011, citados por Dias, Patias & Abaid, 2014).

É numa perspetiva bio-ecológica, de conhecimento do indivíduo, do contexto, da sua história, da sua cultura e das suas especificidades, que o psicólogo poderá obter uma

compreensão mais holística da complexidade dos fenômenos e intervir eficazmente (Guzzo & cols, 2010, Bronfenbrenner, 2011, citados por Dias, Patias & Abaid, 2014).

***Recetividade para contratações futuras.*** Verificou-se idêntica disponibilidade dos participantes para contratar no futuro PCDI, desde que houvesse necessidade de recrutamento na área específica, adaptação das limitações ao posto de trabalho e verificado o desempenho eficaz e eficiente das tarefas a ela atribuídas.

- *Sim, desde que eu tenha necessidade e como já lhe disse, com deficiência ou sem deficiência, desde que a pessoa cumpra a sua parte do trabalho, não vejo... o problema e até pelo contrário, muitas vezes dá mais garantia. (...) eu, neste momento, se me aparecesse um advogado com deficiência, certeza que eu o admitia. (...) Porque é o que preciso agora. Só contrato se tiver necessidade. (P1)*

- *(...) provavelmente... poderia contratar, mas teria que ser para um lugar específico. Teria que ser com um grau de deficiência que se adaptasse a uma função nossa. (...) É assim..., motora, é complicado... outra deficiência que funcionasse... tudo depende... tinha que ter aqui algum tempo de experiência... algum prazo por escrito, um contrato seguro, tudo o que é legal... Não ponho de parte. (P2)*

- *Voltaria! Se fosse necessário. (P3)*

- *Sim. (P4)*

- *Contratava. Nós, nessa parte, somos recetivos... (P5)*

- *Não foi uma má experiência. Não foi por aí que pusemos um ponto final em alguém com uma menos valia do que ela. Não tem para nós qualquer tipo de problema. (P6)*

***Importância e contributo do estudo.*** Foi notória a convicção geral de que trabalhos científicos desta natureza são cada vez mais pertinentes e relevantes para valorizar e

reconhecer a necessidade de implementar estratégias e práticas que visem o reforço da consciência social acerca de uma problemática que afeta um número significativo da população, e que sejam colocados em prática. Os testemunhos dos participantes convergem na opinião de que a realização de trabalhos de investigação como este são um tributo à melhoria da atuação das entidades públicas e privadas, civis ou estatais, na evolução de mentalidades, na igualdade de oportunidades e na promoção da qualidade de vida das PCDI.

*- Para alargar mais a divulgação... e dar conhecimento dos problemas que existem.*

*(...) Dar conhecimento. (...) Ao Estado. (P1)*

*- Sim, sim. Acho que deve-se fazer... Acho que é importante. Tudo o que se faz pelo bem dessas pessoas que são mais carenciadas, no sentido de trabalho, acho que é tudo bem vindo. São projetos bem feitos. Digo isto de coração, porque estas pessoas merecem. (P2)*

*- Vale a pena! (...) Com este tipo de trabalho que vocês andam a fazer, obviamente que o patrão ou o empresário fica a pensar duas vezes 'porque será que... podia dar uma hipótese, se não funcionar, sempre temos o Instituto de Emprego e pode-se substituir...' (...) Acho que deviam aplicar... ver algumas das respostas dos participantes (...) devia, a nível do Estado, do governo, ver o que se deve fazer e o que não se deve fazer... a nível de incentivos às empresas... Penso que eles deviam aproveitar as respostas dos vários empresários para arranjar alguma solução. (P3)*

*- Só vai [valer a pena] quando colocado em prática. Quando eu digo colocado em prática... conseguir descrever, conseguir implementar. (...) As pessoas interiorizarem, realmente, que foi feito um estudo. 'Ah, existe este estudo. Este estudo faz sentido ser...' (...) são importantes, mas gosto mais quando são implementados. (P4).*

*- Ah, eu acho que sim! Porque as pessoas esquecem-se! As pessoas não sabem...! É preciso... lembrar! (...) Tem que ser feito estudos deste tipo. (...) nem que seja para*

*dar às pessoas com deficiência alguma qualidade de vida. Nem que seja pra isso. Eu gostava que servisse para alguma coisa... (P5)*

*- Sem dúvida nenhuma! Acho que sim, acho que é excelente. (...) pode ser um despertar de consciências... um despertar... de que há necessidade de trabalhar estes números, de que isto seja uma realidade, porque é uma realidade. E as pessoas começam a ver isto com outros olhos. (...) Acho extremamente importante, acho que você tá a despertar consciências e é fundamental que assim seja. (P6)*

Gonçalves e Nogueira (2012) também concluíram na sua investigação de que a elaboração de estudos desta natureza constitui um importante instrumento de reflexão e discussão, potenciador do aumento e da melhoria da inclusão profissional das PCDI; suporte para a decisão política; valor científico; envolvimento e sensibilização de empregadores.

### **Considerações Finais**

O interesse pessoal e a curiosidade científica em estudar um tema com pouca investigação psicológica em contexto nacional, constituíram pontos de partida para o desenvolvimento deste estudo e verdadeiros desafios, os quais abriram espaço para um trabalho inovador e pioneiro em território madeirense. Com ele, procurou-se, por um lado, apresentar uma revisão da investigação realizada na área da empregabilidade na deficiência e incapacidade, e por outro lado, através de uma componente empírica, alcançar a essência do objeto em estudo.

Para o efeito, adotou-se uma posição filosófica como diretriz, encorajada pela procura da compreensão da experiência subjetiva de vida (fenómeno) e pela dinâmica das significações humanas (logos). Psicologia é isso mesmo: procurar e compreender a essência de um fenómeno, a partir do estudo das estruturas da consciência do olhar e do quadro de referência interno da primeira pessoa (Siani, Correa & Casas, 2016). Embora reconhecendo

as limitações da abordagem fenomenológica, a sua natureza descritiva, subjetiva, compreensiva e não generalizável, a metodologia utilizada revelou ser a mais adequada aos objetivos do estudo e bastante profícua, em termos de orientador de pesquisa e de intervenção, como instrumento de conhecimento científico e de avaliação.

Todavia, sendo uma abordagem complexa e em permanente elaboração, há o reconhecimento de que a análise de um discurso restringe-se a um momento, e como tal, não esgota a sua totalidade. Dada a natureza existencial humana, os dados obtidos estarão sempre inconclusos, obrigando sempre a uma temporalidade e a um contexto. No entanto, ao se mostrarem essenciais aos atores deste estudo, tais proposições poderão figurar noutros sujeitos que vivenciem situações idênticas e ainda que tal não conceba um determinismo linear, poderá servir como novos começos para novos estudos e novas perspectivas de análise.

Neste sentido e representando este estudo um incentivo para o desenvolvimento de investigação nesta área, sugerem-se algumas linhas de pesquisa que possam contribuir para um conhecimento mais aprofundado nesta matéria, muitas delas não operacionalizadas em virtude do tempo proposto para a realização do estudo não o permitir.

Ainda que o espaço laboral seja o palco onde tudo se liga, onde se geram e (re)constroem identidades e valores, as formas de expressão e vivências são únicas, pelo que se considera que a recolha das visões das PCDI seria importante, na medida em que permitiria não só ampliar a pesquisa realizada, mas estabelecer correspondência com a perspectiva dos empregadores, ultrapassando eventuais questões de deseabilidade social dos discursos e possibilitando uma compreensão mais holística das dimensões em análise.

Seria interessante que a abordagem em estudo fosse extrapolada para outros contextos e outras realidades de PCDI no mercado de trabalho, nomeadamente outro território que não o madeirense, de modo a verificar se as perceções das vivências subjetivas poderão estar condicionadas aos modos de vida, de ser e de estar das gentes. O setor público poderia

constituir-se outro palco de investigação, permitindo estabelecer pontos de convergência e divergência entre a pesquisa efetuada.

O envolvimento de novos atores, como colegas de trabalho e/ou novas dimensões de análise, como o género e a escolaridade, possibilitariam estender o domínio em estudo e abrir fronteiras de entendimento e intervenção, dificilmente concretizável no período proposto para elaboração da dissertação. Considera-se que seria igualmente interessante a elaboração de novas pesquisas, sustentadas na mesma abordagem metodológica, mas em amostras maiores, de modo a permitir uma melhor caracterização das potenciais diferenças de perceção dos construtos observados.

Parece indiscutível que as perceções e representações sociais da deficiência e incapacidade, enquanto processos dinâmicos e dialéticos, têm evoluído ao longo dos séculos, em detrimento de reflexões e pressões estatais, científicas, de organismos internacionais e de entidades de defesa dos direitos das PCDI, próprias de um determinado contexto histórico, social e político. Tais perceções e representações pressupõem ações e uma vez modificadas, também as suas práticas o serão. Esta pesquisa mostra isso mesmo. A repercussão ética dessa relação instigou a reflexão dos empresários madeirenses em conhecer as perceções e representações sociais que estiveram na base da contratação de uma PCDI e permitiu-lhes (re)pensar profundamente esta questão, assumir um posicionamento crítico e de significação. Paraphrasing Savickas (1995) ‘o processo de contar uma história serve como uma força integradora da autoconsciência, porque organiza o campo cognitivo (...) Narrar uma história cria autoconhecimento’ (p. 514). Tal constituiu um dos maiores contributos deste estudo.

As conclusões chegadas repousam na convicção de que a problemática da deficiência e incapacidade assume, ainda, o seu carácter individual, havendo por isso a necessidade de diálogo e reflexão, de reapreciação de políticas e práticas sociais em vigor e de mudança de mentalidades que jazem no preconceito e na discriminação.

Olhar a PCDI numa perspetiva diferente, sistémica e inclusiva, está em cada um de nós. Não é uma ação ou responsabilidade exclusiva do Estado e das instituições sociais, como a escola, mas da sociedade em geral e esta não é mais do que a soma de todos nós, cidadãos do mundo. Somos todos protagonistas da evolução cívica e está nas nossas mãos a possibilidade de escrever uma nova história para as PCDI. Urge psico-educar para um pensamento crítico, renovar mentalidades, eliminar barreiras e preconceitos, respeitar a diferença e apostar num ambiente humanamente sustentável e de desenho universal. Porque o lugar que habitamos no mundo é um lugar de todos e de pertença de ninguém.

Neste panorama, as empresas assumem um papel social e de responsabilidade enquanto espaço de socialização e psicopedagógico, promotor do desenvolvimento das estruturas cognitivas das PCDI e construtor da identidade pessoal e social, decorrente das relações interpessoais e de ensino-aprendizagem que nela se estabelecem. Pelo papel que desempenham na vida das coletividades, as empresas, ao promoverem a integração da PCDI nos seus quadros, estão a valorizar a diversidade e o pluralismo, numa expressão de compromisso ético de inclusão social, com efeitos enriquecedores na vida da própria empresa (maior competitividade e angariação de novos investimentos) e da sociedade (imagem empresarial realçada e reconhecimento social).

É importante que o tecido empresarial desenvolva a sua atuação e as suas competências, no sentido de oferecer novos contributos e traçar trajetórias de emprego, de carreira e de vida, de sucesso e de cidadania plena. Para o efeito é necessário que a conceção de emprego seja flexibilizada, ajustada às características da PCDI e potenciadora das suas capacidades (Belo & Oliveira, 2007, citados por Oliveira, 2012). A tutoria de pares ou o job shadowing, os estágios curriculares e profissionais poderão constituir iniciativas de promoção de uma (melhor) integração da PCDI no mercado de trabalho e oportunidades para estabelecer relações de aprendizagem mútua. É igualmente necessário que se promova uma

maior sensibilização da problemática da deficiência e respetiva integração profissional junto do tecido corporativo, escolas e sociedade em geral, em articulação com os vários serviços e entidades com voz na matéria e se produzam medidas mais impactantes de anti-discriminação e de incentivo à contratação de PCDI, francamente majoradas em relação a outros públicos.

O estudo permitiu demonstrar que a escola constitui, irreversivelmente, uma força determinante na construção da identidade e da carreira de uma PCDI. Nela germinam as sementes da aprendizagem, dos valores e das competências adequadas a um desenvolvimento harmonioso e promotoras da integração socioprofissional. Ao nível da conscientização e de contributo significativo para a capacitação de alunos, docentes e demais agentes educativos, seria importante que as escolas e universidades incluíssem nos seus programas curriculares temas relacionados com a integração profissional da PCDI.

É visível a constatação de que o trabalho apresenta um significado relevante na vida do ser humano, colocando-o como uma condição essencial para a sua sobrevivência, dignidade social, vínculo social e qualidade de vida. É por meio do trabalho que o sujeito transforma a sociedade e simultaneamente é modificado por ela (Bernal, 2010, citado por Santos & Caldeira, 2015). Neste sentido, esta investigação pretendeu, num primeiro momento, fazer um levantamento estatístico em relação ao número de PCDI, em idade ativa, residentes na ilha da Madeira, que estão empregadas, quer no setor público, quer no setor privado. Após contacto com alguns organismos locais, verificou-se que é uma informação não trabalhada à luz da estatística, pelo que não foi possível fazer esse estudo.

Tendo como campo de estudo as relações interpessoais e suas implicações na vida pessoal do sujeito, a Psicologia encontra na esfera laboral um vasto campo de atuação. O psicólogo surge neste estudo reconhecidamente descrito como um elemento de suma importância, na medida em que ao tentar apreender o lado psíquico do sujeito, ao torná-lo mais consciente dos seus comportamentos, vai mostrar-lhe que dispõe de inúmeras

capacidades e vai permitir assumir uma postura mais interventiva na sua história (Malvezzi, 2010, citado por Santos & Caldeira, 2015). E é nessa construção dialética e dinâmica, de vivências e aprendizagens, tecidas nas relações interpessoais estabelecidas no seio da empresa, que a PCDI vai construir o seu percurso laboral, de carreira e de si própria, influenciando o contexto e criando o seu mundo interior em disposições de significado (Mahoney, 2003).

O psicólogo, pela formação que detém na área do comportamento humano, dos seus processos mentais, e em específico, da deficiência e incapacidade, surge como o profissional mais qualificado para se dedicar à intervenção mais adequada à integração profissional da PCDI no seio de uma empresa, focando a sua atuação no significado do trabalho, na construção da subjetividade individual, nas estruturas, na cultura e ambiente organizacional, nas relações interpessoais e respetivos impactos na sua vida pessoal e social.

Conforme referiu Canguilhem (1995, citado por Doval, 2006), todas as pessoas, umas mais do que outras, distanciam-se dos padrões idealizados de normalidade definidos pela sociedade e é precisamente nessa diferença que encontramos a individualidade de cada um de nós. Há-que ultrapassar o medo do desconhecido e da diferença, de forma a nos aproximarmos do outro e abirmos espaço para a construção segura dos pilares da educação sugeridos para este século pela UNESCO: ‘aprender a conhecer, aprender a ser, aprender a fazer e aprender a viver em grupo’.

Para mudarmos e mudarmos o mundo, basta um pequeno passo em direção à aceitação e à compreensão da diferença: colocarmo-nos no lugar do outro. Não tem que ser uma marcha solitária, mas solidária, não tem que ser imaginária, mas autêntica, não tem que ser penosa, mas agradável e ainda que desalinhada, procure um céu aberto onde o melhor de nós possa florescer e guiar-nos para uma sociedade mais justa e igualitária.

## Referências bibliográficas

- Aguiar, E. C., & Barbosa, O. T. (2013). Fenomenologia de percepção: Uma abordagem para a investigação de experiências de consumo. *IV Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade*, Brasília/DF 3 a 5 de novembro de 2013. Retirado em 24 de julho de 2016, de [http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEPQ/enepq\\_2013/2013\\_EnEPQ211.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEPQ/enepq_2013/2013_EnEPQ211.pdf).
- Alli, S. (2000). *Como as empresas podem e (devem) valorizar a diversidade*. São Paulo: Instituto ETHOS. Retirado em 14 de março de 2016, de <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/30.pdf>.
- Araújo, L. S. (2011). *Excelência em contextos de realização: na busca da convergência de factores cognitivos, motivacionais e de personalidade*. Tese de Doutorado. Universidade do Minho. Retirado em 27 de maio de 2016, de <http://hdl.handle.net/1822/12424>
- Ávila-Vitor, M. R. C., & Carvalho-Freitas, M. N. (2012). Valores organizacionais e concepções de deficiência: A percepção de pessoas incluídas. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(4), 792-807. <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932012000400003>.
- Bahia, M. S., & Schommer, P. C. (2010). Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: Responsabilidades, práticas e caminhos. *Organizações & Sociedade*, 17(54). [doi.org/10.1590/S1984-92302010000300003](https://doi.org/10.1590/S1984-92302010000300003).
- Barros, A. F. (2010). Desafios da Psicologia Vocacional: Modelos e intervenções na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 165-175. Retirado

em 12 de novembro de 2015, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902010000200002&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902010000200002&script=sci_arttext).

Bezerra, S. S. (2013). A construção da cidadania da pessoa com deficiência: uma análise da igualdade de oportunidade do trabalhador com deficiência. *Apae Ciência, 1*(1). Retirado em 13 de dezembro de 2015, de <http://apaeciencia.org.br/index.php/revista/article/view/15>.

Bota, L. M. C. P. da C. (2013). *A Transição para a vida pós escolar de alunos com necessidades educativas especiais nas escolas básicas dos 2º e 3º ciclos e ensino secundário no concelho de Faro*. Universidade Fernando Pessoa. Dissertação de Mestrado. Retirado em 27 de junho de 2016, de <http://hdl.handle.net/10284/4198>.

Campos, J. G. F., Vasconcellos, E. P. G., & Kruglianskas, G. (2013). Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. *Revista de Administração, 48*(3), 560-573. Retirado em 16 de março de 2016, de <http://www.spell.org.br/documentos/ver/11214/incluindo-pessoas-com-deficiencia-na-empresa--estudo-de-caso-de-uma-multinacional-brasileira/i/pt-br>.

Centro de Reabilitação Profissional de Gaia e Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007). *Mais qualidade de vida para as pessoas com Deficiência*. Vila Nova de Gaia: Centro de Reabilitação Profissional de Gaia. Retirado de 17 de abril de 2016, de [http://www.crbg.pt/estudosProjectos/Projectos/modelizacao/Documents/Mais\\_qualidade\\_de\\_vida.pdf](http://www.crbg.pt/estudosProjectos/Projectos/modelizacao/Documents/Mais_qualidade_de_vida.pdf).

Coelho, V., & Ornelas, J. (2010). Os contributos do emprego apoiado para a integração das pessoas com deficiência mental. *Análise Psicológica, 28*(3), 465-478. Retirado em

12 de dezembro de 2015, de

<http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/pdf/aps/v28n3/v28n3a07.pdf>.

Comissão das Comunidades Europeias (2005), COM 604 final – Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité da Regiões – Situação das Pessoas Com Deficiência na União Europeia Alargada: O Plano de Acção Europeu 2006-2007, CEE, Bruxelas.

Declaração dos direitos das pessoas deficientes de 9 de dezembro de 1975. Retirado em 12 de dezembro de 2015, de

<http://bippsp.bipp.pt/documentos/apoios/Documentos/Declara%C3%A7%C3%A3o%20de%20Direitos%20das%20Pessoas%20Deficientes.pdf>.

Dias, A. C. G., Patias, N. D., & Abaid, J. L. W. (2014). Psicologia escolar e possibilidades na atuação do psicólogo: Algumas reflexões. *Psicologia Escolar e Educacional*, 18(1), 105-111. Retirado em 17 de abril de 2016, de <http://www.scielo.br/pdf/pee/v18n1/v18n1a11.pdf>.

Doval, J. L. M. (2006). *Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências*. Retirado em 13 de novembro de 2015, de <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/8215>.

Flick, U. (2005). *Métodos qualitativos na investigação científica* (1ª Ed.). Lisboa: Monitor.

Freitas, M. E. (2000). A questão do imaginário e a fronteira entre a cultura organizacional e a psicanálise. In Motta, F. C. P; Freitas, M.E., (2000). *Vida Psíquica e Organização*. Rio de Janeiro: Editora FGV, p. 41-73. Retirado em 17 de abril de 2016, de <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3161/Rel03-1999.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Freitas, M. N. C. (2009). *Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: Um Estudo de caso*. Retirado em 15 de dezembro de 2015, de <http://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf>.
- Giorgi, A., & Sousa, D. (2010). *Método fenomenológico de investigação em psicologia*. Lisboa: Fim de século.
- Gonçalves, M. A. (2006). *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: fatores de sucesso*. São Paulo: Áurea.
- Gonçalves, J., & Nogueira, J. M. (2012). *O Emprego das pessoas com deficiências ou incapacidade – Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Lisboa: Ministério da Solidariedade e Segurança Social. Retirado em 12 de fevereiro de 2016, de [http://www.gep.msess.gov.pt/estudos/cartasocial/rfinal\\_estudoemprego\\_pcdi.pdf](http://www.gep.msess.gov.pt/estudos/cartasocial/rfinal_estudoemprego_pcdi.pdf).
- GRACE (2005). *A integração de pessoas com deficiência nas empresas: como atuar*, Lisboa. Retirado em 27 de julho de 2016, de [http://www.deficienciavisual.pt/x-leg-aba-A\\_Integracao\\_de\\_Pessoas\\_com\\_Deficiencia\\_nas\\_Empresas-Como\\_actuar.pdf](http://www.deficienciavisual.pt/x-leg-aba-A_Integracao_de_Pessoas_com_Deficiencia_nas_Empresas-Como_actuar.pdf)
- Haber, J. (2015). *Um panorama positivo para uma mudança necessária*. Retirado em 12, de fevereiro de 2016, de <http://blog.isocial.com.br/a-inclusao-de-profissionais-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-um-panorama-positivo-para-uma-mudanca-necessaria>.
- Herr, E. (2008). Abordagens às intervenções de carreira: perspectiva histórica. In: Taveira, M. C. & Silva, J. T. (Org.). *Psicologia vocacional: perspectivas para a intervenção*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Holanda, A. (2006). Questões sobre pesquisa qualitativa e pesquisa fenomenológica. *Análise Psicológica*, 363-372. doi: 10.14417/ap.176

- Leão, M. A. B. G., & Silva, L. S. (2012). Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da psicodinâmica do trabalho. *Revista brasileira. Saúde ocupacional*, 37(125), 159-169. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000100019>
- Leopoldino, C. B. (2016). Inclusão de autistas no mercado de trabalho: Uma nova questão de pesquisa para os brasileiros. *Gestão e Sociedade*, 9(22), 853-868. <https://doaj.org/article/f21fdf124fbf40debe3c5e6a700c4a92>
- Libâneo, J. C. (2000). *Pedagogia e pedagogos, para quê?* 8.ed. São Paulo: Cortez
- Lopes, A. (2008). *A Empregabilidade das pessoas com deficiência no concelho de Guimarães*. Chaves: Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.
- Lopes, M. C. S. & Rodrigues, M. J. (2015). A inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, (07), 018-022. Doi:10.17979/reipe.2015.0.07.276
- Mahoney, M. J. (2003). *Constructive psychotherapy: A practical guide*. New York: Guilford.
- Maia, L. M., Camino, C., & Camino, L. (2011). Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise do preconceito a partir das concepções de profissionais de recursos humanos. *Pesquisa Prática Psicossocial*, 6(1), 78-91. Retirado em 12 de fevereiro de 2016, de [http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume6\\_n1/Maia\\_et\\_al.pdf](http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume6_n1/Maia_et_al.pdf).
- Malhado, C. P. (2013). *A deficiência mental e o mundo laboral: representações e vivências*. Tese de Doutorado. Instituto Politécnico de Bragança. Retirado em 13 de abril de 2016, de <https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/9269>.
- Mazzotta, M. J., S., & D'Antino, M. E. F. (2011). Inclusão social de pessoas com deficiências e necessidades especiais: cultura, educação e lazer. *Saúde e Sociedade*, 20(2), 377-389. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902011000200010>.

- Minayo, M. C. de S. (2013). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 13. ed. São Paulo: Hucitec.
- Monteiro, C. (2009). *Competências na diferença - Uma reflexão sobre a empregabilidade do trabalho com deficiência no distrito de Aveiro*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Aveiro - Instituto Superior de Contabilidade e Administração. Retirado em 13 de dezembro de 2015, de <http://ria.ua.pt/bitstream/10773/3594/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf>.
- Monteiro, L. B., Oliveira, S. M. Q., Rodrigues, S. M., & Dias, C. A. (2011). Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 17(3), 459-480. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>
- Mourão, L., Sampaio, S., & Duarte, M. H. (2012). Colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual nas organizações: um estudo qualitativo. *Organizações & Sociedade*, 19(61), 209-229. <https://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302012000200003>
- Munhoz, I. M. S. (2010). *Educação para a carreira e representações sociais de professores: limites e possibilidades na educação básica*. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Retirado em 13 de novembro de 2015, de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59137/tde-18112010-200456/en.php>.
- Nascimento, A. S., Fernandes, F. T., Ferreira, M. J., Paiva, R. A., de Lisboa, R. R., Maciel, R. S., & Sant'Anna, V. L. L. (2010). A atuação do pedagogo em espaços não escolares: desafios e possibilidades. *Pedagogia em Ação*, 2(1), 61-65. Retirado em 21 de janeiro de 2016, de <http://200.229.32.55/index.php/pedagogiacao/article/viewFile/4481/4606>.

- Oliveira, J. M. D., Araújo, J. N. G. D., & Romagnoli, R. C. (2006). Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Latin-American Journal of fundamental psychopathology on line*. Ano VI, (1), 77-89.
- Oliveira, R. P. D. D. (2012). *Transição para a vida adulta: inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho*. Tese de Mestrado. Escola Superior de Educação Almeida Garret. Retirado em 28 de maio de 2016, de <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>
- Organização Mundial da Saúde – OMS (2011). *Relatório mundial sobre a deficiência*. Trad. Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: Secretária de Estado dos Direitos das Pessoa com Deficiência de São Paulo.
- Onwuegbuzie, A. J. & Leech, N. L. (2007). Validity and qualitative research: An oxymoron? *Quality and Quantity*, 41(2), 233-249. doi:10.1007/s11135-006-9000-3
- PAIPDI, G. I. D. A. (2009). *Plano de acção para a integração das pessoas com deficiências e ou incapacidades - Relatório de avaliação anual 2008*.
- Parente, C. (1995). *Avaliação de impacto da formação sobre as trajetórias profissionais e a competitividade empresarial: um ensaio em empresas do sector têxtil do Vale do Ave*. Dissertação de Mestrado. Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Retirado em 12 abril de 2016, de <http://www.rcaap.pt/detail.jsp?id=oai:repositorio-aberto.up.pt:10216/7060>.
- Pereira, A. C. C., & Passerino, L. M. (2012). Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 18(2), 245-264. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382012000200006>

- Portugal, S. et al. (2010). *Estudo de avaliação do impacto dos custos financeiros e sociais da deficiência – Relatório final*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais. Retirado em 17 de maio de 2016, de [https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/1097\\_impactocustos%20\(2\).pdf](https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/1097_impactocustos%20(2).pdf).
- Quivy, R., Campenhoudt, L. V. (2005). *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Recomendação (2006) do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre o Plano de Acção do Conselho da Europa para se promover os direitos das pessoas com deficiência/incapacidade e a sua total participação na sociedade: melhorando a sua qualidade de vida na Europa de 2006- 2015 (Aprovado pelo Comité de Ministros em 5 de Abril de 2006-04-18 na 961- nonagésima sexagésima primeira - reunião dos Representantes Ministeriais).
- Rissi, V., & Fante, A. de O. (2015). Inserção no trabalho: Perspectiva de pessoas com deficiência e seus familiares a partir de um programa inclusive. *Revista de Psicologia da IMED*, 7(2): 69-79. Doi: 10.18256/2175-5027/psico-imed.v7n2p69-79.
- Romão, J. M. D. O. (2014). *O cidadão deficiente no mercado de trabalho: receptividade do mercado de trabalho quanto à inclusão profissional dos jovens deficientes mentais da instituição Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental (APPACDM) da Tocha*. Dissertação de Mestrado. Instituto Superior de Línguas e Administração. Retirado em 27 de junho de 2016, de <http://hdl.handle.net/10437/5881>.
- Santos, E. G., & Gusmão, M. S. (2013). A inclusão de pessoas com deficiência nas organizações. *Revista Projeção, Direito e Sociedade*, 4(1), 31-45. Retirado em 28 de julho de 2016, de <http://revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao2/article/view/302/247>.

- Santos, A. C. S. (2014). *Inserção socioprofissional e empregabilidade da pessoa com deficiência: contributos das ofertas de formação*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra. Retirado em 27 de maio de 2016, de <http://hdl.handle.net/10316/27595>.
- Santos, F. C. O., & Caldeira, P. (2015). *A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: As novas atuações do psicólogo organizacional*. Retirado em 17 de dezembro de 2015, de <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/27595>.
- Savickas, M. L. (1995). *Construction counseling for career indecision*. *The career Development Quarterly*, 43, 363-371.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. E. M. (2009). *Life-Designing: A paradigm for career construction in the 21<sup>st</sup> century* *Journal of Vocational Behavior*, 75, 3, 239-250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Schalock, R. L. (1996). Reconsidering the conceptualization and measurement of quality of life. In Robert L. Schalock (ed.). *Quality of Life. Vol. 1. Conceptualization and measurement*. American Association on Mental Retardation.
- Schwarz, A., & Haber, J. (2009). *Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência*. São Paulo: I. Social, 2009. Retirado em 28 de Junho de 2016, de <http://vidamaislivre.com.br/uploads/isocial/livro-cotas.pdf>.
- Serrano, G. P. (2004). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes - I. Métodos*. Madrid: Ed. La Muralla.
- Siani, S. R., Correa, D. A., & Casas, A. L. Las (2016). Fenomenologia, Método fenomenológico e pesquisa empírica: O instigante universo da construção de conhecimento esquadrihada na experiência de vida. *Revista de Administração da UNIMEP*, 14(1). DOI: 10.15600/1679-5350/rau.v14n1p193-219.

- Silva, A., Alves, J., Ribas, F., & dos Santos, C. (2010). Homem um ser social? Os desafios na inserção de portadores de deficiência no mercado de trabalho. *XIII Semaad - Seminários Em Administração*. Retirado em 12 de julho de 2016, de <http://sistema.semead.com.br/13semead/resultado/trabalhosPDF/868.pdf>.
- Silva, A. C. M. da (2013). *Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos*. Dissertação de Mestrado, Recife, UNICAP – Universidade Católica de Pernambuco. Retirado em 27 de maio de 2016, de [http://www.unicap.br/tede/tde\\_arquivos/4/TDE-2013-08-29T155339Z-595/Publico/alessandra\\_cabral\\_meireles\\_silva.pdf](http://www.unicap.br/tede/tde_arquivos/4/TDE-2013-08-29T155339Z-595/Publico/alessandra_cabral_meireles_silva.pdf).
- Stake, R. E. (2005). *Investigación com estudio de casos*. Madrid: Ed. Morat.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to a career development. *Journal of Vocational Behavior*, Orlando/Flórida, 16, 282-298. DOI: 10.1016/0001-8791(80)90056-1.
- Taveira, C. T. (2011). *Análise crítica do modelo life designing: contributos para a reflexão*. Universidade do Minho. Retirado em 18 de novembro de 2015, de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/14194>.
- Tette, R. P. G, Freitas, M. N. C. de, & Oliveira, M. S. de. (2014). Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. *Estudos de Psicologia* (Natal), 19(3), 217-226. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2014000300007>
- Veiga, C., Silva, C. A., Domingues, I., Saragoça, J., & Fernandes, L. M. (2014). *Inclusão profissional e qualidade de vida*. Retirado em 28 de Junho de 2016, de <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/32563/1/Inclusao%20Profissiona%20e%20Qualidade%20de%20Vida.pdf>.

Violante, R. R., & Leite, L. P. (2011). A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP.

*Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14(1), 73-91.

<http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i1p73-91>

# **Anexos**

## **Anexo I - Guião semi-estruturado de entrevista fenomenológica**

### **1. Informação contextual**

1.1. Género:

1.2. Idade:

1.3. Formação/habilitações académicas:

**2.** Como definiria deficiência e/ou incapacidade?

**3.** Considera que as empresas e a sua em particular, assume alguma responsabilidade na deficiência ou incapacidade de um indivíduo?

**4.** O que o levou a empregar uma PCDI?

**5.** É a primeira vez que emprega alguém com Deficiência ou incapacidade (D/I)? Tem mais alguém com D/I nos quadros da sua empresa?

**6.** Como vê a PCDI?

**7.** Como percebe a integração profissional da PCDI?

**8.** Como atua para responder às especificidades/características da PCDI? (Estratégias utilizadas; Acessibilidades arquitetónica, instrumental, comunicacional, metodológica, programática e atitudinal)

**9.** A empresa dispõe de algum psicólogo? Em caso negativo, considera ser importante a presença/atuação daquele? Porquê? Quem trata do processo de integração da PCDI?

**10.** Como se deu/dá o processo de ensino-aprendizagem da PCDI (Diálogo, negociação, partilha, imposição?) Difere dos demais colaboradores (sem D/I)? Justifique.

**11.** Descreva-me a sua experiência de ter empregado uma PCDI (Incluir sentimentos, frases ou momentos de significação)

**12.** Está satisfeito com o desempenho profissional da PCDI? Justifique.

13. Quais os aspetos valorizados na contratação da PCDI?
14. Considera o emprego um fator de inclusão social? Justifique.
15. Considera existir diferenças na qualidade de vida do colaborador com DI, antes e após a contratação? Justifique.
16. Conhece as políticas de integração socioprofissional da PCDI?
17. Como é que concebe o papel do sistema educativo no desenvolvimento da carreira e na integração socioprofissional da PCDI?
18. O que pensa sobre o seu papel enquanto co-construtor da carreira da PCDI, do próprio enquanto cidadão e da sua vida pessoal e extra-laboral (empresa enquanto espaço psico-sócio-educativo)?
19. Como se posiciona face à possibilidade de colaborar com a ‘escola’ na educação para a carreira e/ou no desenvolvimento de uma atividade profissional dos estudantes madeirenses com deficiência e incapacidades.
20. Assumindo a problemática da deficiência e incapacidade uma posição central no panorama português e apesar dos esforços (incentivos à contratação) para uma participação mais ativa no mercado laboral, o nível de desemprego das PCDI continua a registar valores mais elevados, comparativamente aos da restante população. Como justifica? (Falar do contexto madeirense)
21. Voltaria a contratar alguém com D/I? Justifique.
22. Considera importante o desenvolvimento de estudos desta natureza? Justifique.

## Anexo II – Retrato dos Participantes

<b>Participante</b>	<b>Género</b>	<b>Idade</b>	<b>Habilitações Académicas</b>	<b>Ramo de Atividade</b>	<b>Deficiência/ Incapacidade do colaborador</b>
1	Masculino	56	6º ano	Serviços de assistência técnica e jardinagem	Intelectual
2	Masculino	61	4º ano	Comércio de peças e acessórios de automóveis	Intelectual
3	Masculino	44	10 ano	Promoção de eventos	Física
4	Masculino	53	Licenciatura	Associação sem fins lucrativos	Auditiva
5	Feminino	46	Licenciatura	Comércio de automóveis	Física
6	Masculino	58	7º ano	Área médica	Física

## **Anexo III – Transcrição Integral das Entrevistas**

### **Entrevista Transcrita - Participante 1**

**Entrevistadora: Bom dia. Eu gostaria de saber que idade é que tem se me pudesse disponibilizar.**

P1: 56.

**Entrevistadora: 56. Qual a sua formação, habilitações académicas?**

P1: Secundário completo.

**Entrevistadora: Ia pedir que me definisse deficiência e incapacidade, no geral.**

P1: Deficiência... deficiência... incapacidade....neste caso é uma deficiência mental. É uma doença. A pessoa não entende tudo... A pessoa tem dificuldade em perceber as coisas... em realizar... Com falta de... perceção das coisas....

**Entrevistadora: Considera que as empresas no geral e a sua em particular assume alguma responsabilidade na deficiência ou na incapacidade de um indivíduo?**

P1: Responsabilidades... responsabilidades entre aspas... responsabilidades entre aspas...

**Entrevistadora: Como assim....? Se puder desenvolver, agradecia...**

P1: Uma empresa que contrata uma pessoa desse... com essas deficiências, com... não tem... propriamente dito, não tem apoios de ninguém e, à partida, já está... já está... a ter uma quebra... uma quebra no trabalho... Depende também dos serviços... Há serviços em que não há quebra...

**Entrevistadora: Eu vou tentar fazer a pergunta de outra maneira. Acha que a deficiência é algo que é próprio, exclusivo daquela pessoa ou acha que mais alguém, as**

**empresas, neste caso, têm algum tipo de responsabilidade na deficiência que aquela pessoa tem... Não sei se me faço entender...?**

P1: Eu não vejo porquê... Pode haver alguma empresa que sim. No meu caso, não tou a ver...

**Entrevistadora: O que o levou a empregar uma pessoa com deficiência?**

P1: Eu pedi ao Instituto de Emprego para fornecer, indicar... fornecer pessoal desempregado para trabalhar e neste caso... e mandaram duas pessoas... com deficiência...

**Entrevistadora: Mas quando solicitou ao Instituto de Emprego, solicitou... fez algum requisito em especial?**

P1: Huummmm, não... era jardineiros.

**Entrevistadora: Só pediu, então, a função...**

P1: Exatamente.

**Entrevistadora: Mandaram-lhe, então, duas pessoas com deficiência intelectual.**

P1: Intelectual, exatamente... as duas.

**Entrevistadora: É a primeira vez que contrata alguém com alguma deficiência ou incapacidade?**

P1: Não!

**Entrevistadora: Já contratou antes alguém... com deficiência ou incapacidade?**

P1: Ao longo dos anos... sim. Ao longo dos anos, sim.

**Entrevistadora: Quantas pessoas? Tem a noção?**

P1: Não sei... Não me recordo... Ao longo dos anos... Há trinta e tal anos... Umas cinco ou 6, já. Deficiente motor... com ligeira deficiência...

**Entrevistadora: Deficientes motores, com ligeiras deficiências?**

P1: Exatamente.

**Entrevistadora: Por exemplo? Que tipo de deficiências?**

P1: Olhe... sem uma mão. Já aconteceu... Deficiente de uma perna...

**Entrevistadora: Isso também foi o mesmo procedimento? Foi através do Instituto de Emprego?**

P1: Não, não, não, não...

**Entrevistadora: Como é que foi feito o recrutamento dessas pessoas, na altura?**

P1: Pessoalmente.

**Entrevistadora: Desta vez solicitou, então, ao Instituto de Emprego e eles enviaram estas duas pessoas...**

P1: Eles ficaram aqui não sei se foi 15 dias, um mês...

**Entrevistadora: Ambos?**

P1: Não me recordo. Houve um que teve mais tempo do que outro... agora não me recordo qual.

**Entrevistadora: Mas foram recrutados os dois? É que eu tenho a indicação que tinha sido apenas um?**

P1: Foi dois... Pode não ter vindo daí... do Instituto... Não me recordo...

**Entrevistadora: Não se recorda?**

P1: Não. Não me recordo.

**Entrevistadora: O recrutamento, só para recapitular, um veio do Instituto de Emprego e o outro já não se recorda muito bem. Quando os recebeu, apercebeu-se na altura da deficiência ou o Instituto de Emprego já o havia informado?**

P1: Não. O Instituto não disse nada. Eu é que me apercebi... logicamente.

**Entrevistadora: Apercebeu-se no imediato?**

P1: Sim, Dava pa perceber...

**Entrevistadora: Em que sentido?**

P1: Ah... A maneira dele agir... a maneira de ser dele... deles agirem...

**Entrevistadora: Mas mesmo assim, isso não foi impedimento para os contratar...**

P1: Não. Pelo motivo... Eu já tive empregados... que sem deficiências.... e muitas vezes são uns incompetentes de todo o tamanho...incompetentes e vadios... muitas vezes... estas pessoas... com deficiência... esforcem-se mais...

**Entrevistadora: Acha que as pessoas com deficiência esforçam-se mais?**

P1: Eu não vou dizer no geral, né? Mas perante certo tipo de pessoas..., sim.

**Entrevistadora: Mas, da experiência que tem e falando mais especificamente deste últimos dois rapazes que contratou, foi isso que se foi apercebendo... Que são pessoas esforçadas?**

P1: No dia-a-dia nota-se mesmo. Elas fazem sacrifícios... Muita gente com todas as... com toda a saúde não fazem metade que esses desgraçados fazem...

**Entrevistadora: Quando diz esforçam-se, em que sentido?**

P1: São responsáveis e esforçam-se por trabalhar, para serem... cumprirem com o trabalho deles...E super educados. É uma grande diferença...!

**Entrevistadora: Acha que é também uma diferença em relação às pessoas que não têm qualquer deficiência?**

P1: Ah, sim!

**Entrevistadora: Quando diz educados, em que sentido?**

P1: Hummmm.... amáveis. Hummmmm, ter sempre aquele bom dia, boa tarde... Aquela amabilidade que não é normal ouvir-se naquele ser que não tem problemas nenhuns.

**Entrevistadora: Voltando um bocadinho atrás. Apercebeu-se no imediato que tinham alguma deficiência, mesmo assim já justificou que isso não foi impedimento....**

P1: Não, porque parto do princípio que tenha deficiência ou não tenha, para mim é indiferente. E penso que outras empresas pensam da mesma maneira que eu penso.

**Entrevistadora: Portanto, a deficiência nunca é um impedimento, desde que a pessoa faça o trabalho...?**

P1: Depende da área... depende da área que vai... vai trabalhar.

**Entrevistadora: Neste momento, tem alguém nos quadros da sua empresa que tenha deficiência ou incapacidade?**

P1: Não.

**Entrevistadora: Acho que já me respondeu mais ou menos a esta pergunta, mas... Como é que vê ou como é que encara uma pessoa com deficiência, seja ela física, intelectual...?**

P1: Olhe... é um ser humano como o outro. Nem mais, nem menos.

**Entrevistadora: Quando diz um ser humano como o outro, em que sentido?**

P1: Em tudo. Tem os mesmos direitos que aquela pessoa que não tem problemas...

**Entrevistadora: Quando diz direitos, diz em relação a quê?**

P1: Direitos laborais, direitos... tudo...! Estar na sociedade civil onde nós estamos inseridos...

Não acontece muito...

**Entrevistadora: Não acontece muito...o quê?**

P1: Esses desgraçados...

**Entrevistadora: (Riso) Já não é a primeira vez que utiliza a expressão 'desgraçados'...**

P1: Desgraçados nesse ponto... São pessoas que são muitas vezes postas de lado...

**Entrevistadora: Conhece muitos casos de pessoas que são colocadas de lado?**

P1: No nosso dia-a-dia dá para ver... dá para ver algumas...

**Entrevistadora: Como é que decorreu a integração destes dois colaboradores na sua empresa?**

P1: Hummm...

**Entrevistadora: A integração foi normal?**

P1: Foi normal.

**Entrevistadora: Eram pontuais...?**

P1: Eram. Cumpriam as ordens.

**Entrevistadora: Eles tinham algum chefe direto, alguém que estivesse junto deles a lhes dar tarefas?**

P1: Sim, tinham um chefe direto.

**Entrevistadora: Era o Sr.?**

P1: Não, não.

**Entrevistadora: Foi este chefe direto que fez a integração dos colaboradores? Quando digo integração digo, dizer quais as funções a desempenhar, mostrar os locais...**

P1: Sim, sim.

**Entrevistadora: A nível de acolhimento, quando eles vieram para cá foram apresentados... Como é a nível da parte relacional... A empresa, quando contrata, dá a conhecer aos restantes colaboradores, os novos elementos?**

P1: Não, como são várias funções diferentes, só se dá a conhecer os colegas com quem trabalham diretamente, neste caso na área da jardinagem.

**Entrevistadora: Foram necessárias algumas estratégias específicas para si, na qualidade de empregador, ou neste chefe que me falou, para que aquelas duas pessoas com deficiência conseguissem realizar o seu trabalho?**

P1: Não.

**Entrevistadora: Não foram precisas estratégias específicas, nenhum método... ou necessidade de modificar ou adaptar na empresa alguma coisa....**

P1: Não, não, nada. Normal. Porque fisicamente, a nível motor, eles estavam bem... mais era o intelectual...

**Entrevistadora: Tendo uma deficiência intelectual e já me tendo dito que notou logo de imediato, a nível da conversação que havia ali qualquer coisa que percebia que era estranha... Nestes casos, normalmente, temos que nos fazer entender, já que a pessoa pode não perceber logo...**

P1: Eles percebiam bem, inclusivamente um, se não me engano..., tinha vindo da escola... esse estava mesmo preparado... Tinha vindo da escola... da escola... em Santo António...

**Entrevistadora: Quinta do Leme?**

P1: Sim, exatamente.

**Entrevistadora: E o outro, sabe de onde veio?**

P1: O outro acho que veio dali da Penteada....

**Entrevistadora: Da Sagrada Família?**

P1: Sim. Acho que foi esse que veio do desemprego.

**Entrevistadora: Acha que houve algum tipo de barreiras ao nível da comunicação?**

P1: Hummmm...

**Entrevistadora: Eles percebiam tudo o que lhes era pedido?**

P1: Percebiam... Percebiam, mas... mas de vez em quando.... mas percebiam...

**Entrevistadora: Quando diz de vez em quando, o que quer dizer exatamente?**

P1: Hummm... Como é que eu hei-de dizer? Faziam alguma asneira pelo meio.

**Entrevistadora: Asneira em que sentido? Pode dar-me um exemplo, por favor?**

P1: Por exemplo, arrancar plantas que não deviam arrancar (Risos).

**Entrevistadora: Acha que esta situação, por exemplo, de arrancar plantas que não deveriam ser arrancadas, também poderia acontecer a uma pessoa sem deficiência intelectual?**

P1: Não... não.

**Entrevistadora: Eu vou voltar novamente um bocadinho atrás. Tinha me dito que muitas vezes pessoas com deficiência acabam por comprometer o trabalho... Não disse bem desta maneira, talvez o sucesso ou... Deixe-me tentar recapitular... Às vezes pode-se perder de alguma maneira algum dinheiro com aquela pessoa a nível do trabalho ou tempo...**

P1: Depende, depende. Hummmm... Do tipo de trabalho que a pessoa vai fazer, não é... Hummm... Vou especificar no caso desses trabalhadores. Eram muito amáveis, muito educados, muito amáveis... no fundo eram muito queridos. Só que há um deles que me arranca as plantas.

**Entrevistadora: Mas, no caso deste dois colaboradores, teve prejuízo?**

P1: Sim, um deles, tive. Ele arrancava coisas que não era pra arrancar. Mas não sempre... aconteceu esporadicamente...

**Entrevistadora: Neste caso, ele foi embora por essa razão?**

P1: Não. Eu não mandei-o embora. Não mandei-os embora. Um deles... hummmm... um deles, se não estou em erro... uma mãe... lembro-me que a mãe, quando ele recebeu o valor, a mãe já estava à porta... Umas coisas assim meio esquisitas... A mãe não largava a porta e ele foi embora, creio que por causa da mãe. Não sei...

**Entrevistadora: Quando ele foi embora, ele informou?**

P1: Ele disse que não trabalhava mais e pronto.

**Entrevistadora: E em relação ao outro colaborador?**

P1: Já não me recordo bem... Já tem algum tempo.

**Entrevistadora: Mas, mesmo assim, disse-me que não demitiu nenhum deles, apesar de um deles ter causado prejuízo...**

P1: Exatamente. Porque eu considero que, ao longo dos anos, as pessoas assim, tentem ser mais, mais... responsáveis. Têm essa tendência. Coisa que uma pessoa normal não tem.

**Entrevistadora: Então, mesmo tendo causado prejuízo, isso nunca foi um fator para o querer mandar embora...**

P1: Não. Às vezes... havia umas coisas que davam pra rir (risos), sem querer tar a gozar com a pessoa.

**Entrevistadora: Como é que acha ou como é que percebe que deve ser feita a integração destas pessoas?**

P1: Depende da área do trabalho... depende da área, está a perceber? Eu vou falar da minha área. Na minha área... o que eu fiz e tenho feito sempre ao longo do tempo é considerar a pessoa como uma pessoa normal, como um colega normal... falar normalmente... não criar barreiras em sentido nenhum para ele... e pronto.

**Entrevistadora: Foi o que fez no caso destes dois colaboradores?**

P1: Sim, exatamente.

**Entrevistadora: A nível dos colegas de trabalho, acha que havia algum tipo de discriminação ou nem por isso?**

P1: Isso é complicado. Aí é complicado...

**Entrevistadora: Apercebeu-se de alguma coisa?**

P1: Não, não... Não vou dizer que houve... que não sei. Não... à minha frente nunca presenciei nada de especial.

**Entrevistadora: A sua empresa dispõe de algum psicólogo?**

P1: Não.

**Entrevistadora: Acha que seria importante ter algum psicólogo na empresa?**

P1: (Risos) Eu vou falar por mim pessoalmente. Há alturas do ano em que era mesmo bom (risos)... na minha área. Há alturas do ano em que a pessoa se passa dos carretes de toda a maneira e feitió (risos).

**Entrevistadora: Acha que um psicólogo, nessa situação, poderia ajudar?**

P1: (Risos). Poderia ajudar... das duas partes. Da nossa parte e da parte do cliente. (Risos)

**Entrevistadora: A nível de integração de pessoas com deficiência ou incapacidade, de facilitação da comunicação... acha que o psicólogo poderia ser uma mais-valia?**

P1: Sim. Não há dúvidas de que o psicólogo ia ajudar...

**Entrevistadora: Em que sentido?**

P1: É que com uma pessoa com deficiência, normalmente tem que se ter pessoas que percebam um pouco da deficiência para dar mais alguma orientação a eles... Isso é de certeza! É de caras! Uma pessoa com deficiência precisa de uma pessoa com capacidades e com... conhecimentos para poder orientá-los melhor. Claro que é totalmente diferente. Uma pessoa

especializada no caso é totalmente diferente do que um leigo... por mais boa vontade que possa existir, nunca é igual.

**Entrevistadora: Quem trata normalmente da integração ou do processo de integração dos novos colaboradores, na sua empresa?**

P1: Neste caso fui eu que tratei pessoalmente e depois passa para a área onde a pessoa vai trabalhar. É um procedimento normal.

**Entrevistadora: A nível do contacto do dia-a-dia, tinha contacto diário com estes colaboradores?**

P1: Não. Dia-a-dia... Era a parte da manhã, quando chegavam.

**Entrevistadora: Assistia ao trabalho que desenvolviam?**

P1: Hummm..., não, não.

**Entrevistadora: Era só por intermédio do chefe direto deles?**

P1: Sim, exatamente.

**Entrevistadora: O chefe, neste caso, dava as indicações e ensinava-os a fazer as tarefas? Como é que era o processo de ensino-aprendizagem? Ele demonstrava ou eles já eram capazes de desempenhar a tarefa autonomamente?**

P1: Não, qualquer um deles já tinha um mínimo de perceção das coisas, porque de onde eles vieram, dessa escola e o outro dali do pé da Penteada... portanto já tinham conhecimentos de jardinagem, porque lá eles já faziam isso. Não digo curso, mas já tinham alguma perceção... qualquer coisa nessa área.

**Entrevistadora:** Neste caso e falando pelo chefe, será que este considerava que o processo de ensino-aprendizagem destes colaboradores diferia dos restantes colaboradores?

P1: Não sei dizer isso... não sei dizer isso...

**Entrevistadora:** Eu gostaria que me tentasse descrever de forma mais fiel possível e espontânea e sincera, a experiência de ter empregado estas pessoas? Gostava que me falasse a nível de sentimentos que possa ter surgido, algo que lhe possa ter marcado de alguma maneira ou que possa ter tido algum significado para si.

P1: Hummmm... Para mim são como uma pessoa normal... nada me marcou... São como uma pessoa normal...

**Entrevistadora:** Ainda há bocadinho disse-me que até dava vontade de rir numa outra situação...

P1: Hummm... Havia aí algumas vezes que dava aquela vontade de rir como também às vezes dava pena daquela pessoa... Mas, pelo amor de Deus, não vou entrar nesses campos...

**Entrevistadora:** Quando diz pena, em que sentido?

P1: (Riso)

**Entrevistadora:** Eu peço desculpa (risos). Eu vou 'esmiuçando' para tentar obter o máximo de informação...

P1. Como é que eu posso dizer... É incapaz, é incapaz... e não tem culpa de ser assim...

**Entrevistadora:** Incapaz numa coisa específica ou incapaz pra tudo?

P1: Não! Nenhum deles é incapaz para tudo! Algumas vezes são incapazes... e é a perceção...

**Entrevistadora: Ou seja, são incapazes em determinadas tarefas...**

P1: Sim.

**Entrevistadora: Acha que nós, pessoas ditas normais, também temos incapacidades?**

P1: Temos! Isso tem a ver com a tal observação que fiz no início. Há pessoas ditas normais que não se esforçam tanto como essas pessoas. Mas isso eu tenho a certeza absoluta!

**Entrevistadora: E a nível de resultados finais, se comparar uns e outros, consegue ver algum tipo de diferença?**

P1: Hummm... No passado, exceto estas duas pessoas, já tive trabalhadores que não via diferença nenhuma. Até pelo contrário... Também não vamos exagerar... Não quer dizer que sejam melhores do que todas as pessoas normais, mas com algum tipo de pessoas normal, é. E com resultados superiores!

**Entrevistadora: Com estes dois colaboradores...**

P1: Não vou dizer que sim, que não... Tentavam cumprir a parte deles...

**Entrevistadora: No geral, ficou satisfeito com o desempenho deles?**

P1: Eu não vou dizer que fiquei totalmente satisfeito, porque não fiquei.. Eles cumpriam a parte deles perante... como eles eram...

**Entrevistadora: Estava à espera de mais?**

P1: Aquilo que eu peço.. é uma pessoa que saiba trabalhar e que cumpra 100% o seu trabalho. Para mim deficiente ou não, isso é-me indiferente. Desde que o trabalho esteja pronto, para mim não tem problemas nenhuns.

**Entrevistadora: Aquilo que valoriza a nível de aspetos de trabalho, contratação, é o quê?**

P1: Que sejam cumpridores....

**Entrevistadora: O quê que valoriza mais no desempenho profissional das pessoas com deficiência e sem deficiência? Os critérios são iguais, há diferenças...?**

P1: Hummm... os critérios são diferentes. Aquela pessoa com deficiência motora, com deficiência numa perna, num braço, está intelectualmente tão bem como outra pessoa que não tem deficiência. O que são intelectuais, são diferentes... São mais queridos, são mais... eles tentem agradar mais...

**Entrevistadora: Então, neste caso, uma deficiência intelectual, o quê que valorizou mais?**

P1: A maneira deles agir, a maneira de... eles eram mais queridos! Tá a perceber? Eram mais... Pronto... eram mais educados... Querer sempre agradar.

**Entrevistadora: E era isso que valorizava mais? Ou o trabalho que eles desenvolviam?**

P1: (Sopro) Valorizava o trabalho no sentido... perante a pessoa em questão. Agora a qualidade do trabalho em si, nunca poderei valorizar porque...

**Entrevistadora: O trabalho nunca esteve a 100%?**

P1: Nunca. Nunca esteve... É o que eu digo...

**Entrevistadora: E andou lá perto? Perto dos 100%?**

P1: Algumas vezes... algumas vezes.

**Entrevistadora: Considera que o emprego, o trabalho, uma atividade profissional pode ser um fator de inclusão social?**

P1: Sim...

**Entrevistadora: Eu ia pedir que justificasse, se faz favor.**

P1: É uma maneira da pessoa estar a lidar com outras pessoas... no dia-a-dia. Ter outras responsabilidades e estar no meio... no meio da... com os outros...

**Entrevistadora: Ter outras responsabilidades, em que sentido?**

P1: A pessoa em casa não faz nada... a trabalhar vai ter mais responsabilidades... inerentes à função que está... que vai exercer.

**Entrevistadora: Acha que o emprego poderá trazer mais qualidade de vida?**

P1: Penso que sim.

**Entrevistadora: Em que sentido?**

P1: Isto já vem da palavra. A pessoa que não faz nenhum... ainda por cima uma pessoa com essas deficiências, vai se sentir muito mais abandonado, no fundo... O emprego vai... tendo um emprego vai tar a ter mais companhia... vai se integrar mais rapidamente na sociedade.

**Entrevistadora: Sei que foi pouco o tempo que eles estiverem aqui, mas conseguiu notar alguma diferença a nível da qualidade de vida deles?**

P1: Hummm... foi pouco tempo... não...

**Entrevistadora: Conhece as políticas sociais ou incentivos que existem para promover a integração da pessoa com deficiência ou incapacidade, no mercado de trabalho?**

P1: Já ouvi falar nalgumas, mas nunca liguei muito a isso...

**Entrevistadora: Portanto, já do antecedente contratou pessoas... mesmo não conhecendo bem as políticas sociais para a contratação. Alguma vez contratou porque tinha benefícios, apoios?**

P1: Não, não. Nunca tive apoios.

**Entrevistadora: Desconhece, então, por completo, os apoios ou medidas que existam para pessoas com deficiência...?**

P1: Nunca me interessei... Esses apoios... nunca fui adepto de apoios do estado.

**Entrevistadora: Acha que estes apoios, estas políticas de incentivo podem ser uma mais-valia para os empresários poderem contratar estas pessoas?**

P1: Sendo bem geridas pela entidade que vai dar os subsídios.... porque muitas vezes é só fogo de vista...

**Entrevistadora: Em que sentido?**

P1: Em que sentido...? A pessoa vai receber o subsídio e depois marimbou-se pa tudo!

Mesmo sem deficiência..., já houve alturas que podia recorrer a isso, mas não... nunca gostei desses subsídios...

**Entrevistadora: Por alguma razão em especial?**

P1: Hummm... nunca gostei, nunca gostei... Nunca fui adepto de subsídios nesse campo.

**Entrevistadora: Como é que concebe o papel da escola, do sistema de educação, na integração da pessoa com deficiência ou incapacidade no mercado de trabalho e no desenvolvimento da sua carreira?**

P1: (Silêncio)

**Entrevistadora: Ou seja, que importância tem a escola...**

P1: A escola, parto do princípio... que a escola tem que fazer tudo, tudo o possível para educar essa pessoa com deficiência, para se integrar na sociedade.

**Entrevistadora: Acha então que é esse o papel da escola?**

P1: É. Tanto com deficiência sem ser com deficiência (risos). Agora o que se vê... em relação a isso... não se vê nada...

**Entrevistadora: Quem é que acha que é mais importante neste papel de apoiar aquela pessoa a integrar-se no mercado de trabalho e a ter uma carreira? Se tivesse que nomear alguém, quem seria?**

P1: Acho que... é a escola. Parto do princípio que é a escola. As educadoras, psicólogas... Parte daí...

**Entrevistadora: A escola viria em primeiro lugar.**

P1: Sim. A escola viria em primeiro lugar.

**Entrevistadora: Em segundo lugar, quem poderia eleger? Quem, a seu ver, pode apoiar esta integração no mercado de trabalho e o desenvolvimento de uma carreira?**

P1: As empresas, nunca.

**Entrevistadora: As empresas, nunca, porquê?**

P1: Nunca, porque as empresas não têm... independentemente das empresas... hummm... não estão preparadas, não têm a capacidade... Vou falar por mim, não têm a formação que como o tal caso, o psicólogo, pessoas formadas para que essas pessoas... para dar uma boa... isto no

fundo é uma continuidade que essas pessoas têm, tiveram... Isso é muito complicado, isso é muito complicado...

**Entrevistadora: Mas acha que poderia caber às empresas também este papel de intervir ou de construir uma carreira...**

P1: Depende da pessoa... Repare: há pessoas com deficiências que são pessoas normais e outras que não são pessoas normais...

**Entrevistadora: Acha a empresa pode surgir como um espaço educativo também?**

P1: Pode! Mas a empresa tem que estar preparada com pessoas que percebam alguma coisa da área dessas deficiências... por exemplo, vou falar por mim, eu não tenho necessidade de... estamos a entrar num campo em que... se ele é maluco, eu vou ser mais maluco do que ele... Falando verdadeiramente o português. Tem que haver pessoas preparadas e adequadas para lidar com esse género de pessoa, eu não digo todos, mas aqueles mais intelectuais.

**Entrevistadora: Que outras entidades é que acha que podem ajudar a contribuir para esta integração?**

P1: O Estado. O estado... Dando apoios, tanto financeiros, como de formação, tem que ter alguém a acompanhar estas pessoas. Não é a empresa... Como é que a empresa vai acompanhar uma pessoa dessas?

**Entrevistadora: Acha que poderia ser um investimento da empresa ter, por exemplo um psicólogo, para lidar com essas pessoas?**

P1: Desde que o Estado, desde que o Estado tomasse parte nessa responsabilidade, não há dúvidas que sim...

**Entrevistadora: Quando diz responsabilidades, em que sentido?**

P1: Financeiramente e em vez de incentivar, é ao contrário, é afundar cada vez mais... Em vez de ajudar... E alterar as regras da lei laboral.

**Entrevistadora: Que tipo de regras, por exemplo?**

P1: Muitas regras, nem sequer quero especificar. Muitas regras do nosso dia-a-dia.

**Entrevistadora: Pode dar-me um exemplo só para tentar perceber melhor?**

P1: O trabalhador, nos últimos anos, nos últimos 20 anos, na grande maioria de vezes, pelo menos falo na minha área... perdeu-se um bocado a responsabilidade... e tá-se a marimbar para o trabalho. Quer é chegar ao final do mês para receber o ordenado. Isso é em todo o lado...

**Entrevistadora: Acha que a legislação favorece o trabalhador e não a empresa?**

P1: Vou lhe dar um exemplo, porque razão é que na Inglaterra há sempre trabalho? E em Portugal não há trabalho para ninguém? Em Portugal, o que não presta, sai. Por exemplo: eu vou fazer agora um contrato de trabalho com um Sr. Tem trinta dias de experiência. Fiz um contrato consigo, aos 45 dias estou amarrado com essa pessoa. Se eu quiser me ver livre dessa pessoa vou ter que pagar o resto do contrato. Resumindo: ele trabalha um mês e meio e vai receber dez meses...

**Entrevistadora: Acha que deveria haver, então, uma alteração na lei?**

P1: Tudo ia mudar...!

**Entrevistadora: Já perguntei mais ou menos, mas vou formular a pergunta de outra maneira. Acha que o seu papel enquanto empregador poderá ser o de co-construtor, ou seja, construir juntamente com mais alguém, nomeadamente a escola, a carreira da PCDI, não só a carreira, não só a integração no mercado de trabalho, mas construir**

**para que aquela pessoa seja um cidadão, que viva uma vida plena? Acha que pode ajudar também a construir a vida e a si enquanto pessoa?**

P1: De certeza absoluta que sim! Pois, se uma pessoa dessas, tando em casa está amarrada... se é doente, vai ficar mais doente, se está no meio com outras pessoas que a podem ajudar, direta e indiretamente... ela vai ter uma oportunidade... vai se inserir no dia-a-dia, num outro meio, do que estar preso em casa, doente ou num hospital. As empresas têm é que ter alguém, preparado... informado... para seguir essas pessoas. Porque não vai ser uma pessoa que não é formada, como neste caso, o colega do trabalho que é um brincalhão, não vai... ajudar...

**Entrevistadora: Imagine que, de hoje para amanhã, a Universidade da Madeira, a Quinta do Leme ou outras escolas da região, pedissem a sua colaboração para apoiar na educação ou no desenvolvimento de uma atividade profissional? Qual seria a sua posição? Estaria disponível para ajudar?**

P1: Não vou dizer nem que sim nem que não. Depende da altura..., depende da altura. Se eu precisar de alguém... e depende também do tipo de ajuda...

**Entrevistadora: Imagine que pediam para colaborar, colocando uma pessoa em estágio....? Para aquela pessoa ter uma experiência de trabalho...?**

P1: Então eu vou lhe dar um exemplo prático: eu neste momento, se me aparecesse um advogado com deficiência, certeza que eu o admitia.

**Entrevistadora: Porquê um advogado?**

P1: Porque é o que preciso agora. Só contrato se tiver necessidade.

**Entrevistadora: E se fosse no sentido de colaborar a nível educativo, de estágio curricular, para que aquela pudesse ter uma experiência de trabalho. Estaria disponível para isso?**

P1: Como lhe disse, depende da área, mas em princípio si... Não vejo problema...

**Entrevistadora: No decurso deste trabalho, eu tenho lido bastante e verifiquei que a deficiência ao longo dos anos tem sido discriminada, com uma história longa e tem um peso central no nosso panorama português e apesar de todos os esforços, apoios e incentivos à contratação destas pessoas, para que possam ter uma participação mais ativa na sociedade, mesmo assim, a investigação mostra que existe um desfasamento entre a empregabilidade das pessoas com deficiência e das que não têm deficiência. Em contexto madeirense e de acordo com os dados fornecidos pelo Instituto de Emprego, contam-se pelos dedos as empresas que empregaram em 2015 e no primeiro semestre de 2016 PCDI. Como é que justifica esta situação?**

P1. É a nossa mentalidade... É a mentalidade do madeirense. Já tive pessoas deficientes no passado... trabalhavam... eram mais responsáveis que aquela pessoa que não tem deficiência nenhuma e isso piorou ao longo dos anos para cá... Isso é culpa do governo. A maior parte das pessoas vão para o desemprego, a grande maioria, são pessoas que perderam o trabalho... porquê que perderam o trabalho...? O bom trabalhador, o patrão não manda embora. Ou fez alguma asneira.. ou era incompetente. Essa é a minha opinião. E todas as pessoas que me mandaram do desemprego, pouco tempo depois, foram embora...

**Entrevistadora: Como é que acha a mentalidade do madeirense?**

P1: Salve-se quem puder!

**Entrevistadora: Em que sentido?**

P1: Saber dele e mais ninguém, mais nada... E eu sou madeirense... A verdade nua e crua. É pena. Há casos...

**Entrevistadora: Acha que o empregador deve estar mais voltado para estas questões sociais?**

P1: Se o Estado assim... O Estado também não tem estado para isso... O Estado, que é o principal responsável, não tem estado para isso...

**Entrevistadora: O Estado já tem vindo a promover vários apoios a estas pessoas nesse sentido. O que acha que o Estado poderá fazer mais?**

P1: Eu não sei esse tipo de apoios... As empresas... esses apoios... as empresas concorrem... é dado esses apoios e depois acabou-se. Não há uma fiscalização permanente. Devia de haver. Devia haver mais respeito pelos incentivos e pelas pessoas, pelos empregados.

**Entrevistadora: Voltaria a contratar alguém com DI?**

P1: Sim, desde que eu tenha necessidade e como já lhe disse, com deficiência ou sem deficiência, desde que a pessoa cumpra a sua parte do trabalho, não vejo... o problema e até pelo contrário, muitas vezes dá mais garantia.

**Entrevistadora: Considera importante que se realizem estudos como este?**

P1: Sim.

**Entrevistadora: Justifique, por favor?**

P1: Para alargar mais a divulgação... e dar conhecimento dos problemas que existem.

**Entrevistadora: O que acha que deveria fazer no final, depois de apresentar esta tese na universidade?**

P1: Dar conhecimento.

**Entrevistadora: Quando diz dar conhecimento, quem acha que deveria ter conhecimento desta realidade?**

P1: Ao Estado. O Estado é quem compete...

**Entrevistadora: Acha que as empresas têm uma quota-parte de responsabilidade nesse processo?**

P1: Depende da empresa... depende do tipo de empresa. Porque há empresas que têm facilidade em pôr essas pessoas, mesmo sem apoios poderiam fazer isso...

**Entrevistadora: Porque acha que elas não o fazem?**

P1: Pela... rentabilidade. Pela rentabilidade e para não se chatearem.

**Entrevistadora: Quando diz rentabilidade, fala em lucro?**

P1: Exato.

**Entrevistadora: No seu caso, também não é importante esta rentabilidade?**

P1: No meu caso é totalmente diferente, porque não vai haver uma grande interferência em colocar uma pessoa com deficiência. Agora há empresas aí, grandes empresas, preparadas... e só pensam na rentabilidade....

**Entrevistadora: A quem se poderia recorrer para mudar este tipo de mentalidades?**

P1: Hummm... quem? O quê que eu vou dizer? O Estado. Só ele.

**Entrevistadora: E nós, enquanto cidadãos, considera que temos alguma responsabilidade?**

P1: Temos, temos alguma responsabilidade...

**Entrevistadora: E como poderíamos contribuir para essa mudança de mentalidades?**

P1. O quê que vamos fazer? Financeiramente o povo tá desgraçado... O cidadão..., as pequenas empresas estão encostadas à parede. Quem pode ajudar são as instituições vocacionadas para esse fim e o Estado... Ou, então, as grandes empresas. Podiam com facilidade acolher essas pessoas. A sociedade... a sociedade também podia... respeitá-las mais... que outra coisa, não...

**Entrevistadora: Bem. Já esgotei as minhas perguntas... Não sei se gostaria de colocar alguma questão...**

P1: Por acaso tenho um amigo meu, que é presidente dos deficientes... A sociedade está muito amarrada. Só o Estado... ou haver outras aberturas... ou ter outros meios como os psicólogos a dar apoio. De outra maneira, qual é a empresa que está preparada para ter uma pessoa dessas? Só as grandes empresas, está a perceber?

**Entrevistadora: Muito obrigada pela sua colaboração.**

P1. Obrigado, eu.

## **Entrevista Transcrita - Participante 2**

**Entrevistadora: Bom dia. Gostaria de saber a sua idade, se faz favor.**

P2: A minha idade é 61.

**Entrevistadora: 61. Qual a sua formação, habilitações?**

P2: Formação? O mínimo, 4ª classe de adultos. Foi muito boa... (risos)

**Entrevistadora: Como é que poderia definir deficiência ou incapacidade?**

P2: Deficiência ou incapacidade... para definir... teria que ser uma pessoa que não tivesse mobilidade... que não tivesse... portanto... que fosse uma pessoa com percentagem bastante grande de deficiência... não sei... não conheço em termos de percentagem, mas pronto... que precisasse de alguém para ajudá-la...

**Entrevistadora: Mas estamos a falar só a nível de deficiência física, motora ou também intelectual?**

P2: Sim... pois... A intelectual... acho que tem de ter outro tipo de educação..., formação... pra ajudar essas pessoas a melhorar... penso eu.

**Entrevistadora: Diga-me, então, o que é uma pessoa, no geral, com deficiência ou incapacidade?**

P2: Deficiência, pronto... uma pessoa tem capacidade, tem cabeça... hummm... não tem capacidades motoras, mobilidade... Não sei se há outros termos... mas dentro desses padrões. Para mim, acho que é uma pessoa como as outras...

**Entrevistadora: E a deficiência intelectual, por exemplo, como é que a definiria?**

P2: A deficiência intelectual... penso que... cada pessoa... sei lá... cada um... eu também tenho um pouco de intelectual... você também tem... (risos). Eu não sei definir muito bem essa parte do intelectual... hummm. Há pessoas que acham-se superiores... este achava que era superior aos outros e não tinha assim... nada que transmitisse essas qualidades, por exemplo... Mas... era isso que eu notava. Ele achava-se bastante superior em relação às outras pessoas.

**Entrevistadora: Considera que as empresas no geral e a sua em particular, assumem alguma responsabilidade na deficiência ou incapacidade de um indivíduo?**

P2: Se nós temos alguma responsabilidade...?

**Entrevistadora: Sim.**

P2: Não... nessa parte... não. Acho que não, acho que não... acho que não temos mesmo... Nem empresas... A pessoa, ou nasceu ou teve um acidente... para eu ter culpa, só no caso de um acidente. Mas, em termos gerais... hummmm... Acho que não temos culpa, penso eu. Responsabilidade... Não considero.

**Entrevistadora: O que levou a empregar uma pessoa com deficiência ou incapacidade?**

P2. Oh, pá... Foi mais através de conhecimento... As pessoas geralmente sabiam que nós deixávamos estagiar aqui, nas nossas instalações. E então, o quê que deve ter acontecido... Foi passando... possivelmente a informação foi circulando pelos professores e... vinham ter connosco e diziam 'tenho uma pessoa com um grau de deficiência e tal' e diziam 'eu vou passar aí com eles...' Passavam, eu estava presente e neste caso eu pensei 'vou ajudar a pessoa...' Já passaram por aqui dois ou mais, tou-me a recordar de dois e... Foi mais no sentido de ajudar e... de ajudar e de...também, salvo erro, acho que também tivemos algum proveito em termos de... hummm... fiscais... penso eu... Mas não muito pelo interesse fiscal.

Foi mais para ajudar a pessoa... Como havia essa possibilidade, evidentemente que também aproveitamos, logicamente.

**Entrevistadora: Acabou de me dizer que colocou esta pessoa, mas que também já teve outra pessoa...**

P2: Sim.

**Entrevistadora: Com deficiência? Ao longo da sua carreira foram só estes dois casos que colocou na sua empresa a trabalhar?**

P2: Sim, só estes, que me lembre.

**Entrevistadora: Neste momento, tem alguém com deficiência ou incapacidade cá, na sua empresa?**

P2: Não. É assim... eu também posso explicar porquê o não. O não pelo facto de o nosso trabalho obrigar que sejam pessoas com... com... pronto... com força e com vontade... com cabeça para trabalhar... Não é uma coisa que 'vai buscar acolá e traz para aqui'. Tem sempre uma referência... identificar as peças, identificar...

**Entrevistadora: Acha que uma pessoa com deficiência ou incapacidade não é capaz de desempenhar essas tarefas?**

P2: Eu não vou dizer nem que sim, nem que não, mas acho que é difícil... Porque o nosso trabalho é pesado. Não tou a ver uma pessoa com deficiência... ir ali buscar por exemplo uma bateria para o carro... E a pessoa vai buscar a bateria... Ou por exemplo, quer uma peça que pesa 5 ou 6 quilos, para tirar de uma prateleira... quarta ou quinta prateleira, por exemplo... acho que o nosso trabalho não é muito apropriado para um deficiente. Se calhar,

estar ao telefone..., pronto..., talvez sim... Se calhar, no computador, situações de faturação... mas aqui todos fazem tudo. É polivalência. Não tá tempo para...

**Entrevistadora: Acho que já me foi respondendo, mas formulando a pergunta de outra maneira... talvez consiga obter mais alguma informação...**

P2: Com certeza!

**Entrevistadora: Como é que o Sr. vê a pessoa com deficiência ou incapacidade? Como é que a concebe?**

P2. Pessoas com deficiência acho que devem ter uma oportunidade como as outras pessoas... Agora... hummm... há trabalhos que acho que é bastante difícil essas pessoas... Acho que elas têm vontade... Já tenho visto em algumas reportagens e... sem falar com pessoas diretamente, nunca tive a perceção que tivessem um grau superior... Mas admito que tenham vontade. Mas tenho que acreditar que para alguns trabalhos é muito difícil.

**Entrevistadora: Acha que na sua empresa não consegue conceber um lugar para alguma pessoa com deficiência ou incapacidade?**

P2: Na nossa sequência de trabalho.... Não é que talvez não tenha..., talvez até tivesse, mas... para o telefone, acho que sim. Uma pessoa dessas acho que até poderia ajudar, mas somos polivalentes... todos atendemos o telefone, todos... conhecemos já o cliente, já atendemos, tomamos nota da referência, vamos buscar a peça, ou vamos ao balcão... pronto... Coisas assim do género... Acho que se tiver pouca mobilidade, acho que é difícil essas pessoas tarem aqui a trabalhar.

**Entrevistadora: Acha, então, que... a pessoa com deficiência ou incapacidade merece iguais oportunidades que outra sem deficiência ou incapacidade?**

P2. Sim, sim. Garantidamente. Mas quando eu digo oportunidades não é em todos os ramos de trabalhos. Em ramos específicos... em que as pessoas chegam ali, na cadeira...

**Entrevistadora: E se for uma deficiência intelectual?**

P2: Hummmm.... aí é mais difícil. Porque eles não aceitam uma ordem... Neste caso, no fim, já comigo... para ele aceitar uma ordem era complicado... pelo facto de se achar que por fazer alguns trabalhos exteriores, de disco jóquer (risos) ele achava que já era mais importante do que ele estar ali, em pintura, por exemplo... Pronto, mas isso aí... estou no meu caso, que eu conheço... Pode ser que haja outras pessoas por aí, competentes ou até mais competentes do que este rapaz...

**Entrevistadora: Como é que decorreu o processo de recrutamento e seleção deste colaborador?**

P2. Normal. Foi aquele processo em que vem a professora...

**Entrevistadora: Isto foi através de uma escola?**

P2: Sim, Santa Cruz. Portanto, foi através da escola... Vieram cá ou soubemos por 'a mais b que...' , não sei...

**Entrevistadora: A indicação que eu tenho é que esta pessoa foi recrutada através do Instituto de Emprego...**

P2: Sim, sim... Na parte final, depois de fazer o estágio da escola, sim.... Agora é que tou a me lembrar.

**Entrevistadora: Diga-me então, por favor, como é que foi feito o circuito inicial? Ele veio através da escola...**

P2: Sim, exatamente... vinham alguns dias da semana, não sei já precisar quantos dias eram... Acho que era cinco dias da semana... Isso já deve ter uns dois anos ou um ano e tal... Portanto... depois, a professora tratou de tentar ajudar o rapaz, daquilo que eu me apercebi...

**Entrevistadora: Ele veio para aqui numa função de estagiário, é isso?**

P2: Sim. Ele estava na escola e fazia aquele horário... Não sei se era de manhã se era de tarde... E foi a partir daí que a senhora achou que devia de ajudar e foi aí que falou comigo para saber se eu também podia aceitar, visto que estava a terminar a escola... Nós aceitamos e até pensámos que ele ia ser um bom profissional...

**Entrevistadora: E durante quanto tempo, na fase de estágio curricular, ele esteve aqui?**

P2: Durante a escola... ele esteve uns dois anos ou três... Não posso precisar...

**Entrevistadora: E durante esse período de tempo estavam satisfeitos com o trabalho desenvolvido?**

P2: Sim, para o que pretendíamos, ele fazia o trabalho... até educadamente, na altura...

**Entrevistadora: Ou seja, só depois, numa fase final, é que essa Sra. professora perguntou se havia interesse da vossa parte em contratá-lo e aí é que entra o Instituto de Emprego, é isso?**

P2: Sim, sim. Mas... houve ali uma situação em que ele não estava bem legal... não me lembra também bem... e demorou algum tempo... até ser legal. Entretanto, a professora disse 'Já tá resolvido o problema, continua na disposição de aceitar?' Eu disse 'vamos experimentar.' A gente até tava a precisar de alguém para aquela área... que ele até se identificou com aquela área, que queria ser pintor de automóveis... e... pronto... Foi aí que nós fizemos o contrato. Fizemos com intenção de ficar... Um contrato efetivo.

**Entrevistadora: Na altura, o primeiro contrato que fizeram foi de quanto tempo?**

P2: Hummmm... Era renovável por três anos. Ele esteve aqui um ano, um ano e meio... salvo erro. Ele teve... acho que três contratos.

**Entrevistadora: Portanto... o colaborador foi adquirindo formação ao longo do tempo, desde o estágio da escola...?**

P2. Sim... passou um pouco pela mecânica, no processo de bate-chapas, também... e passou... e depois... achou que a pintura seria... pronto... o gostinho pela pintura, penso eu.

**Entrevistadora: Então, esse foi um processo transversal... Passou por várias áreas até ver qual era a que se identificava mais.**

P2: Exatamente.

**Entrevistadora: E ele era bom no que fazia?**

P2: Hummm... Não era bom... Mas também leva tempo ser um bom técnico... Sabe que não é em seis meses ou num ano e meio que se fica a fazer tudo muito bem.

**Entrevistadora: E desenrascar-se? Desenrascava-se relativamente bem para a função?**

P2. Sim! Já mexia. Por exemplo, uma coisa simples, sem responsabilidades... dar um pequeno retoque... fazia bem... Agora fazer uma pintura dum carro, não podíamos confiar.

**Entrevistadora: Durante essa fase do estágio da escola, até ele ser contratado, ele tinha sempre alguém, tipo um chefe direto, que lhe dava indicações, orientações?**

P2: Sim, sim. Tinha o chefe da oficina.

**Entrevistadora: E era esta a pessoa que normalmente estava com ele e que o orientava?**

P2: Hummm..., sim... que orientava... exatamente. O chefe sou eu (risos), era o responsável da oficina. Ele dava as orientações 'vais lixar aquela parte', ou 'vais dar a tinta naquela parte', pronto... e acho que essas coisas até fazia bem feito. Agora, a partir daí, d'algum determinado tempo é que deixou de... abandalhou-se, abandalhou-se...

**Entrevistadora: O estágio que ele realizou era remunerado ou não?**

P2: Hummm..., não. Agradecia pontualmente... para ajudar no passe, na camioneta... ou outra coisa...

**Entrevistadora: Como é que percecionou, como viu a integração dele aqui, na sua empresa?**

P2: Integrou-se bem, sem quaisquer problemas. Aliás, até tinha uma coisa engraçada. Porque ele esteve quase sempre na zona da Cancela... e tinha aquele espaço de chegar, na paragem... que ainda são 2 km... e ele combinava com os colegas... ou um ou outro dava boleia para chegar lá. Portanto, a integração não foi assim tão difícil... Se ele não tivesse a boleia se calhar não ia trabalhar, se calhar... tendo uma deficiência intelectual... (risos) podia pensar 'hoje não vou' (risos).

**Entrevistadora: Na altura foram utilizadas algumas estratégias diferentes, algum método diferente para integrá-lo?**

P2: Hummmmm...

**Entrevistadora: Foi preciso criar alguma acessibilidade, alguma coisa especial para acolhê-lo, ou não? Foi um processo normal?**

P2: Hummm... Não. É como uma pessoa que vem aqui uma semana, à experiência, por exemplo.... E achamos que existe a possibilidade de... Quer dizer... uma pessoa nunca vem

para ramo automóvel se não gosta do ramo automóvel... Geralmente gosta do ramo automóvel. E ele é que mostrou esse interesse... que gostava do ramo automóvel e foi aí que a gente também... olhando à situação... olhando ao pedido da senhora (professora), que esmerou-se a ajudar a família, que era uma família de 6 u 7 pessoas... Ele era o mais velho... mais nesse sentido, se calhar...

**Entrevistadora: A sua empresa já tinha acolhido outras pessoas com deficiências ou incapacidades de outras escolas?**

P2: Sim, já. Já recebemos da... Formação Profissional...

**Entrevistadora: Mas com deficiência, já tinham acolhido alguém?**

P2: Com deficiência, não. Aliás, tivemos o outro caso, acho que era deficiência intelectual.

**Entrevistadora: Retomando.... Então não foi necessário nenhuma estratégia em especial para integrar o colaborador...**

P2: Como lhe disse, na altura a professora pediu e como nós precisávamos e como ele substituíam bem... era como uma espécie de ajudante, colaborador, dava para fazer aquilo que nós pretendíamos, enquanto esteve em estágio da escola e até determinada altura do contrato... mas depois baldou-se... se não, ainda estava aí a trabalhar...

**Entrevistadora: A nível do responsável da oficina, houve algum problema em termos de comunicação? Notou alguma barreira na parte da comunicação ou nem por isso?**

P2: Humm... não! Não somos de criar problemas. Somos pessoas de bem e não criamos problemas...

**Entrevistadora: Houve algum tipo de discriminação? Sentiu que houvesse algum tipo de discriminação ou nem por isso?**

P2: Não, não.

**Entrevistadora: E dele em relação aos colegas?**

P2: Hummm... Acho que não. Ele pode ter o problema da intelectualidade, mas também tinha um problema que era... ele ouvia pouco. Ao menos dizia que ouvia pouco. Dizia que ouvia menos num do que noutro. E se calhar, quando uma pessoa ouve pouco pode desconfiar de uma coisa ou outra... Mas, da nossa parte, não. Nunca tivemos... Acho que todas as pessoas que tão lá, são pessoas simples e até de ajudar. Como lhe disse, davam-lhe boleia e levavam o rapaz para cima. Logo, nunca podia haver essa discriminação. Se houvesse, não levavam. Garantidamente (risos).

**Entrevistadora: A sua empresa dispõe de algum psicólogo?**

P2: Não, não. Já tivemos alguns convites, mas achamos que... É importante, mas não ganhamos o suficiente para pagar um psicólogo.

**Entrevistadora: Já tiveram propostas...**

P2: Já tivemos propostas... pessoas que mandaram o currículo...

**Entrevistadora: Se tivesse dinheiro para... equacionava contratar um psicólogo para a sua empresa?**

P2: É uma questão de se falar com a psicóloga (risos). É porque não temos... Somos uma empresa pequena... Dimensão pequena. Quarenta pessoas.... Ela ia ter muito pouco que (risos) fazer, não é?

**Entrevistadora: Acha que, por exemplo nesta questão da integração ou eventualmente numa 'estadia' mais longa por parte do colaborador, o psicólogo poderia ter ajudado?**

P2. Talvez... penso que sim...

**Entrevistadora: Ele ficou três contratos. Acha que por exemplo o psicólogo poderia atuar de alguma maneira no sentido de que ele se integrasse melhor e continuasse ainda cá?**

P2: O psicólogo é humano. Portanto, eu não sei... já falei com alguns psicólogos... e... só têm o nome... (risos) Pronto. Não posso dizer que podia ajudar... Não sei. Nunca tive essa experiência.

**Entrevistadora: O processo de ensino-aprendizagem, a forma como o responsável de oficina passava a informação, ensinava....**

P2: Ele passava o dia com o técnico... Não sei se está a ver... Não sei se conhece... A oficina tem vários procedimentos. Quando chega o carro é necessário seguir todos uns procedimentos e que são indicados para fazer aquela reparação... Ele (colaborador) punha o carro quase pronto e depois faltava a parte final... como sabe, são materiais caros... ainda não se permitia fazer o trabalho final porque era um problema... porque se temos margens muito apertadas, não era pôr alguém que tenha... vá lá... não tenha responsabilidade... ou que sentisse que ainda não tem, essa responsabilidade... a fazer um trabalho de responsabilidade. Portanto, esse trabalho final ele nunca chegou a concluir, mas alguns trabalhos pequenos, como lhe disse há pouco, ele fazia... Fazia muitas preparações, não totais, sempre com a ajuda da parte da pintura e portanto... chegava à parte final... e seria o técnico, um profissional, que concluía o trabalho.

**Entrevistadora: E essas pequenas tarefas, ele fazia-as bem? Com sucesso e com alguma autonomia?**

P2. Sim! Com alguma autonomia, exatamente. Não com sucesso, porque o sucesso, só completo. Fez alguns trabalhos quase completos.

**Entrevistadora: Considera que o processo de ensino-aprendizagem decorreu de forma semelhante ao que seria com outra pessoa sem deficiência ou incapacidade?**

P2: Sim, exatamente. Eu nunca tive lá (oficina) a tempo inteiro, eu tive lá alguns pedaços, espontaneamente, que é o que eu faço... O meu trabalho agora é circular, ir às lojas e... portanto... nunca notei nada de diferente, sinceramente... Eu sabia que ele ouvia pouco, que dava pa ler os meus lábios, mas ele sempre me deu as respostas certas... (risos)

**Entrevistadora: Ele falava?**

P2: Sim. Tinha uma diminuição auditiva.

**Entrevistadora: Quando ele veio para cá em estágio, a professora informou-o da deficiência intelectual do rapaz?**

P2: Hummm, não, só de que não ouvia bem?

**Entrevistadora: E cá, nunca se apercebeu de que ele tinha a deficiência intelectual?**

P2. Hummm..., só no final é que o responsável da oficina me vinha dizer que ele não fazia aquilo e aquilo, que não o estava respeitar. Pronto. Eu pensei 'vamos dar algum tempo, porque às vezes são momentos... que todos nós passamos... às vezes são situações em casa... ou com a namorada ou com quem quer que seja...' E.... eu disse 'vamos dar algum tempinho'... chamamos à atenção... e fizemos mais um contrato, que foi o terceiro. No terceiro, pronto... Achamos que era dinheiro em vão que távamos a pagar e que se calhar alguém precisava...

**Entrevistadora: Então, ainda lhe deram mais uma oportunidade e renovaram-lhe o contrato por mais alguns meses...**

P2: Sim, exato. Eram contratos de seis meses. Ainda estive aqui um ano e meio, depois daqueles três anos de estágio. Achei que havia vontade da parte dele... Às vezes também

tenho aquela perspectiva... que ele teria vontade de querer trabalhar... Só que entretanto... ou amigos ou... não me pergunte o que foi... ele transformou-se noutra... ele queria talvez ser outra pessoa... Se calhar, pela intelectualidade dele, ele já não queria ser..., já queria ser ... como entrou na moda, um disco jóquer. Sendo assim, intelectual..., achou que ali era o sucesso que ia ter, se calhar... Agora, quanto a nós, fui sempre... até ao último dia de trabalho, não fez bem, mas esteve sempre até ao último dia. Claro que a gente desanima. Demos uma oportunidade, demos uma ajuda. Eu achei que ele estava com vontade... E depois deixou de ter vontade...

**Entrevistadora: Houve algum momento ou alguma frase, durante a permanência dele cá, que o tivesse marcado, de alguma maneira?**

P2: Deve haver. Comigo, não. Mas no trabalho há sempre...

**Entrevistadora: Mas teve conhecimento de algo, com algum significado?**

P2: Hummmm... Não... os colegas, provavelmente deve haver...

**Entrevistadora: Quais os aspetos que valorizou para a contratação dele?**

P2: Hummm...

**Entrevistadora: O que foi que ele evidenciou para contratá-lo...?**

P2: Como já lhe disse. Nós precisávamos, se precisamos temos que pôr alguém com ou sem deficiência. Mas como pediram... Sempre percebi que ele não ouvia bem... acho que a gente precisava, íamos meter ele ou outro. Neste caso, como houve o pedido da professora, que era simpática, demos a opção de ser o rapaz...

**Entrevistadora: Não houve nenhum aspeto que valorizasse...?**

P2: Hummmm....

**Entrevistadora: Ainda há pouco me disse que ele, no início, tinha força de vontade. Esse foi um aspeto valorizado?**

P2. Exatamente. Foi esse aspeto que notamos que ele ia ser uma boa pessoa... que queria continuar com a profissão de pintor... e teria muito sucesso...

**Entrevistadora: E ele mostrou essa força de vontade ao longo do tempo de estágio e início do contrato?**

P2: Sim. O segundo ano é que foi... é pá.... como já lhe disse... às vezes os amigos... também podia estar numa idade em que as pessoas mudam muito... os amigos... se calhar... é longe, por exemplo... Se calhar preferia um trabalho mais perto da zona da casa dele... Nós pagávamos o ordenado mínimo, mais uma ajuda qualquer, não sei precisar... se era... uma ajuda qualquer... adicional.

**Entrevistadora: Considera que o emprego é um fator de inclusão social?**

P2: Hummmm....

**Entrevistadora: Acha que o emprego pode ser uma forma de incluir socialmente uma pessoa?**

P2: Sim, o emprego pode ajudar. Sabe que isso é fundamental. O emprego é importante para qualquer pessoa.

**Entrevistadora: Em que sentido?**

P2: Em todos (risos). Como é que pode sobreviver uma pessoa sem trabalhar? Acho que ninguém consegue... embora haja essas situações de apoio... o importante é o salário. Eu posso falar por mim... Sempre recebi salário desde os meus 11 anos ou 12. Não oficial, não se pode dizer... Na altura era assim... E.... acho que para mim foi muito importante e julgo que

também para as outras pessoas é importante ter um salário. Saber com que contam... o que possam gastar... o que possam... enfim...

**Entrevistadora: Não nos restringindo só ao salário, acha que o emprego em si pode trazer essa inclusão na sociedade?**

P2: Sim... O emprego é fundamental. Aliás... para algumas pessoas, para aqueles que gostam de trabalhar... porque há alguns que não gostam de trabalhar... Pessoas que querem trabalhar, querem ter uma vida, acho que sim. É muito importante.

**Entrevistadora: No caso das pessoas com deficiência ou incapacidade, considera que o emprego é importante para incluí-las na sociedade?**

P2: Deve d'ajudar, deve ajudar... Porque sentem-se melhor... Vejo alguns spots publicitários... e nota-se que há alguma alegria quando tão naqueles primeiros três meses ou seis meses... Acho que sim, acho que deve dar algum ânimo, penso eu. Tenho que admitir que se devem sentir realizados, penso eu...

**Entrevistadora: A nível da qualidade de vida. Desde quando conheceu este colaborador, no início e no final, notou que o emprego melhorou a qualidade de vida dele?**

P2: Sim, sim. Tirou a carta de condução, fez essas coisas todas... pronto...

**Entrevistadora: O que foi que ele conseguiu mais, a nível de qualidade de vida?**

P2: Naquele período foi a carta de condução. Acho que até adquiriu um carro, mas depois acho que teve um acidente e pronto... acho que ficou por ali. Claro que o salário que ele ganhava não dava para pagar duas prestações... Sei que teve e... pronto. Acho que também realizou qualquer coisa, vá lá... mas depois acho que teve um acidente com o carro...

**Entrevistadora: Considera que noutros âmbitos, pode ter melhorado a qualidade de vida dele?**

P2: Ganhava algum dinheiro... penso que sim, que melhorou.

**Entrevistadora: Conhece ou está a par das políticas, apoios, incentivos que o Estado, governo, dá para a integração destas pessoas no mercado de trabalho?**

P2: Huuummm, poucos... alguns. Mas, como lhe disse... no nosso trabalho acho que é muito difícil.

**Entrevistadora: Mesmo com os apoios... contrataria alguém?**

P2: É assim..., contratar por contratar... eu não faria isso...

**Entrevistadora: Imagine que está a precisar de uma pessoa para uma área específica, se o Instituto de Emprego lhe 'mandasse' uma pessoa com uma deficiência ou incapacidade, com uma bonificação, com um apoio qualquer, estaria interessado?**

P2: É assim... Nem é uma questão sequer de bonificação que... Pra já ficamos muito tempo presos a esse tipo de.. de... apoios... presos... quando se diz... são três anos, ou quatro anos... nunca é um período que a gente possa ter uma experiência com a pessoa. É difícil de conhecer pessoas, você deve saber que é difícil...

**Entrevistadora: Acha que este processo de recrutamento difere das pessoas sem deficiências?**

P2: Para aqui é difícil, agora se me disser que é para um trabalho de escritório, acho que pode se colocar, mas aqui não temos esse trabalho de escritório... aliás, temos pessoas aqui a trabalhar em escritório e não temos assim trabalho para tanta gente. Temos duas pessoas aqui no escritório que às vezes mais de meio dia não têm muito para fazer.

**Entrevistadora: Recapitulando, voltaria a contratar alguém com deficiência ou incapacidade?**

P2: Não vou dizer que não, porque o não é difícil... mas provavelmente... poderia contratar, mas teria que ser para um lugar específico. Teria que ser com um grau de deficiência que se adaptasse a uma função nossa.

**Entrevistadora: Como é que vê o papel do sistema educativo, da escola, numa possível integração de uma PCDI no mercado de trabalho e no desenvolvimento da carreira daquela pessoa?**

P2: Acho que ela tem um papel muito importante. Sem a escola... acho que essas pessoas... pronto... iam ter muito mais dificuldade em se adaptar... acho que a escola é fundamental...

**Entrevistadora: Vou pedir para desenvolver um bocadinho mais (risos)...**

P2: Hummm...

**Entrevistadora: O quê que a escola faz para conseguir isso? Qual o papel...?**

P2: Penso que a escola conhece muito mais o aluno ou... do que a pessoa que vai contratar, logo, penso que a ajuda do técnico ou do professor é importante para se integrar no trabalho.

**Entrevistadora: Como é que, a seu ver, a escola poderia ter uma atitude mais pró-ativa de conseguir integrar estas pessoas no futuro, de fazer com que elas tenham uma carreira, um futuro mais promissor?**

P2: A escola já faz o seu papel que é dar a educação, alguma formação, hummm... Acho que faz tudo isso... principalmente. Agora, pôr no mercado de trabalho, não sei responder, porque... na minha situação, o colaborador respondeu mais ou menos ao que nós queríamos... outros casos, não conheço... não lhe posso dizer que o que vai vir vai ser melhor do que o

outro ou que... não posso... só com o tempo, com a experiência, com o tempo, é que posso... poderia realmente dizer se essa pessoa era uma pessoa que nos fazia falta ou que seria bom no futuro...

**Entrevistadora: Agora, deixando o papel da escola de lado, considera que as empresas podem ter um papel na construção da carreira de uma PCDI?**

P2: Sim, claro que sim... Há pessoas que têm..., sei lá... capacidade de, de... de fazer algum trabalho... Penso que devem ser também pessoas competentes.

**Entrevistadora: Considera, então, que a empresa pode ter também um papel na construção da carreira, na integração profissional...?**

P2: Claro que sim.

**Entrevistadora: Acha que de alguma maneira, as empresas, ao terem esse papel, podem contribuir também para a construção da própria vida da pessoa? Que estão, de alguma, maneira a realizá-las, ou nem por isso?**

P2: Sim, sim... Se ela tiver um emprego, se tiver a sentir que tá a ser útil para a empresa e para ela, logicamente, acho que sim... acho que sim... Se ela tem um trabalho, se ela está a receber um ordenado, está a ser realizada.. que conseguiu ter um trabalho... Vai ajudar... pode ajudar até, por exemplo..., a melhorar o sistema de saúde da pessoa... A vida vai sorrir mais... Lembro-me que no meu primeiro emprego, uns cêntimos que ganhei, achei que era uma coisa grandiosa, senti-me já com 11 anos..., sentia-me grande... penso que uma pessoa dessas, quando tem uma oportunidade, deve sentir-se muito realizada. É o que eu penso.

**Entrevistadora: Acha que essa realização deve-se exclusivamente ao dinheiro que ela vai ganhar ou a mais do que isso?**

P2: O dinheiro, claro que é importante, mas não se resume a isso, mais do que isso.... com certeza. Se ela tem um ordenado... até diz ao colega, através agora do facebook...'olha tou a trabalhar, tou a receber'... acho que sim, acho que sentem-se realizadas. Não estudo essas coisas, mas acho que sim. Quem tem um salário, um trabalho, saúde, tem tudo... Há muitos que não... que não gostam de ter trabalho.

**Entrevistadora: Acho que já me respondeu mais ou menos a esta pergunta, uma vez que respondeu que já colabora com as escolas, no sentido de prover uma experiência profissional aos alunos.**

P2: Sim, sim... já alguns anos que temos vindo a colaborar, já há uns dez anos... escolas profissionais, Caniço, Santa Cruz...

**Entrevistadora: Mas públicos com ou sem deficiência ou incapacidade...?**

P2: Hummm..., alguns têm alguma deficiência, mas não se nota... que não é visível... Já tivemos muitas pessoas, mas houve uns dois que só estavam à espera da hora para ir embora, não fizeram nada, mas foi só para completar a escolaridade...

**Entrevistadora: Uma vez que a deficiência e a incapacidade assumem atualmente uma posição central a nível do panorama português e apesar de todos os esforços, através de incentivos, apoios, majorações... para integrar estas pessoas no mercado de trabalho, continuamos a assistir a um grande desfasamento ao nível daquilo que é desejável. Continua a haver uma grande diferença na empregabilidade entre as pessoas com deficiência e incapacidade e sem deficiência ou incapacidade. Como justifica esta situação?**

P2: Aquilo que eu vejo, para ser claro... Já reparou que quase ninguém quer uma PCDI num trabalho. O que eu vejo é realmente isso...

**Entrevistadora: E porquê que acha que não se quer?**

P2: Às vezes não é só uma questão do apoio, muitas vezes é... a mentalidade... sei lá... o acompanhamento... Deve faltar alguma coisa... Eu não sei responder o que é. Algo que... sei lá... a escola também, se calhar, quer despachar, penso eu... Uma empresa é para rentabilizar, não é para ter uma pessoa assim... poderá não rentabilizar...

**Entrevistadora: Acha que, por exemplo, as empresas têm alguma responsabilidade social nessa matéria? Ou compete esse papel só à escola?**

P2: Penso que a empresa, se fizer um acordo ou um contrato, acho que há uma responsabilidade por parte da empresa... agora... penso que aquilo que eu disse à pouco... uma empresa quer o pessoal para rentabilizar e hoje em dia as coisas como estão... não vale a pena... é melhor fechar a porta... Não é desviar um pouco das perguntas que fez... Porque as pessoas têm direito, tou de acordo... acho que será uma pessoa dessas no governo, que acho têm muitas secções para ter uma pessoa dessas.

**Entrevistadora: Em que secções, por exemplo?**

P2: Sei lá... talvez nas entradas, a dar indicações, a informar, ter ali... sei lá... vários sectores que acho que faz falta alguém... Muitas vezes vemos lá uma pessoa de idade, que chega a uma Secretaria qualquer... tem pouca informação... se tiver ali uma pessoa a ajudar... ia ser bom...

**Entrevistadora: Acha que o tipo de tarefas que as PCDI podem desempenhar são tarefas mais básicas?**

P2: Depende... há pessoas que são super inteligentes... Têm de ser qualificadas perante a pessoa... agora... Numa empresa normal, mesmo com incentivos... Temos aí empresas que poderiam ter pessoas assim, ninguém tem...

**Entrevistadora: A quê que acha que se deve esta realidade, serem tão poucas as empresas a empregar PCDI?**

P2: É como lhe digo... As empresas querem um funcionário para rentabilizar...

**Entrevistadora: Considera então que a PCDI não poderá dar rentabilidade à empresa?**

P2: Poderá não dar... Pode até ser uma pessoa bastante culta, mas não ter..., sei lá... gostar daquele trabalho... Não sei explicar muito bem...

**Entrevistadora: Acha que, por exemplo, a figura de um psicólogo poderia ajudar?**

P2: Exatamente. Logicamente. Ia ajudar em comunicação... Um psicólogo ajuda sempre... se estudou para isso... julgo eu que tem muita coisa que possa ajudar. Mas claro, estamos a falar duma pessoa que tem um grau de deficiência, pode ser pouco, mas quer dizer que alguma coisa não funciona tão bem... quando é deficiente, sente-se, nota-se algumas... pelas reportagens que são feitas... nota-se... sentem-se desprezadas. Evidentemente, há outras pessoas no mercado de trabalho que passam à frente...

**Entrevistadora: No seu caso em especial, sentiu isso?**

P2: Claro que não! Como já lhe disse, ele dizia que era surdo, mas ele falava comigo. Nunca houve desprezo nem discriminação. Nunca tive nada de especial com essa pessoa. Eu compreendo que um psicólogo ajudava, mas não vamos pôr um psicólogo só por causa destas situações... não temos necessidade de meter psicólogos.

**Entrevistadora: Acha que houve alguma coisa que tivesse motivado as atitudes finais do colaborador?**

P2: Acho que não. Da nossa parte... Ele, mais para o fim, recusou-se uma vez a lavar o carro, como era habitual. Houve uma altura que abordamos, eu e o chefe da oficina, e ele era

educado... a responder... dizia 'não tem problema, vou fazer', mas depois não fazia. Por fim, as coisas começaram a piorar e ele dizia ao chefe que não podia, que não fazia... Notamos que ele queria mudar... Atrasou-se um bocadinho uma vez e ficámos a saber que ele tinha estado no karaoke até de manhã e provavelmente quis dormir mais um bocadinho de manhã... Chamamos a atenção e ele era recetivo. Ele recebia e continuava a fazer o seu trabalhinho... Era um indivíduo que não respondia...

**Entrevistadora: Portanto, a iniciativa de sair foi dele.**

P2: Sim, foi dele, da nossa parte, ainda mantivemos ele mais uns dois ou três meses, para ver se ele melhorava..., mas não melhorou.

**Entrevistadora: Quando o informaram, por fim, que já não iam renovar o contrato, como é que ele reagiu?**

P2: Não, não... penso que ele ficou satisfeito.

**Entrevistadora: Justificaram?**

P2: Claro. Já tínhamos vindo a ter algumas conversas sobre o assunto e depois eu falei que não íamos renovar pelos atrasos, pela... A reação dele foi pacífica. Foi aí que vemos que não era aquela profissão que inicialmente ele deu a entender que gostava... Pendeu para o karaoke. Hoje, de vez em quando o encontro, falo com ele, ele é correto...

**Entrevistadora: Caso precisasse de alguém, voltaria a contratar alguém com deficiência ou incapacidade?**

P2: É assim..., motora, é complicado... outra deficiência que funcionasse... tudo depende... tinha que ter aqui algum tempo de experiência... algum prazo por escrito, um contrato seguro, tudo o que é legal... Não ponho de parte.

**Entrevistadora: Para finalizar, considera importante realizar-se trabalhos deste tipo?**

P2: Sim, sim. Acho que deve-se fazer... Acho que é importante. Tudo o que se faz pelo bem dessas pessoas que são mais carenciadas, no sentido de trabalho, acho que é tudo bem vindo. São projetos bem feitos. Digo isto de coração, porque estas pessoas merecem... mesmo tendo os incentivos... as empresas... se me dissesse há uns anos atrás, talvez eu teria outra maneira de fazer este tipo de conversas... que haveria trabalho para toda a gente e lugar para toda a gente... hoje...

**Entrevistadora: O que foi que mudou de há uns anos a esta parte?**

P2: Acho que você sabe perfeitamente o que mudou (risos). Acho que mudou tudo. Mudou as margens, os impostos... paga-se muito e... hoje eu quero não é ter lucro, é tentar sustentar as quarenta famílias que trabalham aqui. Estamos há 25 anos cá na Madeira, fomos admitindo consoante a necessidade... Imagine, nesta crise de 2008 que todos nós apanhamos, se não tivesse alguma segurança... vocês (psicólogos) iam ter o dobro do trabalho com essas pessoas (risos). Temos conseguindo, de certa forma, mantê-las. Agora mudou tudo... O IRS, o IVA, tudo... os impostos. Isto está difícil... Estamos a ser enganados todos os dias...

**Entrevistadora: Acha que a questão da empregabilidade das PCDI está mais difícil?**

P2: Sim, mais difícil...Tenho que admitir.

**Entrevistadora: Que futuro é que se espera para estas pessoas?**

P2: Futuro...? (risos) Tem que haver instituições que vão ajudando no que podem... O Estado também de se responsabilizar por elas. Mais, não sei dizer... Penso que é difícil... Eu devo dizer, pra quem tá a lidar com essa gente, com essas pessoas com pouco ou muito grau de deficiência, é louvável...

**Entrevistadora: Já tinha parado para pensar nestas questões ou só agora, quando confrontado?**

P2: Hummmm.... Sinto alguma dificuldade quando vejo uma pessoa assim... podia ser meu filho... Não penso nisso, mas quando os vejo...

**Entrevistadora: Muito obrigada pelo seu testemunho.**

P2: Obrigado, eu.

### **Entrevista Transcrita – Participante 3**

**Entrevistadora: Bom dia. Vamos começar? Posso perguntar a sua idade?**

P3: Sim, 44.

**Entrevistadora: Quais são as suas habilitações académicas?**

P3: Hummm... 10º ano completo.

**Entrevistadora: Como é que definiria deficiência ou incapacidade?**

P3. Deficiência ou incapacidade é algum.... não é defeito... por acaso, às vezes brincamos com o nosso colaborador, chamamos defeituoso, mas a brincar... (risos) Mas é alguém com capacidades limitadas, ou... nada... Alguma deficiência que ele tenha...

**Entrevistadora: Considera que as empresas no geral e a sua em particular, assumem alguma responsabilidade na deficiência ou incapacidade de um indivíduo, ou considera que é algo inerente ao próprio indivíduo?**

P3: Como é que é? Se nós somos responsáveis pela deficiência de uma pessoa?

**Entrevistadora: Sim, exatamente. Se acha que, de alguma maneira as empresas são ou podem ser responsáveis...?**

P3. Hummm... Depende. Pode acontecer um acidente no trabalho... Aí, pode ser responsável, agora, doutra maneira...

**Entrevistadora: Só nessas circunstâncias?**

P3. Penso que sim... se a pessoa tem a deficiência, nós não pomos a deficiência. Uma empresa como deve ser, não põe qualquer deficiência ao indivíduo.

**Entrevistadora: O que o levou a empregar este colaborador com deficiência?**

P3: Devido às capacidades que ele tem. E a deficiência é grande, até... mas pra mim é um ótimo trabalhador.

**Entrevistadora: Pode dizer-me efetivamente qual a deficiência do colaborador?**

P3: É uma perna. Tem uma perna com uma deficiência na ordem dos 60 e tal por cento. Portanto, tem uma prótese que o ajuda a andar melhor... anda de canadianas...

**Entrevistadora: Já o conhecia antes de o contratar?**

P3: Já. Conhecia do... Casino da Madeira. Ele esteve lá a trabalhar e é um ótimo empregado, uma pessoa de confiança.

**Entrevistadora: Já tinha trabalhado para si antes?**

P3: Não, não. Ele estava desempregado e fui 'buscá-lo'.

**Entrevistadora: Ele estava inscrito no Instituto de Emprego e solicitou a este Instituto para que ele viesse trabalhar consigo?**

P3: Sim, solicitei em Junho ou Julho deste ano. Ele já estava antes, praticamente para trabalhar pra mim, porque ele tava desempregado já há algum tempo... Fazia alguns part-times, uns biscates... Eu até já faturava com o trabalho dele... Mas como ele é excelente... Ele, neste momento, está cedido a um espaço e está a funcionar lindamente!

**Entrevistadora: A sua empresa em questão atua em que área?**

P3: É uma empresa que produz eventos. Por exemplo, fazer festas, casamentos, batizados...

**Entrevistadora: E quando disse que o seu colaborador estava cedido a alguém, como assim...?**

P3: Ele é empregado de bar e é recrutado para festas.

**Entrevistadora: E há trabalho sempre, diariamente?**

P3: Diariamente, não digo, mas por semana, duas ou três vezes, principalmente ao fim-de-semana. Durante a semana é para preparar as coisas.

**Entrevistadora: Quando foi buscá-lo, entre aspas, ao Instituto de Emprego, beneficiou de algum tipo de apoio, incentivo?**

P3: Sim. O... aquele subsídio por termos uma pessoa com deficiência. É mais x por cento.

**Entrevistadora: Sabe qual é a designação do apoio?**

P3. Foi o de criação de emprego e incentivo à contratação. Eles já fizeram o pagamento.

**Entrevistadora: Para o efeito, teve que fazer um contrato por quanto tempo?**

P3. Um contrato de 3 anos, salvo erro. Está efetivo na empresa.

**Entrevistadora: É a primeira vez que contrata alguém com deficiência ou incapacidade?**

P3: É, é a primeira vez.

**Entrevistadora: Já tem uma longa carreira de empresário?**

P3: Sim, tenho uma outra empresa ligada, portanto, a eventos... trabalho com grandes empresas, mas não de cá. Tão cá... mas é mais a nível de bebidas, festas, marketing. É promoção de bebidas alcoólicas...

**Entrevistadora: Neste momento ele é a única pessoa nos quadros da sua empresa com deficiência?**

P3: Com deficiência é o único.

**Entrevistadora: Disse-me que até à data nunca tinha contratado alguém com deficiência ou incapacidade, por alguma razão em especial?**

P3: Hummm..., também. A empresa é um bocado específica. Tem montagem de equipamentos... montagem de som, luzes, tendas... Tem, portanto... como se chama... peso. E isso para uma pessoa com uma certa deficiência não é possível. Obviamente que, ligado ao bar, como é o caso deste colaborador, dá para fazer. Com deficiência, mas desde que faça o trabalho, não vejo o inconveniente.

**Entrevistadora: Como é que vê a pessoa com deficiência ou incapacidade?**

P3: Como uma pessoa normal. Desde que... É uma pessoa limitada em certas coisas que temos para fazer..., mas desde que faça o trabalho que está destinado a ela... não vejo nenhum problema...

**Entrevistadora: O processo diário de integração deste colaborador foi feito por si ou por outra pessoa?**

P3: Foi através de mim. Eu diretamente com o empregado em questão.

**Entrevistadora: Houve a necessidade de aplicar ou adotar algumas estratégias específicas ou alguma acessibilidade a qualquer nível, para que tivesse que colocá-lo?**

P3: Não, não.

**Entrevistadora: Disse-me que ele andava com uma canadiana...**

P3: Sim, ele apoia-se numa canadiana... Mas usa a canadiana só quando está mais cansado, para não se esforçar muito... A trabalhar não usa a canadiana. Está dentro do bar a trabalhar para cá e para lá... Obviamente que não é a correr...

**Entrevistadora: A função dele é dentro de um espaço, então, no bar. Não se desloca por exemplo às mesas?**

P3: Sim, vai às mesas.

**Entrevistadora: Portanto, não foi, então, necessária nenhuma estratégia específica, nenhuma acessibilidade que tivesse que adotar...?**

P3: Não, nada. O carro é o dele, porque é um carro especial. Ele não anda com as carrinhas... Ele vai com o carro dele. A única coisa se fosse para adaptar era o carro, mas ele anda com o dele.

**Entrevistadora: A empresa tem quantos trabalhadores?**

P3: Três.

**Entrevistadora: É pequenina... Dispõe de algum psicólogo?**

P3: Não.

**Entrevistadora: Acha que um psicólogo, neste caso e em situações de instituições que possa ter pessoas a trabalhar com deficiência ou incapacidade, poderia ser uma mais-valia ou nem por isso?**

P3: Hummm... Nem por isso. Mas se eu tiver é obviamente útil, para ajudar a pessoa. Mas atendendo à dimensão da empresa, ao número de empregados, não se justifica...

**Entrevistadora: A nível do processo de ensino-aprendizagem, o colaborador é uma pessoa que já tinha algum conhecimento na área, um know-how, como me disse, foi preciso alguma coisa...?**

P3: Não, nada. Eu é que aprendo com ele (risos).

**Entrevistadora: Pode dar-me exemplos de situações em que aprendeu com ele?**

P3: Por exemplo, as bebidas que ele faz... Ele é um especialista na poncha, caipirinhas e a nível de cocktails e eu aprendo com ele, obviamente (risos). A minha atividade é promoção de produtos e DJ (risos).

**Entrevistadora: Portanto, este processo de ensino-aprendizagem dá-se nos dois sentidos...**

P3: Sim.

**Entrevistadora: Há diálogo, há partilha, interatividade entre si e ele?**

P3: Há, há. Obviamente que tem que ser como eu quero... mas transmito a ele e ele facilmente cumpre...

**Entrevistadora: Há alguma diferença ou distinção entre este colaborador e os outros dois colaboradores?**

P3: Não, nenhuma. A única distinção é que os outros carregam e ele não.

**Entrevistadora: E considera que isso poderá gerar, eventualmente, alguma situação de conflito entre ambos?**

P3: Não, porque ele compensa o trabalho de outra maneira.

**Entrevistadora: Esta experiência de ter um colaborador com estas características está a ser positiva para si?**

P3: Sim. Estou satisfeito.

**Entrevistadora: Algum momento mais relevante que queira partilhar...**

P3. Até à data, não... nada de especial... Neste momento ele está num bar a fazer um trabalho... Portanto, pedem-nos um barman com estas especificações e eu dei... E até para outras empresas ele tem ido trabalhar sem problemas nenhuns. Como é o caso o Casino da Madeira. Ele tem ido lá fazer alguns trabalhos. A minha empresa faz prestação de serviços. Ele acaba por trabalhar para 'n' pessoas.

**Entrevistadora: E qual o feedback que tem tido dessas empresas acerca dele, do trabalho dele?**

P3: É bom, se não, não pediam para voltar novamente. Ele é muito bom no trabalho que faz. A tarefa que lhe é destinada, ele faz bem e as pessoas gostam... É simpático, sabe falar... Portanto, é uma pessoa normal.

**Entrevistadora: Quais os aspetos que mais valoriza nele e na contratação dele?**

P3: Para já, foi a confiança e... o desempenho... porque já o tinha visto a trabalhar... o desempenho dele é bastante bom. Foi o que mais sobressaiu.

**Entrevistadora: Considera que o emprego, ter uma atividade profissional, pode ser um fator de inclusão social?**

P3. Sim, claro. Sente-se útil, sente-se como uma pessoa normal a trabalhar... Quando está em casa, pensa que é a deficiência, é isto...'

**Entrevistadora: Ele já estava há algum tempo na situação de emprego, foi o que me disse não foi?**

P3: Tava.

**Entrevistadora: Sabe qual a razão?**

P3: Penso que também muitas empresas se não o conhecem, obviamente... aparece um miúdo... é mais novo, a idade complica-se. Como toda a gente sabe, a idade é um senão... a deficiência... igual. Penso que há empresas que ligam muito a isso. Penso que é mais por causa disso.

**Entrevistadora: Mas não foi um fator impeditivo para que o contratasse, não é?**

P3: Não.

**Entrevistadora: Não sei se a pergunta é muito pertinente, uma vez que ele está a trabalhar consigo há pouco tempo, mas, considera que desde a contratação até ao momento, a qualidade de vida do colaborador, mudou de alguma maneira?**

P3: De certeza absoluta que melhorou. Se ele estava desempregado e agora está a trabalhar... qualquer coisa melhora sempre a qualidade de vida... a nível financeiro, por exemplo.

**Entrevistadora: Só em termos financeiros ou acha que pode ter outras repercussões?**

P3: Pode estar mais bem disposto, mais despreocupado, porque estando empregado, obviamente... eu noto que a nível financeiro ele está mais satisfeito. Agora quanto ao resto... eu não vou à casa dele... não convivo intimamente com ele...

**Entrevistadora: Conhece as políticas de integração socioprofissionais das pessoas com deficiência ou incapacidade?**

P3: Hummm..., pouco.

**1. Entrevistadora: O apoio que conseguiu por parte do Instituto de Emprego para a contratação do colaborador foi determinante para a sua contratação?**

P3: Não.

**Entrevistadora: Recrutava-o mesmo sem o apoio em questão?**

P3: Sim. Mas obviamente que juntei o útil ao agradável. Ele ia ser nosso empregado na mesma.

**Entrevistadora: Como é que concebe o papel do sistema educativo numa integração no mercado de trabalho, no desenvolvimento de uma carreira?**

P3: Hummm...

**Entrevistadora: Qual acha que é o papel da escola neste processo?**

P3: Já há escolas próprias mesmo para a integração de pessoas deficientes... As escolas ditas normais... penso que é secundário para eles. Não abordam com tanta regularidade, como por exemplo a APCM... hummm...

**Entrevistadora: Mas, a seu ver, qual é que deveria ser o papel da escola, no geral?**

P3: Eu penso que tem o papel de integração daquela pessoa perante os outros alunos, tem que ter...

**Entrevistadora: E a nível duma integração profissional, de uma carreira...?**

P3: Isso é mais complicado... Neste momento, até as pessoas sem deficiência têm dificuldade em ingressar no mercado de trabalho. Penso que é complicado... Obviamente que a escola, tanto para as pessoas normais, como para as pessoas com deficiência, tem o seu papel para agregação deles na própria sociedade...

**Entrevistadora: Fazendo por exemplo o quê? Que medidas...?**

P3: Fazendo protocolos com as empresas... Mas acho que é mais o governo que deve fazer esse papel do que as escolas. As escolas têm que lhes ensinar de igual maneira como ensina às pessoas sem deficiência...

**Entrevistadora: Agora vendo a coisa numa outra perspectiva, deixando de parte a escola, acha que, por exemplo, as empresas têm algum papel enquanto co-responsáveis, co-construtores da integração de uma PCDI no mercado de trabalho ou considera que esse é o papel que cabe exclusivamente à escola ou ao Estado?**

P3: Nós também temos que integrá-los na equipa de trabalho, de maneira igual e não haver diferenciações, mas... Mais, também não podemos fazer.

**Entrevistadora: Acha que a empresa pode assumir-se como um espaço de psico-educação, digamos assim?**

P3: Claro. Das pessoas com deficiência e sem deficiência (risos).

**Entrevistadora: Descreva-me mais um bocadinho, por favor...**

P3: Porque ao estarem a trabalhar e ao fazerem o mesmo tipo de trabalho que uma pessoa sem deficiência faz, claro que a nível psicológico, mostra-os mais capazes... do que estarem no desemprego... ficam um pouco limitados e depois ficam a pensar que é por causa da sua deficiência que não arranjam trabalho. E numa empresa, temos que demonstrar aos outros, que ele só não faz a tarefa que eles fazem, tipo... carregar uma coluna... ele se calhar ajuda, mas não pode fazer igual a eles porque tem uma deficiência... Mas, depois ele vai fazer uma coisa que os outros não vão fazer. Penso que a interação entre os funcionários é a melhor solução.

**Entrevistadora: Enquanto papel educativo, como é que a empresa pode assumir essa função?**

P3: A empresa fica um bocadinho limitada a nível educativo para o fazer... Digamos que... ensinar alguma coisa a eles... Mas no meu caso, ele já vem com a escola toda. Uma empresa que tenha alguém assim, pode obviamente, se ver que ele tem dificuldade em fazer as coisas, obviamente ele pode ensinar a fazer como deve fazer ou não deve fazer, mas... mais..., penso que as empresas não podem fazer. Hummm... e podem não desistir logo à primeira de um empregado que não consiga fazer. Tá aí... isso até acontece mais com as pessoas sem deficiência... que é melhor tar em casa a receber o desemprego.

**Entrevistadora: Como é que se posicionaria face à possibilidade de colaborar com a escola, no sentido de integrar uma PCDI?**

P3: Estaria disponível. Nós já fizemos várias tarefas mais direcionadas para a animação. Já fizemos animação na APCM, por exemplo. Ajudamos em eventos solidários e... fazer demonstração de DJ's... vamos lá com os miúdos...

**Entrevistadora: E se a instituição solicitar que integre uma PCDI na sua empresa... Haveria essa recetividade da sua parte?**

P3: Há. Desde que a empresa, eu tenha trabalho nessa altura... Claro que há...

**Entrevistadora: No decurso deste trabalho, fiz várias leituras e deparei-me que na problemática da deficiência e incapacidade continuam a persistir preconceitos e apesar dos esforços que têm vindo a ser realizados, das medidas e apoios que têm vindo a ser implementados, no sentido de integrar estas pessoas no mercado de trabalho, continuamos a assistir a um desfasamento entre a empregabilidade de PCDI e não deficientes. As PCDI registam uma taxa muito baixa de empregabilidade comparativamente às não deficientes. A que acha que se deve esta situação?**

P3: É como lhe disse. Isso depende de empresa para empresa. Existe postos de trabalho que a deficiência não é problema e há outras empresas que, se calhar, a maioria... e a mentalidade, também, ainda é um pouco retrógrada...

**Entrevistadora: A informação que me foi facultada pelo Instituto de Emprego é de que só cinco empresas em 2015 e só duas este ano é que contrataram PCDI... A que acha que se devem estes números?**

P3: Trabalho, em geral..., há pouco..., para quem não quer trabalhar. Para quem quer trabalhar ainda há... E as empresas... a mentalidade é essa... Eu tenho este empregado para isto... Eles querem ter um empregado faz tudo. E um faz tudo... uma deficiência dificulta um bocadinho a empresa dizer ao empregado para fazer tudo. É o que se passa atualmente... E se eles conseguem ir buscar, portanto, uma pessoa saudável, sem deficiência, sem nada, que pode fazer todo o tipo de trabalho, as empresas têm sempre a preferência de ir buscar alguém sem deficiência. Porque também, vou ser sincero... em relação aos incentivos, não é assim tão grande a diferença entre uma pessoa saudável e outra não saudável... Não é significativo... Não é por aí que vamos buscar um deficiente ou não.

**Entrevistadora: Acha que se houvesse uma maior majoração, maiores incentivos, o cenário ia mudar de figura ou nem por isso?**

P3: Eu penso que mudaria... mudaria. No meio desta crise, obviamente que se ao nível dos impostos pagarmos menos... vai tentar ver se o deficiente se integra mais na empresa... se serve para o trabalho da empresa... em vez de ir buscar ao desemprego um empregado deficiente que é capaz de fazer o que um não deficiente faz, vai buscá-lo. Aí já pensam duas vezes.

**Entrevistadora: Ainda agora disse que era também uma questão de mentalidade...?**

**Acha que os apoios mudam mentalidades ou é preciso ser feito outro trabalho de fundo?**

P3: Os apoios não mudam muito... Há o trabalho de fundo que é mostrar às empresas que um deficiente não é um incapacitado total... É difícil... As empresas... A mentalidade do próprio português, do próprio país é que ainda não está assim... nós é que pensamos que estamos muito à frente, mas ainda somos retrógrados em muitas coisas. Agora que, obviamente os incentivos levam os empresários a pensar duas vezes... se calhar, ele até fazia o trabalho... vai buscá-lo, serve e fica... Agora, eu penso que há muito trabalho a fazer... mas acho que mais a nível de incentivos... As empresas, da maneira como estão... acho que os incentivos funcionaria muito melhor.

**Entrevistadora: Acha, então, que os incentivos mudariam, de alguma maneira, mentalidades? Vou voltar a reforçar (riso).**

P3: Eu penso que sim. Eles aí iam ver. Porque aqueles workshops em que falam sobre a deficiência, as empresas, pra já, nem sequer aparecem... e quando vão, às vezes entra por um lado e sai por outro.

**Entrevistadora: Considera que o principal objetivo das empresa é a rentabilidade? O lucro?**

P3: (Risos) Neste momento, penso que noventa por cento, ou mais, das empresas, é a rentabilidade. Para aguentar uma empresa aberta já é o que é...

**Entrevistadora: Acha que existe responsabilidade social na integração profissional da PCDI?**

P3: Claro que sim. A nível do governo... tem que integrar essas pessoas na sociedade, dando alguns benefícios, algum...

**Entrevistadora: Acha que, de outra maneira, não há possibilidade de integrá-las?**

P3. Hummm..., acho que é muito complicado...

**Entrevistadora: E nós, enquanto cidadãos comuns, o que considera que poderíamos fazer para tentar reverter este cenário?**

P3: (Risos) É como eu estava dizer... É com palestras, workshops, demonstrações... de resto... Mas isso... penso que não irá funcionar... A nível de empresas em si... só mesmo com incentivos. Por acaso, no nosso caso, não foi necessário, porque era um empregado que nós queríamos mesmo. Mas, para o resto, para outra empresa... prefere ir buscar uma pessoa sem deficiência que possa fazer mais coisas... Mas, no meu caso, não foi por causa de 400 ou 500€ que eu fui buscá-lo. Claro que para uma noite, quanto mais rápido for o empregado, já sabe que é melhor, mas no caso deste colaborador, é uma questão de adaptá-lo a outro tipo de eventos.

**Entrevistadora: Mas tal como o Sr., porque será que não há outros empresários, outras empresas a contratar? Porque acha que este ano, até à data só houve a sua empresa e mais uma a solicitar ao Instituto de Emprego uma PCDI para contrato?**

P3: Aí vai bater ao que eu estava a dizer... Neste momento, a palavra de ordem é polivalência. Neste momento, o empregado ou trabalha para o governo ou para o Estado, só para fazer o que tem pa fazer e mai nada, vai embora... Ou, então, vai para uma empresa. As empresas do setor privado, obviamente que uma pessoa faz as suas horas, são remuneradas por isso, mas se tiverem mais polivalência, consigam se desenrascar, melhor. Uma empresa prefere essas pessoas.

**Entrevistadora: Voltaria a contratar alguém do deficiência ou incapacidade?**

P3: Voltaria! Se fosse necessário.

**Entrevistadora: Considera importante o desenvolvimento de trabalhos desta natureza?**

P3: Vale a pena! Ao menos as pessoas vão ficar... algumas perguntas que você fez, que as pessoas que não contratam PCDI... Eu conheço várias que não contratam, dizem que não têm disponibilidade devido à deficiência dele... Com este tipo de trabalho que vocês andam a fazer, obviamente que o patrão ou o empresário fica a pensar duas vezes 'porque será que... podia dar uma hipótese, se não funcionar, sempre temos o Instituto de Emprego e pode-se substituir...' Mas nem isso eles querem arriscar fazer...

**Entrevistadora: O que acha que eu deveria de fazer depois de apresentar este trabalho na universidade?**

P3: (Risos)... Isso também tem a ver com aquilo que eles querem fazer... Se é só para inglês ver... (risos). Acho que deviam aplicar... ver algumas das respostas dos participantes, mas já vi que são poucos... devia, a nível do Estado, do governo, ver o que se deve fazer e o que não se deve fazer... a nível de incentivos às empresas... Penso que eles deviam aproveitar as respostas dos vários empresários para arranjar alguma solução.

**Entrevistadora: Já tinha parado para pensar nesta questão da empregabilidade da PCDI?**

P3: Não (risos). Vou ser sincero... não. Nós andamos sempre pra cá e prá lá que não há hipótese.

**Entrevistadora: Não sei se quer colocar alguma questão ou alguma coisa que queira acrescentar àquilo que disse...**

P3: Hummm... Acho que disse tudo. Como lhe disse, esta experiência está a ser muito boa. Como lhe disse, eu nem sequer o considero deficiente, já o conheço bem... Ele faz o trabalho bem, não há reclamações. Quando uma pessoa deficiente se integra bem na empresa, nem

sequer olhamos à deficiência. Olhamos à deficiência quando os vemos a andar ou... de resto...

Corre tudo muito bem entre todos. A relação entre ele e nós é boa.

**Entrevistadora: Estou satisfeita. Agradeço-lhe muito a sua disponibilidade para colaborar neste estudo. Muito obrigada.**

P3: De nada. Obrigado, eu.

## **Entrevista Transcrita - Participante 4**

**Entrevistadora: Bom dia. Pode dizer-me a sua idade?**

P4: 53.

**Entrevistadora: Quais as suas habilitações académicas?**

P4: Licenciatura em Informática. Neste momento estou desempregado, por opção... por opção.

**Entrevistadora: Como é que definiria deficiência, no geral, e incapacidade?**

P4: Pra mim, é difícil... porque eu tenho dificuldades em vê-los como deficientes. Eu vejo sempre como uma limitação, não encarro muito como deficiência. Encaro sempre como uma limitação que a pessoa tenha. Se a pessoa não tem um braço, portanto, vai ter que utilizar o outro braço, se não ouve, vai ter que utilizar outras técnicas para comunicar... pa poder comunicar com os outros... Tem a ver um pouco com isso. Eu não entendo como uma deficiência, mas como uma limitação que cada pessoa tem.

**Entrevistadora: Falou-me nesses dois exemplos e se estivéssemos, por exemplo a falar de uma pessoa com défice intelectual, definiria da mesma maneira?**

P4: Sim, é sempre essa questão. É a limitação de não compreensão, de... de... alguma limitação de não poder realizar uma tarefa porque a parte cognitiva não o permitiria executar... Dos casos que... Em casos mais extremos, é sempre... aí poderei considerar a própria deficiência. Como deficiente, no sentido sempre que... a gente considera a pessoa deficiente porque ela não consegue efetuar alguma atividade que nós propomos, porque tem essa limitação. Por não compreensão, por não andar, por não perceber o que os outros disseram... Eu encaro sempre nesse sentido. Não sei se por ser pai de uma criança com uma

limitação que me faz pensar assim (risos). A palavra deficiente, a mim não me agrada muito... por isso é que é difícil definir para mim a palavra deficiente.

**Entrevistadora: Eu estou a utilizar uma nomenclatura que é a mais utilizada, mas sei que, de facto, existem muitas nuances e muitas opiniões convergentes e divergentes, mas acabei por adotar a palavra que é a que se utiliza em termos científicos. Considera que as empresas, neste caso, a sua Associação em particular, assumem algum tipo de responsabilidade na deficiência ou na incapacidade de uma pessoa?**

P4: Se nós, como a Associação, que defendemos uma causa não compreendêssemos ou não procurássemos resolver alguns problemas que nós sentimos aqui, que nos procuram... questões de emprego, porque.. ou foram despedidos, ou não conseguem arranjar trabalho, porque as suas habilitações académicas não permitem ter esse próprio trabalho. Às vezes, os próprios são enganados nos seus empregos... portanto, nós, como associação, temos essa preocupação e procuramos ao máximo, sempre dentro da disponibilidade financeira, nunca entrando em loucuras, se nós não tivéssemos essa preocupação não fazia sentido. Então, somos uma associação pra quê? Agora, se temos a noção que em termos de uma empresa, em que a base da sua empresa é o lucro, é preciso se ter um conselho de administração muito, muito saudável, mentalmente, para, muitas vezes, ir buscar pessoas com essas ditas limitações. E nós sentimos isso. Eu só pa lhe dar um exemplo: há uns dois anos atrás, nós fizemos um contacto... que tinha vindo no diário... um concurso a pedir funcionários e nós telefonamos para essa dita empresa, não vou dizer o nome, mas é uma empresa com alguma... com alguma grandeza na nossa região, e quando dissemos que era uma jovem surda, a primeira coisa que disseram foi 'não trabalhamos com gente dessa!' Portanto, isto é uma dor que a gente sente, ainda por cima pra mim que sou pai. Por acaso não fizeram o comentário a mim, por acaso foi a D. x que fez o contacto. E isto acontece! Portanto, tem a ver com isso. Ou é pessoa muito aberta e sabe que através daquela pessoa a rentabilidade não vai ser muito

ou... muito.. neste caso até hora... porque a miúda é surda, mas tem umas capacidades até extraordinárias... A única limitação mesmo é não ouvir. Portanto, só tinha essa limitação. Mas quando se falou na palavra... Podia arranjar mais exemplos nesse sentido... mas o facto de se falar em surda... O facto de ser surda não limita a realização das tarefas. É uma preocupação que nós temos e por isso nunca, nunca fechamos a porta a essas pessoas... Muitos surdos, muitos surdos... E nós procuramos ajudar, quando não conseguimos assumir, normalmente... também o tipo de trabalho que procuram connosco não se coaduna com a atividade que nós temos, às vezes... Portanto, temos sempre de reencaminhar para outros. Já tivemos algum êxito, já tivemos situações em que tivemos respostas negativas. Mas nós... a nossa intervenção é mais na ligação ou fazer a ponte entre a pessoa e as empresas, do que a própria empregabilidade para nós.

**Entrevistadora: A minha pergunta seguinte vem ao encontro disso. Neste caso, estamos a falar deste colaborador de 27 anos, com deficiência auditiva. Ele está a desenvolver funções onde?**

P4: Na horta. É mais o projeto 'Gestos Verdes'.

**Entrevistadora: Neste caso ele foi colocado por vós...**

P4: A nosso pedido.

**Entrevistadora: Ok, a vosso pedido. O que vos levou a empregar?**

P4: Neste caso, na altura da execução do projeto, convocamos as pessoas, os jovens e não jovens, cá à Associação. Fizemos um levantamento do projeto que tínhamos em mãos e quem estava interessado em. A verdade é que contactamos muita gente e quando eu digo muita gente, à volta de 15, 20 pessoas. A verdade é que muitos não quiseram porque era para a área da agricultura. Achavam que não era a área deles. Mas isto estamos a falar de pessoas com

habilitações... antiga 4ª classe, 2º ano, portanto... pouco mais do que isso. Portanto, as habilitações académicas que tinham não dava para muito mais. É sempre aquele trabalho mais de... empregada de limpeza, de... de mais operacional. No caso do X, foi um miúdo que sempre teve formação profissional a nível de... fez formação profissional no serviço da Educação Especial.... que a área dele até é de carpinteiro e propusemos... Como foi a única pessoa, propusemos fazer um programa de algo no Instituto de Emprego. Agora não me lembro do nome do programa...

**Entrevistadora: Ele veio, então, inicialmente, através de um programa?**

P4: Sim, veio... através de um PIC. Depois tivemos outro rapaz, através da 'Experiência Jovem', que foi durante 6 meses. Também é um miúdo surdo. Neste caso ele é surdo e agora foi implantado. Fez os 6 meses connosco, mas também uma limitação pa nós... que nós, depois de já não podermos fazer mais nenhum programa de emprego... Resultado: isto fez com que nós tivéssemos... não conseguimos... Ainda estivemos a fazer em part-time, mas depois começamos a sentir que a responsabilidade... que o investimento era muito grande... e digamos, o projeto em si ainda não rentabilizava. Mas, no início do projeto, tivemos dois jovens surdos que foram aqueles que manifestaram interesse. Podíamos ter procurado outras alternativas, mas foi através do Instituto de Emprego, do programa que o x fez e tem que ficar connosco três anos.

**Entrevistadora: Então, o x foi já indicado por vós ao IEM?**

P4: Exatamente. Ele foi colocado em Janeiro de 2015. O objetivo deste projeto era mesmo ir buscar alguns miúdos com alguma formação profissional, neste caso até nem era na área da agricultura e o outro rapaz que fez o programa Experiência Jovem, também a formação dele não é na agricultura, só que o pai tem terrenos na Ponta do Sol e ele tem um gosto grande e neste momento está a trabalhar na Horta Y. Está a fazer uma experiência pré-profissional lá.

Mas a intenção era esta... Nós recrutarmos dentro da surdez... quem fosse para lá trabalhar tivesse essa limitação e só depois é que acrescentávamos outro tipo de deficiências. Quando não acontecesse essa situação, parávamos e íamos para o mercado normal, íamos contratar alguém que não tivesse qualquer limitação.

**Entrevistadora: É a primeira vez que contratam PCDI?**

P4: Sim, sim.

**Entrevistadora: Não existe mais ninguém aqui nos quadros da Associação com deficiência ou incapacidade?**

P4: Não, não. Neste momento nós só temos dois funcionários a tempo inteiro, o x e a administrativa, a D. X, que é mãe de uma criança surda. Todo o resto é voluntariado.

**Entrevistadora: Acho que já me respondeu mais ou menos, mas às vezes com a pergunta formulada de diferente maneira, há sempre informação que pode vir ao de cima e pode-se sempre complementar mais um bocadinho. Como vê uma PCDI?**

P4: Olhe, com uma preocupação. Eu tenho uma filha surda... É uma preocupação...

**Entrevistadora: Que idade tem a sua filha, se não é indiscrição?**

P4: Tem 20 anos. Portanto, é sempre nessa base que eu vejo, alguém que... quando vejo alguém com essa dita limitação, começo sempre a pensar o quê que estes pais podem fazer para deixar de ser uma preocupação. É que não devia estar preocupado, porque eu considero que a minha filha pode fazer o trabalho tão bem feito como faz alguém.. outra pessoa qualquer... mas também o faz, também o pode fazer. Agora, se o Estado em si devia proporcionar às associações, principalmente... Até as próprias Associações, às vezes, não têm essa sensibilidade... às vezes também falham... Porque, às vezes, é preferível contratar

alguém que me vai fazer o trabalho todo, do que contratar alguém que vai fazer um quarto do trabalho que o outro alguém o vai fazer. Portanto, isto é uma questão que sempre vai limitar o empregador em ir buscar alguém... Por causa disso mesmo... Porque, nós, como pais, o que que pensamos: uma pessoa quando tem um filho o que pensa? Pensa no seu futuro e ao pensar no seu futuro, sabe que as pessoas... os pais não são eternos... Portanto, se não são eternos, eu tenho que fazer de maneira que ao longo do tempo... nós temos sempre essa preocupação sobre o que é que ele vai fazer depois. Eu não sei... Ainda hoje..., ela está a fazer uma formação profissional, mas até nem sei se é aquilo que ela vai fazer, é aquilo que ela quer fazer...

**Entrevistadora: Acha que a palavra de ordem é preocupação?**

P4: Pra mim é... pra mim é preocupação. Muita preocupação. Então, se eu telefono para uma empresa com alguma dimensão e digo assim: 'Tenho aqui um indivíduo surdo e vocês abriram uma candidatura para limpeza de... de carros e queria ver qual era a possibilidade dela ir a uma entrevista'. E disseram logo: 'Não trabalhamos com esse tipo de pessoas'. Isto é uma palavra que vai ficar sempre prao resto da minha vida. E não foi eu que ouvi... Se fosse eu a ouvir podia até ter disparatado, mas esse telefonema não foi para a minha filha, mas podia ter sido... Como é que eu posso estar descansado que a minha filha vai ter uma vida como qualquer outra pessoa? Que vai ter trabalho, vai ter... Estas coisas preocupam-nos... Pelo menos a mim, enquanto pai e enquanto presidente da Associação. Ainda preocupa-me mais... Porque é o meu caso, mas também sei que há outros casos, que não sou o único. Há uns que têm a felicidade, que têm um filho deficiente, mas que o seu peso dentro da sociedade é tão grande que não há dificuldade nenhuma em enquadrá-lo e aí não há..., digamos, restrições...

**Entrevistadora: Pode dar-me um exemplo?**

P4: Por exemplo, no Instituto de Emprego alguém que teve uma limitação, em termos de... portanto... não fez a escolaridade superior, nem nada que se pareça, e dum momento pra outro está dentro dos quadros... e a funcionária faz parte dos quadros, da função pública.

**Entrevistadora: Mas é uma pessoa com alguma limitação?**

P4: Sim, com limitação.

**Entrevistadora: Como é que a Associação atuou e atua para responder às características específicas do x? Utilizam alguma estratégia em especial? Foram equacionadas eventuais barreiras que pudessem surgir ou nem por isso?**

P4: A barreira sempre que existe é sempre a questão da oralidade... de comunicação. Será sempre essa. Utilizamos mais a escrita com ele e alguma escrita muito rudimentar. Portanto, não pode ser muito elaborada. Tem sido isso... É o único problema, a única barreira é a comunicação, tudo o resto... Mas nós proporcionamos... ou através da língua gestual, mas ele também não é um exemplo nessa área... Portanto..., toda a escolaridade dele foi feita sem a aprendizagem da língua materna. Toda a sua formação foi feita sem intérprete de língua gestual. A Formação Profissional dá a estes miúdos a parte prática. Muitas vezes eles são chegados para muitas empresas ao Deus dará.

**Entrevistadora: A nível de integração, como é que perceciona a integração do x?**

P4: Normal, sem qualquer tipo de problema. Mesmo com os nossos clientes que vão lá (à horta) buscar os produtos... até hoje... entendem-se melhor no sentido de... já têm essa preocupação. São empresários, todos eles são empresários, têm lojas com alguma dimensão e a primeira pergunta que fazem é 'Onde é que está o x?' Portanto, o x já é ... muitas vezes, em vez de chegarmos ao Presidente, chega-se ao... ao empregado, ao funcionário. Ele sabe mais depressa onde está isto do que propriamente quem dirige. Portanto... e ele já tem esse tipo de

relação... fazem questão sempre de o cumprimentar, de... perguntar se está tudo bem... da forma que eles entendem que ele percebe... Alguns que até diziam quando eu digo que só lá está o x 'Não te preocupes, que eu entendo-me muito bem com o x'. Portanto... já têm esta relação. Ele, por si só, é uma pessoa que se integra facilmente no meio das pessoas ouvintes. Não tem qualquer tipo de problema nesse sentido.

**Entrevistadora: A Associação dispõe de algum psicólogo?**

P4: Dispõe, dispõe. Faz parte dos órgãos sociais... agora é diretora de um serviço de uma Secretaria... Mas, durante estes anos todos... Ela também está desde o início comigo nesta Associação. Ela fez crescer comigo esta Associação. Mas, sempre que necessário, ela apoia-nos... De uma forma semanal... todas as semanas. Antes, vinha duas vezes cá... Neste momento, com o cargo de diretora, não lhe permite isso. Mas sempre que precisamos, não recusa em nada.

**Entrevistadora: Considera importante a presença dela, de um psicólogo? A atuação dele...?**

P4: A questão do psicólogo... Eu, durante muitos anos, associei o psicólogo à loucura, isto é o senso comum que nós temos. Hoje, não. Hoje, eu entendo que não deveria haver escola nenhuma que não tivesse um psicólogo, no mínimo. Depende sempre do número de alunos que têm. Porque eu dou importância a isso. Às vezes, os professores..., que eu dei aulas durante muitos anos e sentia a dificuldade na própria comunicação, apesar de sermos todos ouvintes, porque não conseguiam chegar aos alunos, porque há outros problemas que nós não sabemos... de família, de irmãos, de tios, de sei lá... de tanta coisa... de vícios... que nós, como pessoas, quando estamos a dar uma aula, estamos a nos debruçar sobre um tema, estamos lá preocupados se ele levou um excerto de porrada do pai ou da mãe, ou se a mãe se separou ou não se separou... Hoje preocupamo-nos com tudo isso... Ao melhor, numa das

escolas que eu tive, que foi em S. Roque, no Galeão, eu tive uma turma de necessidades especiais, na altura não era necessidades especiais, mas aqueles currículos alternativos e eu sei o problema que era... Portanto, questões de comportamento, acima de tudo, comportamento que depois, em reuniões de conselho de turma, a psicóloga ia à reunião e começamo-nos a aperceber... 'Agora eu percebo porque é que ele tem este tipo de reação'. Portanto... a questão... de... de... Conheço pais que, ainda hoje, com miúdos com a mesma idade da minha filha, que ainda têm traumas e não admitem. Eu sei as limitações que a minha filha tem... e há pais que não conseguem ver as limitações dos seus filhos. Eles pensam sempre que vão ser doutores. Porquê? Porque não têm a consciência... ainda não permitiram que alguém entrasse dentro da sua própria... cabeça e lhes explicasse que estas coisas não são assim tão... tão.. tão lineares. Que não podemos olhar para uma criança que tem esta limitação, que vá... é importante. De vez em quando temos alguma procura dum psicólogo... por questões de emprego, por questões de...prática de emprego, questões de doença, questões de... sei lá... de escola...

**Entrevistadora: A psicóloga está sempre disponível para essas situações?**

P4: Sempre.

**Entrevistadora: Em relação à integração do x, foi necessária a colaboração dela?**

P4: Não, não. Não foi necessário.

**Entrevistadora: Como se deu o processo de ensino-aprendizagem do x, nestas funções, neste projeto? Ele tinha alguém que o monitorizasse, como é que foi?**

P4. Nós, felizmente.... para além de eu ir quase todos os dias lá (à horta), nós, normalmente, destinávamos o trabalho por dias. Se na 2ª não estava eu, estava o Dr. X, na terça, se não ia ninguém, nós deixávamos sempre destinado o trabalho...

**Entrevistadora: Para eu tentar perceber bem qual a ligação do Dr. X aqui na Associação?**

P4: A ligação é que o Dr. X é funcionário... técnico superior no serviço. Agora, o que ele faz connosco... Nós pedimos, através da Secretaria, a dispensa, uns x dias por semana e ele acumula as duas funções. Acumula, no sentido de voluntariado.

**Entrevistadora: Estava a dizer, então, que a tarefa de orientação do x é tarefa sua e do Dr. X.**

P4: Exatamente. E nós, no início do projeto, tivemos uma... durante 9 meses, uma engenheira... agrícola, que trabalhou também com ele. Eles entenderam-se perfeitamente os dois. O pior da entrada do projeto foi sempre estar lá alguém, todos os dias. Neste caso, a Engenheira esteve lá connosco.

**Entrevistadora: Ok. A nível de diálogo, como é que a coisa se dava? Era democrático, no sentido em que o x também contribuía para as 'decisões' ou...?**

P4. Quem me dera...! Quem me dera! (risos). Quem me dera, no sentido de... isso era iniciativa. E ele tem... Uma outra limitação que ele tem é que tem de ser muito orientado para fazer as atividades... Quando não é orientado não tem a capacidade de por exemplo...: tem lá uma série de alfaces para transplantar e nós dizemos 'Não te esqueças, X, que hoje tens as alfaces para transplantar. Pegas nas alfaces e vais colocar em tal sítio'. Tinha 100..., só havia espaço naquele sítio onde nós dissemos que era pa pôr 50, ele não tinha a iniciativa de arranjar espaço para as outras 50. As outras 50 ficavam lá fora. Portanto, o x tem esse problema. A iniciativa... a iniciativa, na parte agrícola. Quer que eu diga porquê? Entretanto, nós começámos a ter alguns animais, galinhas, coelhos... Fomos tendo esses animais lá na horta e foi necessário criarmos espaços para... E nós, sem dizermos nada ao x, ele... porque é

a área dele... a área da carpintaria... Mexer na madeira, o fazer galinheiro, o fazer coalheira... é uma área que ele gosta. Eu cá tenho que ser sincero: o X acho que não está a fazer aquilo que ele gosta. Está a fazer aquilo que foi o único sítio que lhe deu a oportunidade de ganhar um ordenado. Ele, neste momento, é nosso funcionário... Não é por vontade própria, talvez, mas por necessidade. Acaba por ser assim.

**Entrevistadora: Mas ele acaba por desempenhar eficazmente as tarefas que lhe são atribuídas?**

P4: Nós brigamos, nós chateamo-nos. Mas isto tem sido... Este também é um trajeto que também acontece noutras situações.

**Entrevistadora: Quando diz 'chateamo-nos' é em que sentido?**

P4: No sentido de que não cumpre... não cumpre... É isso que eu estou a dizer: Nós dizemos para ele plantar 100 alfaces e ele não arranja lugar para as 100.

**Entrevistadora: A nível das funções que lhe são atribuídas, fá-las?**

P4: Executa-as. Não tem é a capacidade de iniciativa para depois... fazer o mais... Aquele salto que é preciso fazer. Uma pessoa que vem para um sítio: 'Ah, tens que limpar aqui a sala, mas se tem mais de três horas para fazer o serviço e se ali fora está sujo, tem que ter a capacidade que deve limpar ali fora'. Portanto, esta iniciativa tem sempre de partir de cada um. Não preciso de ser eu a dizer, até porque eu nem sei quando tempo ela vai demorar a limpar... Portanto, pode até demorar um dia a plantar as 50 alfaces... O problema não é esse, o problema é que ele planta as 50 alfaces em 5 minutos, não é... E o outro tempo todo a... Tem a ver com falta de hábitos que lhe faltava. Mas isto não tem nada a ver com a deficiência. Nós temos tido vários formandos lá (horta). Tivemos já da Francisco Fernandes... eram miúdos de 15 e 16 anos e 17... E no caso do Liceu, com mais idade, para além do Serviço Técnico,

temos tido lá formandos. A base também é essa: é fazer aquilo que realmente... plantar as alfaces: ok. Planta-se as alfaces, mas espera lá 'tenho 50 buracos e tenho 100 alfaces... o que é que eu faço? As outras 50 não contam!. Aquilo que eu disse é 50, 50 ficam. Mas já tivemos exemplos diferentes. Um miúdo que foi voluntário lá, só voluntariado, por sua livre e espontânea vontade, foi lá perguntar se podia fazer voluntariado... Só que é um miúdo que gosta daquilo que faz, que está mesmo virado para... Está mesmo... Vai fazer a licenciatura em agricultura biológica. Está mesmo a frequentar e foi lá... E nós nem sequer precisávamos de dizer..., ou melhor, chegávamos lá e tava mais feito do que aquilo que pensámos que ia estar feito. Portanto... mas isto tem a ver com o gosto de cada um. Porque a gente também ao comunicar com os nossos formandos, com os miúdos que vão lá fazer formação, a parte prática, a componente prática dos cursos das escolas, o que se nota... mas há sempre uma pergunta que nós fazemos sempre antes de começarem a trabalhar lá, quando o orientador de estágio vai lá, a primeira pergunta é 'o quê que vocês queriam fazer? Vocês gostam realmente do quê?' Umas são esteticistas, umas querem ser cabeleireiras, outras querem ser enfermeiras... Portanto, não se tem nada enquadrado com a área, com aquela formação que estão a fazer. Isto torna-se, depois, difícil... Quer dizer, a gente tem a noção... Mas a motivação para a função é determinante.

**Entrevistadora: Já me foi dizendo, mas eu ia pedir que me descrevesse, da forma mais espontânea que conseguir, a experiência de ter colocado o x a trabalhar nesta função, a nível de sentimentos, momentos de maior significado...?**

P4: O x fica mais satisfeito quando faz as coisas por sua livre vontade, como é o caso de ter feito os galinheiros, o prazer que ele tem e a satisfação que depois nós ficamos, tem a ver com isso. Não aquilo que fez, por aquilo que ele fez, mas a satisfação que ele demonstra por ter feito. Portanto, é uma coisa dele... Portanto... nós não dissemos nada e a satisfação que nós temos em relação a isso é isso mesmo: é ele ter tido a capacidade de 'é preciso isto, eu vou

fazer! Não vou esperar que me digam o que é preciso fazer. Portanto... e este gesto que ele tem, muitas vezes, de fazer coisas que nós não dissemos nada, pra nós é sinal de crescimento pra ele. Porque a ferramenta que nós estamos a dar... se ele tivesse neste momento numa empresa que... numa verdadeira empresa... uma empresa que procura o dito lucro que se fala, possivelmente o x já tinha ido embora... Portanto...

**Entrevistadora: Acha que a maior diferença entre uma empresa e uma Associação deste género é...?**

P4: É a sensibilidade! Porque se não, não faz sentido!

**Entrevistadora: Acha que a empresa está voltada para a produtividade e para o lucro?**

P4: Sim, sim. Isso não tenho dúvida. A empresa está voltada para a produtividade e para o lucro.

**Entrevistadora: E acha que não têm essa sensibilidade de que falava?**

P4: Não, não. Não têm essa sensibilidade. Pode haver exceções. Não vou dizer que não, porque não posso de maneira alguma generalizar, porque não tive em todas as empresas... Agora, o feedback que se tem... Isso não tenho dúvidas! Que nós temos gente que foi despedida por ser surda. Não tenho dúvidas! Não foi dito, mas não vejo outra razão. Porque se alguém que dá rendimento a uma empresa, que cumpre o seu horário de trabalho e é despedido ao fim de algum tempo... Não posso ver outra razão, não tou a ver outra razão...

**Entrevistadora: Está satisfeito com o desempenho do x?**

P4: Tou, tou. Mas gostava que fosse melhor. Quando eu digo satisfeito, tem sempre a ver com aquela questão da iniciativa. Porque se eu tiver lá com ele, eu ou o Dr. x, ele trabalha. Trabalha que nem nos apercebemos que é alguém que tem alguma limitação. Continuo a

dizer que é uma limitação... mesmo com aquela limitação é mais do que apta para fazer aquele tipo de serviço. Não tenho qualquer tipo de problemas.

**Entrevistadora: Considera que uma pessoa sem qualquer tipo de limitação faria mais do que o x?**

P4: Não, neste caso, em relação à área agrícola... a não ser alguém que já tivesse uma formação... melhor, que já tivesse alguma experiência na área agrícola. O x, não. O x está a aprender. Está a aprender há dois anos, fez dois anos há pouco tempo. Vai fazer dois anos agora em Janeiro. Portanto, está a ter uma aprendizagem dentro do tempo que está lá na exploração. Portanto... aquilo que podia haver era alguém que fosse já especializado, fosse um jovem ou um adulto que tivesse uma vida de fazenda, digamos, que... e muito possivelmente, o rendimento poderia ser maior. Mas essa não é a nossa preocupação. Eu não me preocupo com essa questão. Não é o mais importante. Eu quero é que ele consiga ser autossuficiente... no dia em que tenha que sair, por razões... ou o projeto acabe ou... ele tenha a capacidade de quando for prestar serviço a algum...a alguém... essa pessoa fique satisfeita com o trabalho dele. Porque eu sei que a limitação de ser surdo pode fechar umas portas.

**Entrevistadora: Quais são os aspetos que mais valorizou para a contratação do x?**

P4: Pra já, a disponibilidade, o querer trabalhar. Ele não se preocupava se era agricultura, se era jardinagem, se era pintar paredes, se era acartar blocos... O único problema deste tipo de população é, às vezes, o ter uma ocupação. Ocupação essa que muitas vezes é-lhes vedada. Portanto, e acontece esta questão: Não lhes dão a oportunidade de..., quando eles fazem, o trabalho tal e qual outra pessoa. Se ele está de costas e nós queremos chamá-lo, verdade que ele não vai se virar pra mim. Vou ter que ter alguma estratégia, ou melhor, você quando chegou aqui, tocou, mas você não ouviu a campainha tocar, viu foi uma luz a acender. Por

acaso não sei se reparou, mas... é uma luz que acendo e porquê? Preparamos o espaço para este tipo de pessoas.

**Entrevistadora: Considera então que um aspeto valorizado foi o querer trabalhar. Mais algum aspeto que tenha sido valorizado?**

P4: Hummm, não... Acima de tudo... é o facto de... nós temos outras situações de miúdos que fizeram o curso com ele de carpinteiro, que se deixaram ficar... estão neste momento em casa. Um deles já se tentou suicidar duas vezes... Era um miúdo que fez a escolaridade com o X e não quis... não quer fazer... não quer fazer... mesmo em regime de voluntário pra ir lá uma vez por semana, para se distrair e essas coisas todas... nem isso... ele não quer. E é um miúdo que tem as mesmas capacidade que o x ou melhores...

**Entrevistadora: Considera que o emprego é um fator de inclusão social?**

P4: Ah, sim, sem dúvida! É fundamental! Para alguém que tem limitações... os concursos quando abrem... antigamente quando abria ao abrigo do artigo não sei de quê... hoje não se faz isso. Hoje quando surge uma vaga... Se eu tou a ver os currículos e vejo que tem que tem o 6º ano e outro que tem um mestrado, alguma vez eu vou escolher este, o que tem menores habilitações? Isso é uma preocupação. É complicado. Isto não tem nada a ver com a deficiência ou com as limitações de cada um, tem a ver... Depois... o facto de estar ocupado, as responsabilidades que a pessoa tem... ou são casadas, ou são namorados, ou querem ter filhos, e vêm-se sempre limitados porque não podem fazer porque não têm emprego. Essa questão da inclusão não tem nada a ver com a deficiência.

**Entrevistadora: Já conhecia o x antes de o contratar e está com ele agora. Constata alguma diferença ao nível da qualidade de vida dele ao longo deste processo de contratação ou nem por isso?**

P4: Sim, sim.

**Entrevistadora: Em que sentido?**

P4: Em todos os sentidos. Na disponibilidade, na forma de vestir, na forma de querer tar presente com as outras pessoas... Querer partilhar... do querer ajudar... Não tem nada a ver! Ele era muito fechado, muito, muito E hoje é um miúdo que vem cá. Eles fazem aos Sábados os convívios. Em vários aspetos, a nível material, psicológico...

**Entrevistadora: Conhece as políticas de integração profissional da PCDI? Programas, incentivos?**

P4: Eu vou lhe ser sincero. Como presidente da Associação... isto, no início as coisas passavam... eu tinha que assumir muitas responsabilidades de ter que tar digamos em constante atualização em questões de programas de emprego, de projetos que se possa fazer para fazer integração destes jovens... Eu deixei de me preocupar com isso. Eu deleguei essa responsabilidade no Dr. X para se mexer nessa área. Por isso é uma área que eu não me preocupo, ou melhor, quando me falam em legislação, eu digo 'x, trata-me disto.' (risos) Vou a qualquer tipo de reunião, vou com o secretário, vou com... dou a cara para esse tipo de coisas, quando se fala em legislação, eu peço ao Dr. x que fale, porque é um tema que ele domina.

**Entrevistadora: Isso quer dizer que também foi o Dr. x que fez despoletar a contratação do x a nível do programa de incentivos à contratação?**

P4: Sim, sim. Em termos da procura do programa de emprego que se adequasse à situação. Foi, sem, dúvida. Foi uma mais valia nesse sentido.

**Entrevistadora: Como é que concebe o papel da escola, do sistema educativo, no meio deste circuito... de desenvolvimento de habilitações, desenvolvimento de uma possível**

## **integração no mercado de trabalho e desenvolvimento de uma carreira, para uma PCDI?**

P4: Eu tenho alguma dificuldade... Porque... a minha filha acabou agora a escola... a escolaridade obrigatória... Duma forma até adaptada, um currículo adaptado, e neste momento está numa formação profissional. Formação profissional essa que não lhe dá habilitação nenhuma. Portanto, ela vai fazer as x horas de formação e chega ao final do curso e aquilo não lhe serve pra nada... Dá-lhe sempre a experiência e a parte social, de tar em contacto com... e aprendizagem.

### **Entrevistadora: Ela fez até que ano?**

P4: Até ao 9º ano adaptado e não lhe é dada uma habilitação de 9º ano. Tem um PEI. E o problema aqui é que... eu entendia, como pai e os docentes que trabalharam estes 2 anos na Escola dos Louros, fizeram um trabalho com ela... uma aprendizagem para a vida, que eu acho que era muito mais... ela cresceu... Vou ser sincero: ela cresceu mais nestes dois anos em que fez a aprendizagem para a vida do que durante 12 anos ou 14 anos, desde a pré. Porquê? Porque muitas vezes a aprendizagem... muitas vezes, não... A aprendizagem que estamos a falar... e olhe que eu sou pai e estou a fazer essa observação, atenção... Eu acho que a escola acha que fez um bom papel, mas eu não. Eu acho que não fez. O grande problema aqui é que... Não é só com a surdez, acontece com autismo... outras problemáticas que também são bastante... não são fáceis... Porque a escola preocupa-se com o aluno como um aluno normal... faz a escolaridade obrigatória e, à partida,... Um aluno que faz a escolaridade obrigatória, que faz o 12º ano, tem a possibilidade de optar: ou vai para a universidade ou vai para um curso profissional em que tem sempre uma orientação, ou entra no mercado de trabalho. Tem sempre estas três opções. A questão da pessoas com necessidades especiais, isso não acontece. Por exemplo, a minha filha sai com o 9º ano porque atingiu os 20 anos.

Não poderia... não poderia... poder, pode... as entidade oficiais entendem que não... Dão essa responsabilidade... retiram essa responsabilidade da parte da escola e entregam pra este tipo de serviços: os CAOS... Mas isso não vai fazer com que haja um crescimento desses jovens, portanto... a responsabilidade da escolaridade não pode terminar para este tipo de pessoas... Agora já se começou a chegar à conclusão que afinal de contas... ontem já saiu qualquer coisa... acho que já se percebeu que não se pode fazer um corte aqui e mandá-los pra ali. Não! Tem que haver um acompanhamento. Pra todos os efeitos, são diferentes. São sempre crianças, pessoas diferentes. Porque eu quero que a minha filha saia de casa. Não quero que a minha filha fique em casa a ver televisão, no I-Pad, no computador, a ver vídeos e essas coisas todas... mas em termos práticos, prá vida, prao futuro, aquela área não tá a servir de nada... E eu não sei se ela está neste momento a aprender. A única coisa que me garante é que em todas as aulas que ela tem agora, ela tem um intérprete... uma coisa que não aconteceu durante a escolaridade toda. O intérprete dá-lhe, mesmo assim, alguma colaboração para poder receber alguma informação ou entender alguma informação de alguém que está à nossa frente nos está a dizer. Portanto, a escola não pode... nunca pode terminar para um aluno com necessidades especiais.

**Entrevistadora: Como é que vê, então, o papel do sistema educativo? Como disse, não pode haver essa rutura, chegando à maioridade, tem que haver um continuum num processo de aprendizagem ao longo da vida...?**

P4: Mas não é prá vida. Estamos a falar aqui... O que eu digo é isto, por exemplo: no caso dum autista, por exemplo, tem as salas TEACH, que têm crescimento. Os autistas acabam por obter... e os pais... e eu sou muito amigo do x e conversamos muito sobre isso, 'Mas porquê que eu tive a fazer isto, se a partir de agora ele saiu dos sistema educativo?' Vai fazer o quê? Vai prá zona da Paralisia Cerebral, prá zona daqueles que tão deitados, que só abrir a boca já uma vitória para o técnico ou para o fisioterapeuta ou terapeuta... Um autista não pode ser só

isto? As expectativas para uma criança autista... A verdade é que existe vários tipos de autismo, mas por exemplo, nestes casos, são miúdos que podem integrar no mercado de trabalho, mas ficam logo limitados a esta questão, a esta rutura, por causa da habilitação. A habilitação, a escola... a responsabilidade da escola nunca pode ter um ponto... não pode ser feito, digamos, um corte e agora, a partir d'agora 'desenrasca-te!'

**Entrevistadora: Como é que acha que, a seu ver, a escola pode preparar melhor aquele aluno para que se possa integrar no mercado de trabalho e para que consiga desenvolver uma carreira e consiga realizar-se também enquanto pessoa, enquanto cidadão?**

P4: Porquê que não se proporciona, dentro da escola uma preparação prá vida, dando alguma formação específica em qualquer área? As áreas podem ser muitas, que a escola possa fazer... sem nunca perder o contacto com o trabalho que foi feito anteriormente. O problema aqui é a rutura que acontece! Ou o pai tem dinheiro pra investir e mete-o em escolas privadas e o problema não acontece...

**Entrevistadora: Acha que há essa diferença entre o público e o privado?**

P4: Lógico...! Se eu tenho uma empresa em que o meu negócio é receber crianças com autismo ou outra deficiência... em que pagam para os filhos estar lá... obrigatoriamente...

**Entrevistadora: Acha que há um maior investimento?**

P4: Poderia... Eu continuo a achar que devia de ser a obrigação do Estado. Se não fosse a obrigação do Estado, era obrigação das Associações, mas as obrigações... que é aquilo que o governo quer fazer... é passar as obrigações para as Associações sem lhes dar qualquer tipo de, de... apoios. E isso é impensável! Só se for as Santas Casas que possam fazer isso, porque têm fundos de maneo que nós não..., nós Associações pequenas, no meu caso que não recebo

qualquer tipo de coisas... não posso manter essas crianças que acabam a escolaridade e vir pra cá e organizar um curso de cozinha, um curso de lavanderia, um curso de... sei lá... tantas coisas... Eu não posso fazer porque não tenho meios para o fazer. Há sempre uma questão que... A questão financeira pesa sempre nas decisões de cada um, até nós como pais, como família... nós quando queremos fazer férias, nós fazemos primeiro... sabemos quanto é que temos e depois então é que vamos. As coisas funcionam da mesma forma. E em relação aos nossos filhos também temos essa preocupação. É a forma de colmatar uma rutura que existiu com a escola, acabou, e passar para uma intervenção que chama-se, o x fica chateado comigo (risos), 'encher chouriço'.

**Entrevistadora: Como é que se pode conceber o papel das empresas, de associações locais enquanto co-construtores de uma carreira de alguém com deficiência e incapacidade? Enquanto eventuais responsáveis de um processo também de integração, de carreira, de incluir socialmente aquela pessoa no mercado de trabalho?**

P4: Não há qualquer tipo de problema! O papel é, acima de tudo, haver disponibilidade de recursos financeiros... das próprias associações para poder receber essas crianças ou jovens ou adultos, que têm dificuldade em integrar o mercado de trabalho. Nós temos que ter essa grande arma! Ou melhor, a razão pela qual nós nos metemos neste projeto com esta dimensão tem a ver sempre... inicialmente, a questão da empregabilidade. Sempre foi! A questão de resolver um problema... Isto não é bem visto dentro dos próprios surdos, atenção, porque como é agrícola, é um trabalho sujo. Portanto, 'é um trabalho sujo, eu não quero.' Quer dizer, isto... A nossa preocupação quando este projeto nasceu foi a questão da empregabilidade das pessoas com necessidades especiais. Que englobava a questão dos surdos. A nossa responsabilidade como associação será sempre financiamento para investimento. Investimento esse que vai obrigar a contratar mais pessoas. As pessoas a ser contratadas são pessoas que nós... achamos que estão aptas pra fazer aquele tipo de trabalho. Se melhor... o

ideal será os surdos, se não, qualquer outro tipo de limitação... No caso de não haver nem um caso nem o outro, ser outra situação, mas é sempre a questão de criar emprego.

**Entrevistadora: A nível das empresas, no geral, qual é que acha que deve ser o papel enquanto co-construtores dessa carreira, dessa interação no mercado de trabalho?**

P4: Cada vez mais as grandes empresas têm a questão da responsabilidade... social. Bastante! Isso é verdade. Nem que fique bonito quando se tá num palanque com um coisa de flores muito bonito e falamos e... as pessoas dão palmas e essas coisas todas... Eu acho que isso acontece com maior frequência. É verdade, desde... sei lá... A EDP...

**Entrevistadora: Considera que é então uma questão de show-off ou...?**

P4: Acho que é uma questão de também para fugir aos impostos, também pra poder fazer algum investimento de forma a obrigatoriedade...

**Entrevistadora: Acha que não há sensibilidade... de fundo?**

P4: Acho pouco, acho pouco. A sensibilidade é de mostrar que 'nós temos essa preocupação'. Agora..., da parte teórica... Agora, quando se passa à... à prática, eu acho que não há sensibilidade. Eu tou lhe a dizer... Eu dei-lhe o caso desta questão desta empresa, mas no serviço público que foi... alguém que vai pedir um apoio a um serviço público e a sra. dizer que... tamos a falar de um surdo... que vai a uma entidade pública pedir um tipo de serviço e a sra. exigia que ela lhe devia dar o número de telefone de casa quando quisessem contactar com ela... tinham que ter o número de telefone de casa. Quando toda a gente sabe que um surdo... o que é um surdo? Não ouve. Que sentido é que faz ter um telefone fixo... Só se fosse por sms e a pessoa disse que não. 'Só podemos telefonar para o telefone fixo'. Por acaso foi uma funcionária, porque quando eu disse isto ao Presidente e ele disse 'Deve tar a brincar comigo, de certeza absoluta!'. São estas questões que não tem nada a ver com a parte privada.

A parte pública também se responsabiliza-se nisto. Já foi bom, atenção... Hoje, a grande maioria, se não disse 100%... muito perto dos 100%, todas estas pessoas com estas limitações conseguiram emprego numa altura... por isso é que há gente na função pública com estas limitações, com 15, 20 e 30 anos já de serviço. Porque hoje, se formos há... hummmm... 5 anos pa trás, o número de pessoas com essas limitações que tentaram entrar para a função pública, se você conseguir me arranjar uma mão cheia... eu não acredito, eu não acredito. Porquê? Porque... por isso é que eu tou lhe a dizer: a escola forma pra nada! A escola, aqui, está a formar pa nada, porquê? Eu saio da escola na escolaridade obrigatória. Na escolaridade obrigatória, pra mim foi o 9º ano. 9º ano este que não é... que foi de um currículo adaptado do adaptado... Saio com o 9º ano, obrigatoriamente e...

**Entrevistadora: Considera, então, que cada vez mais é urgente as empresas estarem sensibilizadas para esta questão da integração profissional da PCDI?**

P4: Sim.

**Entrevistadora: Como é que se posiciona em colaborar com a escola na educação para a carreira?**

P4: Mas isso é uma guerra que nós temos ao longo destes anos todos! Nós, nesse aspeto..., ou melhor, se hoje... a questão da causa que a Associação defende, que é a surdez, se hoje existe oito intérpretes de língua gestual, se hoje existe sete professores de língua gestual, se hoje existe, deve muito a nós, em 2005. Portanto, esta preocupação nós temos, mas também temos a noção, por exemplo, que há docentes que, por exemplo, não permitem que um intérprete esteja dentro da sala de aula ao mesmo tempo que esse professor. Veja, um professor de física, um professor de ciências, um professor de geografia... há professores que não permitem que um intérprete... tendo dentro da turma um aluno surdo, não permitem que o intérprete esteja dentro da sala, não partilham a sala. Portanto, esta é um questão... o

professor não tem culpa, atenção! Pra mim, o professor não tem culpa. Quem tem culpa é quem manda, porque isto não devia de ser... se pode ser, não! Faz parte, tem de ser, não há qualquer tipo de questão! Está previsto na lei que isto pode acontecer. Ou melhor, os professores têm esse problema, apesar de ser a minha classe, têm esse problema: têm muito medo de... de... por isso é que eu acho que as aulas deviam ser filmadas. Em termos de disciplina, em termos de qualidade do ensino, em termos de... podíamos controlara a coisa. Por isso é que nós... Não é só os alunos que não querem, não é só as direções executivas que não querem, os professores também não querem, porque a gente sabe que existem... é como tudo, há bons e maus professores e isto é uma preocupação. Nós, nesse aspeto, nós, como Associação, ao longo destes anos... ou melhor, a nossa Associação, até há três anos atrás, a nossa intervenção era toda direcionada para o ensino, pá escola. Sempre foi. Apoio quando havia falta de material, quando havia falta de professores intérpretes, de professores de língua gestual, de condições na escola, de... toda esta vertente que implicava a própria escola. Isto foi sempre uma preocupação que nós tivemos... Inicialmente, depois passamos pra fora quando começamos a fazer os cursos de língua gestual e começamos a intervir com enfermeiros, com polícias, com médicos...

**Entrevistadora: Atualmente continuam a desenvolver esses cursos de língua gestual?**

P4: Neste momento, só em Janeiro é que começamos a ter cursos de língua gestual.

**Entrevistadora: Está dirigido a populações específicas ou aberto a toda a comunidade?**

P4: População em geral. Mas também fazemos para públicos específicos. O que nós costumamos fazer é nunca juntamos surdos e ouvintes. Quando trabalhamos com surdos, trabalhamos só com surdos, quando trabalhamos com ouvintes, trabalhamos só com ouvintes. Em todas as áreas de intervenção. Promovemos cá. Com este espaço, temos mais do que condições...

**Entrevistadora: Já estamos quase a finalizar. Eu gostaria de lhe perguntar se voltaria a contratar alguém com deficiência ou incapacidade?**

P4: Sim. Mas continuo a ter a mesma preocupação: quando... quando queremos... nós, como Associação, a nossa preocupação é a parte social, não faz sentido, de maneira alguma, limitarmo-nos a x. Nós queremos sempre mais qualquer coisa. Agora, não queremos é criar falsas expectativas. Quando eu digo falsas expectativas tem a ver com quê? Tem a ver com nós contratarmos e termos a garantia de que vamos conseguir mantê-lo, porque contratar para depois mandar embora... E depois já temos a criar um problema pra nós que é, se nós próprios não conseguimos resolver um problema, que é da sociedade em si, da sociedade civil em si, se nós não conseguimos... quem é que o vai resolver? Portanto, a nossa preocupação será sempre aumentar o nosso quadro e, se possível, quando eu digo possível, se houver alguém, tem a ver sempre com isto... será sempre alguém dentro da causa..., ou melhor, dentro dos problemas que nós realmente conhecemos. Porque nós sabemos do isolamento, nós sabemos da falta de recursos... ainda é uma geração de jovens que não são de famílias muito abastadas... há dificuldades depois de... os maridos não trabalham, a mãe não trabalha..., portanto, há aqui... há sempre uma preocupação social e... e... se nós como a Associação ligada a uma causa e não conseguimos resolver um problema que inicialmente deveria de ser o estado e não é, nós temos sempre a expectativa...

**Entrevistadora: Considera que a maior responsabilidade., a maior fatia de responsabilidade cabe ao Estado...?**

P4: Tem de ser!

**Entrevistadora: Ou cabe às empresas?**

P4: Quer dizer, tem de ser ao Estado, o Estado depois dá responsabilidade às empresas...

**Entrevistadora: Assumindo esta problemática da deficiência e da incapacidade ou da limitação um ponto central no nosso panorama português, ouve-se muito falar, e apesar das contradições e dos paradoxos, a verdade é que se aborda esta questão. E apesar dos esforços que têm vindo a ser desenvolvidos no sentido de dar mais apoios à sua contratação, porque é que se contam pelos dedos as empresas madeirenses que empregaram em 2015 e no primeiro semestre deste ano PCDI?**

P4: A resposta está aí! Isso tem a ver com a falta de sensibilidade das pessoas em que... toda a contratação que se faz, não há distinção. Toda a gente julga que um... vou ser irónico: um cambado, como é que vai correr tanto como alguém que tem duas pernas? Quer dizer: nós, como empresa, quando fazemos a contratação, nós sabemos o quê que temos ou deveríamos saber o quê que temos, sabemos até onde é que ele pode dar... e enquanto isto não acontecer, ele está sempre a ser comparado com outra pessoa. E se esta pessoa dá este salto, este, se não conseguir fazer isso, vai ter que fazer assim (gesticulou)... e se se atrasar muito, vai embora, é despedido. Isto é a política das empresas!

**Entrevistadora: O que acha que é necessário para mudar este tipo de mentalidade?**

P4: Eu acho que ainda vai demorar bastante tempo..., mas o que é necessário... a primeira questão tem a ver com os incentivos. A gente sabe que qualquer empresa que se tiver um incentivo pra a contratação...

**Entrevistadora: Acha que os incentivos ajudariam?**

P4: Ajudariam, mas não era a única forma... Era o que lhe estava a dizer... O Estado fugiu dessa responsabilidade. O nosso projeto era pa ter sido feito através de uma empresa de inserção... Mas com esta alteração que se fez, não existe possibilidade de uma Associação como a nossa... é bom para uma Santa Casa, para uma Casa de Saúde Câmara Pestana, para...

muito possivelmente para a Paralisia Cerebral, que recebem 300 mil e 400 mil por ano... que lá têm muita gente a recibo verde... é passar esses funcionários que já estavam a recibo verde, a contrato. É porque, no final dos x anos, que agora não me lembro, ficar com 80%, quem é que se vai meter? Não, não...

**Entrevistadora: Considera que o incentivo é insuficiente? Continua a ser insuficiente?**

P4: É, é.

**Entrevistadora: Acha que esta e outras medidas são ou podem ser motores de arranque...?**

P4: Sim, são sempre motores de arranque. Muito possivelmente, no caso do x, se não acontecesse aquele programa, nós começamos do zero... é preciso lembrar que é um projeto agrícola... Um projeto agrícola não é, como você sabe, não é jogar pá terra e fiiii (gesticulou crescimento para cima). Demora, pelo menos, um ano. Se não tivéssemos a garantia que tínhamos apoio para pagar o ordenado ao x para ele tar lá, porque precisávamos de ter alguém lá, porque o trabalho precisava de ser feito, porque também se não for pá terra, também não cresce... Como é que nós conseguíamos contratá-lo? Não conseguíamos! Também não tínhamos essa hipótese. Agora, esta nova versão das empresas de inserção é tudo coisas muito bonitas... eu participei das sessões de esclarecimento, percebi perfeitamente, mas... neste momento, eu digo que não. Nós não conseguíamos. Nunca mais nós tínhamos que... ter um crescimento na ordem dos 400 ou 500%.

**Entrevistadora: Considera que a sociedade anda a passo de caracol para a questão da integração profissional da PCDI?**

P4: Sem dúvidas, sem dúvidas! Muito, muito, muito, muito, muito! Então, se as universidades já formam pra o desemprego... Portanto, imagine a formação profissional a

formar para... para... é mais uma a formar para o desemprego. Portanto, isto é um problema que não é fácil de resolver. Agora, só pode ser... No nosso caso, por exemplo, que temos dois funcionários, pagamos quase 300€ todos os meses... TSU, sem mais nem menos. As coisas não estão fáceis. 360€ a vender alfaces e a vender banana... é preciso se vender muita banana e muito alface! Não é? A verdade é que se for pra fazer uma joia em ouro ou em prata, basta fazer uma por mês pa pagar a TSU, no nosso caso, não é isso. Essa é uma das medidas, por exemplo, que acho que agora... mas afinal de contas estão a dizer que não era bem isto que queriam dizer... Retirar, dar uma compensação e pagar só 50% desse valor, mas... só vendo na prática.

**Entrevistadora: Para finalizar, considera importante o desenvolvimento de trabalhos desta natureza?**

P4: Eu tenho sempre algumas dúvidas, para ser sincero (risos). Eu tenho sempre... algumas dúvidas...

**Entrevistadora: Agradeço que seja o mais sincero e espontâneo...(risos)**

P4: Eu não tenho qualquer problema nenhum... por isso é que eu costumo a dizer: trabalhos apresentados em palanques, com acetatos muito bonitos e que dizem isto e que dizem aquilo e que fizeram um estudo disto e um estudo daquilo... e ficam acolá? E serve só para um canudo? Entregam depois: 'Muitos parabéns: teve 16, teve 17 e 18.' E se não se concretiza, não se aplica, não se tem a atitude para que se possa concretizar, ou melhor, para que esse trabalho sirva de... de... digamos, de incentivo a outras pessoas a pensarem aquilo que ouviram, aquilo que o estudo fez, aquilo que as pessoas ouviram... quem fez o trabalho ouviu o que se disse. Se as pessoas não se apercebem disso, depois... eu, pessoalmente entendo que esse trabalho não vai valer pa nada. Isso de certeza absoluta. Só vai quando colocado em prática. Quando eu digo colocado em prática... conseguir descrever, conseguir implementar...

não é implementar, não posso dizer implementar... As pessoas interiorizarem, realmente, que foi feito um estudo. 'Ah, existe este estudo. Este estudo faz sentido ser...' Muitas vezes há... teses de mestrado, doutoramento, com 18 ou 19 e depois só serve pr'aquilo. Pra irmos de vez em quando... para sermos convidados prá conferência em, Aveiro, conferência no porto, conferência no não sei o quê... pra apresentarmos e depois fica por ali, toda a gente se esquece aquilo que aconteceu, aquilo que foi feito.

**Entrevistadora: Acha que uma amostra reduzida consegue alertar consciências?**

P4: Estamos a falar duma amostra reduzida também pra uma região não muito grande... Se a gente fizer... Não existe... Eu também já pedi... Nem a própria Secretaria sabe quantos alunos existem... alunos surdos existem na Região... Dizem 'à volta de 300', mas 'concretize-me' e nunca conseguem concretizar. 'Ah, quantos surdos existem na Madeira?' Ninguém consegue concretizar, ninguém consegue concretizar... mas isto eu já venho a 18 anos a questionar isto! Agora, não me peçam a nós, sem recursos, que não temos recursos, que façamos esses levantamentos. Não conseguimos! Não conseguimos! quando é tão fácil: pedir a cada escola, dentro das suas fichas, porque hoje são todas informatizadas... é só quase fazer um balancete, quais os alunos surdos, quantos alunos têm problemas de necessidades especiais existem, todas as áreas... depois é juntar... Só é preciso alguém, receber em formato digital, no seu computador, elaborar uma tabela e sai daí os resultados. E cada um faz a sua interpretação como quiser. Agora, eu não tou a dizer que estes trabalhos não são importantes, são importantes, mas gosto mais quando são implementados e que não sirvam só para nós nos pintarmos todos, irmos ao cabeleireiro arranjar o cabelo, estarmos ali em frente a 200 pessoas e muitas vezes dessas 200 pessoas, só vão porque a Secretaria passou um certificado a dizer que isto é acreditado e tão ali sentados... ouvem... Muitos deles tão no... telemóvel... Eu, assusta-me...! Porquê? Quer que lhe diga isto, porque, as vezes que eu participei em conferências, em congressos, sobre temas mais variados, normalmente era sempre ligados à

surdez, assustava-me, às vezes, em que eram temas tão... tão interessantes... a serem desenvolvidos e abordados... de uma forma muito específica... e depois vejo muito pouca gente a fazer... a questionar: 'Mas porquê que é assim? Mas porquê? Esta palavra, o porquê, isto faz com que o interlocutor, às vezes tenha dificuldades em responder. Se um interlocutor (risos) tiver dificuldades em responder é sinal que aquilo que andou a dizer, afinal não tem muito sentido. É um estudo que foi feito... Eu nem sequer estou a falar no estudo, mas de experiência própria de pessoas vivenciadas nesta área e que depois têm estes discursos muito bonitos... em conferências... alguns são interessantes, alguns não prestam pra nada..., mas quando são questionados... mas não são questionados. Há um dito, que agora não me lembra, que diz que as pessoas ouvem, ouvem, ouvem e afinal não perceberam nada daquilo que disseram. Questionar pra mim é importante. Isso pra mim é que faz sentido.

**Entrevistadora: Bem, só tenho a agradecer, uma vez mais, a sua colaboração neste estudo e faço votos de muito sucesso para si e para a Associação.**

P4: Eu é que agradeço.

## **Entrevista Transcrita - Participante 5**

**Entrevistadora:** Bom dia. Antes de mais quero agradecer novamente a sua disponibilidade para colaborar neste estudo. Vamos começar, então... Sei que não se pergunta a idade a uma senhora, mas... (riso), posso perguntar a sua idade?

P5. Tenho 46 anos.

**Entrevistadora:** Quais são as suas habilitações académicas?

P5: Licenciatura em Gestão de Empresas.

**Entrevistadora:** Como é que poderia definir deficiência ou incapacidade?

P5. Como é que eu conseguia definir...? Bem... Acho que deficiência ou incapacidade em alguém... tem a ver com o ficar restringido de fazer certas tarefas. Acho que é isso. O ficar restringido de fazer certas tarefas, desempenhar qualquer... alguma função numa empresa ou noutra local. É uma limitação, essencialmente.

**Entrevistadora:** Estamos a falar na deficiência no geral, ou numa deficiência física...  
**Intelectual, vê da mesma maneira?**

P5: Também é... isso também depende muito, mas acho que é sempre uma limitação. Por exemplo, se for uma deficiência... cerebral... ou auditiva... tudo depende da tarefa que ele vai desempenhar. Acho eu. Nós estamos a falar deste rapaz que eu empreguei, mas eu tenho uma situação, num restaurante, em que eu tenho um funcionário que trabalha na copa... Eu também nunca enveredei pela parte do Instituto de Emprego para ganhar essa parte de dinheiro com a pessoa... Nunca fiz isso e no entanto eu sei que ele tem uma incapacidade intelectual. Ele é um bocadinho... ou seja... as coisas parece que chegam muito mais tarde ao

cérebro dele, porque ele é muito mais retardado. Mas por exemplo, no desempenhar as tarefas de copa, ele fá-las eficazmente. Desempenha as funções eficazmente...

**Entrevistadora: Já tem esse colaborador há quanto tempo?**

P5: Desde 2012 que ele trabalha connosco e eu não tenho intenções de mandá-lo embora. Enquanto ele quiser lá estar, vai estar. É trabalhador, é pontual, é certinho... não tenho queixas... nenhuma queixas daquele rapaz.

**Entrevistadora: Por acaso era uma pergunta que ia colocar-lhe mais para a frente, se já tinha contratado mais alguém com deficiência ou incapacidade... mas já respondeu. Considera que as empresas no geral e a sua em particular, têm alguma responsabilidade na deficiência ou na incapacidade de uma pessoa?**

P5: Se...? Eu acho que tenho responsabilidade no sentido se eu consigo dar a essa pessoa uma qualidade de vida, ou seja, nós tratamos aqui todos por igual, ou seja... por ele ter uma deficiência não é menosprezado, ou seja, é tratado por igual. Hummm... tanto nas tarefas, como nos direitos, como nas obrigações. Nós aqui não temos... Não há discriminações. São tratados por igual. A deficiência, pura e simplesmente, até passa ao lado. A gente esquece. Muitas vezes eu até esqueço que eles têm qualquer deficiência. A deficiência dele é física.

**Entrevistadora: Considera, então, que a responsabilidade tem a ver com a qualidade de vida?**

P5: Tem! Ter trabalho, sentirem-se úteis. Acho que isso é que é importante! E eles sentem-se... acho que, qualquer um dos dois sente-se útil, não é tratado como um deficiente...

**Entrevistadora: Já vai antecipando algumas perguntas que ia fazer... (risos) Eu agradeço.**

P5: (Risos). Não é tratado como um deficiente. Aqui ninguém trata como deficientes. Nós não olhamos para eles... Nem eu, enquanto gerente, nem qualquer um dos colegas, colaboradores, ninguém olha dessa maneira.

**Entrevistadora: O que a levou a empregar este colaborador com deficiência física?**

P5: Foi numa entrevista de emprego... Não, até não foi numa entrevista de emprego. Nós estávamos à procura de um colaborador para vendedor de automóveis e foi-me dito que havia este rapaz que estava desempregado, por que a empresa anterior onde ele trabalhava tinha fechado. Através de contactos particulares... Depois é que eu soube. Quando eu fiz a entrevista, ele disse-me que estava desempregado, inscrito no desemprego e foi nessa altura que eu fui ao desemprego buscá-lo, mas calma... Foi o que eu lhe estou a dizer. Quando eu fui ao Instituto de Emprego buscá-lo não sabia que tinha benesse por empregar pessoas com deficiência.

**Entrevistadora: A pessoa que o indicou já lhe tinha informado da deficiência?**

P5: Sim, já me tinham dito que ele não tinha uma mão, mas que era um bom colaborador, que, acima de tudo, era muito responsável, uma pessoa credível e que desempenhava muito bem a função de vendedor. E nós, nessa altura, independentemente se eu tivesse apoio... Porque é assim, quando eu fui ao Instituto, não foi no sentido de ter apoio na parte da deficiência, mas sim dos 45 anos. Portanto, eu sabia que tinha... porque existe um apoio que é: com idade superior a 45 anos nós temos um apoio. Nunca... Até porque o apoio que eu ganhei não foi pela deficiência, mas pelos 45 anos.

**Entrevistadora: Eu, por acaso, também já ia perguntar se recorreu a algum desses apoios... Agora falando no processo de recrutamento e seleção, a Dra. X foi ao Instituto de Emprego indicar aquela pessoa, certo? Foi a única entrevista que fez?**

P5: Exatamente. Quando eu lá fui, eu disse 'Olhe, eu vou candidatar-me a este apoio, que é apoio a desempregados, mas eu já tenho o candidato', e eles perguntaram 'o candidato já está escrito aqui no desemprego?' 'Sim.' Já estava inscrito há mais de um ano.

**Entrevistadora: Reunia, então, as condições para se candidatar ao apoio. Recorda-se do nome do programa?**

P5: Programa de Incentivo à Contratação (PIC).

**Entrevistadora: Independentemente desse apoio, contratava-o?**

P5: Sim! Sim. Nós já estávamos naquela situação em que 'se tivermos alguma benesse com a contratação dele, tudo bem, se não, vamos avançar com a contratação na mesma'. Isto é uma das coisas que eu tenho feito. Ou seja, nós estamos a trabalhar aqui relativamente há pouco tempo... Mas nós somos um grupo de empresas. Eu faço muito recrutamento de pessoal pra várias áreas de atividade. E uma das coisas é 'se eu puder aproveitar, entre aspas, e beneficiar de algum apoio, eu benefício', mas quando nós queremos aquela pessoa em questão, independentemente disso, eu contrato. Não fico à espera do apoio pra... contratar.

**Entrevistadora: Isso quer dizer que o apoio não é determinante para contratar.**

P5: Não. E também aquela questão, que muitas vezes acontece, que é: acaba o timing, o prazo do apoio, fico com a pessoa, não fico com a pessoa, normalmente eu fico. Se as duas partes estiverem interessadas... normalmente fico sempre com essa pessoa.

**Entrevistadora: Como me respondeu há bocadinho, não é a primeira vez que contrata alguém com deficiência ou incapacidade. Já tinha contratado em 2012 outro colaborador. Neste momento são, então, estas duas PCDI nas empresas?**

P5: Sim, nas empresas do grupo.

**Entrevistadora: Quantas empresas tem o grupo, se não é indiscrição?**

P5: Com atividade assim... são oito.

**Entrevistadora: Acho que já me respondeu mais ou menos a esta pergunta, mas vou fazê-la na mesma. Como é que vê a PCDI?**

P5: Como é que eu vejo... Acho que como uma pessoa normal. Repare: eu digo normal. Eu tento que seja normal, eu tento dar-lhe um bem-estar na empresa e nas tarefas que está a desempenhar numa forma normal, ou seja, eu não vou discriminá-lo, eu não vou pô-lo à parte. Repare: Se ela tem que... Também é como lhe estava a dizer... Depende muito da deficiência, não é? Acho que temos que ajustar... é preciso ajustar aquela pessoa às situações, às tarefas. Repare: Eu não vou pôr uma pessoa, acho eu, eu tou a falar nesta pessoa contratada da deficiência da mão, ele faz imensas coisas, mas há trabalhos que, à partida, ninguém lhe vai pedir. Porque sabem que ele não pode, não consegue fazer! Ele faz muitas vezes de fiel de armazém. Ele é responsável pelo armazém, mas as caixas, as caixas grandes, pa transporte de caixas, não é ele! Ele prepara, ele diz que são estas, ele põe tudo organizado. Diz 'é para transportar isto pr'acolá', para o sítio onde for'.

**Entrevistadora: É, então, só mesmo uma questão de limitação porque não tem a mão?**

P5: Sim, não há maneira! Não há hipótese de pegar na caixa com as duas mãos, não há, mesmo.

**Entrevistadora: E considera que, de alguma maneira, o facto dele não transportar, por exemplo, essas caixas grandes, condiciona o trabalho da empresa?**

P5: Não! Não determina, porque nós quando contratamos já sabíamos desta deficiência e tentamos ajustar a tarefa dele à deficiência, ou seja, eu não vou... Nós sabemos quais são as

tarefas que ele pode executar e ele próprio tem noção do que é que pode ou não pode fazer. Por isso, nós, nem sequer... não se põe!

**Entrevistadora: Acha que, tal como este colaborador com deficiência física, acha que os colaboradores sem deficiência ou incapacidade também têm limitações?**

P5: Às vezes há mais deficientes do que aqueles que têm o rótulo (risos). Todos nós temos limitações (risos). Todos nós temos.

**Entrevistadora: Acabamos, então, por sermos todos um bocadinho deficientes?**

P5: Sim (risos). Não se deve dizer deficientes, mas com limitações. Repare: há coisas que eu não faço... Não consigo fazer. Aí também estou limitada. Será que também sou deficiente? Talvez..., não sei (risos).

**Entrevistadora: (Risos) Relativamente ao processo de integração, o colaborador em questão tinha algum chefe direto? As indicações eram dadas por quem? Como decorreu o processo de ensino-aprendizagem?**

P5: Quer dizer, tendo em conta que, durante muitos anos ele desempenhava a função de vendedor de automóveis, ele já sabia muito bem trabalhar. Só tinha que se adaptar ao nosso... à nossa maneira de trabalhar... e trazer também... Porque, repare: ele veio duma empresa que também era de automóveis, veio para a nossa empresa e foi preciso só mesmo aquele processo de acompanhamento, de integração... E esse processo de integração foi feito pelo meu patrão, que é a pessoa que está mais ligada aos carros. Mas não foi preciso grande coisa, até porque ele trouxe também novidade, ou seja, ele trouxe algumas experiências, algumas vivências da outra empresa... Adaptaram-se bem e que ele próprio trouxe para cá.

**Entrevistadora: Portanto, ele acabou também por ser uma mais-valia para a vossa empresa...?**

P5: Sim, sim, sim. Nessa altura até tínhamos poucos vendedores e ele trouxe algumas situações e procedimentos que fazia na outra empresa e que se adaptaram bem a esta e que funcionam.

**Entrevistadora: A nível de acessibilidades, foi necessário?**

P5: Não, nada. Só adaptar as tarefas às características dele, mais nada.

**Entrevistadora: Como decorreu o processo de integração?**

P5: Pacífico.

**Entrevistadora: Diferiu em alguma coisa da dos restantes colaboradores?**

P5: Nada! Nadinha, nadinha, como diz o outro (risos).

**Entrevistadora: A empresa dispõe de algum psicólogo?**

P5: Não, não temos.

**Entrevistadora: Considera que poderia ser uma mais-valia na interação do colaborador com deficiência?**

P5: Sim, e não é só no processo de integração. Eu, há dias, estava a ver um artigo no Expresso em que as grandes empresas... não é preciso ser grande, não é preciso ser grandes empresas, mas que... havia lá umas empresas que tinham um psicólogo que vinha uma vez por semana, uma vez por mês, falar com os colaboradores... Não era incentivá-los, mas falar...! Porque é assim, eu vou dar um exemplo: no restaurante, eu tive, durante uns tempos, por conta do HCCP, uma rapariga psicóloga, que ia todos os meses... Fazia reunião com o pessoal do restaurante. O restaurante... somos à volta de quase 20 pessoas, entre copa, cozinha... mesas... E durante vários meses... agora é que está parado, porque estamos num processo de remodelação das coisas... ia lá uma psicóloga por conta da empresa de higiene e

segurança no trabalho. E foi giro, porque eu assisti a algumas... que eu entretanto pedi à psicóloga para assistir e ela disse-me 'nas primeiras tu não vais assistir, porque eu quero vê-los falar'. 'Tu não vais nas primeiras sessões.'

**Entrevistadora: Eram, então, sessões de grupo?**

P5: Sim, de grupo, lá mesmo, no restaurante, uma vez por mês. Das 9h às 10h. Foram várias sessões, durante alguns meses... E foi giro porque as pessoas falaram... até pensávamos que as coisas estavam bem e tavam... Repare... Apareceu de tudo: aquelas que tavam mal, aquelas que tavam bem na empresa, aquelas que... que alguma coisa estavam mal... E há uma coisa... que chagamos ao fim... no fim de várias sessões, apercebi-me de uma coisa que era: as pessoas... naquele restaurante... as pessoas tavam a dizer muito mal do chefe. A maneira de como o chefe tratava. Não era o tratar... Ele não tratava mal, no sentido de oprimir... Era a maneira como ele conduzia o trabalho. Eles diziam 'Ah, o chefe não deixa, o chefe isto, o chefe aquilo'. E eu pensei 'Credo, o chefe tem uma grande influência nesta gente!'. Ou seja, esta gente não está a trabalhar pela cabeça, porque têm medo.

**Entrevistadora: E não tinha essa percepção antes de ouvir isso?**

P5: Não. Eu achava que tudo estava tudo bem. E isso era uma coisa que eu até disse ao chefe: 'Você faz muito mal ao pessoal do restaurante' e ele disse 'eu faço mal ao pessoal do restaurante?' E eu disse 'é de uma maneira indireta'. É tipo aquela coisa assim: eles estão na cozinha a preparar a mis en place para o dia. Ele passa, como ele é cozinheiro... Faz de conta que eles estão a cortar os legumes da direita para a esquerda, ou da esquerda para a direita, e o chefe passa e diz 'isso não é assim!, é da direita para a esquerda'. E eles diziam 'Mas, caramba, este homem nunca está satisfeito com a maneira como agente corta?', 'corta na mesma!' E então... E eu pensei, caramba...! As sessões foram muito boas, porque eles acabaram por ficar um bocadinho ou muito mais leves. Eles saíam da sessões e eu... depois eu

comecei a assistir e eu fiz também um bocadinho o papel do diabo, porque eu não sou dona disto, eu sou só diretora financeira. Eu dizia 'Se o chefe também não estivesse aqui, as coisas funcionavam melhor!' e eles diziam que sim, ou seja... às vezes a presença dele... ele não dizia nada. Ele dizia 'Fogo, eu não...!' Porque nós confrontamo-lo com esta situação. Que eles disseram isto, falaram disto e você disse isto. E ele disse 'Oh, caramba, mas não é isso que eu quero! Quando eu falo com eles não é no sentido deles ficarem oprimidos, no sentido...

**Entrevistadora: Ele participava também nessas sessões?**

P5: Ele chegou a participar. Só que nós tínhamos dito uma coisa que... quando, no início ele participou, ele tinha que tar calado (risos). Houve uma vez que nós pusemos ele tipo no back office (risos), que era para ele só ouvir... E não falar...

**Entrevistadora: E as pessoas sabiam que ele estava nos bastidores?**

P5: Não, não. Depois começamos a introduzi-lo... Ele passa a estar nas sessões e as pessoas começavam a falar... Ou seja, acabou por ser bom...! Ele não tinha essa percepção. Ele dizia 'Caramba! Mas se as pessoas também tavam assim, porque não chegavam ao pé de mim e falavam?' Ele tem uma abertura muito grande com os funcionários. Quer dizer..., não é um chefe... aquele líder, aquela coisa rude, não é... Não tem nada a ver! O homem não é nada assim! Mas ele, sem querer, a presença dele, fazia com que as pessoas ficassem um bocadinho oprimidas e então eu pensei 'Mas as coisa estão assim tal mal a nível das relações interpessoais?' Com a psicóloga, os funcionários começaram-se a abrir um bocadinho mais. Por isso é que eu digo quando me perguntam 'Acha que uma empresa deve ter um psicólogo? Eu digo que sim. Não tem que ser interno, em permanência, mas em determinadas situações. Eu, às vezes, faço um bocadinho o papel de psicóloga, passo pelos diferentes locais de trabalho... Eu também tenho outra situação, numa outra empresa, em que estamos a fazer

remodelações e a mudar um pouco o conceito e o processo de adaptação das duas senhoras que eu tenho lá, que já têm mais de 45 anos, tá a ser muito difícil.

**Entrevistadora: Acha que daqui a uns dias vai 'recorrer' a um psicólogo..?**

P5: Eu já pensei nisso... Todos nós precisamos... Eu sou uma pessoa muito, muito... aberta e eu tento falar com o pessoal. Eu falo com todos os funcionários. Eu gosto de ir aos sítios, gosto de falar... Eu também já os conheço, embora sejamos um grupo de 60. Mas eu acabo por conhecê-los quase todos. Eu acabo por conhecer um bocadinho a maneira de cada um deles. Consigo perceber se estão bem, se estão mal... como é que estão as coisas...

**Entrevistadora: Pelo que estou a perceber é uma chefe bastante presente...**

P5: Bastante. Embora pareça que eu tou aqui, distante... Porque eu sou financeira e tenho que estar aqui a organizar as coisas... Mas, na parte da tarde gosto de ir aos sítios... Vou aqui, vou acolá, tento perceber... falar com as pessoas... E eles gostam. Eu também sou um bocadinho a psicóloga aqui da zona (risos). Embora eu não tenha muito jeito para psicologia (risos)... Mas tento ser um bocadinho isso.

**Entrevistadora: Como é que tem sido a experiência de trabalhar com este colaborador?**

P5: Tem sido boa. Excelente! Igual às outras, ou melhor. Por vezes... por vezes, as coisas ainda correm melhor do que os ditos não deficientes.

**Entrevistadora: Há alguma frase, algum momento mais marcante que queira partilhar? Que tenha alguma conotação... com mais algum significado?**

P5: Não, não tenho assim grandes... Não tem assim... Tem tido vários, pequenos... mas que marcam. Repare: posso lhe dizer uma coisa: é um colaborador muito prestativo, no sentido em que... ele é um rapaz que, se ele lhe telefonar ou se eu precisar... Por exemplo,

oficialmente ele não trabalha ao Domingo, mas ele, neste momento, tá-me a fazer um trabalho ao Domingo... Todos os Domingos ele vem cá à empresa, porque é assim, nós temos uma gelataria, só que a produção e a venda dos gelados não fica no mesmo local e ele incumbiu-se... Ele viu que eu não tinha ninguém e disse 'Dra. eu faço isso.' Ele, todos os Domingos, ele vem das 9h às 11h fazer o transporte dos gelados. Ele prontificou-se! Ou seja... aí o que é que eu faço? Tou-lhe a recompensar com... monetariamente, dou-lhe mais um extra e depois... outra coisa que eu tenho feito... Repare, vou lhe dar um exemplo muito claro: Só para ter a noção do que nós fazemos, não é só eu, nós, empresa. Nós ganhamos, às vezes, aqueles bónus, bónus de viagens, bónus... por conta das empresas, porque nós atingimos os plafons, os objetivos e não sei quantos, de compras e ele agora foi, por exemplo, ao Algarve. Nós demos... Era para a empresa. Nós podíamos ter escolhido 'n' trabalhadores, 'n' funcionários, 'n' colaboradores e nós escolhemos ele. Nós decidimos que era ele.

**Entrevistadora: Pode-se dizer que isso é um reflexo do bom desempenho dele?**

P5: Sim, sem dúvida! Porque ... Podia ter escolhido qualquer um... Eu até disse '(nome do colaborador)', eu tinha o voucher na mão. Eu disse-lhe: 'Isto são três dias com tudo incluído para o Algarve', de Sábado a Terça. E nós pensámos 'A quem é que nós podíamos dar? Vamos dar ao (nome do colaborador)'. E demos ao x (nome do colaborador) Ele ficou todo contente. Ficou feliz e contente com isso (risos). Também lhe demos porque é normalmente ele quem faz as compras e é a pessoa que está mais diretamente ligada à empresa que nos ofereceu o voucher. Ele é que lá vai, às compras, as pessoas já o conhecem. Eu pensei 'Vou mandar alguém que não tem nada a ver com a atividade?' Podia mandar outra pessoa qualquer, podia mandar uma pessoa dos escritório, mas não mandei.

**Entrevistadora: É uma política recorrente da empresa? Sempre que têm esses prémios atribuem aos colaboradores?**

P5: Sim.

**Entrevistadora: Quais os aspetos mais valorizados na contratação do x? Já falou na sua total disponibilidade para o trabalho...**

P5: Lógico! Isso cá tem que ter! Tenham paciência, mas isso é como eu tava a dizer. Acho que um requisito básico tem que ser querer trabalhar. E nós sentimos, quando estamos a fazer a entrevista, consegue-se perceber se tem vontade ou não de trabalhar. Aquela pessoa que vem cá, nós falamos um bocadinho, falamos de vários aspetos e ela diz que quer é trabalhar, que está disponível... e essas coisas todas, acho que é fácil perceber quem quer trabalhar. Quando já vêm perguntar qual é o meu horário e quanto é que eu vou ganhar... Uiiii!

**Entrevistadora: No caso dele em questão, quais outros aspetos mais valorizados para a contratação, para além também do feedback que já tinha da outra empresa?**

P5: Foi também o desempenho dele nas tarefas que lhe eram atribuídas... Acho que ele estava a fazê-las eficazmente. Uma maneira excelente... cumprir horários, disponível, muito aberto às situações, mesmo aquela pessoa que também dá a sua opinião, acha que isto está mal, acha que está bem, pode-se fazer melhor, acha que se deve fazer outra coisa, vou tentar implementar... Ou seja, também era um bocadinho pró-ativo e isso também ajuda. Não é só à espera que nós... Sentido de iniciativa.

**Entrevistadora: Considera que o emprego é um fator de inclusão social, principalmente no caso da PCDI?**

P5: Ah, sim! Acho que sim!

**Entrevistadora: Pode justificar, se faz favor?**

P5: Atão não é?! Acho que sim. Acho que em tudo. Repare: se eu puder... normalmente... acho eu... eu não percebo muito nessa parte, mas... uma pessoa que tem uma deficiência, à priori, é olhada assim... de lado. Se eu tentar pô-la numa empresa, pô-la num grupo, ela vai sentir-se sempre incluída. Vai se sentir um cidadão normal. Vai se sentir cada vez mais normal, ou seja, não vai ser posto de parte.

**Entrevistadora: Considera que o emprego em si é uma rampa para a vida externa, não só a nível de inclusão no emprego, mas também uma inclusão a nível geral?**

P5: Toda, toda! Acho que a nível de bem-estar, acho que uma pessoa que tenha uma deficiência e que trabalhe, acho que isto faz bem a toda a gente... Que esteja inserido num grupo, acho que tem de tar inserido num grupo de trabalho... Tem é que sair da cúpula, daquela parte que está fechada. Porque acho que estas pessoas têm muita tendência de estarem fechadas. Há alguns que não... Mas alguns que se fecham...

**Entrevistadora: Em relação ao x, considera existir diferenças na qualidade de vida? Foi ou é visível, desde a entrada dele na empresa, que a qualidade de vida dele tenha se alterado?**

P5: Quer dizer... Eu acho que nota-se... Acho que só a questão de ter sido empregue, ou seja... Pelo o que eu percebi, ele já estava há um ano à procura de emprego e ninguém lhe deu emprego. E só nós termos dado emprego foi uma mais-valia. Eu vou lhe dar um exemplo só para perceber: ele ainda há pouco tempo me disse 'eu tive uma proposta de emprego para outro stand e eu disse que não'. E eu perguntar 'Ias ganhar mais? Podias ter melhores condições do que aqui...'. E ele disse-me assim 'Mas sabe, na altura em que eu mais precisei foi o chefe que me deu emprego, que acreditou em mim'. Ou seja, ele tem uma certa... um certo sentido de gratidão, no sentido de que... Ele também me disse outra coisa 'Mas de que vale me dizerem que vão dar x, por exemplo e depois vão me falhar na mensalidade? Eu sei

que aqui ganho x, mas sei que são sempre fixos, que todos os meses tenho o meu ordenado base. E eu disse 'Tudo bem'. Ou seja, isto aqui nota-se que também houve um certo à-vontade... Deu-lhe qualidade de vida, no sentido em que... também a nível do reconhecimento. Mas eu também lhe disse 'As pessoas não vivem só de reconhecimentos' tem a ver também, um pedaço, com a vida que têm. Parece-me a mim que ele está bem a nível da qualidade de vida.

**Entrevistadora: Conhece outros apoios ou outras medidas de incentivo à contratação de PCDI, para além do PIC?**

P5: Eu só conhecia o PIC. Depois, nessa altura, a Sra. lá (no Instituto de Emprego da Madeira) é que falou-me de empregar pessoas com deficiência... que a majoração era superior se eu quisesse. Que ia até 80%, 90%, que tudo tinha a ver com o grau de incapacidade que a pessoa tenha. E eu disse 'Tá bem'. Eu fiquei a saber através deles, mas não foi preciso porque eu acabei por usufruir do PIC através da idade, 45 anos. Por acaso, há dias, uma rapariga da assistência social perguntou-me se eu não podia integrar um toxicodependente em recuperação, mas, nessa altura, nós não precisávamos de ninguém. Não andávamos à procura de ninguém.

**Entrevistadora: Se, eventualmente estivesse a precisar, contrataria?**

P5: Contratava. Nós, nessa parte, somos recetivos... Também telefonaram-me a propor um nível de estágio áqueles miúdos que praticam delitos, que têm menos de 18 anos... Nós precisámos, mas era num horário em que ele estava a fazer o curso, a ter aulas e não dava. Mas, confesso que... a verdade é que não estamos a precisar de ninguém e estamos numa altura em que não podemos aumentar o número de colaboradores.

**Entrevistadora: Já me apercebi que é uma pessoa recetiva à integração de vários públicos tendencialmente excluídos...**

P5: Sim, sim... Eu, às vezes, tenho uma dificuldade grande que é...: as pessoas vêm ter comigo e eu quando não consigo dar emprego, tento arranjar, tento saber se há alguém que precisa...

**Entrevistadora: Como é que vê o papel do sistema educativo, da escola, no desenvolvimento de uma carreira ou na integração de uma PCDI no mercado de trabalho?**

P5: É assim... Normalmente... Eu não tenho muito saber sobre essa situação... Normalmente essas pessoas... depende da deficiência, não é? Mas essas pessoas normalmente estão em escolas vocacionadas para lidar com PCDI. Algumas... Isso também depende muito da deficiência, porque há pessoas que, por exemplo de cadeira de rodas, acho que estão numa escola normal... Mas se for um problema intelectual já vai para aquelas escolas próprias... Eu acho que isso tem um papel muito importante que é... Eu não sei se estão a preparar as pessoas, essas pessoas com deficiência, para a vida fora da escola... Eu penso que não. Muitas vezes eu penso que não...

**Entrevistadora: Mas considera que qual deveria ser esse papel? Prepará-las para a vida?**

P5: Sim! Eu acho que, cada vez mais, para o trabalho. Eu vou lhe dar um exemplo. Eu fui formadora lá em cima, no Centro de Formação Profissional e eles lá têm muitos miúdos com deficiência que se notava... naqueles cursos de carpintaria, serralharia... e eles tentavam preparar naquela área. E acho que, cada vez, tem que ser mais profissional. Tem que ser uma escola profissional, no sentido em que, depois quando os miúdos saem de lá, pelo menos têm

que ter a capacidade de ser autónomos..., aliás... eu não sei se eles alguma vez podem ser totalmente autónomos. Penso que nunca. Eu não sou especialista nisso, mas tenho a perceção de que existem deficiências em que eles nunca são autónomos.

**Entrevistadora: Acha, então, que as escolas profissionais têm esse papel..., estão a fazer esse papel bem?**

P5: As que eu conheço, sim.

**Entrevistadora: Agora, outras escolas, que não as profissionais, que integram PCDI têm também esse papel?**

P5: Eu não sei bem, eu não lhe sei dizer...

**Entrevistadora: Mas, a seu ver, acha que deveriam preparar para vida? Acha que deveria prepará-los mais para a realidade social?**

P5: Sim, sim. Nós até podemos adaptar... e... a PCDI no sentido do saber, também é preciso..., mas eu acho que a realidade dá mais experiências. É importante dar mais experiências reais, práticas, do fazer.

**Entrevistadora: Acha que é isso que falta, então, à escola?**

P5: Acho que sim, mas em qualquer escola, para deficientes ou não deficientes. Isso é uma realidade que eu noto. Eu vou lhe dar um exemplo: a Escola Hoteleira trabalha os seus formandos no sentido... prá prática, ou seja, quando um miúdo sai daquela escola, já vem com uma certa bagagem, com alguma preparação. E isso também tem que ser feito pelas escolas 'normais', acho eu, acho eu...

**Entrevistadora: O que pensa do papel das empresa e da vossa, do vosso grupo em especial, enquanto co-construtores da integração ou do desenvolvimento de uma carreira de uma PCDI?**

P5: Acho que qualquer empresa tem que ajudar a construir a pessoa. Construir a pessoa com uma deficiência qualquer.

**Entrevistadora: Quando diz construir é num sentido lato...?**

P5: É, todo! Profissional, na parte pessoal... As pessoas têm que crescer... As pessoas têm que se sentir úteis. Acho que o papel da empresa é isso mesmo: tentar que a integração seja boa. Que a pessoa que esteja trabalhando, integrada naquele grupo, não se sinta deficiente. Não se pode sentir deficiente! Não é deficiente! Não há esse rótulo!

**Entrevistadora: Acha que a empresa tem um papel mais importante que a escola ou tem um papel complementar à escola?**

P5: É complementar à escola e à vida pessoal. Acho que um complemento, embora passamos muito tempo... E eu farto-me de dizer isto aos meus colaboradores: nós somos um grupo, nós passamos muito tempo juntos... Passamos muitas horas juntos e ao passarmos juntos, acaba por ser uma família. Temos que nos dar bem. Eu não estou a dizer que temos que andar aqui aos beijinhos... Temos que nos dar bem, tem que haver compreensão, tem que haver aqui profissionalismo acima de tudo, mas tem que haver interação entre o pessoal, entre as pessoas...

**Entrevistadora: Acha que, em relação a este colaborador, este relacionamento interpessoal é normal, pacífico? Nota algum tipo de discriminação?**

P5: Sim, não difere em nada dos restantes. Nós, aqui, é mais um colaborador igual aos outros.

**Entrevistadora: Considera, então, que a empresa é um complemento prá vida. Ao fim ao cabo, acaba por ser um espaço psico-educativo privilegiado na vida da PCDI?**

P5: Sim, acho que sim. Acho que a pessoa se sentir útil, trabalhar, fazer algo, desempenhar tarefas... isso vai ter repercussões a nível psicológico. O local de emprego, não só para as pessoas com deficiência, mas para todos, deve ser um local estável, pacífico, em que a pessoa se sinta bem, confortável... Que tenha vontade de ir trabalhar...

**Entrevistadora: Como é que se posiciona face à possibilidade de colaborar com a escola...**

P5: Desde que eu tenha falhas ou lacunas e que eu consiga integrar alguma destas pessoas nas empresas onde eu estou inserida, eu faço sempre com todo o gosto. Desde que eu consiga, há total abertura em colaborar.

**Entrevistadora: E com a instituição escola. Se de hoje para amanhã a Universidade ou outra escola pedirem...**

P5: Sim, eu tenho feito isso... Eu própria, em muitas situações, eu sou pró-ativa, sou eu que vou à procura.

**Entrevistadora: Já me falou na Escola Hoteleira. Tem recorrido à Escola Hotelaria para contratar?**

P5: Sim, tenho recorrido à Escola Hoteleira, já recorri ao Centro de Qualificação Profissional, à APEL, à Atlântico...

**Entrevistadora: Dentre essas pessoas, alguma tem deficiência ou incapacidade?**

P5: Não, não... Vou ser sincera. Não tem sido. Mas como lhe disse, tenho toda a abertura. Desde que eu precise, a gente tenta encaixar as pessoas aqui.

**Entrevistadora: Agora uma pergunta talvez um bocadinho mais rebuscada... Assumindo a problemática da deficiência e da incapacidade um papel central no panorama português e apesar dos esforços no sentido de se conseguir criar mais postos de trabalho para estas pessoas, através de políticas de incentivos, nós continuamos a assistir a um desfasamento muito grande entre as PCDI e as que não têm DI. Diante desde quadro, em que por exemplo, no primeiro semestre deste ano, foram só dois os empregadores madeirenses que colocaram PCDI, uma delas nem é bem, porque se trata de algo estético e em 2015, cinco. A quê que acha que se deve?**

P5: Acho que as pessoas têm medo... Acho que os decisores têm medo. Acho que o grande problema é o medo de empregar. O medo... Quando eu digo medo é no sentido que é 'Será que vai resultar? Será que é mais um que eu vou ter lá e vou ter que pagar um ordenado?' Porque é isso muitas vezes que estamos a falar. As pessoas ligam muito aos lucros, ao resultado final. 'O quê que me leva a empregar ... Se eu empregar este rapaz ou esta PCDI, o quê que ele me vai trazer?' Acho que, acima de tudo, é medo.

**Entrevistadora: Acha que se houvesse ainda mais apoios, mais majorações, poderia ajudar a dissipar esse medo?**

P5: Hummm..., não sei... O incentivo já existe e as pessoas não recorrem. Eu penso que não! Cada vez assiste-se as pessoas a ir ao desemprego buscar pessoas por causa de ganhar os apoios. Há empresas que fazem isso, taxativamente fazem isso! O emprego... Faz de conta: o programa é por 6 meses, é por um ano... Durante um ano tão com aquela pessoa, com aqueles funcionários, depois, rua e vão buscar outro. Ou seja, o apoio há sempre. Eles não vão buscar deficientes. Eles, mesmo sabendo que vão ganhar mais monetariamente se recorresse a buscar o deficiente com um x, ganham mais... as pessoas não vão.

**Entrevistadora: Considera, então, que se resume ao medo?**

P5: Acho que é o medo de empregar... O medo de achar que ele poderá ser bom naquilo que vai fazer.

**Entrevistadora: Onde é que acha que está a responsabilidade social das empresas no meio disto tudo?**

P5: Não está! Aí é que está o problema! Eu acho que não está. Devia estar..., ou seja, nós, ao empregarmos, ao colocarmos as pessoas no local de trabalho... a interação... isso é que é a responsabilidade social. Repare: Existe muito essa parte da responsabilidade social, a nível do HCCP, mas não tem a ver diretamente com a empregabilidade na deficiência. Tem a ver com as regras do ambiente... Se eu estou a cumprir as regras do ambiente, se eu estou a deitar resíduos para o ambiente, se mando gases para o ambiente... Está a perceber? É nesse aspeto. Quando se fala na responsabilidade social das empresas é aquela situação... eu vou lhe dar um exemplo: eu sei que não é bom deitar terra no mar, mas há empresas que vão deitar terra no mar..., entre-aspas, está a perceber? Eu sei que não devo pegar em camiões e levar lixo lá pra cima, sem ser declarado, mas há pessoas que vão lá deitar o lixo...

**Entrevistadora: O que acha que está a falhar no meio disto tudo?**

P5: Informação.

**Entrevistadora: Acha que as empresas estão mal informadas ou mal formadas?**

P5: As duas coisas. Acima de tudo informação. Muito! Mal informadas sobre o que é contratar pessoas com deficiência... Contratar! Numa questão geral... não é só ir aos apoios... As pessoas, às vezes.... mas também não querem ouvir... Também quando digo informação, muitas também não querem ouvir. Estão focalizadas numa coisa e não querem saber de mais.

**Entrevistadora: Considera, então, que não há abertura para isso?**

P5: Não. Não. Tá a melhorar, mas ainda falta muita coisa. O governo, as secretarias, também têm responsabilidade nisso.

**Entrevistadora: Acha que ainda há um longo caminho a percorrer?**

P5: Repare: muita gente fala, fala.... mas há uma coisa que eu acho que aqui na ilha se está a fazer, que tem a ver com a Secretaria da parte da inserção social, na parte que a Dra. Rubina Leal faz... Eu não tou aqui a defender, porque não tenho que defender ninguém... mas ela tá cada vez mais a... com palestras, com situações... as pessoas já vão ouvindo mais coisas... já se ouve soar situações, por exemplo... eu também sou sincera... eu também quando entrei nisto, não sabia nada destas coisas e começo a me aperceber que, também porque também tenho estado ligada ao ensino, ter tado ligado aos centros... a estes centros de formação... eu também dei formação na Escola Hoteleira, também dei formação lá em cima... indiretamente também estive ligada ao Centro Educativo e fiquei a saber um bocadinho como é que aquilo funcionava, na altura. Sabia bem como aquilo funcionava lá em cima, porque também tive pa dar aulas lá em cima, mas acabei por não dar, porque não tinha tempo... Estas situações destas casas de autonomização para jovens... Muita gente não sabe disto! Desconhecem completamente. As pessoas não sabem! É informação! Tão focalizadas noutras coisas.

**Entrevistadora: Considera que deve haver maior sensibilização nesse sentido?**

P5: Sim, sim. Repare: eu vou dar um exemplo muito claro que acontece comigo e com muita gente. Há uns bons anos atrás... uma vez fui à Câmara Municipal do Funchal e fui à parte do informativo e quem me atendeu foi um ceguinho. E eu só pensei 'Isto vai dar bronca!' A primeira coisa que nós pensamos é 'Isto vai dar bronca! Heinnn... eu quero saber o processo número tal e como é que o homem vai saber me dizer?'

**Entrevistadora: E porque é que acha que isso lhe veio à cabeça?**

P5: Porque é aquela imagem... é a imagem que as pessoas têm que é 'vou empregar uma pessoa com uma deficiência, mas ela vai dar conta do recado?' E a partir... E isso fez-me crescer um bocadinho no sentido da parte dos deficientes. Vou ser sincera... Fez-me crescer um bocadinho e eu pensei 'É pá, então eles funcionam bem, funcionam...' Não foi a primeira pessoa assim... E ele disse-me 'Se faz favor' e eu disse 'Olhe, era por causa de saber o número de um processo'. E o homem carregou lá no teclado e depois ele disse 'Pronto'. A função dele não era dizer como é que tava o procedimento do processo. Ele meteu-me o número do processo lá no computador, ele perguntou-me e eu disse-lhe, soletrei, disse qual era o número do processo, meteu o número lá e ele disse 'A minha colega já lhe vai atender.' Heimm! Tá despachadinho! Ele fez eficazmente o trabalho dele! Tá a perceber o que eu estou a dizer?

**Entrevistadora: Depois disso como é que se sentiu?**

P5: Bem! Eu disse 'Afinal...' (risos). Mas é isso! Tenho ido imensas vezes lá... Toda aquela parte do informativo... têm empregue muitas pessoas com deficiência... motora, não sei quantos... quase todos são motora... Mas eles desenrascam-se bem, eu já reparei! Eu dou-me super bem com eles, porque eu vou muito lá, à Câmara, e eles já me conhecem todos... Eu chego lá e eles 'O que é que você vem fazer aqui (risos)?' Repare: eu já sei que vai haver um que não consegue ir à impressora, mas vai haver sempre um que vai à impressora tirar o papel. Mas ele faz o trabalho dele! Ou seja... Eu comecei a pensar... No caso daquela que tinha uma deficiência motora, no caso do outro que era cego, desempenharam as funções. De certeza que eles foram contratados para aquilo. Eu já percebi uma coisa que é: no caso do x (cego), ele atendeu-me por mero acaso, porque a colega não tava, porque a função dele é telefonista. Nesse sentido que eu digo..., que é: há que adaptar!

**Entrevistadora: Acha que é também nesse confronto que as pessoas mudam as suas mentalidades?**

P5: Ah, sim! Não tenha dúvida! É verificando, é vendo! A ação! Eu sou sincera... No dia em que aquele funcionário que eu tenho na copa... Nós olhamos à primeira... quando se olha à primeira para ele... até acabamos por ver que ele parece que não deve ser muito bom da cabecinha... parece que tem a cabeça assim, meia de lado... Tá a perceber... Mas ele a fazer a fazer a função, ele faz brilhantemente! Ele lava copos, ele lava... ele põe aquilo pronto... ele quando sai, ele põe tudo direitinho. Eu até me esqueço que ele tem alguma deficiência. Eu nem sequer digo a ninguém que este pequeno tem deficiência! Porque não tem nada de deficiente. Logicamente que eu não vou pedir para conduzir, porque talvez não saiba conduzir... talvez nunca aprendeu. Não vou pedir para ele tirar um café, porque ele... até sabe! Até é espertinho pra essas coisas... As funções têm que ser adaptadas à sua realidade! Eu também não sei tirar café! Também sou deficiente, então.

**Entrevistadora: Acha, então, que se deve adaptar as funções às características das pessoas?**

P5: Acho que sim.

**Entrevistadora: Não pensar na pessoa... etiquetar a pessoa... mas ver que esta pessoa tem uma especificidade, tem características específicas... e compete-lhe a ela fazer determinadas coisas...**

P5: Sim. Isso a gente faz em todo o lado, que é: onde é que eu sou melhor? É canalizar a pessoa para aquela função!

**Entrevistadora: Considera importante o desenvolvimento de estudos desta natureza?**

P5: Ah, eu acho que sim! Porque as pessoas esquecem-se! As pessoas não sabem...! É preciso... lembrar!

**Entrevistadora: E em que medida é que estudos desta natureza se podem constituir uma mais-valia?**

P5: Olhe, nem que seja para dar às pessoas com deficiência alguma qualidade de vida. Nem que seja pra isso.

**Entrevistadora: Acha que este estudo pode vir a trazer alguma coisa nesse sentido?**

P5: Penso que sim... Oxalá que sim! Eu gostava que servisse para alguma coisa... Acho que sim! Tem que ser feito estudos deste tipo, nem que seja para dar melhor qualidade de vida a esta gente. Acho que é.

**Entrevistadora: Muito obrigada pelo seu depoimento.**

P5: Muito obrigada, eu.

## **Entrevista Transcrita – Participante 6**

**Entrevistadora: Boa tarde. Pode dizer-me a sua idade?**

P6: Que idade é que me dá (risos)?

**Entrevistadora: Hummm... eu não sou boa a atribuir idades (risos)...**

P6: Aponte...

**Entrevistadora: Não faço a mínima ideia... 47...?**

P6: Já tive há 11 anos (risos).

**Entrevistadora: Quais as suas habilitações académicas?**

P6: O 7º ano antigo.

**Entrevistadora: Tenho aqui um guião de entrevista mais ou menos estruturado, mas é normal que, no decurso da nossa conversa, as perguntas possam surgir com uma outra ordem. Provavelmente vai acabar por me dizer outras coisas... e isto é só um orientador. Eu ia pedir primeiro para definir deficiência ou incapacidade?**

P6: Eu definiria deficiência tal como os espanhóis a definem: menos válidos. Portanto, as pessoas que têm essa menos valia são pessoas tal qual como nós, que, infelizmente, também pagam impostos. Portanto, é isso que acontece. A sua capacidade para trabalhar pode ser limitada ou não, tem de haver esse enquadramento... em relação à sua menos valia, ok? Portanto... ou terá de haver uma adaptação por parte da empresa... Se não for possível por parte da empresa, obviamente que quem tem essa menos valia terá de recorrer a outra empresa. Só isso.

**Entrevistadora: Considera que as empresas no geral e a vossa em particular, assumem algum tipo de responsabilidade na deficiência ou incapacidade de uma pessoa?**

P6: Como assim?

**Entrevistadora: Acha que a deficiência... ou a forma de a olharmos está, de alguma maneira, ligada à forma como as empresas a olham? As empresas podem ter alguma responsabilidade nessa forma de olhar a deficiência ou nem por isso? Ou é algo que é inerente ao próprio indivíduo?**

P6: Não. Falando duma forma geral, aquilo que as empresas, no seu todo, respondem perante essa questão que me põe é, no fundo, da mesma maneira que responde o Estado. O Estado tem, também, as suas limitações. Eu dou-lhe um exemplo: Hummm... que não tem a ver com a deficiência, mas tem a ver com um grau de dificuldade: uma pessoa que tenha o seu registo criminal sujo, portanto, não encontra emprego no Estado. No entanto, são as empresas, não estatais, que têm de fazer essa função, quando o Estado devia dar o exemplo. Alguém que saia da cadeia, por exemplo, que possa ter emprego, particularmente nas Câmaras, tou-me a lembrar, por que não? Podem receber trabalho... Pode isso estar escrito (a reinserção de pessoas como reclusos) mas, na prática, não se pratica. Portanto... Compreende-se, por exemplo que não possa... Uma pessoa que tenha um registo criminal sujo, trabalhar para uma empresa bancária, para uma companhia de seguros, etc., compreende-se. Mas há determinadas instituições que deveriam de dar o exemplo e o Estado era uma delas e não é isso que ele faz, ok? Chuta para os não estatais, para as empresas. Quanto a nós, nós não temos nada contra. Queremos uma pessoa que seja adequada às funções e que desempenhe a respetiva função... Pra nós é-nos totalmente indiferente. Nós temos... Não é uma questão... Não podemos considerar uma deficiência, mas temos, por exemplo, uma diabética insulino dependente a trabalhar connosco e não foi por isso...

**Entrevistadora: Eu não sei se me está a responder exatamente à questão... A nível da responsabilidade... Não sei se depreendi se as empresas, neste caso, têm alguma responsabilidade nessa matéria? A deficiência é algo inerente ao próprio ou é algo socialmente construído?**

P6: É socialmente construído...! Como é que eu lhe posso dizer... Socialmente nós somos imbuídos de uma determinada cultura e olhamos as pessoas desta maneira. Ponto. Com toda a certeza haverão países que olharão de forma diferente, porque foram educados de outra maneira... desconheço. Mas aquilo que nós temos... as empresas em si, olham da forma como estão... como somos educados, como somos preparados. Em princípio e dada a minha idade, eu já passei por muitas coisas e já vi muitas coisas... Atendendo que nós..., as empresas... os edifícios em si não eram preparados, por exemplo, pra receber deficientes. Um deficiente era um incapaz. Um deficiente não ia ao banco, por exemplo. O deficiente era escondido, a família tinha vergonha e mantinham-no em casa, era trancado, nunca saía de casa. Agora, olha-se os deficiente de uma maneira diferente. E começa-se a preocupar. Começa-se a fazer rampas para as pessoas atravessarem as passadeiras, começam as empresas a se preocuparem em ter rampas, começam as empresas a se preocuparem em terem infraestruturas como casa de banho para receberem utentes com cadeira de rodas. Obviamente que aqui, o caso em concreto, nós teríamos de ter porque somos uma unidade de saúde, compreende-se. Mas, agora... existe a preocupação nos novos licenciamentos por parte da Câmara... exigiu que em determinados ramos de negócio tenham casas de banho para deficientes, as tais rampas, os rebatimentos de passeios, etc., etc., etc. Portanto, começamos a olhar de uma forma diferente daquela que olhávamos há 20 ou há 30 anos.

**Entrevistadora: Acha que antes, então, estava mais marcada a parte do estigma... que disse ainda há bocadinho que as pessoas normalmente ficavam em casa. Acha que esse estigma tem vindo a diluir?**

P6: Já.

**Entrevistadora: Como é que encararia, então, a deficiência, relativamente a essa questão? Já me falou na parte das acessibilidades, mas como sabemos a deficiência é muito mais do que acessibilidade...**

P6: Claro...

**Entrevistadora: Nos outros aspetos, para além das acessibilidades, como é que nós estamos agora face a um passado recente, relativamente à forma de olharmos a deficiência?**

P6: Claramente, muito melhor. Claramente melhor. Por... por... De formação... Eu sou reformado da banca, onde estive lá 25 anos, portanto, tenho toda a formação nessa área. E digo-lhe por exemplo que todos os equipamentos que eram dispostos ao próprio cliente não tinham os códigos em braile, acho que é isso que se chama. Ok. As primeiras máquinas... eu vou me referir às máquinas ATM, não tinham informação em braile. Hoje, todas... o parque de máquinas da rede de multibanco... todas já têm o braile. Portanto, já houve uma consideração e um respeito por esses invisuais. Os acessos a essas próprias máquinas... Havia acessos que determinadas pessoas consideradas normais, não chegavam porque as máquinas estavam muito altas. Hoje, já existe uma preocupação de terem máquinas a partir de um determinado nível. Ok? Não pode ultrapassar aquela altura. Portanto, começou-se a ver as pessoas duma forma diferente. Os balcões dos próprios bancos eram balcões que as pessoas eram atendidas de pé, ou seja, alguém que chegasse de cadeira de rodas não conseguia ser atendida no próprio banco. Pra já, porque não entrava... a maioria dos balcões não estavam preparados, porque os acessos eram escadas ou degraus que eram quase inacessíveis para uma pessoa de cadeira de rodas... E quando chegasse ao balcão, nem sequer era atendido, porque os balcões eram feitos para as pessoas que eram atendidas de pé. Hoje,

existe essa preocupação que as pessoas sejam atendidas sentadas. Por consequência, também dar acesso àqueles que se deslocam em cadeiras de rodas. Portanto, houve uma grande preocupação, não só a nível da própria legislação que começou a exigir que assim fosse, como também a consciencialização é totalmente diferente do meu tempo. Eu, no meu tempo, recordo-me de ter um único colega que tinha uma deficiência de paralisia infantil que, na altura, não era muito bem tratado.

**Entrevistadora: Em que sentido?**

P6: As pessoas gozavam de alguma maneira, olhavam pra ele, chamavam o cambado... E portanto, à semelhança daquilo que eu tinha na minha escola, os miúdos não se deslocavam, não saiam de casa. Portanto, era um coitadinho que tava lá, não ia ser ninguém na vida, nunca há-de... as próprias famílias, acho que entendiam que ele não ia ser ninguém na vida, porque não ia conseguir vencer na vida, não ia pra lado nenhum... De modo que deixavam-no em casa e ele ficava em casa e era assim que se via, um bocado, a deficiência.

**Entrevistadora: Acha que essa visão já não existe?**

P6: Sem margens pra dúvidas, sem margens pra dúvidas! É completamente diferente! Eu tenho uma filha que tem 16 anos, que tá a fazer 16 anos, que está na escola e existe uma integração que é completamente diferente. Portanto..., havia invisuais na escola onde ela estava... Nesta escola, muito maior... ela está na Francisco Franco e... eu não conheço o universo de pessoas... estamos a falar em mil e tal alunos, mas, com toda a certeza, existe e não se fala disso. Quer dizer, é um assunto que está completamente ultrapassado.

**Entrevistadora: Como vê a pessoa com deficiência ou incapacidade?**

P6: Vejo um cidadão que é perfeitamente capaz de desempenhar uma determinada tarefa, tão bem quanto o outro. Ele pode estar limitado em... tar limitado derivado à sua condição física

ou mental, ou psicológica e aí não se pode exigir... mas quando lhe permite, tem capacidade para fazer. Portanto, é óbvio que um amputado não pode ser piloto de rali. Amputado duma perna... não vai conseguir ombrear, mas... pode muito bem ser um ótimo técnico de informática, pode ter uma capacidade excelente para ser um excelente programador... Portanto, temos tidos ao longo... E eu tenho visto ao longo da minha vida que... ser um chamado menos válido não é uma condição de não conseguir determinados objetivos. E há pessoas fantásticas, fantásticas!

**Entrevistadora: Considera que essa expressão 'menos válido', por si só, pode ser discriminatória, por que já diz, à partida, que essa pessoa é menos válida...?**

P6: Mas eu acho muito mais saudável o ser menos válido, do que chamar-lhe um deficiente.

**Entrevistadora: O que lhe desagrada nessa palavra?**

P6: Pra mim é uma palavra muito sublinhada, uma palavra forte! Dizer deficiente... é logo... é como se tivesse um carimbo na testa de 'pessoa não capaz', digamos... E se for um menos válido, acho que é uma pessoa considerada como nós, mas que tem alguma limitação. Julgo eu... Eu entendo pelo menos assim... Acho mais leve chamar o menos válido.

**Entrevistadora: O que levou a empresa a empregar uma PCDI?**

P6: Neste caso era de todo desconhecido da empresa que ela tivesse aquela deficiência numa mão. Não tinha alguns dedos da mão e ela tava completamente atrofiada dessa mão, o que era limitado, por exemplo, escrever com as duas mãos. Obviamente que era impossível, de todo. Portanto, em relação ao atendimento telefónico, tinha alguma limitação, mas não foi por aí que ela não desempenhou a sua função de rececionista. Porque na licenciatura dela, não conseguia... nada teve a ver com a sua deficiência. Foi através de uns contactos que eu tive conhecimento que ela procurava emprego.

**Entrevistadora: Tomou a liberdade e contactou-a?**

P6: Sim, sim.

**Entrevistadora: Sabe há quanto tempo ela estava desempregada?**

P6: Há muito tempo. Julgo que há mais de dois anos que não conseguia . E também, por inerência da minha função, eu recebo aqui vários currículos de pessoas com a mesma licenciatura... que procuram não só trabalho, como estágio. Eu tenho tido aqui, vários. Da experiência médica, se se pode considerar assim, que eu mais tenho procura... hummm... em primeiro lugar estão os enfermeiros. Enfermeiro é o maior número de currículos que eu tenho aqui recebido, a seguir é a licenciatura na área dela, efetivamente. E ela não conseguia... estava há dois anos, julgo que há dois anos ou há mais de dois anos que ela não conseguia trabalho. Soubemos por... como disse, por uma terceira pessoa, que ela andava à procura de trabalho e que fazia qualquer coisa e dissemos que tínhamos uma oportunidade, que tínhamos uma vaga para rececionista, se ela quisesse candidatar, que viesse, apesar da licenciatura que tinha. Neste momento nós temos na receção uma economista. Ok? Portanto, pra ver ao ponto que nós chegamos... Isto é uma grande facada no meu coração ver pessoas que me entram por esta porta com o 12º ano e com mais habilitações, a se candidatarem para limpeza! Porque não pedem prá receção... dizem 'Nem que seja para a limpeza'. E eu tou sujeito... e portanto, isto é uma facada no meu coração muito grande... pessoas com essas habilitações estarem a se candidatarem a estes lugares e... e... E entrevistamos a Sra. em questão. Dissemos o que é que era, se ela estaria disposta... Hummmm... E ela disse que sim, que estava disposta a assumir e assumiu a sua função e desempenhou a sua função. Portanto, que é muito baseada em informática, porque é isso que se exige e no atendimento telefónico... e desempenhou a sua função. Não foi por aí...

**Entrevistadora: Quanto tempo é que ela cá esteve?**

P6: Ela esteve cá... hummmm..., à volta de quatro meses.

**Entrevistadora: Como é que decorreu especificamente o processo de recrutamento? Já me disse que foi através de um contacto...**

P6: Foi simples, porque como ela estava no desemprego, estava inscrita no desemprego, foi só apresentar a nossa candidatura a recrutar aquela pessoa. Portanto, quando fizemos a candidatura não fizemos de uma forma geral, fizemos já personalizado. E... por parte do desemprego foi muito célere.

**Entrevistadora: Recorreu a algum programa de emprego específico?**

P6. Sim, ao Programa de Incentivo à Contratação, mais nada. Específico por causa do grau de deficiência, não.

**Entrevistadora: Elaborou com ela um contrato de trabalho de quanto tempo?**

P6: Sem termo. Perdão,... Por causa dessa contratação nós fizemos a contratação sem termo, ok? Por causa do subsídio, tem uma majoração. Como fizemos com todas. No entanto, tem um período de 90 dias, se não me falha a memória, em que podemos rescindir o contrato e foi durante esse prazo que nós rescindimos.

**Entrevistadora: Mas sendo de 90 dias nunca perfazia os quatro meses que me referiu...**

P6: Certo. Provavelmente não foi esse tempo... Eu... eu poderia lhe dar se eu tivesse preparado... mas foi dentro do prazo.

**Entrevistadora: Aquando da contratação dela, aperceberam-se da deficiência na mão, alguma limitação ao nível da informática e alguma... foi o que me disse? Ao nível do telefone...?**

P6: Sim..., sim..., sim... Do manuseamento, atenção.

**Entrevistadora: Como é que a empresa atuou para responder a essas dificuldades? Foram criadas algumas estratégias, meios específicos, alguma acessibilidade, para que tentasse minimizar ou colmatar essas limitações?**

P6: Não foi equacionado nada porque não houve necessidade, porque ela estava perfeitamente adaptada e ela sabia viver com aquilo que tinha e adaptou-se perfeitamente. Portanto, ela escrevia só com uma mão, perfeito! Não foi necessário ter um teclado especial, nem nada... E quanto ao telefone, nós temos um telefone com aquele auricular, com micro... Portanto, como se usa nos pilotos aviadores... Portanto, não houve necessidade absolutamente nenhuma. Se bem que com o auricular... ela também manuseava o auricular sem problema nenhum... ela apoiava o auricular com o ombro e digitava no telefone sem qualquer problema nenhum. Portanto, não tivemos que fazer qualquer tipo de adaptação.

**Entrevistadora: Acha que a integração dela decorreu de forma normal, semelhante a uma pessoa que não tem deficiência?**

P6: Repare. A integração dela connosco foi perfeitamente normal, não teve qualquer problema. Os utentes... hummm... estranhavam de alguma maneira, ter aquela pessoa com aquela capacidade ali a trabalhar. Causava alguma estranheza...

**Entrevistadora: Quando diz capacidade, refere-se a quê?**

P6: Ter aquela deficiência... que era visível. Ela não escondia a mão, não podia esconder a mão. Sobretudo as crianças... Eu recordo-me de ter uma criança a perguntar 'Não tens uma mão, o que foi que aconteceu?' e etc., etc.. andavam um bocado à volta da sua curiosidade infantil... A mãe chamava sempre a atenção... E ela convivia muito bem com isso. Explicava ao miúdo o que tinha acontecido, sem problema nenhum.

**Entrevistadora: A empresa dispõe de algum psicólogo nos seus quadros?**

P6: Não.

**Entrevistadora: Acha que seria importante a presença de um psicólogo neste processo de integração ou nem por isso?**

P6: O psicólogo pode ser uma mais-valia. Pode contribuir, com certeza. Todas as valências... são úteis e podem ajudar. Não é por acaso que os recursos humanos de quase todas as empresas com um determinado volume têm um psicólogo.

**Entrevistadora: Acha que seria uma mais-valia em que sentido?**

P6: Poderia ser na... hummmm... Sei lá... Se houvesse uma falta de adaptação, quer da própria empresa, quer da pessoa. Podia ser uma necessidade no caso do relacionamento com os próprios utentes... haver ali uma... uma... uma... um distanciamento, ou um não aceitar bem por parte dos utentes... Isso poderia ser uma dificuldade que tivéssemos. O que não foi o caso. Foi perfeitamente integrada. Quer junto a equipa toda que cá existe, quer junto dos utentes. Os utentes... ninguém me apresentou qualquer tipo de problema pelo facto de ela existir como colaboradora.

**Entrevistadora: O processo de integração foi feito por quem? A aprendizagem, a orientação...?**

P6: Por mim... O que necessitou saber foi como é que funciona o nosso programa informático. O programa com que nós trabalhamos, que é um programa integrado, onde temos as marcações, as faturas... Que são inerentes à nossa atividade comercial.

**Entrevistadora: Disse-me que ela tinha ficado dentro daquele prazo para substituição de colaborador. O que levou a não mantê-la aqui? O que alegou para a referida substituição?**

P6: Houve uma... uma... uma... não adaptação por parte dela. Ela não se enquadrou, não se enquadrou aqui... Hummm... Portanto, cometia continuamente erros daqueles que nós consideramos que, ao fim de um determinado tempo, já começam a ser erros primários... e eram muitos os erros. Depois, andava muito atrás do prejuízo, a tentar resolver os problemas que ela própria tinha criado. Ela perdia imenso tempo com isto, baralhava completamente, baralhava as colegas e houve aqui um período de muita inadaptação... Ela não conseguiu, de alguma maneira, digamos, aprender o sistema informático. Não sei porquê, nem a que propósito. E depois, tinha atitudes menos corretas na forma de atendimento. Não tinha um atendimento que fosse correto, não tinha uma determinada postura em balcão... Não sei porquê, provavelmente pelo caso da sua atividade profissional... Nunca ninguém lhe ensinou, com toda a certeza como é que se está à frente do balcão, como é que se está à frente das pessoas. Não é para isso que são formadas... E ela não tinha isso. Foi chamada várias vezes à atenção sobre o comportamento a ter perante os utentes, como se comportar, como é que devia de agir.

**Entrevistadora: Em que sentido? Pode dar-me algum exemplo para perceber melhor?**

P6: Posso. Com toda a certeza. Para você perceber, nos momentos em que ela não tinha utentes, agarrava numa revista que está lá, que é para os utentes estarem a se entreter enquanto não chega a vez, e ela estava a ler. E para ela quase que seria a primeira prioridade em relação a um utente que lá chegava. Estava a ver a revista, depois 'sim, se faz favor...?' (fez uma 'careta') Era quase... um atendimento deste género... e a revista estava ali... depois puxava assim, pra o lado, como quem... como uma atitude... 'vieste pr'aqui me chatear e eu estava aqui tão bem a ler a revista'. E, claro, foi chamada à atenção mais do que uma vez, que não era para ler e... tinha a ousadia no balcão aqui em baixo... não sei se teve oportunidade de ver, tar em pé a ler a própria revista em cima do próprio balcão! Quer dizer, uma pessoa chega de repente, um utente chega de repente e dá de caras com uma pessoa que está a ler ali,

entretida, uma revista. Não se proíbe que se o faça, mas que se faça com as maiores das descrições e que ninguém perceba. Quando está lendo uma revista, quando chega alguém, esconde... mas não era isso que ela fazia. Ela deixava... E aquilo, pra ela, era como... se fosse... perfeitamente natural... Quase que não era natural era o utente chegar e interromper a leitura.

**Entrevistadora: Ela teve um tempo para, não só aprender o sistema informático, mas também a nível de alguns procedimentos internos da empresa, nomeadamente essa questão do atendimento ao público?**

P6: Eu sou altamente rigoroso no atendimento e sou... e exijo muito, por uma razão simples: tudo aquilo que nós aqui temos foi comprado, o que significa dizer que foi preciso ter dinheiro para o fazer. Dinheiro, esse, que não tem nome e qualquer pessoa está habilitada a o fazer. Compra, tem esta atividade. Ponto. Não há mais nada. A única diferença e a única mais-valia que nós temos e onde nos podemos diferenciar é no serviço, no recrutamento humano que nós temos aqui. Essa é a única diferença que, com dinheiro, seja ele qual for, não se compra. As pessoas aqui têm de ter um atendimento de referência, em que seja, notoriamente, diferente e que as pessoas e os utentes se sintam bem. Quer seja o atendimento pessoal, quer seja o atendimento telefónico. Têm de ter um atendimento de excelência. E é isso que vai fazer a diferença nesta atividade de negócio. Porque se eu tenho uma pessoa que é desagradável, não atrai utentes, quanto muito virá aquele utente uma vez, sai... porta fora, nunca mais cá volta. E cliente insatisfeito, da formação que eu tenho da banca, diz a sete pessoas que está insatisfeito. Cliente satisfeito diz, normalmente, a ninguém. Porque não é notícia. O normal é estar satisfeito. Quando está insatisfeito relata a sete pessoas, no mínimo, que está insatisfeito. E é isto que acontece. E, portanto, eu tenho uma grande preocupação em que o atendimento tem de ser de excelência. E elas estão formadas nesse sentido. No caso concreto desta candidata, não se consegui transmitir isto.

**Entrevistadora: É o primeiro caso de não adaptação?**

P6: Sim.

**Entrevistadora: Considera que a não adaptação não se deve à deficiência em si, mas às questões que me relatou...**

P6: Zero. De todo! A não adaptação foi de atitude, mais nada.

**Entrevistadora: O processo de aprendizagem diferiu do das restantes colaboradoras?**

P6: Exatamente igual. Nada. Zero, zero, zero!

**Entrevistadora: Dedicou o mesmo tempo de formação à candidata...?**

P6: Tudo, tudo, exatamente igual. E a disponibilidade... Aquela que a veio substituir fez exatamente a mesma formação e hoje em dia trabalha de excelência. Ok? Portanto, a formação que foi dada foi exatamente igual. E o nosso programa informático não é complexo. Elas, naquela função, têm de fazer só meia dúzia de coisas. Mas essa meia dúzia de coisas que ela fazia... normalmente errava e eram... erros constantes, permanentes. Em que se chamava a atenção, tanto eu como as colegas... dos procedimentos que ali havia... e eram erros constantes, sistemáticos.

**Entrevistadora: E depois de ser chamada à atenção, qual era a atitude dela?**

P6: 'Sim, tudo bem, vou corrigir, vou procurar, vou fazer melhor' e etc. e tal e mantinha-se... E depois continuávamos sempre com a mesma coisa 'Então, já foi explicado, já foi dito. Alguma dificuldade? Não, nenhuma dificuldade. Mas porque é que errou? Ah, não sei o quê que aconteceu...' E andávamos nisto. Portanto, erros contabilísticos, depois, tinham uma importância como você sabe... estar a sair um recibo em nome de uma outra pessoa, que a pessoa depois chega à Segurança Social e 'olhe, mas isto não é seu', volta para trás, temos de

cancelar aquele documento, voltar a fazer um novo documento. É um trabalho a duplicar, é custos que temos aqui, é o papel que vai para o lixo... Muitas coisas eram estes exemplos. Isto era desagradável para o utente, porque tinha que voltar atrás para pedir um novo documento. Contabilisticamente, isto afeta-nos tudo. Há retornos, há novos lançamentos, depois andamos para trás e para diante. Isto é um dos procedimentos... Uma das coisa que acontecia com alguma regularidade. Outra das regularidades era marcar consultas fora de tempo, marcar consultas em médicos que não eram corretos... Era preciso avisar os utentes que ou o médico não vinha, tinha alterado ou etc., etc., etc. Não era isso feito. Chegava aqui o médico que vinha para uma consulta que afinal não tinha consulta, ou vinha um utente para uma consulta do médico que afinal não era... não havia a consulta... Portanto... Eram coisas deste género. E não era exigido mais do que isto na função dela! Só isto!

**Entrevistadora: A quê que acha que se deveu estas situações?**

P6: Não sei... Não consigo compreender para uma pessoa que tirou uma licenciatura, não consigo. De todo... Foi uma surpresa enorme para nós, administradores, da parte da gerência, porque não estávamos a acreditar que era possível uma pessoa com aquela licenciatura e em quem tínhamos apostado tanto. Não acreditávamos que fosse possível.

**Entrevistadora: Creio que já me foi descrevendo como foi a experiência de tê-la empregado aqui. A nível de relacionamento interpessoal, como é que era?**

P6: Depois foi complicado... com as colegas. Na integração, no início, correu tudo bem, sem problemas. Isto é como no namoro, no início funciona sempre tudo muito bem. E as coisas foram funcionando... Quando se começou a haver uma união de facto, as coisas começaram já a complicar...

**Entrevistadora: Quando diz união de facto é quando se começa a perceber a falta de adaptação, a errar repetidamente...?**

P6: O errar é normal de quem trabalha. Só não erra quem não trabalha. Não é isso. Não é isso que tá em causa. Eu, na minha vida, errei muito e tou preparado para continuar a errar, porque é sinal que eu vou continuar a trabalhar. O que não é, depois, admissível, é: depois de chamarmos a atenção durante quatro, cinco, seis, dez vezes... Eu, as colegas que lá estavam com ela... Nada disto tem a ver com a deficiência, atenção. Portanto... Isto depois teve implicações no relacionamento com as colegas. De todo! Depois alguém tinha que andar atrás do prejuízo... e eram as colegas que depois apanhavam por simpatia, porque tinham já o seu trabalho e depois estavam a resolver os problemas que ela tinha feito, que ela tinha criado. E pra nós, problemas já nos chegam, aqueles que temos no dia-a-dia. Mais do que suficientes... E eram elas que tinham de resolver. Tinham que estar a anular aqueles recibos, depois encaravam-se de frente com os utentes que chegavam ali, que vinham para uma consulta que afinal não era naquele dia, era no dia seguinte. Depois eram elas que tinham que se estar a desculpar em nome da outra colega que não estava a dar a cara e etc., etc., etc. Eram coisas deste género. E quando ela estava a dar cara, depois era... Julgo que ela nunca admitiu propriamente, os erros que fez, porque quando chegava um utente que ela tinha dito que a consulta era no dia que ela estava a chegar e afinal era no dia seguinte, à mesma hora, ela depois dizia que a culpa não era dela, mas sim do utente que tinha ouvido mal. 'Isso não é um problema meu, isso foi a senhora que ouvia mal'. Portanto..., isto depois causa aqui um fricção. Somos pequenos, a gente depois começa a saber, os utentes queixavam-se aos médicos daquilo que tinha acontecido e os médicos queixavam-se à administração e depois era eu que tinha de gerir estas questões.

**Entrevistadora: Não ficaram, então, satisfeitos com o desempenho desta colaboradora?**

P6: De todo! Não serviu de exemplo.

**Entrevistadora: Aquando da entrevista, quais os aspetos que valorizou na candidata?**

P6: A entrevista decorreu perfeitamente normal. Depois, houve um fator que era a disponibilidade para trabalhar. Estava disposta a fazer tudo, ao ponto que nos constou que até para lavar carros ela estaria disponível. Portanto, ao chegar a este ponto, tão baixo, que era ter uma licenciada a lavar carros, achámos que se fosse para uma receção, estaria muito melhor do que a lavar carros e por consequência iria dar o seu melhor. Até que foi-lhe proporcionado se ela desempenhasse bem as suas funções e de acordo com a sua licenciatura, que podia encontrar nos quadros, a sua atividade. Nós não olhamos ao facto dela apresentar uma deficiência.

**Entrevistadora: Considera o emprego um fator de inclusão social para as PCDI?**

P6: Sim, é. O emprego é uma forma de não discriminação, de aceitação. Se o posto de trabalho em que estão a desenvolver a sua atividade é compatível com o seu grau de deficiência, acho que pode haver um enquadramento perfeito. Obviamente que não vai pedir a um invisual que sirva à mesa, porque não vai funcionar. De todo! Quer dizer... Mas pedir hoje a um invisual que faça, por exemplo, atendimento telefónico e há centrais telefónicas que são capazes de fazer isso... ou que desenvolva atividades no âmbito da informática, que eu já vi. Pode haver um enquadramento perfeito e uma integração perfeita. Sem problemas absolutamente nenhuns.

**Entrevistadora: A colaborada esteve aqui pouco tempo, mas... notou alguma diferença na qualidade de vida após a contratação?**

P6: Não consigo.

**Entrevistadora: Conhece as políticas de integração profissional da PCDI em vigor? Os apoios, os incentivos?**

P6. Não.

**Entrevistadora: Como é que concebe o papel do sistema educativo não só no desenvolvimento de formação teórica, mas também na integração no mercado de trabalho e no desenvolvimento de uma carreira? Qual considera ser o papel da escola?**

P6. Isso foge tudo ao meu âmbito... (risos) e à minha atividade profissional. Bom..., como cidadão, também faz parte do meu relacionamento de amizades em ter várias professoras do ensino especial. Ao longo da minha vida... acompanho e tenho amigas que são professoras do ensino especial. Aquilo que se faz hoje em dia nada tem a ver àquilo que acontecia há 30 anos. Portanto, eu recordo que o professor Eleutério de Aguiar foi das primeiras pessoas a fazer uma escola para pessoas com determinadas incapacidades. E esta escola que foi criada não deve ter muito tempo... deve ter uns 25 anos, mais, se calhar. Até então, não havia praticamente ninguém na escola. Na minha escola os alunos subiam pelas escadas, não havia elevador. Portanto, era de todo impossível, alguém de cadeira de rodas ter aulas. Hoje, não é isso que acontece. A maioria das escolas ou as escolas que eu conheço, todas têm elevador. Portanto, mesmo que seja só para usar para aqueles que têm cadeiras de rodas. A preocupação do ensino em acompanhamento de todas estas pessoas é de excelência, pelo menos aquilo que eu conheço aqui, na Região Autónoma da Madeira. É de excelência. Eu sei, por causa da minha filha, porque havia uma aluna que tinha algum atraso mental, que tinha uma professora em permanência para lhe acompanhar. Portanto, isto é qualquer coisa de extraordinário e é um esforço financeiro muito grande que o governo faz para a integração destas pessoas. Que nós, contribuintes todos, estamos a pagar. Por uma causa extremamente

nobre. Portanto, é visto duma forma completamente diferente daquela que víamos há 25 ou 30 anos.

**Entrevistadora: Considera, então, que o sistema educativo está de parabéns. A fazer o seu papel a nível da inclusão social através de um desenvolvimento de uma carreira. Como é que, então, face a essa sua perceção dessa realidade do sistema educativo, como é que... depois transpondo isso para estes dados que foram disponibilizados pelo Instituto de Emprego... Como é que neste ano e não considerando a parte estética, houve só uma empresa a empregar uma PCDI e em 2015, 6 empresas? Como é que nos deparamos com esta realidade? Não sabendo as percentagens, uma vez que não me foram disponibilizados os dados, mas de acordo com os dados disponíveis, existe uma disparidade na empregabilidade de PCDI e de pessoas sem DI. A quê que acha que se deve este cenário?**

P6: Ouça: ainda estamos a dar os primeiros passos nessa integração. Portanto, como eu lhe estou a dizer, nós estamos a olhar essas pessoas com outros olhos há uns 25, 30 anos a esta parte. Portanto, ainda somos uma criança em relação a outros países que acham que têm um enquadramento muito melhor. Mas, temos que começar, tínhamos de partir de algum tempo. No ditado português, mais vale tarde do que nunca, não é? E foi isso que aconteceu. Começou-se há 30 anos a fazer-se o enquadramento e eu acho que não é melhor porque o Estado devia dar mais exemplos do que aqueles que dá. Devia empregar mais pessoas do que aquilo que empregam e não é isso que acontece.

**Entrevistadora: Já existem medidas e incentivos para a integração no mercado de trabalho da PCDI. O que é necessário fazer mais para se conseguir uma efetiva integração destas pessoas no mercado de trabalho?**

P6: É preciso que não só o Estado faça esse papel de aceitar as pessoas e empregar, como também... e é esse trabalho de base que tem vindo a ser feito há 20 anos ou há 30 anos a esta parte, que é a integração na escola. As pessoas, os alunos que estão a sair com uma formação e com uma... uma... preparação mental para lidar com pessoas com essa capacidade, diferentes daquela que tinha no meu tempo. De certeza absoluta. Para muito melhor! Para muito melhor, não duvido disso! Porque, no meu tempo, não se via ninguém. Não havia quase cadeiras de rodas aí a circular, não havia deficientes a andar, eram poucos os cegos que víamos por aí, pela a rua e etc., etc., etc. Porque havia esse estigma.

**Entrevistadora: Onde é que acha que essas pessoas estavam?**

P6: Em casa, em casa. Enclausuradas. Era uma vergonha prá família, a família tinha vergonha de ter um filho com uma deficiência.

**Entrevistadora: Considera que era a família que tinha ou possivelmente era a sociedade que não estava preparada para acolhê-las...?**

P6: Era uma consequência. Era a sociedade que não estava, porque a sociedade olhava essas pessoas como sendo um coitadinho. E essas pessoas não gostam de ser tratadas como coitadinhos. E é sempre complicado. Eu tenho um amigo meu que tem um filho com uma deficiência profunda, muito profunda mesmo... um rapazito que já deve ter uns 16, 18 anos, talvez... e anda com um carrinho... tipo carrinho de bebé e que é quase uma atração quando ele anda, não é? Toda a gente olha e vê e comenta e etc., etc. A sociedade não está, de todo, preparada. Isso vai levar ainda muitas gerações, muitas gerações. Mas é preciso começar e ainda bem que o governo regional, que é aquilo que eu mais conheço, que aceitou e tem trabalhado nesse sentido de há 25 anos, 30 anos a esta parte.

**Entrevistadora: Como é que se posiciona face à possibilidade da sua empresa ser co-constructora do desenvolvimento de uma carreira, da integração profissional das PCDI? Revê-se no papel de co-contrutor, de coadjuvante à escola, um papel em paralelo ou complementar à escola?**

P6: Eu dei o exemplo daquela integração. Para nós não foi um problema tê-la nos nossos quadros. Ela adaptou-se perfeitamente. Não tenho nada contra. Para mim não é um obstáculo, um problema, ter uma pessoa com essa deficiência, desde que a função que tenha de desempenhar, a desempenhe. Óbvio que eu não posso empregar aqui um invisual, que é de todo impossível, não é? Também não vou empregar uma pessoa que se desloque em cadeira de rodas, porque é, de todo, impossível.

**Entrevistadora: Voltando à questão... existe então essa abertura para com o sistema educativo, no sentido de colaborar para uma sociedade mais justa, para uma sociedade mais inclusiva...?**

P6: Nós somos uma unidade de saúde... mal de nós se não fosse assim. Portanto, não podemos excluir ninguém, muito menos esses, que precisam de, se calhar, uma melhor atenção de saúde. Portanto, eles são também os nossos utentes. Estamos recetivos a colaborar com a escola. Perfeitamente. Não tenho nada contra. Desde que ele se adapte à função que temos para ele desempenhar, não temos nada contra.

**Entrevistadora: Uma empresa pode, à semelhança da escola, ser um espaço psico-educativo para uma pessoa?**

P6: Pode, pode, na forma como ela é enquadrada e é aceite no próprio seio da empresa... Sim, pode. Pode ser. A escola tem um papel fundamental na preparação daquela pessoa na sociedade. Preparação não só de dar competências profissionais, culturais e tudo isso...

**Entrevistadora: Só saber teórico?**

P6: É isso que a nossa escola dá, tirando as escolas profissionais.

**Entrevistadora: E a parte do saber-fazer?**

P6: Isso são as escolas profissionais.

**Entrevistadora: E as empresas, a seu ver, será que também podem dar esse contributo?**

P6: Podem, com certeza. Podem e devem! Acho que as empresas podem contribuir muito para esse enquadramento e não estou a ver, hoje em dia, alguma empresa se recusar a aceitar alguém, numa função que seja perfeitamente adaptável ao desempenho com essa pessoa ou com essa deficiência, digamos assim.

**Entrevistadora: Voltaria a contratar alguém com DI?**

P6: Não foi uma má experiência. Não foi por aí que pusemos um ponto final em alguém com uma menos valia do que ela. Não tem para nós qualquer tipo de problema.

**Entrevistadora: Considera importante a realização de trabalhos desta natureza?**

P6: Sem dúvida nenhuma! Acho que sim, acho que é excelente. Você agora tá-se a deparar com esses problemas de falta de apoio nos números e pode ser um despertar de consciências... um despertar... de que há necessidade de trabalhar estes números, de que isto seja uma realidade, porque é uma realidade. E as pessoas começam a ver isto com outros olhos. Mais uma vez, o Estado tem obrigação de olhar para isto... Acho extremamente importante, acho que você tá a despertar consciências e é fundamental que assim seja.

**Entrevistadora: Creio que é tudo. Não sei se quer deixar algum apelo, se quer fazer alguma pergunta, se gostava de ver esclarecida alguma questão...**

P6: Hummm... Não, de todo. Acho que respondi a tudo. De uma maneira ou de outra fui respondendo e fui enquadrando. Neste momento não me ocorre assim... nada... Se calhar, amanhã ou mais tarde, depois de deitar a cabeça na almofada, vai me surgir algumas perguntas ou algumas respostas que devia ter dado e que não dei e esqueci-me de dar. Neste momento não me ocorre nada de... Em jeito de finalizar, desejo-lhe os maiores sucessos e que leve o seu trabalho até ao fim e que tenha o maior sucesso e que tenha uma nota condizente com esse esforço todo. Que seja uma nota máxima. Esteja à-vontade para aquilo que precisar, tanto da minha pessoa, como administrador, como particular. Também acho que a empresa está disponível para aquilo que achar por bem e tudo o que achar por bem, disponha.

**Entrevistadora: Eu é que agradeço muito a sua colaboração.**