

Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência Mental: *perspectiva dos empregadores*

O emprego é central a qualquer sociedade, desempenhando um importante papel no comportamento humano e na própria organização social (Montano, 1997).

Segundo Fernandes (1997), o emprego afigura-se um aspecto de extrema importância para o reconhecimento social, pois consegue proporcionar condições sócio-económicas e psicológicas primordiais para a participação na sociedade.

De acordo com Sequeira, Maroco e Rodrigues(2006), o emprego representa uma das mais relevantes condições de base da inserção social.

A população com deficiência é um dos diversos grupos de potenciais excluídos do mercado de trabalho. Ainda segundo Sequeira et al. (2006), a sub participação das pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho é, de acordo com variadas análises, muito inferior ao peso do seu valor numérico da população.

É também verdade que, diferentes tipos e origens de deficiência são associados a diferentes classificações de empregabilidade (Sequeira et al., 2006). Segundo Combs et al. (1986, cit. Sequeira et al., 2006), os candidatos com deficiência física são preferidos em relação aos candidatos com deficiência mental.

A *Inserção Profissional*, no caso das pessoas com deficiência mental, apresenta-se com enorme grau de dificuldade. Segundo Martins (2001; in Sequeira, 2001), “ *a escassez de oportunidades profissionais para estas pessoas, num meio económica e tecnologicamente cada vez mais evoluído, assim como as dificuldades de ordem cognitiva a elas inerentes que impedem a habilidade e agilidade adaptativas tantas vezes requeridas, e a imaturidade sócio-emocional e vocacional que, normalmente, transportam, são factores que têm repercussões nesta tarefa de desenvolvimento, ficando, inúmeras vezes, parcialmente cumprida*”.

Apesar da existência de leis que estimulam monetária e materialmente os empregadores a contratarem pessoas com deficiência, estas não se têm afigurado como suficientes para ultrapassar os obstáculos ao emprego das pessoas com deficiência mental, por motivos de diversa ordem.

Independentemente dos inúmeros obstáculos que condicionam o acesso ao emprego das pessoas com deficiência mental, a verdade é que, num estudo realizado por Martins (2001)

verifica-se que 60% das entidades empregadoras inquiridas, as quais tiveram ao seu serviço trabalhadores com deficiência mental, têm intenções em aceitar novos trabalhadores com esta tipologia de deficiência.

A que se deve essa intenção por parte das entidades empregadoras? A que se deve o sucesso da inserção profissional desses trabalhadores? Quais os factores que são valorizados pelas entidades empregadoras como fundamentais à inserção profissional de pessoas com deficiência mental?

Face ao exposto, surge uma questão central, a qual se encontrou na génese deste estudo. Assim, o nosso *problema de investigação* é traduzido do seguinte modo:

“Quais os factores subjacentes ao sucesso da inserção profissional de pessoas com deficiência mental na perspectiva das entidades empregadoras?”.

Neste estudo considerámos adequado a utilização de um desenho observacional-descriptivo-transversal, na medida em que o investigador não intervém, apenas desenvolve procedimentos para descrever os factos; visto que fornece informação acerca dos participantes em estudo, não sendo estes considerados como um grupo representativo da população, face ao número reduzido de participantes; e os dados são recolhidos num único momento (Ribeiro, 1999). Como metodologia considerámos pertinente a descritiva na medida em que, segundo Sequeira (2005), este tipo de estudo permite uma caracterização precisa das variáveis envolvidas num determinado fenómeno ou acontecimento e pode, eventualmente, sugerir eventuais relações entre elas, sem pretender determinar uma relação causal.

Considera-se como variável principal deste estudo, os factores de sucesso na inserção profissional de pessoas com deficiência mental, estando o seu conteúdo relacionado com a análise das percepções das entidades empregadoras relativamente ao(s): motivos da aceitação e permanência, ou não, das entidades empregadoras de trabalhadores com deficiência mental na sua empresa; responsáveis pelo contacto com as entidades empregadoras que antecedeu a aceitação de trabalhadores com deficiência mental na sua empresa; tipo de vínculo que os trabalhadores com deficiência mental têm com a empresa; tipo de tarefas desempenhadas pelos trabalhadores com deficiência mental, na perspectiva das entidades empregadoras, quanto ao grau de repetição, autonomia, precisão e relações interpessoais; desempenho dos trabalhadores com deficiência mental; consequências do desempenho dos trabalhadores com deficiência mental; intenções de aceitação de novos trabalhadores com deficiência mental na empresa; factores de uma boa inserção profissional de pessoas com deficiência mental.

Outras variáveis presentes neste estudo são, nomeadamente, o estatuto do inquirido na empresa; as habilitações académicas dos inquiridos; tipo de equipamento que possui a empresa; a qualificação dos profissionais da empresa; o número de trabalhadores com deficiência mental na empresa; a idade e género dos trabalhadores com deficiência mental; a existência, ou não, de formação profissional dos trabalhadores com deficiência mental; e o tempo de permanência na empresa dos trabalhadores com deficiência mental.

Tendo, assim, por objectivo a identificação dos factores subjacentes ao sucesso da inserção profissional de pessoas com deficiência mental na perspectiva das entidades empregadoras, foram seleccionadas 6 empresas, nas quais estão, ou estiveram, pessoas com deficiência mental inseridas profissionalmente. Deste modo, os participantes deste estudo são 6 entidades empregadoras que têm, ou tiveram, pessoas com deficiência mental ao seu serviço.

Como técnica de recolha de dados para este estudo, utilizou-se um questionário, de 1 pergunta aberta e 20 fechadas, por se afigurar de fácil administração e por não ser necessária a presença do investigador, facilitando, assim, a sua aplicação. Este questionário permitiu analisar dados relativos à caracterização dos participantes e empresas (quanto ao estatuto dos inquiridos na empresa, habilitações académicas, localização geográfica da empresa, tipo de actividade desenvolvida na empresa, número e qualificação dos trabalhadores da empresa, tipo de equipamento, caracterização numérica dos trabalhadores com deficiência mental da empresa) e factores promotores à inserção profissional de pessoas com deficiência mental (o conteúdo está relacionado com a análise das percepções das entidades empregadoras acerca da razão da aceitação de trabalhadores com deficiência mental na empresa, avaliação do desempenho dos mesmos e consequências, intenções de aceitação de novos trabalhadores com esta condição, sugestões facilitadoras da aceitação e percepção de factores importantes à inserção profissional).

O questionário aplicado é de um questionário construído por Maria Amélia Dias Martins, o qual foi utilizado na sua Dissertação de Mestrado, apresentada à Faculdade de Motricidade Humana da Universidade Técnica de Lisboa, subordinada ao tema “Deficiência Mental e Desempenho Profissional - A Importância dos Aspectos Sócio-Relacionais na Transição de Jovens com Deficiência Mental para a Vida Activa”, em 1999, visto este responder às questões de investigação deste estudo. A utilização deste instrumento neste estudo foi, naturalmente, consentida pela autora.

Relativamente ao estatuto dos inquiridos na empresa, verificou-se que 1 participante é o proprietário da empresa/entidade patronal e 5 participantes são um seu representante.

No que concerne às habilitações académicas dos inquiridos, estes apresentam habilitações variadas, nomeadamente, P2 tem habilitações ao nível do 1º ciclo; P1, P3, P4 e P6 têm habilitações ao nível do Ensino Secundário; e P5 tem habilitações ao nível do Ensino Superior. Verifica-se que são as entidades empregadoras com habilitações académicas ao nível do ensino secundário que mais contratam pessoas com deficiência mental.

De acordo com a Recomendação das Comunidade Europeias relativa à Classificação das Empresas por número de trabalhadores, as empresas estão distribuídas por 3 das 4 categorias: 2 são classificadas como Micro Empresas (P1 e P5); 3 como Pequenas Empresas (P2, P3 e P4); e 1 como Médias Empresas (P6). Tal facto, suscita que as pessoas com deficiência mental terão uma maior probabilidade de acesso a um emprego numa empresa com um número de trabalhadores mais reduzidos, ao invés de empresas com um elevado número de trabalhadores.

De acordo com os dados, 4 das empresas possuem equipamento que necessita cuidado especial (P1, P3,P4 e P6) na sua utilização e 2 não possui esse tipo de equipamento (P2 e P5).

De acordo com a Classificação de Níveis Ocupacionais publicada em D.R. – Despacho Normativo 485/94 de 28 de Junho, que classifica os níveis de formação e qualificação profissional de acordo com a formação académica e profissional (Martins, 2001), os inquiridos, excepto P1, referem maioritariamente que o tipo de profissionais necessários para o funcionamento das empresas serem classificados como Semiqualeificados, isto é, profissionais que desempenham funções pouco complexas. Na medida em que a população com deficiência mental apresenta dificuldades ao nível cognitivo, o seu acesso a um emprego numa empresa que desenvolva a sua actividade em sectores que exijam mais dos profissionais a um nível prático ao invés de um nível intelectual afigurar-se-á com maior facilidade. Tal facto, também se reflecte no tipo de equipamento utilizados nestas empresas, ou seja, leva-nos a considerar que exige o trabalho com equipamento, isto é mais manual.

Das 6 Entidades Empregadoras inquiridas nenhuma teve, até ao momento, mais de 2 trabalhadores com deficiência mental. Tal facto poderá estar relacionado com o desconhecimento da problemática da deficiência mental por parte das entidades empregadoras, pelas atitudes negativas associadas ao desempenho dos mesmos, assim como, aos apoios financeiros concedidos às empresas pela contratação de trabalhadores com deficiência não serem suficientemente apelativos às mesmas, tal como referem Baliza (1996) e Martins (2001).

Dois dos trabalhadores referidos pelas Entidades Empregadoras têm Formação Profissional (P4), enquanto 6 não possuem essa formação (P1,P2,P3,P5 e P6). Apesar de conhecermos os benefícios da Formação Profissional na futura inserção em mercado aberto

das pessoas com deficiência mental não, podemos com base nos resultados obtidos, estabelecer uma relação entre a formação profissional e o sucesso na inserção profissional de pessoas com deficiência mental.

Relativamente aos trabalhadores com deficiência mental, nomeadamente no que concerne à idade e género, verifica-se uma média de 29 anos e uma predominância do sexo masculino (5 de 8 trabalhadores). Os dados realçam a problemática da inserção profissional desta população em idades de transição para a vida activa, isto é, dos jovens adultos, tal como refere Martins (2001) assim como, a dupla discriminação de que as mulheres com deficiência são vítimas, isto é, pela deficiência que transportam e pelo facto de ser mulher, o que não vai de encontro com o que refere Levy et al.(1993; cit. Baliza, 1996), isto é, de que as atitudes são mais favoráveis ao emprego de mulheres com deficiência mental do que ao de homens com a mesma deficiência;

Relativamente ao tempo de permanência na empresa verifica-se uma oscilação entre os 6 meses e os 5 anos. Apenas um dos trabalhadores já não se encontra na empresa.

Relativamente às Razões de Aceitação de trabalhadores com deficiência mental na empresa, de acordo com os dados, 5 das Entidades Empregadoras (P2,P3, P4, P5 e P6) evocam motivos morais para a aceitação de trabalhadores com deficiência mental na empresa e 1 evoca motivos profissionais, ligados à dificuldade de recrutamento de trabalhadores sem deficiência para determinados postos de trabalho. Podemos, também, assim considerar que um elevado número de pessoas com deficiência deparam-se com obstáculos relativos à sua progressão de carreira, na medida em que estes acedem a empregos que não são desejados pelas pessoas sem deficiência. Entre os inquiridos que referem os motivos morais (5), 2 destes evocam a solidariedade, 1 a obrigação social de contribuir para a integração social de pessoas com deficiência mental, 1 o conhecimento pessoal e 1 salienta que todos temos os mesmos direitos. Nenhum dos inquiridos evoca motivos económicos para a aceitação de trabalhadores com deficiência mental na empresa, o que nos leva a considerar que os inquiridos desconhecem os incentivos técnico-financeiros existentes para as empresas na contratação de trabalhadores com deficiência ou, por outro lado os motivos de ordem moral têm, para estas, um maior peso na aceitação destes trabalhadores. Face ao exposto, a verdade é que a aceitação de trabalhadores com deficiência mental nas empresas por motivos morais se afigura um factor que favorece a inserção profissional desta população. Deste modo, deveremos, apostar numa estratégia de sensibilização dos empregadores para a inserção profissional de pessoas com deficiência mental, surgindo, assim, uma oportunidade de demonstrarem as suas competências enquanto profissionais e desmistificar algumas ideias erróneas face ao desempenho destes trabalhadores.

No que concerne à forma de contacto que antecedeu a aceitação, 4 dos inquiridos foram contactados por técnicos ou serviços (2 por um serviço público da comunidade - P4 e P5; e 2 por uma Instituição ligada à Reabilitação – P2, P3) e 2 por um familiar ou amigos (P1). Verifica-se que grande parte dos responsáveis pelo contacto são técnicos e serviços ligados à reabilitação ou a serviços públicos da comunidade. Aqui se verifica a pertinência do papel dos técnicos enquanto agentes facilitadores no processo de inserção profissional destas pessoas, tal como referem Costa e Loura (1997; cit. Martins, 2001).

Relativamente ao Vínculo dos trabalhadores com deficiência mental à Empresa, observa-se que todos os sujeitos têm vínculo com as Empresas. 3 dos sujeitos têm Contracto de Trabalho a Termo Certo por 6 meses (P2, P4 e P6), 3 têm Contracto de Trabalho Sem Termo (P1 e P3) e 1 têm Contracto de Trabalho a Termo Certo por 1 ano (P5).

No que concerne ao Tipo de Tarefa desempenhada pelos trabalhadores com deficiência mental, e de acordo com as respostas dadas, as Entidades Empregadoras classificaram as tarefas desempenhadas pelos sujeitos quanto ao grau de Repetição, Autonomia, Precisão na Tarefa e às Relações Interpessoais que se estabelecem no posto de trabalho. De acordo com os dados, 4 das Entidades Empregadoras consideram que as tarefas desempenhadas pelos trabalhadores com deficiência mental não são repetitivas (P2, P4, P5) e 2 (P1 e P2) consideram-nas repetitivas. Quanto ao grau de autonomia, 5 dos inquiridos consideram as tarefas desempenhadas pelos trabalhadores como tarefas não dependentes (P1, P2, P3, P5 e P6) e 1 (P4) considera-as como tarefas dependentes. Relativamente ao grau de precisão da tarefa, 4 dos inquiridos consideram as tarefas desempenhadas pelos trabalhadores com deficiência mental como tarefas com precisão (P1, P2, P4 e P6) e 3 como tarefas sem precisão (P3 e P5). Quanto às relações estabelecidas no posto de trabalho, 4 (P1, P3, P4 e P5) dos inquiridos consideram as tarefas desempenhadas pelos trabalhadores com deficiência mental como não isoladas e 2 como tarefas isoladas (P2 e P6). Estes dados realçam que o tipo de tarefas desenvolvidas pelos trabalhadores com deficiência mental não têm que ser necessariamente repetitivas para que este tenha a capacidade de as executar, como por vezes se percebe; que são autónomos na execução das suas tarefas, sem necessitar constantemente de supervisão; que têm capacidade para executar uma tarefa com precisão, e não o contrário como por vezes se percebe, e que têm competências para trabalhar em grupo.

Relativamente à percepção das entidades empregadoras face ao desempenho dos trabalhadores com deficiência mental, todos os participantes percebem o seu desempenho como positivo. De acordo com a classificação efectuada (Positiva ou Negativa),

foi-lhes pedido que especificassem Benefícios ou Prejuízos associados a esse desempenho. Na medida em que foi cometido um erro, por parte do investigador na aplicação de 3 instrumentos (erro na questão 17), será aqui, apenas, feita referência aos dados obtidos pelos instrumentos aplicados aos restantes participante (3). Entre os inquiridos que percebem o desempenho positivo, referem como benefícios para a Empresa associado a esse desempenho o aumento da qualidade das relações laborais (1 - P6)), o aumento da produção da Empresa (1 - P1), e a humildade (1 - P5) (enquadramos esta última na categoria aumento das relações laborais). Relativamente a benefícios económicos e de tempo não foram feitas quaisquer referência pelos inquiridos. É, também, de salientar que, as entidades empregadoras ao experienciarem essa aceitação, consideram que trouxeram benefícios económicos e interpessoais, ou seja, evocam motivos opostos à sua aceitação.

Quanto às Consequências inerentes à Percepção das Entidades Empregadora do Desempenho dos trabalhadores com deficiência mental, de acordo com os dados, 4 dos trabalhadores com deficiência mental, como consequência da percepção do seu desempenho, passou a Contracto de Trabalho Sem Termo (P1, P3 e P6), 3 Renovou o Contracto (P4 e P5) e 1 Despediu-se (P2). Exceptuando o último caso, constata-se que as entidades empregadoras reforçam o vínculo do trabalhador à empresa na medida em que percebem o desempenho destes como positivo, ou seja, consideram que manter estes trabalhadores na empresa uma mais valia para a mesma. O estudo não nos fornece dados que clarifiquem este despedimento por parte do trabalhador, contudo, não nos podemos esquecer que o iniciar uma actividade profissional pode gerar muitas ansiedades no trabalhador, e, deste modo, será pertinente um acompanhamento efectivo por parte dos técnicos enquanto “objecto” contentor destas ansiedades.

De acordo com os dados, nenhuma das Entidades Empregadoras tem intenções de recusar, futuramente, novos trabalhadores com deficiência mental. 4 dos inquiridos têm algumas dúvidas relativas à aceitação de novos trabalhadores com deficiência mental, fazendo-as depender do caso (do trabalhador a aceitar) (P1,P3, P4 e P5), e 2 têm intenções em aceitar novos trabalhadores com deficiência mental, afirmando 1 destes últimos que a sociedade tem obrigação de ajudar (P2) e o outro considerar que os trabalhadores com deficiência mental são capazes e demonstra estar pronto para colaborar (P6). Estes resultados são um pouco ambivalentes, na medida em que os empregadores perceberam o desempenho dos trabalhadores com deficiência mental como positivo. Este estudo não revela mais dados que remetam para estas dúvidas das entidades empregadoras. Contudo, 2 dos participantes têm intenções em aceitar novos trabalhadores com deficiência mental, o que nos leva a considerar

que o contacto directo com esses trabalhadores permitiu alterar as suas expectativas pessoais, reduzindo a relutância na sua contratação e passando a considerar a competência profissional como razão válida à aceitação de trabalhadores com deficiência mental, indo de encontro com Costa e Loura (1997; cit. Martins, 2001), isto é, que “*a mudança de mentalidade faz-se através da multiplicação de experiências de sucesso*”.

Relativamente aos factores considerados, pelos empregadores, essenciais à inserção profissional de pessoas com deficiência mental, nomeadamente no que concerne à categoria Respeitar Regras, 67% dos itens são considerados como muito importantes e 33% como pouco importantes.

No que concerne à categoria Relacionamento Interpessoal, 67% são considerados como pouco importantes e 33% considerados como muito importantes para a inserção profissional de pessoas com deficiência mental.

Na categoria Motivação, todos os inquiridos a consideram muito importante para a inserção profissional de pessoas com deficiência mental.

Relativamente à categoria Autonomia, os inquiridos a consideram pouco importante para a inserção profissional de pessoas com deficiência mental.

Relativamente à categoria Adaptabilidade Psicológica, 67% são considerados como pouco importantes e 33% como muito importantes para a inserção profissional de pessoas com deficiência mental.

A categoria Desempenho Profissional, 75% são considerados muito importantes e 25% pouco importantes para a inserção profissional de pessoas com deficiência mental.

No que concerne à categoria Competência Sócio-Profissional, 60% são considerados muito importantes e os 40% pouco importantes para a inserção profissional de pessoas com deficiência mental.

Nenhuma das categorias foi considerada sem importância pelos inquiridos.

Os itens mais valorizados pelos empregadores para uma efectiva inserção profissional de pessoas com deficiência mental (em que se obteve os scores mais elevados), são os relacionados com as categorias Respeitar Regras, Motivação, Desempenho Profissional e Competência Sócio-Profissional, as quais remetem para a capacidade para o cumprimento de horários de trabalho; ser assíduo; a capacidade para aceitar as normas de segurança; o respeitar as regras estabelecidas pela empresa; o colaborar com os colegas; motivação para o trabalho; a capacidade para separar o trabalho de outros aspectos da sua vida; um ritmo de trabalho aceitável relativamente aos índices das empresas; a disponibilidade de horários de trabalho; ter perfeição no trabalho com executa; a capacidade para compreender e executar instruções;

capacidade para se adaptar a novas tarefas; e ter a noção da responsabilidade face aos prazos de entrega dos produtos da empresa. Estes são factores que na nossa perspectiva deveriam ser potenciados pelos técnicos que incidem a sua prática na reabilitação e inserção social e profissional de pessoas com deficiência mental, nomeadamente ao longo do processo formação/emprego, na medida em que acreditamos, tal como Rodrigues e Cação (1993; cit. Martins, 2001) que *“entre pessoas com Deficiência Mental, a Formação Profissional e o Emprego não devem ser equacionados separadamente, mas como duas faces de um mesmo processo”*.

Contudo, apesar das categorias Relacionamento Interpessoal, Autonomia e Adaptabilidade Psicológica como factores pouco importantes para a inserção profissional de pessoa com deficiência mental, não devem ser ignoradas de todo, na medida em que contribuem para o desempenho global dos trabalhadores com deficiência mental.

Por fim, na última questão, a qual remete para soluções tendentes à melhoria do mercado de emprego aberto para pessoas com deficiência mental, não obtivemos nenhum resultado para análise. Podemos, assim, pensar que as entidades empregadoras assumem, em certa medida, uma postura passiva face às questões do emprego das pessoas com deficiência mental.

De um modo muito sucinto, foram, neste estudo, identificados como factores subjacentes ao sucesso da inserção profissional de pessoas com deficiência mental, a sua inserção em micro e pequenas empresas; a intervenção dos técnicos que incidem a sua prática na inserção social e profissional de pessoas com deficiência, nomeadamente no que concerne aos contactos que estabelece com as empresas, no sentido de as sensibilizar para essa inserção; a evocação, por parte dos empregadores, de motivos morais na aceitação de trabalhadores com deficiência mental; a aquisição de competências, pelas pessoas com deficiência mental, que remetam para o respeitar regras, ter motivação para o trabalho, ter um bom desempenho profissional e competência sócio-profissional.

Este estudo apresenta, naturalmente, algumas limitações, nomeadamente no que se refere ao número reduzido de participantes, estando muito longe de ser uma amostra representativa da população; à percepção da Entidades Empregadoras relativamente ao desempenho dos trabalhadores com deficiência mental, pois o grau de exigência para com estes trabalhadores poderá não ser o mesmo entre os inquiridos deste estudo; à classificação do tipo de tarefas desempenhadas pelos trabalhadores com deficiência mental, pois essa classificação está dependente da percepção dos inquiridos face às mesmas; aos factores valorizados pelas entidades empregadoras na inserção profissional de pessoas com deficiência mental, na medida

em que o que é considerado como um factor muito importante para um participante deste estudo poderá não ser para outro.

Para finalizar, tal como refere Martins (2001), o acesso ao trabalho, de pessoas com deficiência mental, exige a necessidade de criar condições que possibilitem o equilíbrio entre as necessidades (e satisfação) do mercado de trabalho e a concretização do projecto profissional das pessoas com deficiência mental. Deste modo, sugere-se que a investigação se venha a debruçar em estudos acerca da Formação Profissional para as pessoas com deficiência mental e as Necessidades Reais do mercado de trabalho português.

Eu, Ana Carina Silva, venho por este meio consentir a publicação deste artigo na rubrica
“ESTUDOS”, no sítio www.oed.com.pt.