



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

**Significados de Trabalho em Pessoas com Dificuldades
Intelectuais e Desenvolvimentais:
emprego protegido vs emprego normal**

Laura Margarida Alvelos Pimpão

Tese de Doutoramento em Psicologia
(especialidade em Psicologia Clínica)

Trabalho efetuado sob a orientação de: Professor Doutor Paulo
Cardoso

2015

Significados de Trabalho em Pessoas com Dificuldades Intelectuais e Desenvolvimentais: emprego protegido vs emprego normal

“Declaração de autoria de trabalho”

“Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.”



“Copyright”

Em nome de Laura Margarida Alvelos Pimpão, “A Universidade do Algarve tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicitar este trabalho através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.”

À Minha filha Beatriz e ao meu marido Helder pelo amor, compreensão e apoio incondicional em todos os momentos; por terem acreditado e me ajudarem a acreditar, especialmente, nas incertezas próprias do trilhar de novos desafios.

Aos meus pais José e Deolinda, que além do amor e apoio absoluto, dignamente me transmitiram o significado e importância do trabalho e me mostraram o valor da família e o caminho da honestidade e perseverança.

Agradecimentos

Esta Tese de Doutoramento foi uma extensa viagem, feita de significações e resignificações, ganhos e frustrações que foram povoando um caminho por vezes sinuoso e solitário. Por tudo isso, a sua concretização não teria sido possível sem a imensurável ajuda de muitas pessoas, às quais agradeço o apoio dado.

Em primeiro lugar, ao Prof. Doutor Paulo Cardoso, da Universidade de Psicologia de Évora, que acreditou em mim e aceitou o desafio em orientar a investigação. Pela sua total disponibilidade, empenho, seriedade, apoio, reforço, acompanhamento e compreensão desde o primeiro momento, bem como, pela capacidade crítica e imenso saber com que orientou a investigação. Os meus sinceros agradecimentos.

Aos professores convidados a arguirem a tese de doutoramento, por terem aceitado o convite e assim contribuírem para a discussão e validação do momento.

À Universidade de Évora e respetivos Professores e colegas do curso, bem como, à Universidade de Faro, pela anuência do pedido de transferência de matrícula, acolhendo-me como aluna da instituição.

Ao Centro de Educação para o Cidadão com Deficiência (C.E.C.D. Mira Sintra), na pessoa da Presidente da Direção, Professora Cármen Duarte e da Diretora Geral, Dra. Carina Conduto, por toda a disponibilidade, flexibilidade e voto de confiança.

À Diretora Executiva do Centro de Emprego Protegido (CEP) do C.E.C.D. Mira Sintra, Dra. Marta Ferreira e à Diretora Executiva do Serviço de Apoio Domiciliário (SAD), Dra. Maria La Salete Costa, pela cumplicidade, compreensão, ajuda, apoio e reforço incondicional; dois “ombros amigos” que tanto estiveram presentes e me acompanharam em alguns dos momentos mais difíceis. É com profundo carinho e gratidão que lhes dirijo este agradecimento.

À Diretora Executiva do Centro de Formação Profissional (CFP) do C.E.C.D. Mira Sintra, Dra. Assunção Santos, pela disponibilidade demonstrada na recolha de dados, bem como, na disponibilização de ajuda e colaboração da equipa do CFP. Um especial agradecimento à Dra. Patrícia Madeira por toda a ajuda técnica, disponibilidade e pela atitude imensamente colaborante.

Ao Dr. Rogério Cação, Presidente da CERCIPENICHE e Vice-Presidente da Direção da FENACERCI e ao Dr. Leonardo Conceição, Diretor de Serviços de Promoção do Emprego do IEFP, pela disponibilização de dados sobre a prevalência da DID em Portugal; ao Dr. Miguel Mata, Diretor da Quinta Essência, pela

disponibilização de contactos para a recolha da amostra e ao Engenheiro Nuno Oliveira da empresa Parques Sintra, pela autorização na realização de entrevistas no espaço da empresa. Ao Cabo A – Gomes Grave, pela ajuda valiosa e decisiva na resolução das rasteiras informáticas que foram acontecendo ao longo do processo e à Primeiro marinheiro C – Oliveira Reis pela simpática ajuda na impressão nos CDs.

À equipa do CEP do CECD Mira Sintra, por existirem, me acolherem e me fazerem sentir importante no trabalho de equipa. Pela compreensão demonstrada neste período de ausência e por me lembrarem todos os dias que esta jornada faz todo o sentido e toda a diferença. Ao Dr. Edgar Costa pela ajuda e forma responsável como pôs o seu saber ao serviço das pessoas com DID e assim me permitiu este tempo de ausência no trabalho com a consciência plena que o legado estava bem entregue.

De uma forma geral, aos meus colegas e amigos do CECD Mira Sintra que entre palavras de reconforto, partilhas e ajudas pontuais, foram também povoando este caminho e contribuindo para levar a missão a bom porto. Um especial agradecimento à Ana Rodrigues, à Andreia Ferreira, ao Renato Miguel, à Andreia Montes, à Cristina Andrade, à Cristina Caldeira e à Susana Viana. Também ao Jorge Santos que acompanhou este projecto desde o início e tanta força me transmitiu para o concretizar. Lamentando com saudade, que não o possa ter visto concluído, aqui lhe dirijo o meu agradecimento. Agradeço igualmente ao Luís Santos pelas conversas e debates, pela partilha de material e ajuda sempre pronta, bem como, por me ter apresentado o Professor Doutor Pedro Morato, a quem estendo o meu agradecimento, pela disponibilidade e partilha dos seus artigos sobre DID.

Também aos meus amigos Mariana, Rosa e Francisco Coelho, pela amizade, apoio e acolhimento. À Ana Furtado e Cláudia Santa Cruz, parceiras na psicologia e na vida, por toda a ajuda, pelo apoio incondicional, pela presença e por serem quem são na minha vida. Agradeço em particular à Ana por se ter disponibilizado para ser a segunda auditora na metodologia CQR e à Cláudia, pela paciente leitura e revisão da tese. À Joana Rosa pela ajuda na tradução e pela presença forte, constante e contentora mesmo na distância. À Conceição Teixeira pelo exemplo, pela amizade, pela força e pelo apoio incondicional. Ao Pedro Moura que nas linhas sinuosas da vida reescreveu o significado da amizade e foi presença e referência determinante nesta reta final do trabalho.

À minha família, em especial, à minha filha, aos meus pais, ao meu irmão e à minha prima, aos meus sogros e aos meus cunhados/as. A todos muito obrigada por me terem apoiado, e me incentivarem e terem compreendido este percurso mais solitário.

Não conseguindo aqui enunciar todos os simpáticos contributos, agradeço a todos os que nas suas mais variadas expressões contribuíram para a concretização deste trabalho. Um especial agradecimento a todas as pessoas com DID que me têm ajudado a crescer como pessoa e profissional e têm tornado possível o meu entendimento sobre o *ser* e o *sentir*. Em especial, muito obrigada aos participantes do estudo.

Deixo o último agradecimento ao meu marido e companheiro, pelo amor, ajuda, cumplicidade, confiança e presença e, por juntos, termos vindo a construir a base afetiva e emocional para que a nossa filha cresça saudável e com referências e significações positivas.

Resumo

O principal objetivo desta pesquisa foi estudar o significado do trabalho e relações sociais pessoais de pessoas com Dificuldades Intelectuais e Desenvolvimentais (DID). Consideraram-se diferenças de resultados em função das variáveis demográficas género e tipologia de emprego (emprego protegido e emprego normal). Foram entrevistados 40 participantes integrados em regime de emprego protegido e em regime de emprego normal. As respostas a entrevistas semiestruturadas foram analisadas usando a Consensual Qualitative Research (Hill, Thompson, & Williams, 1997). Os resultados evidenciaram oito domínios referentes ao significado do trabalho na vida das pessoas com DID: (1) Conceções de trabalho; (2) Razões para trabalhar; (3) O que aprendeu com a família sobre trabalho; (4) Satisfação face ao trabalho; (5) Insatisfação face ao trabalho; (6) Barreiras da carreira; (7) Apoios da carreira; (8) Planos de carreira. Sobressaem igualmente quatro domínios relativos às relações pessoais das pessoas com DID: (1) Relações pessoais e trabalho; (2) Relações pessoais e família; (3) Relações Pessoais no geral; (4) Convívio nos tempos livres.

Os resultados revelaram que, tipicamente, as pessoas com DID salientam o conceito e importância do trabalho associado ao facto deste promover autonomia, independência, subsistência do próprio e da família, autonomia financeira, sentimento de utilidade, bem-estar, ocupação e rotina (Resultado), traduzindo as aprendizagens que fizeram com os seus familiares significativos. À semelhança das pessoas em geral, o estudo reenvia para a centralidade do trabalho na pessoa com DID, que decorre do facto do trabalho facilitar a autodeterminação, cumprindo igualmente necessidades de sobrevivência. Já os resultados do estudo das relações sociais pessoais salientam a importância do trabalho enquanto contexto de promoção da inclusão social. Os relacionamentos e o convívio estabelecidos com os colegas de trabalho contribuem para combater o isolamento social e promover sentimento de pertença, sendo a única oportunidade de

interação social para algumas destas pessoas. Em ambos os estudos não se observam diferenças relevantes de género e de tipologia de emprego.

Palavras-chave: Significado do trabalho, Relações sociais pessoais, Dificuldades Intelectuais e Desenvolvimentais, Diferenças de tipologia de emprego, Diferenças de género.

Abstract

The main goal of my research was to study the meaning of work and social relationships to people with Intellectual and Developmental Disabilities (IDD). I have taken into account differences in results according to the demographic variables gender and employment type (protected employment and normal employment). I have interviewed 40 participants who are integrated in protected employment and normal employment. The answers to my semi-structured interviews were analysed using the Consensual Qualitative Research (Hill, Thompson & Williams, 1997). The results highlight eight significant areas of meaning to people with IDD: (1) Definitions of work; (2) Reasons to work; (3) What they have learned with their family regarding work; (4) Work satisfaction; (5) Work dissatisfaction; (6) Career barriers; (7) Career supports; (8) Career plans. Of equal note are four areas pertaining to personal relationships of people with IDD: (1) Personal and work relationships; (2) Personal and family relationships; (3) Personal relationships in general; (4) Socialising in their spare time.

Results show that typically people with IDD emphasize the concept and meaning of work as a promoter of autonomy, independence, one's own and one's family's subsistence, financial autonomy, feeling useful, wellbeing, occupation and routine (Result), translating what they have learned with their significant relatives. As with people in other groups, this study shows work is essential to people with IDD for contributing to self-determination as well as fulfilling subsistence needs. The results of the social relationships study also highlight the importance of work as a promoter of social inclusion. The relationships and interactions established with colleagues help fight social isolation and promote a feeling of belonging, constituting for some of these people the only opportunity for social engagement. Neither study has shown relevant differences in gender and employment type.

Keywords: Meaning of work, Social relations, Personal relationships, Intellectual and Developmental Disabilities, Differences in employment type, Differences in gender.

Índice Geral

Dedicatória	5
Agradecimentos	7
Resumo	9
Abstract	11
Índice Geral	13
Introdução	17
Parte I - Enquadramento Teórico	25
Capítulo I – A pessoa com dificuldades intelectuais e desenvolvimentais (DID)	27
Enquadramento histórico do conceito dificuldades intelectuais e desenvolvimentais	27
Modelos de “deficiência”	33
DID na perspectiva biopsicossocial	38
Fatores etiológicos da DID	41
Capítulo II – O significado do trabalho em pessoas com DID	45
Conceito de trabalho	45
A importância do trabalho na vida das pessoas: uma perspectiva psicológica	46
Diferenças de género nos significados de trabalho	50
A importância do trabalho nas pessoas com DID	52
Influência da família na construção de significados de trabalho	56
Capítulo III – Inclusão profissional das pessoas com DID	59
Quadro social e prevalência da DID	59
Modelos de intervenção	62
Evolução das medidas de intervenção em Portugal	66
Emprego apoiado vs emprego protegido na realidade portuguesa	69
Barreiras no acesso e manutenção do trabalho das pessoas com DID	71
Fatores de sucesso no acesso e manutenção do trabalho das pessoas com DID	75

Capítulo IV – Relacionamento interpessoal em pessoas com DID	79
A centralidade da relação na vida humana	79
Diferenças de género nas relações sociais pessoais	83
Relações sociais pessoais e DID	85
Redes sociais pessoais e DID	88
A promoção de relações sociais pessoais nas pessoas com DID	91
Parte II – Estudo Empírico	97
Capítulo V – Metodologia	99
Propósito do estudo	99
Método	103
Participantes	103
Caracterização da amostra de emprego protegido	110
Caracterização da amostra de emprego normal	110
Investigadores e juízes	111
Medidas	111
Guião de entrevista semiestruturada	111
Mapa da rede social pessoal	115
Procedimentos	121
Análise de dados	124
Capítulo VI – Significados do trabalho nas pessoas com DID	127
Resultados	127
Diferenças nos significados do trabalho em pessoas com DID	127
Diferenças de tipologia de emprego nos significados de trabalho em pessoas com DID	141
Diferenças de género nos significados de trabalho em pessoas com DID	147
Discussão	153
Implicações para a prática	165
Capítulo VII –Relações sociais pessoais das pessoas com DID	171
Resultados	171
Diferenças nas relações sociais pessoais das pessoas com DID	171
Diferenças de tipologia de emprego nas relações sociais pessoais das pessoas com DID	178
Diferenças de género nas relações sociais pessoais das pessoas com DID	182
Características da rede social pessoal das pessoas com DID	186
Características da rede social pessoal das pessoas com DID segundo a tipologia de emprego	189
Características da rede social pessoal das pessoas com DID segundo o género	192
Relações sociais pessoais e trabalho: análise das questões exploratórias no estudo das relações sociais pessoais das pessoas com DID	195
Relações sociais pessoais e trabalho: análise das questões exploratórias no estudo das relações sociais pessoais das pessoas com DID segundo a	198

tipologia de emprego	
Relações sociais pessoais e trabalho: análise das questões exploratórias no estudo das relações sociais pessoais das pessoas com DID segundo o gênero	200
Discussão	202
Implicações para a prática	214
Capítulo VIII – Conclusões gerais	217
As respostas	219
Algumas limitações	226
Novas questões	227
Referências Bibliográficas	231
Índice de Quadros	
Quadro 5.1. Características da amostra segundo a idade	103
Quadro 5.2. Características da amostra segundo a idade e gênero	104
Quadro 5.3. Características da amostra segundo o quociente de inteligência	105
Quadro 5.4. Características da amostra segundo as necessidades de apoio	105
Quadro 5.5. Características da amostra segundo as necessidade de apoio em três ou mais áreas do comportamento adaptativo	108
Quadro 5.6. Características da amostra segundo a área de trabalho	109
Quadro 5.7. Características da amostra segundo o tempo de contrato de trabalho	109
Quadro 6.1. Domínios, categorias, subcategorias, frequências e ideias principais sobre os significados de trabalho de pessoas com DID	128
Quadro 6.2. Domínios, categorias, subcategorias, frequências e ideias principais sobre os significados de trabalho de pessoas com DID segundo a tipologia de emprego	142
Quadro 6.3. Domínios, categorias, subcategorias, frequências e ideias principais sobre os significados de trabalho de pessoas com DID segundo o gênero	148
Quadro 7.1. Domínios, categorias, subcategorias, frequências e ideias principais sobre as relações sociais pessoais de pessoas com DID	172
Quadro 7.2. Domínios, categorias, subcategorias, frequências e ideias principais sobre as relações sociais pessoais de pessoas com DID segundo a tipologia de emprego	179
Quadro 7.3. Domínios, categorias, subcategorias, frequências e ideias principais sobre as relações sociais pessoais de pessoas com DID segundo o gênero	185
Quadro 7.4. Tamanho e constituição – distribuição da rede social pessoal de pessoas com DID	187
Quadro 7.5. Densidade da rede social pessoal de pessoas com DID	188
Quadro 7.6. Tamanho e constituição – distribuição da rede social pessoal de pessoas com DID segundo a tipologia de emprego	189
Quadro 7.7. Densidade da rede social pessoal de pessoas com DID	192

segundo a tipologia de emprego	
Quadro 7.8. Tamanho e constituição – distribuição da rede social pessoal de pessoas com DID segundo o género	193
Quadro 7.9. Densidade da rede social pessoal de pessoas com DID segundo o género	195
Quadro 7.10. Necessidade / desejos de alargamento da rede social pessoal	196
Quadro 7.11. Necessidades relacionais não satisfeitas pela rede social pessoal	196
Quadro 7.12. Mudanças relacionais com significativos após início da atividade laboral	197
Quadro 7.13. Necessidades relacionais não satisfeitas pela rede social pessoal segundo a tipologia de emprego	198
Quadro 7.14. Mudanças relacionais com significativos após início da atividade laboral segundo a tipologia de emprego	199
Quadro 7.15. Necessidades relacionais não satisfeitas pela rede social pessoal segundo o género	200
Quadro 7.16. Mudanças relacionais com significativos após início da atividade laboral segundo o género	201

Índice de Figuras

Figura I – Mapa da rede social pessoal de Sluzky	120
Figura II – Mapa da rede social pessoal adaptada para pessoas com DID	121

Índice de Anexos

Anexo I – Questionário sociodemográfico e caracterização do perfil DID	263
Anexo II – Apresentação do estudo e solicitação de participação	267
Anexo III – Declaração de consentimento informado	269

Introdução

O trabalho é uma das formas de dar sentido e significado à vida (Savickas, 2011). Enquanto mediador que possibilita e favorece o intercâmbio das pessoas com o contexto em que se situam, é através dele que estas transformam a natureza e se transformam a si próprias. A centralidade do trabalho na vida das pessoas relaciona-se com o facto de estas se constituírem também pelo trabalho, na medida em que se reconhecem por meio daquilo que produzem, significando e (re) significando temporalmente a sua história. O trabalho concede, pois, identidade individual e social, sendo também por meio dele, que as pessoas se inserem no contexto social. Por um lado, permite resolver necessidades de competência e autonomia mas, por outro, também resolve necessidades de pertença e afiliação (Blustein, 2006).

Tendo em conta o referido, o grande objetivo desta investigação é o de estudar os significados do trabalho e relações sociais pessoais de pessoas com Dificuldades Intelectuais e Desenvolvimentais (DID). A adoção do termo DID para designar a população alvo justifica-se por se tratar de um conceito relativamente recente que substitui os de *deficiência mental* e de *deficiência intelectual* (Santos & Morato, 2012). Dentro do paradigma biopsicossocial, foi o termo adotado na presente investigação por se considerar, por um lado, que o termo *deficiência* não permite revelar a saliência do papel relevante do meio ambiente, conduzindo a uma conceção com conotação altamente biológica e depreciativa, por outro, que também o termo *incapacidade*, enquanto termo genérico que engloba os diferentes níveis de limitações funcionais relacionados com a pessoa e o seu meio ambiente, sugere condição estigmatizante (Santos & Morato, 2012).

O objetivo geral que nos propusemos abordar justifica-se porque o trabalho é uma dimensão fundamental para a inclusão social destas pessoas (Argyle, 2001). Esta

ideia é corroborada pela revisão de literatura sobre o papel do trabalho na vida das pessoas, mas também na nossa experiência profissional, há a constatação de que o trabalho é, para muitas pessoas com DID, a única possibilidade de socializar e relacionar-se com os seus pares e com pessoas sem DID e, conseqüentemente, uma fonte de bem-estar subjetivo e de saúde mental. Adiciona-se a estas justificações, o fato das publicações em psicologia especificamente dedicadas às conceções individuais de trabalho de pessoas com DID serem modestas. Assim, acreditarmos que investigar e descrever sobre a percepção das pessoas com DID sobre o significado do trabalho e as relações pessoais aí desenvolvidas, bem como noutros papéis de vida, pode contribuir para subsidiar decisões políticas e práticas que preparem as pessoas com DID para o trabalho. De facto, as estatísticas relativas ao emprego das pessoas com DID são ilustrativas da maior incidência de desemprego nesta população, observando-se taxas de desemprego superiores às observadas na população em geral (CRPG/ISCTE, 2007; Eurostat, 2008; ICOR, 2007; INE, 2002).

O objetivo geral desdobrou-se noutros mais específicos que permitiram analisar, por um lado, os significados do trabalho e as relações sociais pessoais dos participantes integrados em contextos laborais protegidos (modalidade de apoio da medida Emprego Apoiado do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade) e não protegidos (emprego normal), por constituírem duas perspetivas de observar o direito ao trabalho das pessoas com DID, cuja saliência encerra em si alguma controvérsia teórica.

Por outro lado, também se consideraram diferenças de género face ao significado do trabalho e às relações sociais pessoais, na medida em que esta variável se tem verificado estreitamente relacionada com especificidades do desenvolvimento de carreira em geral (Cardoso & Ferreira Marques, 2008). É vasta a literatura evidenciando que o desenvolvimento de carreira das mulheres assume singularidades que decorrem, por exemplo, de desfavorecimentos relativos à sua condição de mulher (Betz, 1994; Fassinger, 2005; Heppner & Jung, 2015).

Para abordar o tema usou-se a metodologia *Consensual Qualitative Research* (Hill, Thompson & William, 1997), uma abordagem qualitativa que se ajusta ao estudo das significações associadas às experiências de trabalho, pois permite uma análise em profundidade das especificidades do fenómeno em estudo (Patton, 2002). Para o estudo

das relações sociais pessoais usou-se o mapa de redes sociais pessoais, o qual permite avaliar características estruturais destas redes, nomeadamente, o tamanho, a composição-distribuição e a densidade da rede (Sluzki,1996). As metodologias para a recolha dos dados são consonantes com a perspectiva construtivista, a qual marca a matriz epistemológica da investigação realizada. A opção por este quadro epistemológico teve a ver, fundamentalmente, com o objeto de estudo. De fato, esta perspectiva privilegia uma visão da dinâmica humana como sendo de construção de significações, as quais permitem às pessoas dar ordem à sua experiência interna e externa e, com isso, conseguir poder prever e controlar comportamentos (Mahoney, 2003). Ainda nesta perspectiva, a construção de significado é um processo que não ocorre no vazio mas no quadro de relações pessoais (Cardoso, 2012; Guidano, 1991). Assim, para abordar a dinâmica humana, os construtivistas privilegiam metodologias que procuram construir conhecimento particular e contextualmente situado (Patton, 2002), o que se ajusta, como referido, não só aos objetivos do estudo mas também à população estudada.

O trabalho que agora se apresenta organiza-se numa parte teórica e noutra empírica. A parte teórica é constituída por quatro capítulos de revisão de literatura. No capítulo I apresenta-se o enquadramento histórico e conceptual do conceito DID, desde as primeiras referências ao que mais tarde veio a ser conceptualizado enquanto *deficiência* (Idade Média) até ao atual Modelo biopsicossocial de *deficiência*. Dentro do paradigma biopsicossocial, apresentam-se os três critérios associados à condição DID: quociente intelectual (QI) significativamente abaixo da média, limitações em pelo menos duas áreas do comportamento adaptativo e manifestação antes dos 18 anos. Para além das alterações ao nível do conceito e da terminologia, assinalam-se as alterações ao nível do paradigma. Neste, a DID deixa de ser entendida como uma característica da pessoa, passando a ser entendida como uma característica da interação desta com o contexto onde está inserida, deixando de ser considerada em termos de limitações da pessoa, passando a ser considerada em termos de apoios necessários à sua plena integração. Neste contexto, explana-se o comportamento adaptativo enquanto a área de excelência para a intervenção, enquanto forma como a pessoa lida e se ajusta às exigências do seu envolvimento.

No capítulo II, afigura-se o enquadramento dos significados do trabalho para pessoas com DID, conceito e importância do trabalho e influência da família na construção de significados de trabalho. Para abordar o conceito de trabalho, partimos de uma definição holística, situando o trabalho enquanto esforço ou atividade focada na produção de bens e serviços para outros, não evidenciando uma perspetiva limitada à atividade remunerada e profissional, mas sim, enquanto atividade que pode estar presente noutros papéis de vida. Ao longo do capítulo é evidenciada a posição fundamental que o trabalho ocupa na vida das pessoas, constituindo uma dimensão essencial para o bem-estar e para a saúde mental, sendo múltiplas as abordagens psicológicas neste sentido. Salienta-se a perspetiva contextual e integrativa de Blustein (2006), em que o trabalho é pensado de modo multidimensional (estabelecimento da identidade pessoal, construção de significações pessoais, envolvimento na atividade, unificação e enquadramento temporal e cultural). Também se mostra que a centralidade do trabalho na pessoa com DID, à semelhança do que se observa nas pessoas em geral, decorre do facto de este facilitar autodeterminação e resolução de necessidades de sobrevivência e de poder, o que é consonante com a taxionomia integrativa e compreensiva do trabalho proposta por Blustein (2006). Ao longo do capítulo é feita também uma revisão de literatura relacionada com a importância do papel da família na construção de significados de trabalho. Tendo em conta que a família serve como um agente de socialização primária, sendo no contexto da família que a pessoa organiza precocemente as primeiras impressões sobre o contexto de trabalho, foi salientada a importância de considerar a influência de mensagens que as pessoas com DID recebem dos seus familiares significativos relativamente à finalidade e importância do trabalho.

Já no capítulo III abordam-se questões relacionadas à inclusão profissional, nomeadamente, quadro social e prevalência da DID, medidas de intervenção, barreiras e fatores de sucesso no acesso e manutenção do trabalho. Aqui é dada saliência às perspetivas que se focam na tomada de consciência social quanto à capacidade, funcionalidade e atuação das pessoas com DID no mercado de trabalho. Constata-se ainda que embora se assista a um esforço europeu relativamente à definição de políticas inclusivas de emprego (com base nas orientações da Estratégia Europeia para o Emprego), em Portugal, a inclusão laboral das pessoas com DID configura uma situação de assinalada exclusão laboral com forte incidência de desemprego. Também se dá ênfase às práticas e medidas implementadas em Portugal no sentido de seguir a

evolução da legislação que estabelece a defesa dos direitos à inclusão social das pessoas com DID, nomeadamente, as medidas de emprego protegido e contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras, em torno das quais se geram posicionamentos teóricos diversificados. É igualmente referida a posição que postula que o emprego protegido pode ser a única resposta laboral para muitas pessoas com DID, ainda que teoricamente se possa discutir a legitimidade desta medida. Esta realidade encontra-se diretamente associada às barreiras experienciadas pelas pessoas com DID no desenvolvimento da sua carreira. Dentro destas, destacam-se as barreiras internas relacionadas com as limitações impostas pelo compromisso intelectual e adaptativo inerente à condição DID (e.g. questões pessoais relacionadas com dificuldades de compreensão e adaptação; questões socio emocionais relacionadas com auto ineficácia; insatisfação face às tarefas desenvolvidas) e as barreiras externas relacionadas com as variáveis do contexto (e.g. discriminação; falta de incentivo das empresas à acessibilidade social; métodos de recrutamento não adaptados; horários e contextos não adaptados; falta de formação e preparação ajustada às exigências do mercado de trabalho; desemprego ou emprego precário; atitude negativa da família face à autonomia e inclusão profissional).

No final do capítulo, destacam-se igualmente os fatores de sucesso no acesso e manutenção de trabalho das pessoas com DID, nomeadamente, fatores internos (e.g. relacionados com a continuidade do esforço de aprendizagem, o desenvolvimento pessoal e social e o bom desempenho profissional, etc.) e fatores externos de sucesso (e.g. apoio continuado e individualizado, incentivos à contratação, individualização dos percursos, contexto afetivo, compatibilidade entre habilitações e perfil exigido, formação profissional ajustada, etc).

No capítulo IV são abordadas questões relacionadas com o relacionamento social pessoal e respetivas redes sociais pessoais. Salienta-se um enquadramento conceptual sobre a natureza eminentemente social do funcionamento individual, que sustenta uma visão holística do significado do trabalho na vida das pessoas, considerando o papel de trabalhador como um dos múltiplos contextos relacionais onde as pessoas procuram dar sentido à sua vida. Refere-se a conceção evolutiva sobre a necessidade de relação, que ilustra um conjunto de mecanismos internos focados na orientação em direção a outros membros da espécie. Salienta-se o facto das relações

com os pares terem um efeito permanente sobre o desenvolvimento da pessoa, sendo essenciais nas redes sociais em toda a vida. Ao longo do capítulo faz-se ainda uma revisão da literatura dando relevo às perspetivas desenvolvimentistas que salientam a importância das interações e relações sociais como preditores de saúde mental e de qualidade de vida. Aqui também se revisita a noção de rede social pessoal de Sluzki (1996), que se refere ao conjunto das relações que a pessoa percebe como significativas ou diferenciadas em diferentes dimensões da sua vida (família, amigos, escola/trabalho e comunidade). A tónica é colocada no facto de a pessoa com DID desenvolver redes sociais pessoais mais restritas do que as da população em geral, deparando-se com fatores de exclusão social ligados a menos possibilidades de interação com a comunidade. O trabalho constitui assim para muitas destas pessoas, uma das únicas possibilidades de interação social.

A segunda parte da dissertação é consagrada aos estudos empíricos. Inicia-se com o capítulo V, relativo ao enquadramento da investigação quanto ao problema em estudo, às questões e hipóteses de investigação. Define-se o plano para a investigação, faz-se referência aos participantes e instrumentos de medida utilizados e, por fim, faz-se o enquadramento epistemológico da investigação.

No capítulo VI faz-se a apresentação e discussão de resultados do estudo dos significados de trabalho em pessoas com DID e no capítulo VII, apresentação e discussão de resultados do estudo das relações sociais pessoais das pessoas com DID. Os resultados obtidos na investigação salientam o conceito e importância do trabalho associado ao facto de este promover autonomia, independência, subsistência do próprio e da família, autonomia financeira, sentimento de utilidade, bem-estar, ocupação e rotina (Resultado), traduzindo as aprendizagens que as pessoas com DID fizeram com os seus familiares significativos. À semelhança das pessoas em geral, o estudo reenvia para a centralidade do trabalho na pessoa com DID, que decorre do facto do trabalho facilitar a autodeterminação, cumprindo igualmente necessidades de sobrevivência. Já os resultados do estudo das relações sociais pessoais salientam a importância do trabalho enquanto contexto de promoção da inclusão social, na medida em que os relacionamentos e o convívio estabelecidos com os colegas de trabalho contribuem para combater o isolamento social e promover sentimento de pertença. Em ambos os estudos não se observam diferenças relevantes de género e de tipologia de emprego.

Finalmente, no capítulo VIII, referem-se as principais conclusões da tese, as limitações dos estudos realizados e sugerem-se novas perspectivas de investigação sobre os significados de trabalho das pessoas com DID que este estudo deixa em aberto.

PARTE I

Enquadramento Teórico

Capítulo I

A pessoa com dificuldades intelectuais e desenvolvimentais

Enquadramento Histórico do Conceito Dificuldades Intelectuais e Desenvolvimentais (DID)

Sendo largo o debate sobre a origem da atitude social e científica face àqueles que eram tidos como "diferentes", poderemos recuar à Idade Média e aí situar aquilo que pode ser entendido como as primeiras referências ao que mais tarde veio a ser conceptualizado enquanto *deficiência* (Fonseca, 1995; Morato, 1995; Jiménez, 1997; Kirk & Gallagher, 2002; Vieira & Pereira, 2007). O lugar dado a esta condição era um lugar obscuro minado pela rejeição, segregação e marginalização (Fonseca, 1995), decorrente da atribuição demoníaca e sobrenatural associada a esta condição de "ser diferente". É neste contexto que se percebe o facto de aquilo que veio a ser designado de "deficiência mental" (DM), não constituir até ao início do século XIX um problema do mundo da ciência (Morato, 1995). É com a difusão do cristianismo, que a pessoa com DM veio a ser favorecida de uma certa condição humana enquanto "criatura de Deus", desenvolvendo-se, de alguma forma, um contexto cultural mais humanista.

Foi com a Revolução Francesa, entre finais do século XVIII e início do século XIX, através da proclamação dos princípios universais de liberdade, igualdade e fraternidade, que emergiram as primeiras instituições de educação especial na Europa, direccionadas à promoção de uma educação à parte (Lanciollotti, 2003). Pelo seu carácter de "especialidade", espelhou mais um ardil social no sentido da segregação da pessoa dita "diferente" (Jiménez, 1997), situação que se estendeu até meados do século XX. Alguns autores (Jiménez, 1997; Cruz, 1999) destacam os contributos de Pinel (1745-

1826), Esquirol (1722-1840), Itard (1774-1836), Voisin (1757-1830), Séguin (1812-1880), enquanto contributos decisivos para a investigação nesta área, na sua perspetiva orgânica.

Abriu-se assim caminho a uma nova fase marcada por teóricos como Freud, Piaget, Montessori, Binet, Skinner (Morato, 1995; Vieira & Pereira, 2003), cuja alteração contextual, veio a contribuir para o desenvolvimento da pedagogia e da psicologia enquanto ciências autónomas. Foi também neste envolvimento científico-cultural que surgiram as primeiras metodologias de intervenção educativa de inspiração cognitivista, os conceitos de idade mental e de psicanálise. Decorrente das teorias comportamentais e do desenvolvimento, aptas a presidir e hierarquizar objetivos educacionais, surgiram as primeiras orientações curriculares, sustentadas nos princípios da eficiência e da eficácia e na desvalorização do contexto sociocultural (Vieira & Pereira, 2003; Roldão, 2003).

Ainda no século XX, mais concretamente, até final da década de 50, o que se designava por DM era entendido pelos agentes sociais como um problema das próprias pessoas, enquanto causa direta de doença, acidente ou outra condição de saúde. Esta condição era entendida enquanto possível de ser melhorada através daquilo que se entendia como reabilitação, pressupondo intervenções exclusivamente centradas na pessoa.

No quadro de um modelo orientado para a assistência, as políticas de intervenção centravam-se no reconhecimento de necessidades especiais a satisfazer através de serviços especiais. Estas favoreciam mecanismos de institucionalização, em que o poder e o controlo da intervenção se centrava, exclusivamente, nos técnicos e profissionais de saúde.

Do ponto de vista social, este contexto veio determinar uma cultura de estigmatização e preconceito, promovendo a impossibilidade de integração das diferenças ao nível das estruturas sociais e dos serviços disponibilizados pelos sistemas regulares. Efetivamente, a pessoa dita “diferente”, surgiu como objeto de avaliações e de intervenções, não se considerando as suas singularidades mas realçando-se sim as suas incapacidades. Esta perspetiva criou obstáculos à integração social, por um lado, decorrentes da possibilidade de ocorrência de dificuldades de autonomia subsequentes

ao compromisso em algumas capacidades (Michailakis, 2003); por outro lado, pela assunção da perspectiva da pessoa ter que ajustar-se às estruturas sociais (em vez de serem as estruturas a ajustarem-se às necessidades da pessoa) (Murugami, 2009) e de centrar as suas ações predominantemente na reabilitação (para que a pessoa se adaptasse ao contexto social opressivo em vez de promover a modificação do contexto social promovendo acessibilidade para a participação social de todas as pessoas).

Foi na segunda metade do século XX, que se criaram condições para aquilo que vem a ser identificado como a “Fase de Integração” no âmbito do princípio de obrigatoriedade do ensino e do conhecimento sobre as ditas "deficiências de aprendizagem". Esta fase veio também ela promover segregação, pela condição a que ficaram sujeitos aquele que não conseguindo corresponder à aquisição das aprendizagens propostas, eram remetidos para a condição de “débeis” ou “fracos de mente” (Cruz, 1999).

A definição conceptual de inteligência veio a tomar corpo no decorrer do período pós guerra. Esta motivação decorreu da necessidade de consensualizar uma definição conceptual de inteligência com carácter abrangente, isto é, globalizante e previsora de todos os níveis de direito ao apoio escolar, social, profissional (Morato, 1995). Já no início da década de 60, os documentos internacionais provenientes da Organização Mundial de Saúde (OMS) e os documentos de política europeia começaram, progressivamente, a considerar a DM não como um atributo inerente à pessoa, mas como resultado da interação entre a pessoa e o ambiente. Começou a considerar-se o tipo de apoios essenciais à prática dos diferentes papéis sociais - capacidades, envolvimento e funcionalidade (Alonso & Bermejo, 2001; Santos & Morato, 2012). Neste processo foi igualmente alterada a medida da insuficiência intelectual, passando para dois desvio-padrão abaixo da média (<70-75), e não de um desvio padrão (<85) como estava estabelecido.

A partir dos anos 70, assiste-se a um avanço significativo na clarificação do conceito de DM. Em 1983 surgiu o conceito de comportamento adaptativo pelas mãos de Grossman (1983). O autor reformulou a definição proposta por Herbert, que conceptualizava a DM enquanto deterioração de áreas como a maturação, aprendizagem e ajustamento social; propôs a substituição destas áreas pelo termo “comportamento adaptativo”, definição que veio a ser adotada pela American Association of Mental

Deficiência (AAMD) até 1992 e que tem sido alvo de várias alterações no decorrer das últimas décadas

Esta mudança de paradigma estabeleceu a necessidade de descentrar a análise da componente individual, para passar a contemplar a relação da pessoa com o contexto de vida, nomeadamente, os obstáculos e barreiras sociais que emergem nesta interação. Passou a privilegiar-se a questão dos direitos e da igualdade de oportunidades e, assim, a promoção da consciência do direito à participação de todos os cidadãos nos mais diversificados contextos da vida social. Passou a contemplar-se o acesso a resposta nos serviços e estruturas regulares da sociedade, complementado com respostas especializadas (facilitadoras do acesso às estruturas e serviços da comunidade). Também se definiu o modelo de inclusão e, conseqüentemente, a adoção de políticas que promoviam a gestão da diversidade (Serrano, 2005).

A partir do contributo de Grossman (1983) foi-se tornando relativamente consensual a necessidade de recorrer a abordagens multidisciplinares e multidimensionais (neurológicas, psiquiátricas, sociais e clínicas) para fazer a avaliação das necessidades das pessoas com DM. Também se consensualizou a menor valia de uma única abordagem de diagnóstico (Vieira & Pereira, 2003).

Resultante desta perspectiva de DM, a partir dos anos 90, a publicação do Manual de Definição e Classificação da Deficiência Mental, estabeleceu que a medida da insuficiência intelectual corresponderia a um valor de QI inferior a 70. Este critério de definição da DM dependia ainda de uma carência no comportamento adaptativo em duas ou mais áreas explicitamente avaliadas por referência à norma (Morato & Santos, 2007). Em 1992, foi revista e publicada uma segunda versão da definição de DM proposta por Luckasson et al. (1992), em que os autores salientavam a inexistência estatística da mesma. Esta deixou de ser entendida enquanto traço absoluto manifestado pela pessoa, mas sim, enquanto expressão do impacto funcional da interação entre as competências (atributos/ capacidades inerentes ao ser que tornam possível e adequado o seu funcionamento em sociedade), os contextos (meio ambiente onde a pessoa vive, aprende, brinca, trabalha, socializa e interage) e os apoios que afetavam o funcionamento, atuando sobre a capacidade da pessoa enfrentar os desafios da vida diária em comunidade.

Assim, concepção geral da pessoa com “deficiência” e a conduta face à mesma foi-se alterando gradativamente ao longo da segunda metade do séc. XX. Assistiu-se a uma evolução nas várias abordagens que estudavam este constructo. Da abordagem médico-orgânica passou-se à abordagem psicológica, de tipo psicométrico e, recentemente adotou-se a abordagem multidimensional centrada no funcionamento da pessoa integrada no ambiente que a rodeia (Alonso & Bermejo, 2001).

O desenvolvimento do conceito de DM encontrou relação com o desenvolvimento das denominações que identificavam as pessoas com DM (Albuquerque, 2000; Alonso & Bermejo, 2001; Pacheco & Valencia, 1997). A terminologia refletia uma mudança ao nível das concepções, das atitudes e da compreensão do problema. Os termos com uma conotação mais depreciativa (idiota, imbecil, oligofrénico, anormal, débil mental, diminuído, inválido, atrasado mental), foram sendo progressivamente substituídos nas abordagens médicas, psicológicas, educativas ou sociais, por denominações menos segregadoras (pessoa com atraso no desenvolvimento, deficiente mental, criança com dificuldades de aprendizagem permanentes e pessoas com necessidades especiais) (Albuquerque, 2000; Alonso & Bermejo, 2001).

Paralelamente, a comunidade científica utilizava terminologias diferentes quando se referia à DM, não havendo consenso nos termos utilizados para designar a DM (atraso educacional, handicap educacional, dificuldades de aprendizagem moderadas, distúrbios de aprendizagem generalizados e ainda necessidade de apoio intermitente) (Albuquerque, 2000). Assistiu-se, assim, a uma tentativa de eliminar as conexões negativas associadas à terminologia utilizada (Alonso & Bermejo, 2001). O rótulo de DM atribuído foi abolido, emergindo uma nova compreensão da DM, que visava a implementação de uma terminologia e sistemas de classificação mais precisos e mais facilmente aplicáveis, orientados para a reabilitação (Santos & Morato, 2002).

Foi em 2007 que a AAMD alterou o seu nome para American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AADID), sendo proposta uma nova terminologia em substituição do conceito de “deficiência mental”, designada por

Intellectual and Developmental Disabilities, ou seja, Dificuldade Intelectual e Desenvolvimental, como proposto por Santos e Morato (2012).

Segundo os autores, a tradução do conceito inglês *intellectual disability*, para português, permite uma envolvimento pouca consolidada e até confusa do termo *disability*, dando espaço à existência de variadas nomenclaturas (deficiência mental/intelectual, atraso mental/intelectual, incapacidade mental/intelectual...). A propósito referem que o termo intelectual não parece denotar qualquer controvérsia, passando esta, pela reflexão entre o termo deficiência vs dificuldade, tendo em conta que se utilizam diferentes palavras para a mesma palavra original (*Intellectual Disability* é traduzida como Deficiência Intelectual; e *Learning Disability* como Dificuldades de Aprendizagem).

Assim, na presente investigação assumir-se-á a determinação “compromisso funcional” para designar todo o tipo de situação designada na literatura por “deficiência” e, seguindo a proposta de Santos e Morato (2012), assumir-se-á a designação Dificuldade Intelectual e Desenvolvimentais (DID) para nos referirmos a todos os diagnósticos referidos e conhecidos por deficiência mental/intelectual. Assumimos esta terminologia na medida em que pressupõe mudanças significativas ao nível da identificação desta condição: (a) apela às qualidades e não aos défices/estigmas; (b) retira o carácter estigmatizante da palavra “deficiência”, sendo que a pessoa passa a ser entendida como tendo uma dificuldade ao invés de uma deficiência; (c) considera que o desenvolvimento individual reflete as questões do contexto; (d) remete para uma avaliação que considera uma postura ecológica e centrada nos apoios e para intervenção que consideram a singularidade das pessoas; (e) dá primazia à funcionalidade (aspectos positivos da interação entre a pessoa e fatores contextuais) remetendo para segundo plano o foco no problema da pessoa (Luckasson et al., 2002; Santos & Morato, 2012; Schalock et al., 2010).

Contudo, temos presente o facto de ainda se assistir a grande controvérsia e dificuldade de consenso no contexto da investigação atual sobre o constructo ainda que se esteja a construir uma alteração paradigmática que obriga a uma mudança estrutural (Santos & Morato, 2012), a qual tem vindo a ganhar corpo na perspetiva Biopsicossocial, modelo que resulta da evolução dos chamados modelos tradicionais de “deficiência”.

Tendo em conta que a DID e respectiva evolução conceitual se inscreve na evolução destes modelos tradicionais, apresenta-se sucintamente uma descrição dos principais modelos de “deficiência”, que compilam o enquadramento histórico anteriormente apresentado.

Modelos de “Deficiência”

Os modelos de “deficiência” desenvolvidos e assumidos em diferentes tempos históricos, constituem meios conceituais que permitem a compreensão dos pressupostos inerentes aos processos de intervenção com esta população, sofrendo alterações respaldadas nas necessidades das pessoas e enquadradas no próprio sistema sociopolítico e económico.

Dentro de períodos diferentes foram surgindo alguns modelos científicos e/ou moralmente aceites e reconhecidos, sendo que os mais expressivos são claramente influenciados por duas perspetivas, aquela que encara as pessoas enquanto dependentes na sociedade onde se estão inseridas, e aquela que as vê enquanto clientes que auferem daquilo que a sociedade tem para dar (Augustin, 2012).

Como já vimos, a descrição e o desenvolvimento dos modelos de “deficiência” evoluíram de forma humanizadora, sobretudo, a partir do momento em que as pessoas com compromisso funcional legitimaram os modelos a partir das suas necessidades e conceções. Estes, por sua vez, constituem instrumentos a partir dos quais os governos e sociedade se baseiam na intenção de criar estratégias que melhor respondam às necessidades individuais.

Modelo caritativo: Durante a era pré-cristã iniciada ainda no Império Romano, os movimentos de humanização e caridade à pessoa com compromisso funcional foram fixados a partir das passagens bíblicas que sugeriam o respeito e a ajuda. A caridade passou a ser enaltecida como forma de redenção, princípio que começa a ser praticado por culturas de origem cristã (Augustin, 2012). A pessoa nesta condição é percebida como vítima digna de caridade e de ajuda, sendo os cuidadores os únicos responsáveis

pelos serviços prestados, com pleno poder no tipo de atendimento que lhe é dirigido (e.g. transporte especial, prédios especiais, oficinas protegidas de emprego, instalações de convivência e escolas especiais) (Barnes, Mercer & Shakespeare, 1999). Reforça-se uma percepção da pessoa como alguém frágil e necessitado, sendo que aquilo que cada um consegue ver nesta condição, passa a fazer parte da sua auto percepção (*mirror effect*) (Harris & Enfield, 2003).

Relacionados com este modelo encontramos o Modelo Religioso (entende o compromisso funcional como castigo divino) e o Modelo Moral (associa o compromisso funcional à vergonha e à culpa) (Augustin, 2012).

Modelo biomédico: O século XVIII é situado historicamente como o período em que a medicina avançou e procurou responder à reabilitação das pessoas. Por um lado, a ciência começou a compreender a dita “deficiência”, desassociando-a de bruxarias e outras justificações místicas; por outro lado, procurou descobrir a cura das patologias existentes (Augustin, 2012). Essa modificação constituiu uma referência, permanecendo na atualidade como a estrutura do modelo médico de atendimento e serviços para a pessoa com compromisso funcional. Esta condição coloca o compromisso funcional em primeiro plano enquanto à pessoa cabe um papel passivo de paciente. Os esforços dirigem-se exclusivamente à cura, assistindo-se ao domínio do diagnóstico, desconsiderando-se fatores de natureza social ou emocional. É um modelo que procura um “padrão de normalidade” (do funcionamento físico, intelectual e sensorial). (Bonfim, 2009).

Baseados neste modelo e tendo como pano de fundo os avanços da medicina, surgiram outros modelos, como são o exemplo o Modelo Biomédico (o compromisso funcional é identificado como patologia), o Modelo Especialista ou Profissional (os especialistas diligenciam medidas que melhorem a situação da pessoa), o Modelo de Reabilitação (serviços dirigidos à compensação daquilo que o compromisso funcional determina) e o Modelo Biopsicossocial (surge como resposta alternativa às limitações do modelo biomédico, constituindo a tendência atual em que se articulam fatores sociais, biológicos e psicológicos) (Augustin, 2012).

Modelo social: Os movimentos sociais de luta pelos direitos humanos e respeito à diversidade, efetivaram-se entre os anos 60 e 70, tendo-se iniciado na Grã-Bretanha o modelo social de deficiência (Augustin, 2012). Este construiu-se a partir de fortes críticas ao modelo médico, dando ênfase a uma perspectiva sociológica da “deficiência”; critica a forma como a sociedade se organiza (desconsiderando a diversidade das pessoas e excluindo pessoas com deficiência de meios sociais e políticos), identificando três barreiras principais defrontadas pelas pessoas com compromisso funcional: de acessibilidade, institucional e de atitude. Preconiza-se que a superação das mesmas traz em si uma mais-valia para a comunidade no seu todo (Sampaio & Luz, 2009). Esta perspectiva permite, por um lado, enfatizar que o problema não está na pessoa ou no seu compromisso funcional, sendo este (“deficiência”) uma dimensão social que conduz à exclusão (Barnes, Mercer & Shakespeare, 1999); por outro lado, permite que a pessoa com compromisso funcional possa prosseguir com o controlo da sua própria vida e ter o poder de tomar decisões nos contextos sociais, participando ativamente e politicamente de sua comunidade. Em última análise, este modelo defende do ponto de vista sociopolítico, que a dita “deficiência” resulta da falha da sociedade (Shakespeare, 2006).

Baseado nos princípios do Modelo Social, surgem modelos que procuram auxiliar a compreensão de ocorrências económicas e sociais frente ao compromisso funcional: Modelo baseado em Direitos (inspirado em estratégias de movimentos sociais em defesa dos direitos civis); Modelo da Capacidade / Empowerment (a pessoa e a sua família definem o caminho do seu tratamento e dos serviços prestados); Modelo de Mercado (foco no empoderamento económico); Modelo Social Adaptado (apesar de a pessoa ter limitações, a sociedade é ainda mais limitadora); Modelo Spectrum de Deficiência (audibilidade, visibilidade e sensibilidade do compromisso funcional, isto é, o que este revela na pessoa); Modelo Económico (o compromisso funcional é definido como um custo social causado pelos recursos voltados para si e pela sua produtividade limitada no trabalho) (Augustin, 2012).

Modelo biopsicossocial: Esta perspectiva emerge no quadro do reconhecimento das limitações dos modelos biomédicos e da nova visão integrada e holística do funcionamento humano. A sua raiz conceptual baseia-se nos princípios da funcionalidade e não da deficiência, em que o compromisso funcional é entendido

enquanto resultado de uma adaptação inapropriada entre a pessoa e o ambiente. Se um ambiente particular oferece todos os recursos que uma pessoa em particular necessita para realizar uma tarefa ou atividade, não existe compromisso, na medida em que se assiste a uma congruência entre as capacidades individuais e os suportes ambientais (Hahn,1994).

Como vimos, enquanto o modelo biomédico expressa o foco no desvio ao padrão de “normalidade” e respetivo impacto na construção de incapacidade ou limitação funcional (entendida como consequência biológica do mau funcionamento do organismo), a sociologia aponta que o significado de deficiência e de incapacidade advém de contextos sociais e culturais específicos, não sendo consensual que tenham um significado universal (existindo estudos antropológicos que apontam para a inexistência do termo "incapacidade" em determinadas culturas, bem como, que as diferenças sociais podem ser classificadas de formas diferentes). Isto é, a condição para que remetem estes constructos não é necessariamente o resultado de uma condição de saúde, relacionando-se sim à influência de fatores sociais, psicológicos e ambientais. Nesta perspetiva, não é a incapacidade que prenuncia a interação social, mas o contexto social que significa a incapacidade (constituindo uma configuração socialmente opressiva, que discrimina e exclui). Em última análise, são as barreiras de atitude e sociais que incapacitam a pessoa.

Ambas as perspetivas desconsideram a identidade corporal, a personalidade e o potencial de transformação das pessoas com compromisso funcional. Este facto vem a impulsionar o protagonismo de abordagens pluralistas sugerindo a abordagem da pessoa enquanto construção biológica, sujeito socializado e construção discursiva (Le Breton, 2006), em que o compromisso funcional traduz o resultado da interação entre biologia, estrutura social e estrutura institucional. Aprimorar a análise da relação entre a dita “deficiência” e “incapacidade” (a partir da perceção do fenómeno biológico e social) constitui o desafio premente.

Foi neste sentido que a Organização Mundial da Saúde (OMS) aprovou para publicação em 2001, a *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde* (CIF) que traz um modelo de função e incapacidade e um sistema de classificação. Estrutura-se a partir da conjugação dos modelos médico e social, usando-se a abordagem biopsicossocial para uma perspetiva integrada das várias dimensões da

saúde (biológica, individual e social), expressando uma mudança fundamental de paradigma. Estabelece a passagem do modelo exclusivamente médico para um modelo biopsicossocial e integrado da funcionalidade e incapacidade humana. Permite ainda a definição de uma linguagem unificada e padronizada para a estrutura da funcionalidade, assistindo-se a uma redefinição conceitual daquilo que é entendido como funcionalidade e incapacidade. Estas são perspectivadas como conceitos multidimensionais e interativos que colocam em relação as funções e estruturas do corpo, as atividades e participação (atividades e as tarefas que a pessoa faz e as diferentes áreas da vida nas quais participa) e os fatores ambientais (fatores do meio-ambiente que atuam sobre essas experiências). Assim, a funcionalidade vem traduzir os aspetos positivos da interação entre a pessoa (com determinada condição de saúde) e os seus fatores contextuais (ambientais e pessoais). Traduz a designação genérica para as funções e estruturas do corpo, atividades e participação. Já a incapacidade reporta-se apenas às limitações na pessoa, deixando de traduzir apenas a consequência de uma deficiência, mas sim, o resultado da interação da pessoa com o meio-ambiente. É neste sentido que a incapacidade diz respeito aos aspetos negativos da interação entre a pessoa (com uma condição de saúde) e os seus fatores contextuais (ambientais e pessoais). Traduz a designação genérica para deficiências, limitações da atividade e restrições na participação, identificando-se as experiências de vida e as necessidades reais da pessoa, as características do seu meio envolvente e as condições a modificar com vista à otimização da sua participação e funcionalidade. Esta abordagem abre novas possibilidades de análise do processo de funcionalidade humana, embora retendo conceções médicas e individualizadas da incapacidade e suas causas. Respalda a natureza interativa da incapacidade e a divisão do fenómeno em três dimensões, ainda que a interação proposta se construa na análise da relação entre “deficiência” e processos socioculturais. O comportamento adaptativo, enquanto forma como a pessoa lida e se ajusta às exigências do seu envolvimento, passa a ser, por excelência, o foco da intervenção.

A funcionalidade é a palavra-chave no campo das populações especiais, em que os critérios qualitativos (adaptativos) traduzem descrições mais funcionais e relevantes que o sistema quantitativo de rótulos. Centra-se mais na pessoa, na perspectiva das oportunidades e da autonomia (Alonso & Bermejo, 2001; Vieira & Pereira, 2003).

Permite redirecionar a atenção para a qualidade da dinâmica da interação, para a participação nas atividades expectáveis para qualquer cidadão da comunidade onde se insere, relegando para segundo plano a questão centrada exclusivamente no problema da pessoa.

A ênfase na funcionalidade ajusta-se também à matriz do construtivismo. Neste quadro epistemológico é dada centralidade ao entendimento dos fenómenos nas suas particularidades e situados num contexto (Savickas, 2005). A ênfase no contexto e na singularidade da pessoa ajusta-se e é complementar à perspetiva biopsicossocial de DID. Ambas permitem entender a pessoa com DID como processo de permanente construção na relação com o outro, em contextos socioculturais que podem (ou não) facilitar o empoderamento das capacidades e, conseqüentemente, das possibilidades de adaptação. No entanto, a perspetiva construtivista acrescenta ao entendimento da pessoa com DID o foco sobre as relações e práticas discursivas em que ocorre o desenvolvimento dessa pessoa.

DID na Perspetiva Biopsicossocial

Na perspetiva biopsicossocial (de deficiência), para além das alterações ao nível do conceito e da terminologia, situa-se num novo paradigma onde a DID deixa de ser entendida como uma característica da pessoa, passando a ser entendida como uma característica da interação desta com o contexto onde está inserida.

Esta perspetiva promove a mudança dos serviços centrados institucionalmente, para os serviços especializados em articulação com apoios centrados na comunidade. Deste modo, perspetiva a integração das pessoas com DID nas estruturas e instituições sociais comuns. Aqui, a DID deixa de ser considerada em termos de limitações da pessoa e passa a ser considerada em termos de apoios necessários à sua plena integração (Leitão, Lombo & Ferreira, 2008; Santos & Santos, 2007). Não estabelece uma relação causal para a funcionalidade/incapacidade da pessoa, referindo-se exclusivamente à existência ou não de uma alteração biomédica na estrutura ou função do corpo da mesma.

Como vimos, é no contexto de inúmeras alterações de paradigma que o conceito de DM/DI vs DID tem vindo a passar por diversas definições e terminologias ao longo dos anos, encontrando-se várias referências na literatura como são exemplo:

1. A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10), que a situa enquanto atraso no desenvolvimento ou desenvolvimento incompleto do funcionamento intelectual. Comprometimento, durante o período de desenvolvimento, das faculdades que determinam o nível global de inteligência (funções cognitivas, de linguagem, da motricidade e do comportamento social). O atraso de desenvolvimento pode acompanhar um outro transtorno mental ou físico, ou ocorrer de modo independentemente (OMS, 1997).

2. O Manual Estatístico de Diagnóstico e Perturbações Mentais (DSM-IV), que a situa enquanto funcionamento intelectual significativamente inferior à média (<70 - Critério A), acompanhado de limitações significativas no funcionamento adaptativo, em pelo menos duas das seguintes áreas de habilidades: comunicação, autocuidados, vida doméstica, habilidades sociais/interpessoais, uso de recursos comunitários, auto-suficiência, habilidades académicas, trabalho, lazer, saúde e segurança (Critério B). O início deve ocorrer antes dos 18 anos (Critério C) (APA, 2002)

3. A Associação Americana de Deficiência intelectual e Desenvolvemental (AAIDD), anteriormente AAMD, que define limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo - habilidades práticas, sociais e conceituais - originando-se *antes dos dezoito anos* de idade. Os apoios podem ser de carácter Intermitente (Episódico), Limitado (Consistente), Extensivo (Contínuo) e Permanente (Constante) (Schalock et al, 2010).

4. A Classificação Internacional de Funcionamento, Incapacidade e Saúde (CIF) que a situa enquanto problemas nas funções ou nas estruturas do corpo (desvio importante/perda significativa) e prevê a integração das várias perspetivas de funcionalidade, a partir de uma abordagem biopsicossocial. Assiste-se à dicotomia entre funcionalidade (aspetos positivos da interação entre o indivíduo e fatores contextuais) vs incapacidade (conjunto de aspetos negativos desta interação). As componentes da funcionalidade são expressas: (a) para indicar problemas (*incapacidade, limitação* da atividade e *restrição* na participação designadas pelo termo genérico de *deficiência*); para indicar aspetos não problemáticos sob o termo de *funcionalidade* (OMS, 2001; Santos & Morato, 2012).

Na linha da definição proposta pela AAIDD, revista e publicada por Luckasson et al., em 1992, a pessoa com DID tem uma capacidade intelectual inferior à média-padrão, que pode ser medida através dos testes de inteligência. Considera-se a existência de limitações significativas quando (Santos & Morato, 2002): (a) o QI se encontra dois desvios-padrão abaixo da média ($QI < 70/75$) (Schalock et al., 2010); (b) dificuldades ao nível da atenção, concentração e memorização; (c) atrasos no desenvolvimento da linguagem; (d) repertório social inadequado; (g) processo de ensino-aprendizagem comprometido; (e) reduzida resistência à frustração; (f) reduzido nível de motivação. Aqui a pessoa com DID, pelas dificuldades manifestas em aceder ao pensamento abstrato, revela maior predisposição para compreender apenas conteúdos objetivos, claros, não difusos, não subliminares, revelando geralmente dificuldades em expressar sentimentos e pensamentos, o que compromete a sua inteligência social (Santos & Morato, 2002).

Esta terminologia implica a identificação de limitações significativas do funcionamento intelectual e do comportamento adaptativo, traduzidas nos domínios conceptual, social e prático. As limitações nestes domínios devem manifestar-se antes dos 18 anos de idade (Schalock, Luckasson & Shogren, 2007).

Nesta perspetiva, deixa de se ter unicamente em linha de conta os níveis de deficiência (modelo clínico-médico) e passa-se a considerar uma relação sistemática e permanente com o comportamento adaptativo, influenciando decisivamente o paradigma e, como tal, os processos de avaliação e de intervenção. Assim, a avaliação do comportamento adaptativo realça as soluções e não as dificuldades, tendo em conta que a avaliação de vários domínios em detrimento de um único (QI) constitui uma avaliação mais concreta e integral da pessoa. Reflete no conjunto das condições ecológicas, as atitudes e comportamentos adotados diariamente pela pessoa; baseia-se na avaliação centrada não apenas no défice individual/características intrínsecas à pessoa, mas no tipo de apoios que necessita para ultrapassar as suas dificuldades. Estes apoios podem ser (Luckasson et al, 2002): (a) apoios intermitentes (esporadicamente necessários - natureza episódica e descontínua, na medida em que o sujeito nem sempre necessita do mesmo ou apenas necessita em períodos específicos de transição, podendo ser de alta ou baixa intensidade); (b) apoios limitados (certa consistência em termos de

intensidade -natureza contínua, especialmente nos períodos críticos); apoios extensivos (acompanhamento regular - diário pelo menos nalguns contextos específicos, não se encontrando definido o tempo da sua aplicação); apoios permanentes constância e altas intensidades, de estilo permanente).

A avaliação do comportamento adaptativo define-se por competências inerentes à competência para gerir e realizar as atividades da vida diária, nomeadamente, as que dizem respeito à higiene e segurança pessoal (inteligência prática), e por competências de relacionamento, comunicação e comportamento social (inteligência social) (Luckasson et al, 2002). Abrange principalmente três domínios, o funcionamento independente, a responsabilidade pessoal e a responsabilidade social (Lambert, Nihira & Leland, 1993). Baseia-se na análise de três etapas evolutivas diferentes (Grossman, 1983) São eles, a primeira e segunda infância, onde se consideram as aquisições sensoriomotoras, comunicação, independência pessoal e socialização. A segunda infância e primeira fase da adolescência, onde se tem em conta a aquisição e aplicação de competências sociais e académicas básicas à vida diária bem como a aplicação de juízos e raciocínios apropriados ao contexto em que vive. A adolescência tardia e idade adulta, em que se consideram as realizações e responsabilidades sociais e profissionais.

Tendo em conta que o comportamento adaptativo também depende das capacidades adquiridas e aprendidas ao longo do ciclo de vida, permitindo responder às exigências dos papéis sociais que se desempenham nesse ciclo, então é essencial que sejam potenciadas na pessoa com DID, para que esta se prepare, por exemplo, para lidar com os desafios colocados pelo papel de trabalhador.

Fatores Etiológicos da DID

O conhecimento acerca da etiologia da DID revela-se determinante na identificação rigorosa e no conhecimento aprofundado das possíveis razões da DID. Tal, implica o entendimento das relações pato fisiológicas entre as inúmeras causas e das estratégias de pesquisa que permitiram esse entendimento. Deste modo, é possível

conhecimento sólido capaz de sustentar ações preventivas e remediativas ajustadas às necessidades das pessoas (Santos & Morato, 2002).

Na generalidade das vezes não se consegue definir com certeza satisfatória a causa da DID, tendo em conta que existe uma multiplicidade de fatores que poderão estar envolvidos na manifestação da dificuldade. Referimo-nos a fatores biológicos, genéticos e fisiológicos, que são inseparáveis dos fatores socioeconómicos e de adaptação social, emocional e vocacional (Ballone, 2004; Santos & Morato, 2002).

A etiologia da DID é muito diferenciada, podendo fracionar-se em fatores endógenos, nomeadamente, fatores genéticos (atuam antes da gestação) e fatores extrínsecos, nomeadamente, fatores pré-natais (atuam antes do nascimento), perinatais (atuam durante o parto), neonatais (atuam no recém-nascido) e pós-natais (atuam após o nascimento) (Pacheco & Valencia, 1997).

Atualmente é consensualmente aceite que os vários fatores etiológicos da DID são de dois níveis: (a) ambientais/psicossociais (baixo envolvimento familiar, ausência de cuidados maternos, baixo índice nutricional, dificuldades de aprendizagem, miséria e pobreza, distúrbios perceptivos, más condições de habitação); (b) orgânicos/biológicos (desnutrição materna, má assistência durante a gestação, má assistência ao parto, desnutrição, contração de doenças infecciosas - sífilis, rubéola, toxoplasmose, herpes, sarampo, consumo de substâncias tóxicas, alterações genéticas, prematuridade, baixo peso (Fonseca, 1995).

Todavia, tendo em conta que na sua maioria (mais de 50%) as pessoas com DID apresentam mais do que um fator etiológico, não se justifica diferenciar entre DID de origem biológica e DID de origem psicossocial (McLaren & Bryson, 1987; Santos & Morato, 2002; Alonso & Bermejo, 2001; Fonseca, 1980). Esta constatação justifica a adoção de uma abordagem multidisciplinar, multissetorial e intergeracional, a qual se pode estruturar a partir de duas dimensões (Alonso & Bermejo, 2001; Morato, 2002; Luckasson et.al, 2002).

A primeira dimensão fundamenta-se em quatro grupos de fatores, a saber: biomédicos (processos biológicos, má nutrição, alterações genéticas, etc), sociais (capacidade de resposta e de estimulação por parte dos adultos), comportamentais

(abuso de substâncias tóxicas por parte da mãe) e educativos (disponibilidade dos apoios educativos para promoverem o desenvolvimento do comportamento adaptativo).

A segunda dimensão fundamenta-se no conceito de causalidade intergeracional, isto é, na transmissão entre membros de uma mesma família de atributos que podem implicitamente determinar a DID (Alonso & Bermejo, 2001; Morato, 2002; Luckasson et.al, 2002). Na ausência de uma lesão cerebral, a maioria das DID com etiologia hereditária ou perinatal resultam do envolvimento familiar (Fonseca,1980), pelo que a maior prevalência de DID acontece nas situações sociais relacionadas com famílias numerosas, com classes sociais mais desfavorecidas (menor estimulação intelectual), com filhos de mães com idade avançada (maior tendência para o défice intelectual) e em famílias numerosas (em que se verifica que os filhos mais novos têm maior predisposição para a DID).

Capítulo II

Significados do Trabalho em pessoas com DID

Conceito de Trabalho

A presente investigação parte de algumas questões definidas por Castillo (1997) como sendo centrais ao estudo do significado do trabalho na vida das pessoas nomeadamente, “O que significa o trabalho para as pessoas? O que pretendem com o trabalho? Como é que os sentimentos face ao trabalho influenciam outras dimensões da vida?” (p. 419). Para analisar este tipo de questões situamo-nos numa perspetiva construtivista, na medida em que privilegia as particularidades contextuais em que se constroem essas tais significações. Trata-se de uma abordagem que, em vez de partir de teorias e hipóteses sobre o significado do trabalho, procura analisar as especificidades contextualizadas da realidade da vida de trabalho das pessoas.

Este quadro epistemológico ajusta-se ao objetivo desta investigação que é o de estudar o significado do trabalho nas pessoas com DID. Por um lado porque se trata de uma população onde a temática tem sido pouco estudada e, por isso, faz todo o sentido partir do terreno para esboçar conceptualização sobre o tema. Por outro lado, porque se trata de uma população em que a condição vivida implica especificidades cuja análise a partir de metodologias de investigação qualitativa (fundamentadas na matriz epistemológica do construtivismo), abre a oportunidade a apreender novos conceitos e experiências sobre o significado do trabalho na vida destas pessoas (Blustein, 2006).

Para abordar o conceito de trabalho, partimos de uma definição abrangente, isto é, entendendo o trabalho como o esforço ou atividade desempenhada pela pessoa com o objetivo de produzir bens e serviços para outros (Hall, 1986). A adoção deste ponto de partida resulta da intenção de não evidenciar uma perspetiva do trabalho apenas

restringido à atividade remunerada no mercado de trabalho. Por outro lado, a perspectiva holística de que partimos permite situar o trabalhado como atividade que pode estar presente noutros papéis de vida, não se restringindo à atividade profissional. O conceito de trabalho, num sentido mais alargado, não restrito à atividade profissional, tem a vantagem de esbater fronteiras entre vida profissional e vida privada bem como de alargar o estudo de trabalho a uma multiplicidade de contextos e populações, mesmo aquelas que não podem exercer um trabalho remunerado (Richardson, 1993).

Nesta perspectiva holística, o trabalho tem as suas raízes na biologia humana. Em termos evolutivos o conceito de trabalho precede o de labor, também adequado ao comportamento animal. Aqui, o labor é visto como esforço físico no desempenho de atividades que permitem a resolução de necessidades de sobrevivência e adaptação ao contexto envolvente (Savickas, 1989). Acrescenta-se que, nesta perspectiva, os humanos diferenciam-se dos animais pois ao labor atribuem significações como vocação, carreira, trabalho (Savickas, 1989).

Tendo partido deste conceito mais alargado do trabalho, ao longo desta investigação, o foco foi no trabalho enquanto atividade realizada no mercado de trabalho e cuja grande marca é a remuneração que permite, fundamentalmente, a sobrevivência (Blustein, Kozan, Connors-Kellgren & Rand, 2014). No entanto, este tipo de trabalho, numa perspectiva psicológica também é importante fonte de expressão de interesses, valores e capacidades (Blustein et al., 2014). Este foco resulta do grande objetivo que nos propomos que é o de estudar a integração socioprofissional de pessoas com DID (nomeadamente, os significados do trabalho na vida destas pessoas e as suas relações sociais pessoais).

A Importância do Trabalho na Vida das Pessoas: Uma Perspetiva Psicológica

A experiência do trabalho tem vindo a assumir significados diferentes ao longo dos diversos contextos históricos e culturais, sendo consensual entre teóricos e

pesquisadores que o trabalho ocupa uma posição fundamental na vida das pessoas (Lassance, & Sarriera, 2009). A questão muitas vezes colocada às crianças, “Quando fores grande o que queres ser?”, traduz, implicitamente, a importância do trabalho para a construção pessoal. Por exemplo Freud propôs que um dos principais objetivos da psicoterapia era permitir à pessoa amar e trabalhar. Por sua vez, Adler refere que, a par do amor e das relações de amizade, o trabalho é uma dimensão fundamental à manutenção de uma vida satisfatória (Fadiman & Frager, 2002). Recentemente, Mayseless e Keren (2014) partem da perspectiva construtivista para evidenciar a importância do trabalho para as pessoas darem significado e sentido à sua vida. Outros têm salientado o trabalho como essencial à construção identitária pois é uma das dimensões através da qual as pessoas procuram dar sentido e significado à vida que pretendem (Antunes & Alves, 2004; Savickas, 2011). Nesta linha, o campo da psicologia vocacional é fértil em evidenciar a importância dos objetivos e planos de carreira para que as pessoas definam o seu lugar na sociedade e, assim, definam a sua própria identidade (Savickas, 2011).

Na sua obra *“The psychology of working: A new perspective for counseling, career development, and public policy”*, Blustein (2006), revisita algumas das múltiplas abordagens psicológicas ao significado do trabalho na vida das pessoas, como aqui resumiremos sucintamente. Na perspectiva psicanalítica, Freud (1930) considerou o trabalho como importante à resolução de necessidades humanas, nomeadamente, as económicas. Tal decorria da dinâmica do funcionamento humano onde o trabalho era visto como forma de transformar a energia instintiva em funções socialmente aceitáveis. No entanto, ao trabalho também estava associada uma conotação negativa pois era considerado fonte de tédio e *stress* (oposto do princípio do prazer). Numa perspectiva mais contemporânea, Axelrod (1999) descreveu o potencial que o trabalho tem de fornecer uma saída para talentos naturais, ambições e interesses.

Na perspectiva contextual, Marx (1844/1988), argumentou que o trabalho cumpre a mais básica das necessidades psicológicas, a de sobrevivência. Para este, o trabalho também permitia a conexão das pessoas com a natureza. Já O'Brien (2001) propõe que o trabalho faz parte de uma experiência de autorrealização das necessidades básicas do indivíduo (segurança, amor, estima), tal como definidas na teoria de Maslow (1943). O trabalho ainda é perspectivado como meio de expressão de valores, aspirações e

interesses. Afastando-se do foco do trabalho como cumprindo necessidades psicológicas básicas e centrando-se nos resultados que se podem obter do trabalho, Herzberg (1959) defende que se trata de uma atividade que promove oportunidades realização.

Na perspectiva do autoconceito, Super (1957) propôs que as escolhas da carreira representam idealmente uma manifestação natural de interesses, talentos e valores, sendo que uma das funções de trabalho é permitir a implementação do autoconceito e, deste modo, fator de satisfação e realização pessoal.

Neff (1985) propôs uma análise integradora das funções psicológicas de trabalho. Considerando que o trabalho cumpre necessidades materiais (sobrevivência), de autoestima, de atividade, de respeito pelos outros e de criatividade. No mesmo sentido, Herr, Cramer, e Niles (2004) ofereceram outra perspectiva integradora relevante, defendendo que o trabalho cumpre funções psicológicas (satisfação de necessidades de conexão, realização, estrutura e finalidade), económicas (necessidades de sobrevivência) e sociológicas.

Assim, vários autores no âmbito da psicologia têm salientado a importância do trabalho enquanto dimensão essencial para o bem-estar e para a saúde mental (Blustein, 2008; Lucas, Clark, Georgellis & Diener, 2004). Na presente investigação situar-nos na perspectiva psicológica do trabalho, incorporada numa estrutura explicitamente contextual e integrativa como defendido por Blustein (2006). Neste quadro conceptual, o trabalho é pensado de modo multidimensional em quatro níveis. No primeiro, o trabalho está ligado ao estabelecimento da identidade pessoal, à construção de um sentido de coerência nas interações sociais, que se reflete numa componente externa que apresenta e representa ao mundo. No segundo nível, relaciona-se com significações pessoais as quais são influenciadas por construções individuais mais abrangentes e por interações que são socialmente mediadas com os outros. Este processo de construção de significado culmina no concertar de um significado único, que deriva e é incorporado nos contextos culturais específicos, os quais moldam e são moldados pelas experiências individuais de trabalho. O terceiro nível relaciona-se com o esforço envolvido, com a atividade e emergência em determinadas tarefas que contribuem para o bem-estar social e económico global de uma dada cultura. Por último, considera o trabalho enquanto uma das constantes de vida das pessoas, unificando-as e enquadrando-as temporal e culturalmente (Blustein, 2006).

Para este autor, o significado do trabalho vivenciado pela pessoa pode ainda servir a resolução de algumas necessidades psicológicas. Na sua taxionomia integrativa e compreensiva do trabalho, Blustein (2006) propôs que o trabalho permite cumprir três importantes funções.

Na primeira, o trabalho é um meio para garantir a sobrevivência e aceder ao poder. Considera-se que o trabalho ao permitir a produção e aquisição de bens também permite a acumulação (ou não) dos mesmos. Deste modo, influencia o *status* social o que, por sua vez, pode aumentar o prestígio e poder (Blustein et al, 2015).

A segunda função do trabalho tem a ver com constituir-se como meio de conexão social, de permitindo experimentar relações positivas, de cuidado e de respeito mútuo com os outros (Baumeister & Leary, 1995). O trabalho permite o desenvolvimento de relações e laços sociais importantes, sendo uma forma de ligar as pessoas atuando, para muitos, como a principal fonte de conexão interpessoal. A dimensão relacional do trabalho é evidente nos importantes desafios relacionais que coloca, cuja resolução é fundamental para o desenvolvimento profissional e pessoal (Cardoso & Paixão, 2015). No entanto, o potencial que o trabalho oferece na consecução de necessidades de relação ocorre tanto na ligação com os que lhe são próximos e significativos como na ligação ao contexto social alargado. De fato, o trabalho é fundamental para a construção de sentimentos de pertença, de inclusão social e de contribuição para a sociedade a que se pertence (Ferrari, Nota & Soresi, 2008).

A terceira função do trabalho é a de autodeterminação (Deci & Ryan, 1985). Nesta perspetiva, trabalho permite a autodeterminação pois possibilita resolver necessidades psicológicas básicas de competência e de autonomia. A primeira, de competência, refere-se à necessidade de realizar com sucesso tarefas desafiantes e obter resultados (White, 1959). A segunda, de autonomia, refere-se à necessidade de ter liberdade de escolha ou de iniciar determinado comportamento (Deci & Ryan, 2002).

Em síntese, o significado atribuído ao trabalho resulta da conjugação de variáveis psicológicas e ambientais (Mow, 1983, citado por Tolfo & Piccinini, 2007) e expressa-se por um conjunto de crenças, valores e sentimentos edificados na relação com a atividade realizada. Neste processo dinâmico e multidimensional que permite a representação subjetiva da experiência de trabalho, há também uma dimensão relacional

pois o que se produz e os serviços prestados são dirigidos a alguém. A finalizar, salienta-se que estas significações atribuídas ao trabalho tendem a influenciar a adesão, a participação e a satisfação com as atividades realizadas (Super & Sverko, 1995).

Diferenças de Género nos Significados de Trabalho

A conceção de género associada ao trabalho tem vindo a constituir-se como foco de inúmeros estudos, que em comum apontam no sentido de que, se por um lado há diferenças biológicas que caracterizam a pertença ao sexo masculino ou feminino (função reprodutora e força física), por outro, a masculinidade ou feminilidade é uma construção social e reproduz as condições contextuais desenvolvidas e reforçadas pelas instituições (Hofstede, 1984). O conceito do feminino condicionado às características biológicas (maternidade e menor força física), foi sempre base para o estabelecimento das diferenças laborais entre sexos e entendido como algo natural (Bourdieu, 1999; Silveira, 2000), observando-se como que um programa social de percepção incorporada aplicado ao próprio corpo biológico e que se inscreve na realidade social da divisão do trabalho (Silveira, 2006). Como dizia Moscovici (1972), a divisão sexual do trabalho é quase sempre a primeira forma de organização do grupo, sendo instituída tão precocemente que se confunde com a própria criação de uma sociedade, sendo que a construção do imaginário social sobre género se constrói diferentemente consoante os diferentes contextos de trabalho.

A literatura sustenta ainda que o tipo de divisão de tarefas conforme o género também indica que nem sempre a divisão do trabalho acompanha as associações de tarefas voltadas para fora ao masculino e para dentro ao feminino, numa correspondência à anatomia dos corpos. Sustenta-se a necessidade de levar também em linha de conta eventuais diferenças de expectativa de desempenho dos papéis masculino e feminino e, face a novas situações sociais, as respetivas mudanças operadas ao longo do tempo (Silveira, 2006). Assim, a atribuição de significados ao trabalho parece estar muito associada ao fenómeno de atribuição de papéis sociais. As dinâmicas recentes associadas a mudanças nas atribuições de papéis, têm vindo a permitir acrescentar

novos elementos às articulações entre a divisão sexual do trabalho e os padrões seculares dos papéis sexuais. As transformações nas concepções de família e trabalho verificados nas sociedades mais desenvolvidas, combinadas com um conjunto de fatores associados ao aumento da escolaridade das mulheres, o avanço de economias baseadas em serviços, legislações mais igualitárias, auto controlo da concepção, etc. alteraram a forma de a mulher se relacionar com o trabalho. No quotidiano social ocidental, esta não está mais limitada ao contexto doméstico, trabalhando já no exterior, estudando e relacionando-se socialmente (Silveira, 2006). Estas alterações respaldam-se nas representações sociais relativas a homens e mulheres, em conformidade com o trabalho que realizam num contexto relacional dinâmico, descritor das narrativas, magens e papéis de género, das masculinidades e feminilidades que representam as práticas de socialização no trabalho (Dias, 2014)

O estudo destes significados é muitas vezes entendido com base na premissa de que as diferenças na motivação para a realização do trabalho entre homens e mulheres derivam do pressuposto da socialização feminina não ser facilitadora do desenvolvimento de atitudes motivadas pelo desejo de dominar, mas sim, do desenvolvimento de comportamentos e atitudes motivados pela necessidade de afiliação e aprovação social (Silveira, 2006). Contudo, as pesquisas existentes sobre diferenças de género nos significados atribuídos ao trabalho são por vezes contraditórias. Por exemplo, os resultados do estudo de Silveira (2006), contrariamente ao senso comum e a parte da literatura na área, vão no sentido de que a necessidade de afiliação social é maior para homens do que para mulheres. Aqui, associado aos significados atribuídos ao trabalho, os homens atribuem maior importância a conhecer pessoas e ter condições de sustentar-se, enquanto as mulheres, atribuem maior importância à satisfação pessoal e ao prazer no que fazem. Já o estudo de Daehlen (2007) salienta que as mulheres revelam uma maior orientação para o altruísmo enquanto os homens estão mais orientados para uma atitude instrumental menos expressiva (independentemente de terem ou não a mesma profissão).

Também a literatura sobre o trabalho e o desenvolvimento da carreira nas mulheres destaca que o trabalho remunerado fora do contexto doméstico é entendida pelas mulheres em geral como forma de garantir a sua independência (França & Schimansky, 2009; Leite, 1994; Melo et al., 2009; Vásquez-Carrasco et al., 2012) e o

sustento da própria família (França e Schimansky, 2009; Leite, 1994; Melo et al., 2009). Grande parte destes autores (Almeida et al., 2010; Leite, 1994; Melo et al., 2009; França e Schimansky, 2009) acredita que, à semelhança do que se verifica para os homens, o significado do trabalho para as mulheres representa também uma fonte de satisfação, realização pessoal e bem-estar pessoal e psicológico. Outros estudos, por sua vez, permitem observar que as imagens edificadas sobre as mulheres legitimam orientações sociais assimétricas relacionadas com a dominância do masculino sobre o feminino (Assmar & Ferreira, 2004). Estas assimetrias expressam-se, por exemplo, na discriminação de género no acesso ao emprego e na manutenção do mesmo (Cardoso & Ferreira Marques, 2008), bem como, na desigualdade salarial (Heppner & Heppner, 2008), reforçando que estas condicionantes poderão influir a forma diferente como mulheres e homens significam e valorizam o trabalho. Assim, ainda que aceite que para homens e mulheres o trabalho é central para a sobrevivência e autodeterminação, tais necessidades tendem a ser vividas mais frequentemente pelas mulheres, independentemente da sua condição, pois ao longo da sua educação há maior ênfase dos papéis familiares (Betz, 1993), podendo ser lido à luz da expressão de emancipação das mulheres pelo trabalho.

A Importância do Trabalho nas Pessoas com DID

Se a significação do trabalho tem a ver com a representação subjetiva da experiência de trabalho, então é da conjugação de múltiplas variáveis da pessoa e do contexto em que se situa, que a pessoa com DID constrói o significado que atribui ao trabalho.

A reduzida investigação sobre o significado do trabalho com estas populações confirma que, à semelhança das pessoas em geral, a centralidade do trabalho na pessoa com DID decorre do facto do trabalho facilitar a autodeterminação bem como a resolução de necessidades de sobrevivência e de poder. De fato, os resultados dos estudos efetuados por Ferrari e colaboradores (2008) bem como por Jahoda e colaboradores (2009) sugerem que o trabalho é um meio para garantir a subsistência.

Relativamente às necessidades de poder, os resultados do estudo de Pinto de Lima e colaboradores (2013) apontam para que tal como pessoas sem compromisso funcional os colegas com DID procuram no trabalho, reconhecimento e *status*.

No que diz respeito às necessidades de autodeterminação, Mendes, Nunes, Ferreira e Silveira (2004), destacam o trabalho como uma das principais vias de inclusão social, permitindo à pessoa demonstrar as suas potencialidades e competências, além do reconhecimento pelos cidadãos. O estudo de Pinto-Lima e Capellee (2013), sugere que na população com DID, o trabalho permite sentimentos de realização e competência. Também os resultados obtidos por Meletti (1997) evidenciam que o trabalho promove o desenvolvimento de habilidades e competências de pessoas com compromisso funcional integradas em regime de emprego protegido. Para as pessoas que não tinham experiência no mercado de trabalho competitivo, o trabalho significava a forma de reconhecimento pessoal e profissional.

No que respeita às necessidades de interação social, os estudos de Gomes (2009), Pinto-Lima e Capellee (2013) bem como o de Jahoda e colaboradores (2009) revelam que os relacionamentos e o convívio estabelecidos com os colegas de trabalho e com clientes para os quais trabalham, contribuem para combater o isolamento social e promover sentimento de pertença. No mesmo sentido, os resultados do estudo de Meletti (1997) situam o trabalho enquanto contexto de promoção da inclusão social. Acrescentam-se a estas evidências estudos que sugerem que o trabalho contribui para o aumento da autoestima e ajustamento pessoal da pessoa com DID (Mendes, Nunes, Ferrera & Silveira, 2004), bem como para o fortalecimento do sentimento de dignidade e ampliação e reedição da identidade pessoal e social (Gomes, 2009). Ainda no domínio da satisfação das necessidades de relação, o estudo de Meletti (1997) também revela que tanto para as pessoas que tinham como para as que não tinham experiência no mercado de trabalho competitivo, o trabalho significava uma continuidade do atendimento educacional, uma alternativa ao ócio e um veículo de aquisição de boa conduta. No entanto, para as pessoas que não tinham experiência no mercado de trabalho competitivo, o trabalho significava uma via de inserção nas relações de produção enquanto para as pessoas com experiência no mercado de trabalho competitivo, o trabalho representava ainda uma alternativa ao desemprego e à estigmatização.

Ainda no domínio do estudo das motivações face ao trabalho, um estudo com jovens permitiu chegar a resultados que remetem precisamente para o ganho monetário, fazer amigos (os participantes identificaram igualmente a intimidação por parte de outros funcionários enquanto fator social de motivação negativa), perceção de competência, sentimentos de confiança e capacidade, enquanto fatores de motivação para o trabalho, quando acompanhado da perceção de haver recursos para apoiar e potenciar as capacidades de jovens com DID (Andrews & Rose, 2010). Noutro estudo, Hensel, Stenfert-Kroese e Rose (2006), verificaram que as pessoas com DID, que acedem ao trabalho, eram mais motivadas por questões de *status*. Os resultados apontavam no sentido de que as mais insatisfeitas com a sua vida eram mais motivadas a mudar as suas circunstâncias de vida, procurando e obtendo trabalho. Outros fatores motivacionais identificados em estudos neste âmbito evidenciam o fato do trabalho permitir sair de casa e estar ocupado (Andrews & Rose, 2010; Stenfert-Kroese, Kahn, & Hearn, 2000). A motivação ao trabalho também se verificou estar relacionada com a variedade de funções exercidas, a autonomia no trabalho, a recompensa e o feedback pelo trabalho realizado (Hackman & Oldham, 1980, citados em Ferreira, Diogo, Ferreira & Valente, 2006; Nakamura, Fortunato, Rosa, Marçal, Pereira & Barbosa, 2005).

Associado aos significados atribuídos ao trabalho por pessoas com DID, pode estar o tema da satisfação com o mesmo. A satisfação com o trabalho ou satisfação profissional, é aqui entendida como estado subjetivo, varável de pessoa para pessoa e de situação para situação, que se expressa em emocionalidade positiva ou atitude positiva perante as experiências de trabalho (Lima, Vala & Monteiro, 1994; Custódio, 2004; Fritzsche & Parrish, 2005); implica a combinação de circunstâncias fisiológicas, psicológicas e ambientais que permitem à pessoa percecionar sentimentos de felicidade e bem-estar com o seu trabalho (Seco, 2000; Hackman & Oldham, 1975); depende da perceção que as pessoas têm entre aquilo que são as suas expectativas perante o trabalho e aquilo que são as recompensas intrínsecas ou extrínsecas que efetivamente retiram dessas situações, suscetível de revelar sentimentos de realização pessoal e de participação social através do trabalho (Rodrigues, 1995).

A possibilidade acima referida fundamenta-se na investigação sobre satisfação no trabalho com a população em geral. Neste âmbito, a literatura refere alguns fatores

de satisfação face ao trabalho, como o salário (Taylor, 1947, citado em Martins & Santos, 2006), a avaliação que o trabalhador faz do seu trabalho ou da realização dos seus valores no trabalho (Fritzsche & Parrish, 2005; Super & Sverko, 1995). Outros autores referem que os fatores que mais contribuem para a insatisfação laboral são falta de conhecimento sobre as oportunidades de progressão e de promoção na carreira, carga excessiva de trabalho associado a fadiga, interferência do trabalho na vida pessoal, falta de autoridade e de influência necessárias à boa execução do trabalho (Marqueze & Moreno, 2005) e a satisfação com a vida (Heller, Judge & Watson, 2002).

Apesar do número exato e da natureza dos fatores de satisfação profissional variar de estudo para estudo, os resultados da revisão da literatura vão no sentido de uma perspetiva multidimensional do constructo (Howard & Frink, 1996). Assim, entre os fatores de satisfação profissional, destacam-se na literatura (Ramos, 2003), alguns fatores intrínsecos à profissão, nomeadamente, o sucesso na tarefa a desempenhar, a sua natureza, a estima dos outros, a responsabilidade assumida e as promoções obtidas. No que se refere aos fatores de insatisfação profissional, Ramos (2003), refere a política e a administração, o salário, as relações com os colegas e as condições de trabalho. Vroom (1964) refere que os fatores que têm a ver com o trabalho em si são mais frequentemente associados às experiências positivas (satisfação), enquanto os fatores relacionados com o contexto de trabalho, aparecem mais associados às experiências negativas (insatisfação).

Locke (1976) identifica os seguintes fatores de satisfação profissional: trabalho mentalmente desafiante, exequível e proporcionador de êxito; interesse pessoal no trabalho realizado; atividade não muito desgastante fisicamente; desempenho recompensado de forma justa e objetiva e de acordo com as aspirações da pessoa; condições de trabalho compatíveis com as capacidades físicas da pessoa, permitindo cumprir objetivos profissionais; elevada autoestima; relações interpessoais facilitadoras da realização dos valores profissionais da pessoa.

Harpaz (1986) e Quintanilla (1990) referem que no estudo conhecido pela designação de MOW (*Meaning of Working*), os valores associados ao trabalho aparecem organizados em volta de duas grandes dimensões: de natureza económica e de conforto (horário, segurança, salário, condições físicas de trabalho); de natureza

expressiva (trabalho interessante e variado, autonomia, relações interpessoais de apoio e um bom ajustamento entre o indivíduo e as características do trabalho).

Francés (1984, citado por Ramos, 2003), verificou que as pessoas mais satisfeitas, de acordo com o *Job Descriptive Index*, referem cinco aspetos de desempenho profissional (função, superior hierárquico, colegas, salário e possibilidades de promoção).

No contexto da DID, o estudo de Jahoda et al. (2009) reafirma a importância da satisfação pessoal com o trabalho. Neste estudo, 35 pessoas com DID relacionavam a satisfação com o trabalho à possibilidade que este abre para a definição de objetivos de vida. Os resultados também evidenciaram o trabalho como instrumento para o cumprimento de necessidades de sobrevivência e *status*, filiação e autodeterminação. Relativamente à sobrevivência e *Status*, o estudo de Jahoda et al. (2009) relacionou a satisfação com o trabalho à possibilidade de este levar a sentimento de autonomia financeira. Quanto à satisfação de necessidades de filiação, o estudo de Jahoda et al. (2009) relaciona a satisfação com o trabalho ao prazer de conhecer pessoas no local de trabalho. Porém, esses participantes relataram poucas oportunidades de relacionamento social que se estendiam, também, para fora do local de trabalho. Por sua vez, o estudo de Meletti (1997) também evidencia que nas pessoas com DID a satisfação com o trabalho estava relacionada com a promoção da sua inclusão social. No que à autodeterminação diz respeito, o estudo de Jahoda et al. (2009) sugere o trabalho como promotor de autoconfiança, contribuindo para o bem-estar. Os resultados do estudo de Meletti (1997) também reforçam que a satisfação das pessoas com DID face ao trabalho está associada ao facto deste promover desenvolvimento de habilidades e competências.

Influência da Família na Construção de Significados de Trabalho

A inclusão social começa pela família, que é a unidade e o ponto de partida para que a sociedade se consciencialize da importância de incluir as pessoas com DID

(Carvalho-Freitas, 2007). Como primeiro contexto de relações sociais, a família constitui o primeiro espaço de socialização e de desenvolvimento dos seus membros. Enquanto um sistema aberto, a família propicia mudanças nos seus membros, sendo por eles transformada, necessitando para isso de flexibilidade para as mudanças e para fazer frente aos desafios que lhe são impostos (Bucher-Maluschke, Carvalho & Fukuda, 2011). Segundo Cia, Pereira, Prette e Prette (2006), em cada contexto esperam-se determinados desempenhos que, por sua vez, exigem um amplo repertório de habilidades. Estes estão vinculados a valores, crenças, motivações que são diretamente veiculados pelos pais ou significativos. A família é influenciada pelos determinantes sociais e também reage a essa influência. Os valores e os costumes aceitos e disseminados por esse contexto social exercem influência direta sobre os membros da família (Cia, Pereira, Del Prette E Del Prette, 2006). No caso do trabalho, este conjunto de repertórios pode influenciar a intensidade e a qualidade do envolvimento das pessoas com DID no trabalho e, antes disso, subsidiam a ideia que estas constroem de trabalho, isto é, a significação e importância que atribuem ao trabalho.

Efetivamente é no contexto da família que, desde os primeiros anos de vida, a pessoa começa a organizar as primeiras impressões sobre o contexto de trabalho (Gouveia & Cardoso, 2015), nomeadamente, as primeiras representações do trabalho, as percepções sobre as diferentes áreas profissionais, as aspirações face à carreira e as primeiras crenças de autoeficácia face ao trabalho (Araújo, Taveira & Lemos, 2004; Bryant, Zvonkovic & Reynolds, 2006; Araújo & Taveira, 2008). Neste processo são relevantes o jogo simbólico, as experiências de tipificação sexual e a observação e imitação do comportamento das pessoas significativas (Gottfredson, 2002; Pinto & Soares, 2001, 2002; Taveira, 1999).

Desde cedo, a criança interioriza as motivações e aspirações sobre o trabalho veiculadas pela família (Pinto & Soares, 2002; Bryant et al., 2006; Watson & McMahon, 2007; Faria, Taveira & Pinto, 2007). A investigação tem mostrado que a qualidade de estimulação do contexto familiar e os padrões de vinculação contribuem significativamente para que a pessoa desenvolva mais consciência de si e do mundo em geral. Para isto concorrem fatores de envolvimento intelectual, comportamental e afetivo por parte da família (Bryant et al., 2006). Os estudos sobre a relação da vinculação com o trabalho na vida adulta têm demonstrado que características como,

capacidade de autoexploração e de exploração dos contextos em que vivem, eficácia na tomada de decisão e na implementação dos planos de carreira, sentimentos de satisfação e ajustamento às atividades realizadas e relações adaptativas nos contextos de trabalho, tendem a acontecer em pessoas com padrão de vinculação seguro (Blustein, 2006; Blustein, Prezioso & Schulteiss, 1995). Estas evidências salientam, desta forma, o papel determinante da família na construção de significações de trabalho.

Como já vimos, a literatura mostra-nos que os significados atribuídos ao trabalho estão associados ao cumprimento e satisfação de necessidades de várias ordens, estando estas também ligadas à construção das respectivas motivações face ao trabalho. Dada a ausência de estudos empíricos que consubstanciem a influência da família na construção de significados de trabalho em pessoas com DID, e sendo consensual o papel determinante da família enquanto veículo de uma cultura familiar, assume-se que os significados passados pela família aos seus filhos com DID serão os mesmos que assistem à população em geral, nomeadamente, enquanto promotor de sobrevivência e de poder, de interação social e de autodeterminação (Blustein, 2006). Neste sentido, vão os resultados do estudo de Gouveia e Cardoso (2015), que sugerem a influência da família nas representações que os filhos têm da escola e do trabalho, verificando que a perceção dos filhos sobre a escola e o trabalho surge na linha da dos pais. O trabalho é percebido como tendo a função de permitir apoio económico, produzir e adquirir bens.

Capítulo III

Inclusão profissional das pessoas com DID

Quadro Social e Prevalência da DID

Foram inúmeras as transformações ocorridas na sociedade a partir do século XIX, com especial expressão no século XX, subsequente às necessidades do sistema de produção e das suas influências nas relações sociais. O conjunto de pensamentos, percepções e valores acerca da realidade social foi alvo de uma marcada mudança paradigmática. Nesta, o tema da inclusão social tem sido uma matéria largamente investigada e discutida por diversas áreas do saber (Declaração de Salamanca-UNESCO, 1994; Convenção de Guatemala, 1999; Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência – INR, 2009). Para facilitar a gestão da diversidade, tem-se assistido a um esforço de sensibilização da sociedade para a promoção da qualidade de vida, redução do preconceito e da discriminação das populações em risco de exclusão social (Souza & Ramalho, 2006).

A sociedade começa a tomar consciência de que as pessoas com DID, mesmo aquelas com perfis funcionais mais comprometidos, podem atuar em diferentes contextos comunitários. Esta consciência traduz uma questão pertinente que se impõe ao conjunto da sociedade, estruturando-se numa perspectiva moral - erradicação de preconceitos sobre as pessoas com DID – e numa perspectiva racional, relativa à construção social de condições favoráveis à autonomia das pessoas com DID na comunidade. Esta realidade impulsiona os estados membros da União Europeia a definirem as suas próprias políticas de emprego, com base nas orientações da Estratégia Europeia para o Emprego. Estas orientações regulam-se por um conjunto de valores económicos e sociais que permitem a estas pessoas participarem na sociedade e na economia, potenciando as suas capacidades. Fundamentam-se na legislação de medidas anti discriminação, de supressão de barreiras no meio ambiente e na integração das questões do compromisso funcional no âmbito de políticas comunitárias. Expressam-se

através da Recomendação n.º R (92) 6 do Comité de Ministros aos Estados-Membros, da Declaração Ministerial sobre Pessoas com Deficiência, do Plano de Ação Europeu para a Deficiência e do Plano de Ação do Conselho da Europa (2006 a 2015).

Apesar destas orientações, a inclusão laboral das pessoas com DID configura uma situação de assinalada exclusão laboral destas pessoas (Sousa et al, 2005), como se percebe nos dados existentes na pouca literatura sobre o tema. Efetivamente, a obtenção de dados relativos à prevalência específica da DID no mercado de trabalho é uma tarefa difícil, sendo que a grande parte dos estudos reportam ao que na literatura é designado de deficiências ou incapacidades, aqui identificados como compromisso funcional (no qual a DID está incluída).

No que diz respeito a dados mundiais, o Relatório Mundial sobre a Deficiência da Organização Mundial de Saúde (OMS, 2011), concluiu que nos 59 países alvo de estudo (representando 64% da população mundial), a taxa de prevalência média na população adulta com compromisso funcional com mais de 18 anos foi de 15,6%. A taxa de prevalência média para adultos com compromisso de grau muito significativo foi estimada, em 2,2%, correspondendo a cerca de 92 milhões de pessoas. Refere a existência de cerca de 650 milhões de pessoas com incapacidade, das quais cerca de 470 milhões em idade ativa.

Já o relatório da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE, 2010) apontava para cerca de 14% de pessoas com compromisso funcional, em idade ativa, nos seus países.

Relativamente à realidade europeia, uma das fontes de dados acerca desta temática é o Inquérito ao Mercado de Trabalho (EESC, 2008) e respetiva secção sobre deficiência e incapacidade. Em 2002, cerca de 44,6 milhões de pessoas entre os 16 e os 64 anos consideravam ter um problema de saúde prolongado ou incapacidade, o que representa cerca de 16% da população ativa da união europeia (EU) (Dupré & Karjalainen, 2003). Um em seis cidadãos da UE tem compromisso funcional mais ou menos profundo, o que representa cerca de 80 milhões de pessoas que, com frequência, são impedidas de participar plenamente na sociedade e na economia devido a barreiras físicas e comportamentais. Por outro lado, a taxa de pobreza das pessoas com compromisso funcional é 70% superior à média, em parte, devido a limitações no

acesso ao emprego. Mais de um terço das pessoas com mais de 75 anos tem compromisso funcional mais ou menos limitativo, com mais de 20% a serem consideravelmente afetadas (Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020), números que deverão aumentar, à medida que a população da UE envelhece.

À semelhança do que acontece a nível europeu e mundial, também em Portugal estes dados são díspares, não tendo sido encontrada informação atualizada na revisão de literatura efetuada. Segundo o Relatório “O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade - Uma abordagem pela igualdade de oportunidades” (Gonçalves & Nogueira, 2012), o emprego das pessoas com compromisso funcional padece de escassez de informação estatística e científica, para além de que a existente é de natureza pontual. Com base nos dados divulgados pelo INE (Censos 2011), Portugal possui uma densidade populacional de cerca de 11 milhões de habitantes, dos quais, 47,79% do sexo feminino e 52,21% do sexo masculino. Segundo a mesma fonte, 6,1% da população residente tem compromisso funcional (6,7% da população masculina e 5,6% da feminina), dos quais, 0,7% tem DID (referida no documento como DM), representando 0,8% na população masculina e 0,6% na população feminina, cuja taxa é semelhante em todos os grupos de idade. No que diz respeito ao emprego, 29% da população com compromisso funcional, com 15 ou mais anos é economicamente ativa, encontrando-se a maioria empregada (26,2%). A maior parte da população com atividade económica pertence ao sexo masculino, numa proporção que quase duplica a da população feminina.

Como referido no relatório “O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – Uma abordagem pela igualdade de oportunidades” (Gonçalves & Nogueira, 2012), e conforme um módulo ad-hoc (INE, 2002) que acompanhou o Inquérito ao Emprego (IE), as pessoas com compromisso funcional apresentam taxas de desemprego superiores relativamente à população em geral. Estas pessoas representam cerca de 16 % do total dos empregados (Homens = 15 %; Mulheres = 17 %) e 21 % dos desempregados (Homens = 20,2 %; Mulheres = 22 %) (INE, 2008).

No relatório acima citado é também referenciado o estudo nacional “Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades – Uma Estratégia para Portugal” (CRPG/ISCTE (2007), que reitera a constatação de que a taxa de

emprego das pessoas com compromisso funcional em idade laboral ativa (entre 18 e 65 anos) é inferior (menos de metade) à referência nacional.

Também os resultados do ICOR (*Statistics on Income and Living Conditions*) de 2007 para Portugal, citado por Portugal, Martins, Ramos & Hespanha (2010), revelaram que as pessoas com compromisso funcional têm menos emprego, menos trabalho a tempo inteiro, mais desemprego e mais desistentes na procura de trabalho. Por outro lado, o estudo revelou que a situação de desemprego destas pessoas, apesar de adversa, inscreveu uma melhoria relativamente àquelas sem compromisso funcional.

Modelos de Intervenção

Acompanhando a evolução da legislação que estabelece a defesa dos direitos à inclusão social, existem práticas que também foram evoluindo no sentido de facilitarem a implementação desse direito. Nos anos 70, foram lançados nos Estados Unidos programas de formação desenvolvidos nos centros de reabilitação profissional, relativamente aos quais se esperava a colocação de pessoas com compromisso funcional em contexto real de trabalho. Estes programas representaram um primeiro passo para a esperada criação de oportunidades de emprego reais na comunidade. Porém, verificou-se que este serviço proporcionou poucas ou nenhuma, oportunidades de integração em contexto real de trabalho, que viabilizassem o acesso a trabalho pago em mercado aberto no caso das pessoas com compromisso funcional mais severo (Genelioux, 2005)

Os primeiros programas para pessoas com compromisso funcional significativo (com muito baixa capacidade de produção) procuraram oferecer cuidados, recreação, treino em competências pessoais e terapia (Bellamy, Rhodes, Bourbeau, & Mank, 1986, citado por por Joyce, 1995), sendo designados de *Work Activity Centers* (Joyce, 1995). Paralelamente foram incrementados os centros de emprego protegido, os designados *Sheltered Workshops Programs*. O termo emprego protegido refere-se, aqui, a situações em que as pessoas em desvantagem são protegidas do trabalho competitivo e dos requisitos de produtividade do mercado aberto (Teixeira, Santos, Abreu, Gonçalves, 2009). Este modelo foi concebido para proporcionar um ambiente de trabalho protegido

promotor da aquisição de competências profissionais básicas e de intervenções comportamentais, se necessário (Rusch, 1986 citado por Teixeira et al, 2009). Baseia-se no desempenho de uma série gradual de tarefas que progressivamente dotaria a pessoa de competências de trabalho (Teixeira et al, 2009). Nas oficinas protegidas, uma vasta gama de tarefas semiespecializadas eram desempenhadas, frequentemente, sustentadas por contratos obtidos na indústria privada. A maioria dos empregados das oficinas protegidas era paga à peça, o que significa que trabalhadores com compromisso funcional elevado podiam ser contratados, mas se a sua velocidade de trabalho fosse lenta, podiam ganhar abaixo do salário mínimo (Leff & Warner, 2006).

O perfil financeiro da maioria dos projetos de emprego protegido assemelha-se ao de uma pequena empresa (Teixeira et al, 2009). As atividades desenvolvidas raramente têm cariz capital, mas requerem elevado investimento laboral. O défice entre as vendas e os gastos é corrigido por fontes externas, normalmente subsídios (Hallam & Schneider, 1999). Embora o ideal da oficina protegida fosse o de promover desenvolvimento de um trabalho estruturado e competências sociais, isso nem sempre aconteceu na prática, pelo que foi perdendo popularidade (Siporin & Lysack, 2004). Acrescente-se que este decréscimo de popularidade também esteve associado às críticas que o situavam enquanto contexto segregador (Teixeira et al., 2009). É defendido por alguns que o trabalho protegido remunerado não leva aos mesmos benefícios (aumento da autoestima e melhoria na qualidade de vida) do emprego competitivo, aqui referido como emprego normal (Bond, Drake & Becker, 2008). No entanto, os defensores do emprego protegido apontam que para algumas pessoas com capacidade de funcionamento limitada, os serviços protegidos podem ser o único trabalho viável (Gonçalves & Nogueira, 2012; Pimpão, 2011).

Pese embora terem sido propostos vários métodos alternativos, no sentido da promoção de mais oportunidades de integração e emprego para pessoas com compromisso funcional significativo, de que são exemplo, as equipas móveis e os enclaves (Coker, Osgood & Clouse, 1995), não se verificou um aumento significativo no número de pessoas que conseguiram a integração em contexto real de trabalho (Kiernan & Stark, 1986, citado por Coker Osgood & Clouse, 1995). No entanto, alguns investigadores desenvolveram estudos evidenciando que pessoas com compromisso funcional severo podiam aprender tarefas e desempenhar tarefas profissionais de forma

produtiva, desde que assegurada a análise minuciosa de funções e proporcionado treino comportamental adequado (Bellamy, Horner, & Inman, 1979 citado por Genelioux, 2005).

No início da década de 80 assiste-se à disseminação de perspectivas que preconizam a colocação e a formação em contexto real de trabalho para pessoas relativamente às quais o emprego era considerado impossível. Estes esforços pioneiros, que originaram a abordagem designada por emprego apoiado, assumiram diferentes modalidades. São exemplo as equipas móveis (várias pessoas a trabalhar numa equipa na comunidade, usualmente acompanhadas por uma pessoa de apoio ou supervisor sem compromisso funcional), os enclaves (grupo de pessoas com compromisso funcional que exerçam a sua atividade em conjunto, sob condições especiais, num meio normal de trabalho, em entidades empregadoras) e o modelo competitivo de emprego apoiado em mercado aberto (trabalho competitivo, em ambiente integrado, com serviços contínuos de suporte) (Joyce, 1995).

Esta abordagem foi desenvolvida para garantir que pessoas com compromisso funcional severo teriam acesso a um salário pelo seu trabalho e a possibilidade de estarem integradas em contextos de trabalho com pessoas sem compromisso funcional (Coker, Osgood & Clouse, 1995; Wehman, Sale, & Parent, 1992). O modelo de emprego apoiado inclui quatro elementos principais: colocação no trabalho, treino no local de trabalho, formação continuada e acompanhamento (Sousa et al., 2005). Trata-se de um modelo que marcou uma mudança relativamente às abordagens tradicionais da reabilitação profissional, preconizando que os serviços de apoio não devem ser prestados em programas segregados, mas sim, nos contextos naturais da comunidade disponíveis para todos os cidadãos, através do apoio continuado de um técnico (Sousa et.al, 2005). Este apoio caracteriza-se por um mínimo de duas visitas estruturadas por mês ao local de trabalho. Por outro lado, é necessário que a pessoa tenha um mínimo de 20 horas de trabalho semanal pago, em meio integrado, para ser considerado abrangido pelo modelo de emprego apoiado. O meio integrado corresponde ao meio normal de trabalho em que não podem trabalhar em conjunto mais de oito pessoas com compromisso funcional (Joyce, 1995).

Este movimento reúne uma larga aceitação por parte dos vários intervenientes, reiterada pelos resultados de vários estudos, que atestam a eficácia desta abordagem na

promoção de emprego integrado para pessoas com compromisso funcional (Rusch, 1990 citado por Wehman et. al, 1992; Revell, Wehman, Kregel, West & Rayfield, 1994).

Os programas de emprego apoiado assentam em vários princípios fundamentais (Sousa et.al, 2005). O primeiro é o princípio da universalidade que está presente no pressuposto de que a ocupação de um posto de trabalho deve acontecer no mercado competitivo de trabalho, em condições de trabalho idênticas às dos outros colegas (emprego competitivo). Pressupõem, igualmente, a focalização nas potencialidades e interesses das pessoas e assentam na convicção de que, com o apoio adequado, todas as pessoas têm a capacidade de crescimento e mudança e que a integração é possível mesmo com as pessoas com maiores vulnerabilidades.

O segundo princípio é o da inclusão social, o qual se concretiza no fato de o trabalha lado a lado, com outras pessoas da comunidade e a colaboração na realização de tarefas profissionais comuns, promovem desmistificação de preconceitos e estereótipos de incapacidade. Paralelamente, o desenvolvimento de relações sociais diversificadas são uma fonte de apoio social, facilitam o respeito mútuo, a aceitação e diminuem os fatores de exclusão.

O terceiro é o princípio da oportunidade de decidir. Neste caso, considera-se que o modelo de emprego apoiado promove acesso à informação para que os participantes possam identificar, comparar e avaliar várias opções profissionais de forma a realizarem as escolhas com base nos seus interesses e qualificações.

Finalmente, o princípio da igualdade de oportunidades também está consignado no modelo de emprego apoiado, uma vez que promove a igualdade de oportunidades laborais entre homens e mulheres, proporcionando o acesso a informação que não perpetue os estereótipos existentes sobre profissões femininas e profissões masculinas (Sousa et al, 2005).

Esta abordagem implica a vontade expressa das pessoas em iniciarem um projeto de inserção profissional e a sua participação e corresponsabilização na tomada de decisões sobre o seu projeto individual (*Empowerment*), o qual é integrado no projeto de vida da pessoa. A concretização do processo pressupõe um sistema de apoio individual (focalizado nos objetivos, interesses e necessidades individuais), continuado e flexível, realizado pelo técnico de emprego apoiado e outros agentes da comunidade (e.g. colegas de trabalho, tutores das empresas, amigos e familiares).

O impacto do modelo de emprego apoiado em mercado aberto alargou-se à Europa a partir dos anos 90, apesar da taxa de desemprego ser elevada nos países da União Europeia (Walsh & Linehan, 1997). O desenvolvimento de projetos de emprego apoiado em muitos países da Europa originou a sua disseminação do modelo (Genelioux, 2005).

Evolução das Medidas de Intervenção em Portugal

Ao longo do último meio século tem havido uma evolução da legislação portuguesa e das práticas no sentido de promover a inclusão social das pessoas com DID, através do trabalho. De fato, nas décadas de 60-70 não era muito vulgar a legislação e práticas favorecendo o acesso ao mercado de trabalho de pessoas com DID. Progressivamente, entre os anos 70 e 80, começou-se a falar e a estabilizar o conceito de educação pré-profissional, fato que não é alheio o contexto social e político que a revolução de abril originou. No entanto, foi só entre os anos 80 e 90, que se chegou ao conceito de formação profissional e, progressivamente, inserção das pessoas com DID em emprego (CECDPOAT2, 2012-2013).

Efetivamente, o período que antecedeu a revolução de 1974, caracteriza-se pela ausência de políticas dirigidas aos cidadãos com compromisso funcional, com exceção dos casos de compromisso adquirido pelo trabalho ou pela guerra. A primeira legislação exclusiva nesta área em Portugal ocorreu em 1971 com a Lei n.º 6/71, da Presidência da República (promulgação das bases relativas à reabilitação e integração social de pessoas com compromisso funcional). Contudo, é a Revolução de 1974 que marca uma

mudança de paradigma no âmbito da proteção social em Portugal, vindo a assumir relevância social após a aprovação da Constituição da República em 1976. Em 1989 define-se a Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Lei n.º 9/89). Em 1997 assiste-se a alterações nas prestações ao nível do Regime Geral da Segurança Social com o Decreto-Lei n.º 133B/97. É em 2004 que se aproxima o discurso legislativo português das normas internacionais numa lógica biopsicossocial, através da Lei de Bases n.º 38/2004. Em 2006 perspetiva-se uma nova conceção de deficiência no Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade (PAIPDI) e em 2010 é definida a Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013 (ENDEF). Nesta estratégia assume particular relevo a defesa do direito à qualificação e ao emprego tendo em conta a importância que o exercício deste direito representa para a autonomia e qualidade de vida (Gonçalves & Nogueira, 2012).

A qualificação e a promoção da inclusão laboral das pessoas com DID encontra-se consagrada no PAIPDI (Grupo Interdepartamental, 2010) sendo que as medidas ativas de emprego dirigidas às pessoas com DID são da responsabilidade do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP).

Respondendo a exigências políticas e sociais de maior inclusão social dos indivíduos com DID, o Decreto-lei n.º 40/83 é a primeira iniciativa legislativa que institui o modelo de emprego protegido. Estabelece-se como obrigação do Estado assegurar às pessoas com compromisso funcional o exercício efetivo dos direitos reconhecidos e atribuídos aos cidadãos em geral, nomeadamente, o direito ao trabalho, definindo a aplicação de uma política nacional de prevenção e tratamento, reabilitação e integração social das pessoas com compromisso funcional. Esta medida tem como objetivo proporcionar às pessoas com capacidade média de trabalho igual ou superior a um terço da capacidade “normal” exigida a um trabalhador sem compromisso no mesmo posto de trabalho, a valorização pessoal e profissional (direitos, deveres e garantias), bem como, a facilitação da sua integração num contexto regular de trabalho, quando tal lhe for assegurado convenientemente.

Seguiu-se o Decreto-lei 194/85, que vem introduzir alterações ao Decreto-Lei n.º 40/83, procedendo a algumas alterações ao regime instituído, seguindo-se da Lei n.º 9/89 (Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com

Deficiência) e do decreto regulamentar 37/85 de 24 de junho, que define normas regulamentares que possibilitem a viabilidade das disposições inscritas no diploma.

O Decreto-lei n.º 247/89 traduz outra iniciativa legislativa relevante no âmbito da promoção do emprego das pessoas com DID, fixando os termos e condições da atribuição do apoio técnico e financeiro aos promotores de programas de reabilitação e integração profissional, tanto em mercado normal como em regime de emprego protegido, por delegação desta competência ao Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP). Mais tarde, a Lei n.º 38/2004 - Lei de Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência, vem reforçar a importância do emprego e do trabalho na inclusão social destas pessoas pois acentua a responsabilidade do Estado e estabelece quotas de emprego no âmbito das entidades privadas e do sector público.

Sendo a formação e a inserção profissional de pessoas em desvantagem, uma questão central na vida dessas pessoas, da família e da sociedade em geral, também em Portugal, à semelhança do que aconteceu nos Estados Unidos e no resto da Europa, houve necessidade de reestruturar a moldura legal que enquadrava as medidas de reabilitação profissional. Surge então o Decreto-lei n.º 290/2009 que cria o modelo de emprego apoiado. Como expresso no Artigo 38.º, *“Considera -se emprego apoiado o exercício de uma atividade profissional ou socialmente útil (...) que visa permitir às pessoas com deficiências e incapacidades o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais que facilitem a sua transição, quando possível, para o regime normal de trabalho.”* (Diário da República, 1.ª série - N.º 197, 2009, p.7489). O modelo de emprego apoiado pode ser desenvolvido nas modalidades de estágio de inserção, contrato emprego-inserção, centro de emprego protegido (CEP) e contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras.

No que aos centros de emprego protegido diz respeito, este diploma foi alvo de um movimento social promovido pelas associações congéneres com Centros de Emprego Protegido (CEPs), o qual permitiu lançar a discussão sobre áreas críticas para a sua implementação, tais como a dimensão da sustentabilidade social e económica dos mesmos. Surge então a Lei n.º 24/2011, que traduz a primeira alteração ao Decreto-lei n.º 290/2009 e reforça os apoios concedidos aos CEPs e às entidades que promovem programas de emprego apoiado. A segunda alteração ao primeiro diploma surge através

do Decreto-lei nº 131/2013, cuja principal alteração se prende com o alargamento de alguns apoios a entidades de natureza pública.

Emprego Apoiado vs Emprego Protegido na Realidade Portuguesa

Para entender o lugar do emprego apoiado no contexto português, trazemos para a reflexão os resultados do estudo de Gonçalves e Nogueira (2012) em que foi avaliada a perceção dos intervenientes sobre a continuidade da modalidade de emprego protegido, sobretudo, como recurso alternativo para as pessoas com um grau de compromisso mais elevado. Os resultados revelaram que a maioria dos entrevistados defende a metodologia de emprego apoiado como a mais adequada para a inclusão laboral das pessoas com DID. Ainda assim, alguns dos entrevistados consideraram o emprego protegido como uma alternativa exequível que deve continuar a existir em simultâneo enquanto se manifestar essencial, nomeadamente, no caso das pessoas com maior compromisso funcional. Segundo os especialistas académicos, ao nível conceptual, não é possível garantir que em função do seu compromisso uma pessoa não possa aceder a um emprego em mercado de trabalho normal ou apoiado (Gonçalves & Nogueira, 2012). Defendem que, com as devidas adaptações do contexto e o desenvolvimento de competências de trabalho, há sempre a possibilidade de integração laboral, sobretudo, porque existem no mercado tarefas de execução suficientemente simples passíveis de serem aprendidas e desenvolvidas rotineiramente. Contudo, na realidade, nem sempre o ideal de integração socioprofissional é efetivado, pelo que parece preferível assegurar e manter uma resposta que seja possível e viável dentro da conjuntura atual. Os autores deste estudo defendem que é essencial a análise caso a caso, tendo em conta soluções individualizadas, sejam elas mais ou menos protecionistas, mais ou menos inclusivas. Assim, na perspetiva dos especialistas, o emprego protegido deve ser dirigido apenas às situações que necessitam dessa resposta, sendo que a estratégia de preparação para a inclusão deve ser mais prolongada no tempo. Por outro lado, o apoio ocupacional não deve ser encarado numa lógica assistencialista, devendo ser valorizado enquanto direito ao trabalho.

A entidade representante das instituições atesta a opinião dos especialistas relativamente à preferência do paradigma do emprego apoiado em detrimento do emprego protegido, acautelando a necessidade de na transição de um modelo para o outro, serem assegurados os direitos das pessoas com DID.

As organizações representativas das pessoas com DID são de opinião que embora teoricamente se possa discutir a legitimidade do emprego protegido, a verdade é que, no atual panorama português, se não existisse esta resposta, muitas pessoas com DID não teriam sequer oportunidade para trabalhar. Acrescentam que em Portugal esta medida se distancia relativamente a outras realidades europeias, nomeadamente, à Francesa, onde o emprego protegido se resume a unidades ocupacionais. Em Portugal esta medida funciona em unidades empresariais inseridas no mercado e a funcionar em moldes empresariais comuns. Reforçam que não sendo a medida ideal, o emprego protegido tornou-se uma medida necessária face à conjuntura global nacional.

No que diz respeito aos entrevistados das organizações representativas das entidades patronais, estes não têm uma opinião unânime, sendo que alguns manifestam preferência pelo emprego apoiado, enquanto outros entendem o emprego protegido como um recurso a apoiar e a desenvolver.

Na realidade atual, o contexto de desemprego estrutural, tanto no que diz respeito à realidade europeia como à realidade portuguesa, favorece o aumento do risco de exclusão das pessoas com DID. Assume-se, cada vez mais, a necessidade de promover e manter medidas seletivas de apoio ao seu acesso e permanência no emprego. Como alertado no estudo realizado entre o Centro de Educação para o Cidadão com Deficiência e o Programa Operacional de Assistência Técnica (CECDPOAT2, 2012-2013), se o enquadramento legal continuar a traduzir-se em políticas que apenas permitam a integração profissional de pessoas com DID, com perfis funcionais mais elevados, assistiremos a uma tendência generalizada de canalização de pessoas com perfis de capacidade de trabalho mais reduzida, para os Centros de Atividades Ocupacionais (CAO). Nestas circunstâncias, antecipa-se que esta resposta social tenda a procurar oportunidades de ocupação útil (produtiva) para esses seus clientes. Contudo, tendo em conta a dificuldades de financiamento público das instituições e o facto das pessoas integradas em CAO não poderem celebrar contratos de trabalho, correr-se-á o risco destas se tornarem “mão-de-obra barata”, vendo vedadas as

possibilidades de acesso ao trabalho remunerado e legalmente enquadrado, à semelhança do que acontecia em alguns países europeus, em que estas alternativas eram erradamente designadas de trabalho protegido.

Barreiras no Acesso e Manutenção do Trabalho de Pessoas com DID

Ainda que se aceite o direito de inclusão social dos adultos com DID e se considere que este contribui para uma sociedade melhor verifica-se, muitas vezes, que a conotação destas pessoas como *diferentes* as coloca em desvantagem no exercício próprio à vida humana (Fernandes, 2006). A este fator de desvantagem acrescentam-se outras, internos e externos, que potenciam barreiras à inclusão social, em geral, e ao acesso e manutenção do trabalho, em particular.

As barreiras internas têm a ver com as limitações à integração social e profissional impostas pelo compromisso intelectual e adaptativo inerente à condição DID. Este tipo de barreiras pode dificultar ou impedir que as pessoas com DID desenvolvam o conjunto das funções polivalentes exigidas pelo mercado de trabalho. Os resultados do estudo de Pereira-Silva e Furtado (2012) apontam para que o insucesso na inclusão profissional dos jovens/adultos se deve, entre outros fatores, a questões pessoais e socio emocionais, nomeadamente, auto percepção negativa. A percepção negativa que algumas pessoas têm de si e as crenças de que o sucesso em contexto de trabalho está fora do seu alcance, tendem a desenvolver um baixo desempenho, porque essa percepção negativa inibe a aquisição e a utilização de meios para se adaptarem às exigências do contexto laboral (Pereira-Silva & Furtado, 2012). Na maioria das vezes, percebem o esforço de adaptação como sendo não-gratificante e tornam-se dependentes e mesmo subordinadas a condutas, escolhas e respostas que lhes são alheias. Muitas vezes, acresce o conflito entre a pressão social para desenvolver uma identidade associada e a dificuldade em cumprir essa tarefa de desenvolvimento. O estudo de Pereira-Silva e Furtado (2012), refere ainda que uma das barreiras pessoais passa por insatisfação face às tarefas desenvolvidas, o que aponta para o fato de nem sempre se considerar o

interesse destas pessoas pelas funções a desempenhar, conforme demonstrado por Jahoda e colaboradores (2009).

Os resultados destes estudos vão ao encontro da perspectiva sociocognitiva da carreira (Lent, Brown & Hackett, 2000) que tem evidenciado o papel das crenças individuais enquanto barreiras internas ao desenvolvimento de carreira e ao envolvimento nas múltiplas atividades que o desenvolvimento de carreira exige. Isto é, baixas expectativas de autoeficácia e de resultado tendem a limitar os níveis de aspiração das pessoas bem como a restringir a expressão de interesses, o que acaba por ter consequências no desenvolvimento de carreira. Investigação neste quadro conceptual tem evidenciado que tais barreiras são frequentes em populações em risco de exclusão social e por isso limitam a integração socioprofissional das mesmas (Szymansky, Enright, Hershenson & Ettinger, 2003). Tal deve-se ao fato de, nesta perspectiva, as barreiras internas serem socialmente construídas através dos processos de socialização a que estas populações estão sujeitas (Rojewski, 2005).

As barreiras externas são as variáveis do contexto que dificultam o acesso ou a manutenção do trabalho (Lent, Brown & Hackett, 2000). A investigação sobre barreiras da carreira evidencia que a discriminação é frequentemente vivida como limitação ao desenvolvimento de carreira das populações em risco de exclusão social, devido à sua condição racial, género, religião ou orientação sexual (Cardoso & Ferreira Marques, 2008; Parnell, Lease, & Green, 2012). No mesmo sentido, investigação com jovens portugueses com DID revela que a não-aceitação da diferença traduz-se numa barreira considerável, não só ao nível da entidade patronal, como também dos próprios colegas de trabalho (Gonçalves & Nogueira, 2012; Pereira-Silva & Furtado, 2012).

Estes resultados conduzem a outra barreira externa, nomeadamente, falta de incentivo das empresas à acessibilidade social. Apesar da existência de legislação que favoreça a inclusão das pessoas com DID no mercado de trabalho, este tipo de ação não garante a permanência dessas pessoas no trabalho (Sasaki, 2003). Alguns estudos evidenciam a necessidade das empresas garantirem melhores condições sociais e no ambiente de trabalho (Araújo & Schmidt, 2006; Pereira-Silva & Furtado (2012); Tanaka & Manzini, 2005). Assim, propõe-se que os programas de integração destas pessoas incluam a sensibilização dos colaboradores à diferença e, assim, possam considerar e respeitar as diferenças bem como contribuir para o desenvolvimento de uma cultura

inclusiva na empresa (Burge, Hell'Ouellette-Kuntz, & Lysaght, 2007). A literatura e a investigação consubstanciam a premissa de que quanto mais as empresas estão preparadas para o processo de inserção da pessoa com compromisso funcional, maior é a adequação da empresa e mais humanizada é a ação dos colaboradores (Carvalho-Freitas, 2007). A literatura consensualiza que a promoção de ações que fortaleçam a responsabilidade social da empresa promove a redução ou eliminação do preconceito, difunde o respeito pela diversidade, promovendo sempre a inclusão de pessoas com DID, tanto no mercado de trabalho, como na sociedade (Tanaka & Manzini, 2005; Carvalho-Freitas, 2007; Calado, Braga Junior & Ramos, 2010). Apesar da sensibilização social para a inclusão de cidadãos com DID, a sociedade ainda não está suficientemente esclarecida para incluir profissionalmente e, muito menos, para adotar adequações necessárias nas empresas. Por outro lado, se a inclusão de pessoas com DID (mesmo em empresas de grande competitividade) promove um sentido de equipa e de valorização da dinâmica de conjunto, sendo uma mais-valia assinalável em termos de competitividade (Gonçalves & Nogueira, 2012), muitas vezes, o empregador ainda encara esta integração como um encargo ou um custo e não como um investimento para a organização.

Os métodos de recrutamento não adaptados às populações com DID constituem-se como outro entrave à sua integração profissional, pelo que Bezerra e Vieira (2012) consideram importante que as práticas de recursos humanos se modifiquem para serem promotoras de igualdade de oportunidades. Nesse sentido, seria importante que os processos de recrutamento e seleção considerassem as competências, habilidades e atitudes da pessoa com DID (Nambu, 2003).

Também os horários e contextos não adaptados são uma das principais causas de *stress* em pessoas com DID constituindo-se como barreira à manutenção do trabalho (Stenfert Kroese, Kahn & Hearn., 2000).

A falta de formação e preparação destas pessoas para concorrerem em igualdade de circunstâncias e ocuparem as vagas disponíveis no mercado de trabalho normal impulsiona a dificuldade sentida pelas empresas em encontrarem profissionais com DID capacitados. Muitas vezes, os cursos acabam por preparar as pessoas com DID para atividades que não fazem parte da exigência de oferta do mercado de trabalho (Araújo, Escobal & Ribeiro, 2006; Sasaki, 2003). Esta realidade faz com que as pessoas com

DID não adquiram as competências individuais necessárias ao desempenho das atividades e funções do ambiente organizacional, em igualdade de oportunidades com os outros trabalhadores (Pereira-Silva & Furtado, 2012). Esta circunstância compromete a inclusão e manutenção da pessoa com DID no mercado de trabalho (Souza, 1995), destacando-se a necessidade de garantir que as instituições intervenham no sentido de promover nas pessoas com DID competências necessárias ao acesso ao mercado de trabalho competitivo (Araújo & Schmidt, 2006; Tanaka & Manzini, 2005).

A recessão económica é outra variável que tem levado as pessoas com DID a enfrentarem múltiplas barreiras externas ao seu desenvolvimento de carreira (Carvalho-Freitas, 2007; Gonçalves & Nogueira, 2012). Apesar do trabalho permitir superar uma situação existencial de grande dependência económica é ainda restrita a participação das pessoas com DID em atividades de trabalho remunerado e na vida económica em geral. Tal conduz a situações que vão desde experiências de desemprego ocasional até à impossibilidade de participar em qualquer forma de atividade de trabalho remunerado (Ferrari et al., 2008).

A atitude negativa da família face à autonomia e inclusão profissional também se pode constituir como barreira à empregabilidade da pessoa com DID (Sasaki, 2003). Neste âmbito destacam-se a desestruturação familiar e o pouco envolvimento da família na educação dos seus filhos com DID, o que determina, fortemente, o desenvolvimento social e emocional da pessoa. Também as dificuldades financeiras, a pobreza e as condições habitacionais influenciam o papel dos pais enquanto promotores e veículos de satisfação das necessidades dos seus filhos (Pacheco & Valencia, 1997). As atitudes de negligência/desinteresse e ou de superproteção por parte das famílias traduzem outras formas como as famílias podem limitar a integração no mercado de trabalho de pessoas com DID (Sasaki, 2003). Esta constatação assume relevo na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006), em que se destaca que as pessoas com compromisso funcional e seus familiares devem receber apoio suficiente que lhes permita aceder ao exercício pleno e justo dos seus direitos. Assim, família e sociedade são fundamentais parceiras nesse processo, contribuindo para a minimização/extinção de barreiras que impeçam a inclusão das pessoas com DID.

Fatores de Sucesso no Acesso e Manutenção do Trabalho de Pessoas com DID

A abordagem às barreiras da carreira na população com DID permitiu alguns indicadores sobre os fatores de sucesso no acesso e na manutenção do trabalho. Desta abordagem também decorre que a inclusão socioprofissional de pessoas com DID exige um olhar focado nas especificidades destas pessoas, a definição de políticas e estratégias para a sua inclusão bem como a adequação dos contextos de trabalho de modo a facilitar o processo de integração socioprofissional. Esta perspectiva dá resposta a necessidades específicas de acordo com o perfil funcional de cada um, considera os aspetos legais e responsabilidade socio ambiental e organizacional para a otimização da integração socioprofissional (Carvalho-Freitas, 2007).

Dentro dos fatores internos que promovem o acesso e a manutenção do trabalho, a literatura salienta as características individuais da pessoa com DID. No caso da inserção em mercado normal destacam-se as competências de orientação e de tomada de decisão (CECDPOAT2, 2012-2013). De fato, a literatura sobre o desenvolvimento de carreira das populações com DID aponta para a necessidade de promover experiências de exploração na carreira, alargar as oportunidades de tomada de decisão em diferentes dimensões da vida e, ainda, a vivência de experiências positivas que permitam solidificar a confiança e o otimismo, como experiências fundamentais para favorecer a integração socioprofissional destas populações (Hershenson, 2005). A investigação também tem indicado que a severidade da DID, as habilidades de comunicação, o estado de saúde e a motivação são determinantes no acesso das pessoas com DID (Beyer, Goodere, & Kilsby, 1996; McConkey e Mezza 2001). A saliência das questões relacionadas à autonomia nas atividades da vida diária (higiene e apresentação pessoal, comunicação, alimentação, deslocação), enquanto promotoras do acesso e manutenção do trabalho são também reforçadas pelos resultados do estudo CECDPOAT2 (2012-2013).

Relativamente à inserção e permanência em emprego protegido destaca-se a continuidade do esforço de aprendizagem, o desenvolvimento pessoal e social e, ainda, o bom desempenho profissional (CECDPOAT2, 2012-2013). Neste sentido vão os resultados do estudo de Pinto-Lima e Capelle (2013) que enfatiza o esforço pessoal e o interesse em aprender, como fatores determinantes para o acesso e manutenção do trabalho.

Aos fatores internos de sucesso acrescentam-se outros de natureza mais externa. No que ao emprego protegido diz respeito, o estudo CECDPOAT (2012-2013), destaca o contributo do Centro de Emprego Protegido (CEP) ou Enclave ao nível da gestão, planeamento e desenvolvimento das capacidades dos trabalhadores em regime de emprego protegido. Paralelamente, destaca o contributo dos serviços/IEFP, atribuindo um subsídio de compensação pelo défice de capacidade de trabalho, e o contributo da família. Reforça que, no caso de fragilidade ou ausência do contributo familiar, outras soluções contendoras e estruturantes devem ser analisadas (quando necessário, com apoio da instituição de reabilitação e, eventualmente, de outras entidades da comunidade local) (CECDPOAT2, 2012-2013).

Relativamente ao acesso ao emprego em regime normal, Barnes e Mercer (2005) salientam que os vários incentivos para os empregadores contratarem pessoas com DID para os seus quadros, é fator determinante no apoio ao acesso e manutenção do trabalho das pessoas com DID. Neste sentido, McLaughli, Bell e Stringer (2004), referem que além do ganho de incentivos, a contratação de pessoas com compromisso funcional pode gerar impacto nas organizações quanto ao nível de aceitação dessas pessoas, uma vez que diminui a distância social entre elas e os trabalhadores sem compromisso. Esta estratégia viabiliza e promove a quebra de julgamentos discriminatórios, fornecendo ferramentas necessárias para possibilitar o trabalho eficiente dessas pessoas, transformando compromissos/dificuldades em habilidades. Freitas (2009) destaca alguns benefícios referidos pelas empresas que contratam pessoas com compromisso funcional, nomeadamente, a melhoria da imagem da empresa entre clientes e funcionários (responsabilidade socio ambiental). Esta perspetiva é igualmente defendida por Fleury (2000), que acrescenta que a organização gera valor quando administra a diversidade, pois há um redirecionamento das relações com os clientes internos, externos e com a sociedade; a diversidade existente na comunidade está representada na empresa, com as suas maiorias e minorias. Para Esteves (2000), contratar e valorizar representantes da comunidade torna o ambiente de trabalho mais parecido com a sociedade.

Os resultados do estudo CECDPOAT (2012-2013) destacam ainda como facilitadores do acesso e manutenção de trabalho, a sobreposição e reversibilidade das etapas do processo de qualificação e emprego, a flexibilidade da trajetória que conduz

ao sucesso da inserção profissional, a individualização dos percursos tendentes à integração profissional, o contexto afetivo e de forte vinculação pessoal, a acessibilidade, a compatibilidade entre as habilitações escolares ao alcance da pessoa com DID e as exigências de acesso à oferta de qualificação profissional e aos empregos, a escolha da qualificação profissional (participação e aceitação pelo candidato da qualificação proposta pela equipa). Também a formação profissional, se destaca no estudo como um fator de sucesso. Salienta-se a importância do desenvolvimento e consolidação de um conjunto de qualidades pessoais e socioprofissionais que diferenciem favoravelmente a pessoa relativamente a outros trabalhadores. Entre essas qualidades, destacam-se a tolerância / compreensão da equipa para com as dificuldades da pessoa com DID, a individualização da formação e a adequação pedagógica às características específicas das pessoas com DID. Como acrescentam Beyer, Kaehne, Grey, Sheppard, e Meek (2008), formação, vocação e experiência de trabalho também aumentam a probabilidade de uma pessoa com DID aceder a um trabalho. Para a concretização deste objetivo são fundamentais os programas de educação e de treino adequados a estas pessoas (Barnes & Mercer, 2005).

Na lógica do que foi referido, o apoio continuado tende a facilitar a compatibilização competências da pessoa com DID e as exigências ambientais. Este facto remete à importância dos sistemas de apoio, possibilitando o desenvolvimento de habilidades sociais, cognitivas e emocionais expressas que facilitem o contato social e a participação na vida da comunidade. De facto, uma componente essencial dos programas de emprego apoiado é a existência de um sistema de apoio continuado e flexível que possibilite o sucesso e a manutenção do emprego (Sousa et.al, 2005).

Tendo em conta que o processo de integração profissional é individual, o apoio deverá ser variado, flexível e individualizado (personalizado e focalizado nos objetivos, interesses e necessidades individuais) e disponível por tempo indeterminado. Estas dimensões do apoio permitem o ajustamento à medida que as próprias necessidades e objetivos individuais se vão modificando ao longo do tempo e ao longo da carreira. Os resultados dos estudos de Reid e Bray (1997) e de Andrews e Rose (2010) permitem concluir que as pessoas com DID têm uma necessidade contínua de apoio de alguém de confiança, o que apoia a necessidade de assistência contínua no trabalho enquanto fator de manutenção do mesmo. Para a concretização deste objetivo é importante a

participação coletiva dos colegas na organização, o apoio de profissionais especializados com o objetivo de facilitar a integração e a adaptação ao novo ambiente e às atividades realizadas (Calado et al., 2010).

Em síntese, cada vez mais a sociedade exige promoção de igualdade de oportunidades, uma atitude positiva face à empregabilidade de pessoas com DID, por parte das empresas. Por outro lado, ao abrirem as suas portas à integração de pessoas com DID, as empresas promovem a sua imagem e influenciam o comportamento dos consumidores, dos colaboradores, dos acionistas e dos fornecedores, acabando por reconhecer as vantagens produtivas e sociais ligadas à contratação destas pessoas. A combinação destes fatores pode funcionar como oposição às múltiplas barreiras internas e externas à integração socioprofissional das pessoas com DID e, assim, mitigar as dificuldades vividas pelas pessoas com DID em acederem e manterem o trabalho.

Capítulo IV

Relações sociais pessoais das pessoas com DID

A Centralidade da Relação na Vida Humana

O conceito de integração socioprofissional sublinha a dimensão social da integração profissional. De fato, a integração social é um processo longo e multidimensional, através do qual a pessoa estabelece e mantém relações interpessoais significativas, caracterizadas pela troca mútua com membros da comunidade em ambientes não clínicos (Wong, Matejkowski & Lee, 2009). Neste quadro conceptual, e como já foi desenvolvido, o trabalho é uma dessas dimensões fundamentais de ligação ao outro, em particular, e à sociedade, em geral.

A multidimensionalidade das relações interpessoais verifica-se no facto de terem a ver com a disposição interior para aceitar o outro, que transparece no modo de falar, de olhar, na postura e, sobretudo, na forma de agir adequadamente (Minicucci, 2001) mas também, implicam um conjunto de normas comportamentais que orientam as interações e ocorrendo em múltiplos contextos (familiar, parentesco, amizade, casamento, associados, trabalho, clubes, bairros, locais de culto, etc). As relações interpessoais cumprem, ainda, importantes funções na promoção do desenvolvimento pessoal. Isto é, os indivíduos necessitam de relacionamentos significativos que assegurem, aperfeiçoem e apoiem o desenvolvimento da sua existência e a sobrevivência do seu ser (Minicucci, 2001).

O papel das relações interpessoais para o desenvolvimento está, por exemplo, presente nas concepções humanistas do funcionamento humano. Maslow (1968) classificou a necessidade de pertença dentro da sua hierarquia motivacional; ou seja, as necessidades de pertença não surgem até que as necessidades básicas sejam satisfeitas, mas têm precedência sobre a estima e autorrealização. Rogers (2009) destaca a importância das relações interpessoais para o processo de tornar-se pessoa. É pela troca

mútua de saberes, competências e modelos de vida que a pessoa vai dando verdadeira expressão a si ao longo da sua existência (Rogers, 2009). Por sua vez, Freud (1930), numa concepção pulsional do funcionamento humano entendendo que a necessidade de relação interpessoal deriva do desejo sexual e do vínculo filial. Deslocando o foco dos processos pulsionais para os relacionais, a teoria da vinculação (Bowlby, 1975) sublinha o papel determinante da relação com outro significativo para o nascimento da vida psíquica e para o desenvolvimento da experiência intersubjetiva. De acordo com a teoria da vinculação, a necessidade de formar e manter relacionamentos relaciona-se com o esforço para recuperar o contato íntimo da criança com a sua mãe (Bowlby, 1975). Nesta perspectiva, o vínculo constitui a motivação central do ser humano (Biscaia, 2011). Por sua vez, numa perspectiva sociocognitiva, Bandura (1982) sublinha a natureza eminentemente social dos seres humanos, quando refere que somos concebidos num ato de relação e é na relação que vivemos e aprendemos.

A necessidade de relacionamento e de pertencer a um todo maior decorre naturalmente da natureza humana, em que a família, os amigos, a escola, o trabalho, traduzem “dimensões desse todo biológico relacional maior”(Araújo, 2011, p.1). Baumeister e Leary (1995) propõem que a necessidade de pertencer traduz uma motivação interpessoal fundamental do ser humano, estando na origem de grande parte do comportamento humano, emoção e pensamento. Nos seres humanos a pertença explica a tendência para formar e manter relacionamentos interpessoais significativos e positivos, isto é, afetivamente agradáveis, frequentes, temporalmente estáveis e duradouras. Para estes autores, a qualidade inata para manter relações de proximidade tem uma base evolutiva, pois o desejo de formar e manter laços sociais tem benefícios reprodutivos e de sobrevivência.

Esta concepção evolutiva sobre a necessidade de relação é defendida por vários outros autores (Ainsworth, 1989; Axelrod & Hamilton, 1981; Bowlby, 1957; Buss, 1990; Hogan, Jones, & Cheek, 1985; Moreland, 1987). Estes consideram que o resultado mais provável dessa seleção evolutiva seria um conjunto de mecanismos internos que incluem uma tendência para a orientação em direção a outros membros da espécie. Esta tendência implicaria experiência de desconforto quando privado de contato ou relações sociais, e uma tendência a sentir prazer ou efeito positivo do contato social e parentesco (Harlow, 1958). Estes mecanismos afetivos estimularão a

aprendizagem, em que o contato social traduz reforço positivo e a privação social traduz punição (Baumeister & Leary, 1995).

Já o saber relacionar-se não é inato, aprende-se, não sendo inerente à condição humana. A pessoa sozinha não se percebe como ser pessoal, não desenvolve conceitos a respeito de si mesmo e da vida, não progride na sua humanidade (Araújo, 2011). Tendo em conta os fatores económicos, sociais, culturais e históricos, o ser humano constrói a sua identidade nas relações que estabelece consigo mesmo e com outros. Simultaneamente, transforma a sociedade e por ela é transformado. Assim, o processo construtivo é dinâmico e ocorre ao longo do ciclo de vida na matriz das relações interpessoais (Mahoney, 2003).

Ao longo das últimas décadas a transição para a idade adulta tem vindo a tornar-se uma tarefa cada vez mais exigente. Os adultos emergentes (aqueles com idade entre 18 a 25 anos) lutam para alcançar os marcadores da vida adulta, nomeadamente, a conclusão do ensino superior, a fixação numa carreira e o desenvolvimento de redes sociais e relações íntimas (Arnett, 2000; Gralinski-Bakker, Hauser, Billings, Allen, 2005).

No processo de formação de relacionamentos interpessoais maduros, torna-se determinante a aproximação e valorização das relações de confiança com os outros. Neste contexto, a exploração da identidade adulta está indissociavelmente relacionada com o mundo social da pessoa (Erikson, 1968; Neugarten, Moore & Lowe, 1965), isto é, com o contexto das suas relações sociais pessoais (Arnett, 2000; Doumen et al, 2012; Kerpelman Pittman, 2001; Montgomery, 2005; Radmacher & Azmitia, 2006).

Atendendo a que este contexto interpessoal tem um papel tão importante na exploração da identidade, a pessoa valoriza as interações com os outros e procura estabelecer relações de proximidade, essencial na formação da sua realidade social, influenciando as suas atitudes, comportamentos e valores (Smith & Ruiz, 2007). A pesquisa na área indica que durante a transição da adolescência para a idade adulta, as relações entre colegas são tão críticas como os relacionamentos amorosos, em termos do desenvolvimento pessoal que permite fazer essa transição. Como Fuhrman, Flannagan, e Matamoros (2009) relataram, as expectativas de comportamento que uma pessoa tem relativamente aos amigos (proximidade emocional, lealdade,...), são semelhantes aos de

um parceiro romântico. Pese embora não sendo apenas os relacionamentos íntimos com outros que estão intimamente associados com a exploração da identidade, essas relações facilitam a construção da identidade pessoal (Montgomery, 2005, Kerpelman & Pittman, 2001).

Assim, as relações com os pares têm um efeito permanente sobre o desenvolvimento da pessoa. Embora os papéis e funções de relações entre pares possam variar entre fases de desenvolvimento, os pares são essenciais nas redes sociais em toda a vida. É durante a idade adulta emergente que a importância funcional de amigos em redes sociais se torna maximizada (Carbery & Buhrmester, 1998). Os adultos emergentes, a maioria dos quais ainda não casados, tendem a avaliar as suas amizades como sendo relacionamentos significativos e a considerar os pares como a sua principal fonte de apoio social (Gallego, Delgado, & Sánchez-Queija, 2011). Fazer amizades oferece uma base estável para jovens adultos que estão a explorar a sua identidade emergente (Doumen et al, 2012; Radmacher & Azmitia, 2006).

De acordo com Beck (1979), as estruturas cognitivas desenvolvem-se no início da vida e permanecem estáveis, podendo influenciar o comportamento e a perceção das relações interpessoais, bem como, a perceção que a pessoa tem de si mesma. A literatura indica que adolescentes que reportam altos níveis de afeto parental nos primeiros anos de vida, mostram níveis mais elevados de apego entre pares, do que adolescentes com níveis baixos de afeto parental (Gallego et al., 2011). As crenças que a pessoa tem sobre si mesma e sobre os outros também podem ser associados com as suas experiências anteriores de relações (Radmacher & Azmitia, 2006). As interações sociais e experiências afetivas negativas e não gratificantes de relacionamentos, podem ser internalizados como esquemas relacionais cognitivos que, por sua vez, podem influenciar a forma como as pessoas se orientam e reagem face aos outros (Radmacher & Azmitia, 2006; Baldwin, 1992). Young (1999) na sua conceção de esquemas não adaptativos precoces, defende que a internalização desses esquemas relacionais cognitivos elaborados ao longo da vida da pessoa apresenta uma consistência estável sendo significativamente disfuncionais (Young, 1999), reproduzindo-se em padrões estáveis de interações disfuncionais com outros significativos. Os autores enfatizaram o papel determinante destes esquemas precoces na formação das maneiras como as pessoas pensam, se comportam e relacionam com os outros (Young, Klosko &

Weishaar, 2003). As crenças distorcidas sobre o eu e os outros, influencia a percepção e padrões de comportamento da pessoa, resultando em grave dano psicológico (Muris, 2006).

Este enquadramento conceptual sobre a natureza eminentemente social do funcionamento individual permite sustentar uma visão holística do significado do trabalho na vida das pessoas. Trata-se de uma perspectiva que considera o papel de trabalhador como um dos múltiplos contextos relacionais onde as pessoas em geral, e as pessoas com DID em particular, procuram dar sentido à sua vida (Richardson, 2000; Schultheiss, 2003).

Diferenças de Género nas Relações Sociais Pessoais

Os relacionamentos sociais pessoais refletem as diferenças individuais desenvolvidas durante o processo de construção da personalidade (Couto, Muniz, Vandenberghe, & Hattum, 2008). Leary (1957) desenvolveu um modelo representativo da personalidade, organizando os diferentes elementos que a compõem em dois eixos representativos das duas dimensões fundamentais das relações interpessoais, segundo a teoria de Sullivan (1953): Poder (dicotomia Submissão-Dominância) e Afiliação (dicotomia Amabilidade-Hostilidade).

Segundo Leary (1957), a personalidade pode ser definida como o conjunto dos padrões consistentes das transações (atitudes e os impactos que causam nas interações interpessoais) que a pessoa tem com os outros e que, em algumas situações, repetem-se nas relações sociais pessoais da pessoa. Perspetiva-se desta forma que padrões de comportamento amorosos e dominadores de alguém, induzem nos outros atitudes amorosas e submissas, mantendo este ciclo que se retroalimenta, sendo que quando a interação se torna rígida, este padrão fica cada vez mais estereotipado (Couto, Muniz, Vandenberghe, & Hattum, 2008)

A literatura científica mostra que as diferenças entre os padrões de comportamento interpessoal parecem acentuar-se em função do género, muito associado

aos papéis sociais. É possível observar em algumas pesquisas diferenças de gênero no que diz respeito ao ajustamento psicológico, comparação social e estereótipos, bem como, em algumas categorias de expressão comportamental (Lippa, 1995; Guimond, & Cols, 2006; Jost & Kay, 2005).

Os resultados de alguns estudos mostram que dos 13 aos 18 meses, observam-se diferenças de gênero nas ações comunicativas e que, dos 24 aos 36 meses, rapazes e raparigas, dominam palavras mais típicas de acordo com seu gênero, a que os autores associam a influência do ambiente diferenciado para os gêneros, como decisor na construção e aquisição do vocabulário típico das crianças face ao seu gênero (Stennes, Burch, Sem, & Bauer, 2005). Estas diferenças também se apresentam para as dinâmicas sociais e ações comunicativas, em que os rapazes (média de 8 anos e 7 meses) utilizam mais ações controladoras e ações interruptivas negativas em situações de grupos mistos, enquanto as raparigas demonstraram ações mais afiliativas. Também foi possível observar que as ações colaborativas ocorrem em todas as crianças, mas com maior frequência quando em relação com crianças do mesmo gênero (Leman, Ahmed & Ozarow, 2005).

A pesquisa também demonstra a inexistência de diferenças significativas de gênero ao nível do suporte social (Neff & Karney, 2005), observando-se sim diferenças ao nível do tempo dispensado ao fornecimento do suporte e à qualidade do mesmo em situações de stress. Aqui verificou-se que as mulheres tenderam a fornecer maior tempo de suporte e melhor qualidade de suporte que os homens (Neff & Karney, 2005).

Também os estudos sobre o temperamento em crianças apontam diferenças de gênero ao nível do controlo inibitório e sensibilidade percetual, favorecendo as raparigas (entre 3 meses a 13 anos). No que diz respeito à intensidade de prazer e atividades que envolvem jogos bruscos, estas são significativamente mais incidentes em rapazes. Não se observaram diferenças de gênero relativamente à afetividade negativa (Else-Quest, Hyde, Goldsmith, & Van Hulle, 2006).

Já os resultados do estudo de Weiss e Lowenthal (1975) sobre as diferenças de gênero ao nível das preferências e necessidades relacionais põem a tônica na evidência de que as mulheres enfatizam mais a reciprocidade (apoio, confiança, aceitação), ao passo que os homens salientam mais a similaridade (experiências e atividades

compartilhadas e interesses comuns). Também os estudos de Carbery e Buhrmester (1998), de Jones, (1991), de Wright (1988) e de Wright e Scanlon (1991), apontam no sentido de que as amizades entre mulheres são de melhor qualidade, mais íntimas, próximas e divertidas dando ênfase às trocas afetivas e às emoções partilhadas. Acrescentam-se evidências que situam as amizades entre homens mais direcionadas para a realização de atividades em conjunto, sendo mais instrumentais e valorizando o tempo investido na amizade.

Relações Sociais Pessoais e DID

No que à DID diz respeito, a revisão de literatura permite também perceber da importância dos relacionamentos sociais pessoais para o desenvolvimento e percepção de bem-estar. Os resultados da investigação levada a cabo por Murray e Greenberg (2006) sugerem a existência de associações entre a qualidade das relações sociais e o desenvolvimento da adaptação social, comportamental e emocional de alunos com DID. Estes resultados são consistentes com outras investigações na área, que sugerem que o apoio do cuidador estão positivamente relacionados com saúde emocional e comportamental da criança (Armsden, McCauley, Greenberg, Burke & Mitchell, 1990; Granot & Mayseless, 2001), e negativamente relacionados com a delinquência (Laird, Pettit, Bates, & Dodge, 2003). Vários outros investigadores relataram resultados semelhantes entre as populações de crianças sem DID (Ladd, Birch & Buhs, 1999; Murray & Murray, 2004). Por outro lado, o estudo de Murray e Greenberg (2006) sugere que embora os padrões de relacionamento negativo professor-estudante estejam fortemente associadas a problemas de conduta, os alunos que se sentem apoiados e vinculados aos professores são menos propensos a sofrer de ansiedade. Os resultados também são consistente com a pesquisa na área de rejeição pelos pares, sugerindo que os alunos que se sentem alienados pelos pares são mais propensos a desenvolver padrões de comportamento agressivo (Buhrmester, 1990; Ladd & Kochenderfer-Ladd, 2002) e também mais propensos a sofrer de depressão e ansiedade (Juvonen, Nishina, & Graham, 2000; Parker & Asher, 1993). Estes resultados são consistentes com as pesquisas anteriores (Disom & Owen, 2002), que sugerem que o envolvimento precoce

em grupos de pares desviantes entre os alunos com DID pode promover o seu envolvimento em comportamentos desviantes.

O convívio com pares é determinante para o desenvolvimento das competências sociais e cognitivas das crianças em geral e é nesta medida que a escola, para além de um contexto de aprendizagem e crescimento, é também espaço de relacionamentos multidiferenciados promotores de relações sociais pessoais. Com a inclusão escolar de todos os alunos independentemente do seu nível de funcionalidade, as crianças passam a experimentar e identificar as suas semelhanças e diferenças. O compromisso funcional não é sinónimo de repulsa ou de atração para as crianças sem compromisso, sendo que, independentemente das limitações da criança ou estatuto, esta é procurada, aceite ou tolerada de acordo com o sentimento de segurança que transmite às outras (Vayer & Roncin, s/d). No entanto, Batista e Enumo (2004) referem que estudantes com compromisso funcional severo têm poucas oportunidades de praticar, refinar e expandir os seus repertórios de competência social, vendo reduzidas as suas possibilidades de vir a desenvolver relações sociais pessoais gratificantes

É relativamente consensual a perspetiva de que o compromisso funcional dificulta o estabelecimento e a manutenção de amizades, muitas vezes, associadas à sua expressão comportamental, ainda que as amizades aconteçam nas pessoas com DID, apesar das suas especificidades (Garcia, 2005). Constata-se que as crianças sem compromisso funcional têm dificuldade em estabelecer relações com crianças com compromisso; por outro lado, as crianças com compromisso funcional valorizam as relações de amizade com os seus pares, correndo maior risco de serem alvo de rejeição social (Batista & Enumo, 2004; Garcia, 2005; Odom et al., 2007; Vayer & Roncin (s/d)).

Contudo, esta é uma probabilidade nem sempre observada, na medida em que os estudos na área permitem constatar que, em algum momento, todas as crianças com DID (inclusive as socialmente rejeitadas), foram incluídas na cultura de pares. Por outro lado, também experimentam a exclusão entre os pares com compromisso funcional, sendo o número de crianças rejeitadas superior ao número de crianças totalmente aceites (Mulderiji, 1997; Odom et al., 2007; Vayer e Roncin (s/d)).

Nos seus estudos, Odom et al. (2007) observaram que a maioria das crianças rejeitadas tendiam a afastar-se da interação social ou preferiam a interação com os adultos em vez da interação com os pares, situação que nos leva a refletir da essencial importância do papel dos adultos de referência, na perspectiva de incentivar os contactos e promover a interação entre pares.

Num dos seus estudos, Vayer & Roncin (1992) puderam observar alguns dos aspetos sociais implicados no processo de escolha dos pares de cada criança. Destacam a orientação por sinais observados (a criança dirige-se ao colega tendo por base o comportamento do mesmo), bem como, a constatação de que as crianças mais pequenas ficam, muitas vezes, atraídas pelas atividades das crianças mais velhas, escolhendo-as tendencialmente para as suas brincadeiras, ainda que nem sempre sejam aceites. Os autores também observaram a facilitação de momentos de desânimo ou agitação face à presença ou intervenção de outra criança, bem como, a tendência para conflitualidade nas relações estabelecidas entre duas crianças, ainda que este risco tendesse a aumentar quando o grupo se estendia a mais crianças em relação de jogo. Também foi possível constatar a probabilidade de criação de grupos de crianças excluídas, tendo em conta que, independentemente do número de crianças em interação, se observou alguma estabilidade nas escolhas realizadas.

Concluindo, os pares têm tendência a rejeitar socialmente os colegas com compromisso funcional, nomeadamente, aqueles com DID. Isto observa-se tanto pelas características pessoais dos mesmos, como pelo receio face ao que é “desconhecido”, não dispondo de competências internas e sociais para lidar com a diferença, situação que vem a estender-se aos vários estádios de desenvolvimento e se estrutura na fase adulta com expressão nos variadíssimos contextos sociais. Em síntese, a pessoa com DID que se vê limitada no acesso ao estabelecimento e manutenção de relações sociais pessoais securizantes e gratificantes fica numa situação de desvantagem social, o que está em acordo com as perspetivas desenvolvimentistas que salientam a importância das interações e relações sociais como preditores de saúde mental e de qualidade de vida (Brown & Brown, 1993, Cummins & Law, 2003).

Redes Sociais Pessoais e DID

Ligado à noção de relação social pessoal e sua importância na vida das pessoas surge a noção de rede social pessoal (RSP) (Sluzki, 1996). Este conceito refere-se ao conjunto das relações que a pessoa percebe como significativas ou diferenciadas em diferentes dimensões da sua vida (família, amigos, escola/trabalho e comunidade). Para diversos autores (Cartana, 1988; Kaloustian, 2000; Petrini, 2003; Sluzki, 2007), observam-se pontos comuns que nos permitem concluir que uma rede social pessoal estável, sensível, ativa e confiável protege a pessoa na vida quotidiana, atua como agente de ajuda e contenção, interfere na construção e manutenção da autoestima e acelera os processos de cura e recuperação. Isto é, promove saúde nos aspetos físicos, mentais, psicológicos e afetivo-emocionais. A noção de pertença é reforçada por Petrini (2003), associando-a à rede social significativa de cada pessoa através da família. O autor coloca a família como matriz do processo de desenvolvimento, pois é o ponto original da construção da rede de pertença da pessoa e porque a existência de família é condição para a humanização e para a socialização das pessoas. Para o autor, a família constitui uma rede de relacionamentos, um território de pertença recíproco, um espaço dos mais significativos para a convivência humana, uma rede de solidariedade essencial para a construção e desenvolvimento da individualidade.

A noção de vínculo também é aqui enfatizada, enquanto constructo base na compreensão do conceito de rede social; corresponde a uma espécie de mapa mínimo e íntimo das relações da pessoa, ao nicho interpessoal mais significativo no plano dos afetos do sujeito (Cartana, 1988; Kaloustian, 2000; Sluzki, 2007;), em que se encontram os vínculos, nas suas mais variadas *nuances* e atributos.

O papel primordial das redes de apoio refere-se à proteção contra eventos stressantes, principalmente aqueles advindos de transições vitais, e ao alívio de stresse físico e mental (Cassel, 1976; Dessen & Braz, 2000). Em relação às pessoas com DID, além de fornecerem tais benefícios, as redes de apoio podem ser responsáveis pela melhoria da qualidade de vida e pela manutenção da saúde física e mental, bem como, da manutenção do bem-estar (Booth & Booth, 1994; Kroese, Hussein, Clifford, & Ahmed, 2002). A importância das redes sociais nesta população decorre, assim, de permitirem expandir as vivências sociais desta população e de contribuírem para o desenvolvimento e autonomia da mesma (Batista & Enumo, 2004).

Efetivamente, a pessoa com DID depara-se frequentemente com a exclusão social, isto é, confronta-se com as poucas possibilidades de construir relacionamentos com amigos e familiares (Burchardt & Huerta, 2009), tendo menos interação com a comunidade do que a população geral, como confirmado por vários estudos na área (Baker, 2000; Robertson et al., 2005; Hall & Hewson, 2006; Felce & Emerson, 2001; Cummins & Law, 2003; Forester-Jones et al. 2006, in Nicholson & Cooper, 2013). No mesmo sentido tem sido documentado que as redes sociais pessoais das pessoas com DID são muitas vezes mais restritas do que as da população em geral (Wiener & Schneider 2002, Pockney, 2006). Comparando as redes sociais de adultos com DID e pessoas com compromisso físico, Lippold e Burns (2009) verificaram que os adultos com DID tinham redes sociais pessoais mais restritas do que os adultos com compromisso físico. O apoio social para adultos com DID era assegurado pela família. Não foram identificadas muitas relações com pessoas sem DID fora do contexto familiar. Em contrapartida, os adultos com compromisso físico tinham grandes redes sociais e um saldo de relações com pessoas com e sem compromisso funcional. Os resultados vão no mesmo sentido dos obtidos num estudo de Duggan e Linehan (2013), revelando que a família é o núcleo de apoio às pessoas com DID, seguindo-se os amigos e as pessoas dos serviços de apoio. Verificaram que, de uma forma geral, as pessoas com compromisso funcional podem experimentar exclusão social porque não têm apoios naturais que lhes permitam participar como desejam na vida da comunidade. Para estes autores, as barreiras para a inclusão social também são barreiras para a formação de relações sociais pessoais. Assim, parece que muitas pessoas com compromisso funcional e, particularmente, aqueles com DID, acham que é difícil viver de forma independente e envolver-se em atividades da comunidade porque têm poucos amigos que os possam apoiar. Por outro lado, têm dificuldade em fazer amizades porque são excluídos da sua comunidade (Duggan & Linehan, 2013).

Outros estudos identificaram barreiras internas à construção de relações sociais pessoais satisfatórias. A investigação sobre competências sociais das pessoas com DID indicam as dificuldades de comunicação verbal e não-verbal como limitação ao desenvolvimento de relações interpessoais. Estas dificuldades são ao nível da estruturação de frases, défices nos componentes da comunicação não-verbal e baixa competência na habilidade para reformulação da própria linguagem, nas habilidades assertivas de lidar com críticas, de recusar e discordar, bem como, nas habilidades

relacionadas com a emissão de componentes expressivos, verbais e não-verbais (Cardozo & Soares, 2011; Del Prette & Del Prette, 2005). De salientar que as dificuldades de comunicação são mais frequentes em pessoas com compromisso mais grave, o que as leva a terem redes sociais pessoais reduzidas quase sempre circunscritas à família ou técnicos (McLean, Brady & McLean, 1996).

Também outro estudo dirigido a professores, em que foi comparado o desempenho social de alunos com e sem DID, constatou-se que em ambos os grupos foram identificadas dificuldades acadêmicas e sociais, nomeadamente, a nível da responsabilidade, autocontrolo e cooperação entre os pares. As pessoas com DID apresentavam ainda dificuldades a nível da assertividade e autodefesa, baixa autoestima, ameaça ou intimidação, apresentando problemas de comportamento (Del Prette & Del Prette, 2005). É neste sentido que Riches (1996) propõe que se dê atenção especial às habilidades sociais exigidas na vida diária de pessoas com DID, nomeadamente, aos programas dirigidos aos processos de interação social, em que a família desempenha um papel preponderante.

No que às relações de amizade diz respeito, a investigação evidenciou que a falta de relações com pares era frequente, especialmente, depois de deixarem a escola ou o trabalho (Buckley et al 2005, D'Haem de 2008; Hamill 2003; Knox e Hickson, 2001). No seu estudo sobre amizade de adultos com DID, Emerson e McVilly (2004) constataram níveis baixos de relações de amizade entre as pessoas com DID, as quais também eram menos propensas a envolver-se em relações de amizade. Por sua vez, os resultados do estudo de Emerson, Hatton, Robertson e Baines (2014) indicam que adultos britânicos com DID têm uma perceção pouco favorável das características da vizinhança e menores níveis de participação social e cívica do que os seus pares sem DID. Foi também possível constatar que a perceção favorável das características da vizinhança e os níveis mais elevados de participação social e cívica estão associados com autoavaliação positiva em adultos com e sem DID. Acrescentam que, para adultos com DID, isto acontece particularmente no caso daqueles que estão empregados e têm relações de amizade. Referem ainda que a perceção sobre a importância das características da vizinhança e os níveis de participação social e cívica das pessoas com DID podem justificar uma pior auto-perceção de saúde relativamente ao grupo sem DID. Por sua vez, um estudo realizado por Abbott e McConkey (2006), permitiu

observar resultados que evidenciam que os adultos com DID veem a comunicação com outras pessoas, bem como o acesso à informação como componentes essenciais para a sua inclusão social. Um estudo de Holmes e O'Loughlin (2014) indica que estas dimensões da vida das pessoas com DID podem ser estimuladas pela participação em *sites* de redes sociais. Os resultados do estudo revelam que os participantes com DID ao utilizarem o *Facebook* podem formar ou a manter relações sociais, tendo oportunidades de compartilhar passatempos mútuos com os outros, e receber feedback social. Os resultados do estudo permitiram ainda verificar que maiores níveis de autoestima relacionavam-se positivamente com maior número de amigos no Facebook.

Outros estudos nesta área complementam a ideia de que os *sites* de redes sociais facilitam a autodeterminação dos utilizadores com DID, através da expansão dos seus círculos sociais, do aumento do bem-estar psicológico (Bargh & McKenna, 2004) e da promoção de sentimentos de pertença à comunidade em geral (Kampert & Goreczny 2007; Morris, 2001). Por outro lado, ao usar *sites* de redes sociais, as pessoas com DID têm oportunidade de projetar uma identidade preferida para o mundo on-line que pode ser diferente da sua “identidade de deficiente” projetada no mundo real (McClimens & Gordon, 2009).

Em síntese, os resultados da investigação sugerem que as pessoas com DID não têm as mesmas oportunidades para desenvolver e participar em relações sociais pessoais e, muitas vezes, são socialmente isoladas (Sullivan, Bowden, McKenzie & Quayle, 2013). Apontam ainda para a importância da família, do grupo de pares e do trabalho como sendo os contextos mais significativos para a construção de redes pessoais e sociais de apoio.

A Promoção de Relações Sociais Pessoais nas Pessoas com DID

A promoção das relações sociais pessoais nas pessoas com DID deve ser perspectivada como um processo global que envolve o desenvolvimento de atitudes, crenças e comportamentos que favoreçam a inclusão nos diferentes contextos em que estas pessoas vivem. Reconhecendo a dimensão holística deste tipo de intervenção, o

foco desta secção será a família e o contexto profissional, por serem dois contextos que a investigação evidenciou como importantes para a construção de redes sociais pessoais facilitadoras da inclusão social destas populações.

No que à família diz respeito, esta pode constituir-se como importante rede social de apoio e fonte de experiência edificadoras de habilidades sociais. As razões da centralidade da família neste processo prendem-se com o facto de a família ser um grupo social que exerce marcada influência sobre a vida das pessoas em geral, e das pessoas com DID em particular (Cardozo & Soares, 2011). A harmonia, a qualidade do relacionamento entre pais e a qualidade do relacionamento entre pais e filhos com DID, são aspetos essenciais que influenciam diretamente a sua personalidade e a sua adaptação ao meio (Tállon, Ferro, Gomes, & Parra, 1999). Para Romanelli (1997). A força da relação entre pais e filhos para o desenvolvimento dos últimos decorre deste tipo de vínculo ser muito forte. Este está ligado à reprodução da família em sentido mais amplo, englobando a reprodução biológica e, principalmente, a reprodução social. Ao mesmo tempo, uma boa relação entre pais e filhos, que desenvolva vínculos afetivos, pode propiciar comportamentos sociais mais competentes, promovendo mais autonomia e possibilidades de inclusão social (Cardozo & Soares, 2011). A família ao acolher e aceitar a pessoa com DID, está a promover experiências emocionais corretivas que tendem a atenuar sentimentos de exclusão. Porém, não raramente, estas pessoas próximas, até de forma inconsciente, não contribuem para a inserção da pessoa com DID, isolando-as do mundo e superprotegendo-as, o que limita o seu processo de interação com o outro (Sousa, 2012).

Os familiares também podem facilitar o desenvolvimento de habilidades sociais quando funcionam como modelos comportamentais positivos para os filhos. Por exemplo, a habilidade social educativa de dialogar com os filhos é o alicerce para o desenvolvimento de todas as demais habilidades sociais educativas (Silva, 2000). Através do seu comportamento os pais transmitem valores e normas culturais aos filhos (Cardozo & Soares, 2011).

Quanto às pessoas com compromisso grave pouco se sabe sobre os processos que ajudam ao desenvolvimento de relações sociais pessoais. No entanto, os estudos concorrem com o que foi referido para pessoas com limitações menos graves, evidenciando que as relações positivas entre a família e / ou profissionais e pessoas com

DID com compromisso severo, são importantes para a construção de relações sociais e pessoais positivas (Bogdan & Taylor, 1994; 1998; Dennis & Michael, 2002; Newton, Olson, & Horner, 1995). Como facilitadores no estabelecimento deste tipo de relações, os estudos de Bogdan & Taylor (1998), Dennis (2002), Jameson (1998), Krauss et al (1992) e de Newton et al. (1995), identificaram características como a aceitação da diferença, a confiança, o ajuste de estilo de comunicação, o respeito mútuo, a percepção de reciprocidade e o reconhecimento da individualidade.

Também neste sentido, no estudo de Johnson, Douglas, Bigby & Iacono (2012), foram identificados cinco processos que facilitam relações positivas com pessoas com DID: (1) reconhecer a individualidade (reconhecimento da pessoa e considerar positivamente os seus comportamentos menos atraentes), (2) compartilhar o momento (interações sociais que não contam com avançadas habilidades de fala), (3) conectar-se (sentido de respeito, segurança e comunicação ajustada), (4) sentir-se bem e (5) compartilhar a mensagem (reciprocidade emocional). Os autores reforçam que o maior potencial do estudo não advém da identificação destes componentes individuais ou a ordem em que eles ocorrem, mas sim, da forma de entender os processos na sua globalidade, o que pode proporcionar um roteiro para o fortalecimento das relações sociais pessoais dentro e fora da família. No geral, este modelo proporciona um quadro de partida para analisar as relações atuais e ajudar os técnicos a desenvolverem habilidades para construir e apoiar relacionamentos com as pessoas com DID com compromisso severo (Johnson, Douglas, Bigby & Iacono, 2012).

No que ao contexto de trabalho diz respeito, os estudos são claros ao evidenciarem o papel desempenhado pelo trabalho no acesso à inclusão e, conseqüentemente, ao sentimento de afiliação e pertença (Blustein, 2006; Gomes, 2009; Jahoda et al., 2009; Meletti, 1997; Mendes et al., 2004; Pinto de Lima et al., 2013). Efetivamente, no contexto das relações sociais do trabalho, a pessoa com DID atua na realidade, modifica-a, transforma-se e constrói a sua identidade pessoal e social. Enquanto atividade desenvolvida no contexto de relações sociais de produção, promove autoestima e consciência de dignidade (Aranha, 2003). Neste sentido, Berringer e Italia (2014), escrevem sobre uma experiência de integração pelo trabalho de 30 pessoas com DID com diferentes graus de compromisso funcional, onde relatam a ideia de que as pessoas com DID que trabalham têm maior capacidade de socialização. Acrescentam

que, mais que uma simples oportunidade de trabalho, a experiência de trabalho traduz uma oportunidade de desenvolvimento social para os funcionários com DID.

No entanto, como vimos, a revisão de literatura levada a cabo, evidencia um conjunto de barreiras à inclusão das pessoas com compromisso funcional, onde se destaca para além das barreiras que dizem respeito à pessoa e à comunidade, barreiras relacionadas com a atitudes dos funcionários das instituições prestadoras de serviços, nomeadamente, a possibilidade destes desencorajarem o desenvolvimento de amizades (Duggan & Linehan, 2013; Kam-shing & Sung-on, 2002; Minkler et al., 2008). Na sua generalidade, os estudos evidenciam que as pessoas com DID precisam de apoio no estabelecimento de redes naturais de suporte, e que os serviços formais podem desempenhar um papel na facilitação dessas redes (Duggan & Linehan, 2013; Kam-shing & Sung-on, 2002; Minkler et al., 2008).

As abordagens dos serviços formais no sentido de promover e fomentar as redes sociais pessoais traduzem-se, geralmente, em abordagens de inclusão social ou de capital social (Bates & Davis, 2004). A primeira refere-se a abordagens que se baseiam no desenvolvimento de relações entre as pessoas com DID e a comunidade em geral. A segunda refere-se a abordagens que procuram construir a capacidade das pessoas com DID para formar relacionamentos e redes de apoio. Estas últimas parecem ser mais propensas a ser eficazes na promoção da vida independente, pelo que traduzem um desafio para os serviços formais, onde as equipas tendem a priorizar o seu papel de cuidar (McConkey & Collins 2010b) e onde se verifica ser necessário um investimento considerável para garantir a prática pessoal (Clement & Bigby, 2008, Schalock & Verdugo 2012).

É necessário, então, que tanto o contexto educativo, como o contexto profissionalizante/formativo e laboral, propiciem um ambiente acolhedor e se adaptem às especificidades individuais, criando oportunidades para que haja uma interação entre as pessoas com e sem DID (Serrano, 2005). É pois determinante que as organizações transformem urgentemente os seus espaços relacionais, investindo em desenvolvimento humano (Araújo, 2011) e relacional.

Algumas possibilidades de intervenção passam por ajudar a pessoa com DID a compreender o seu papel no grupo de trabalho, valorizando o todo e colaborando com ideias e sugestões. Outra área de atuação é o do desenvolvimento da capacidade de trabalhar em equipa. Existem pessoas com DID que tecnicamente são excelentes, com significativo potencial de crescimento, contudo não desenvolveram competências para trabalhar em equipa. Os dados da investigação referidos ao longo desta seção sugerem possibilidades de intervenção na promoção de competências sociais, importantes para a promoção de competências de trabalho em equipa. Neste sentido, a intervenção não deverá passar só por agrupá-las com o objetivo de lhes ensinar os comportamentos socialmente adequados às suas idades cronológicas em contextos não naturais. A pessoa precisa vivenciar situações reais e interagir com pessoas sem DID para que possa organizar comportamentos adequados à situação em contexto. Aliás, esta é uma das críticas frequentemente dirigida à resposta de emprego protegido. Os opositores a esta resposta laboral argumentam o facto de se fazer exclusão pela positiva, de as pessoas com DID não estarem a trabalhar em igualdade de circunstâncias com pessoas sem DID, de não estarem integradas na comunidade e viverem protegidas em grupos relativamente homogêneos, em que todos os beneficiários têm compromisso funcional. Entendem que estas soluções conduzem a situações estigmatizantes de trabalho, redutoras da participação e integração social (Sousa et al.,2005)

Não obstante, como já referido no Capítulo III, a revisão da literatura também evidencia que os CEPs em Portugal têm uma perspetiva estrutural de integração “fora de portas”. Nestes centros, as pessoas estão integradas na comunidade, porque desenvolvem trabalho na e para a comunidade tendo, por isso, oportunidades constantes de interação social em contexto de trabalho. Atendendo ao facto de, regra geral, as pessoas com DID experimentarem uma incompatibilidade entre as suas competências pessoais e as exigências ambientais, impõe-se a necessidade de implementação de medidas de apoio, possibilitando o desenvolvimento de habilidades sociais, cognitivas e emocionais, com expressão ao nível de um maior contato social e, conseqüentemente, mais relacionamentos interpessoais e maior participação na comunidade.

PARTE II

Estudo Empírico

Capítulo V

Metodologia

Propósito do Estudo

Na presente investigação, propusemos estudar os significados do trabalho e relações sociais pessoais de pessoas com Dificuldades Intelectuais e Desenvolvimentais (DID) integradas em regime de emprego protegido e em regime de emprego normal.

Este objetivo geral operacionalizou-se em quatro objetivos específicos:

- 1) Estudar diferenças de tipologia de emprego nos significados do trabalho das pessoas com DID;
- 2) Estudar diferenças de género nos significados do trabalho das pessoas com DID;
- 3) Estudar diferenças de tipologia de emprego nas relações sociais pessoais das pessoas com DID;
- 4) Estudar diferenças de género nas relações sociais pessoais das pessoas com DID;

Estes objetivos nortearam as seguintes questões de investigação:

1. Qual o significado do trabalho para as pessoas com DID?

1.1. Existem diferenças de tipologia de emprego nos significados atribuídos ao trabalho pelas pessoas com DID?

1.2. Existem diferenças de género nos significados atribuídos ao trabalho pelas pessoas com DID?

2. Qual a perceção que as pessoas com DID têm das suas relações sociais pessoais?

2.1. Existem diferenças de tipologia de emprego na forma como as pessoas com DID percebem as suas relações sociais pessoais?

2.2. Existem diferenças de género na forma como as pessoas com DID percebem as suas relações sociais pessoais?

3. Existem alterações nos padrões relacionais já existentes após o início de atividade laboral?

A análise das tipologias de emprego foi alvo de estudo nesta pesquisa tendo em conta a polémica que se coloca quanto à legitimidade da medida de emprego protegido, em alternativa a medida teoricamente mais inclusivas (e.g. contratos de emprego apoiado em entidade empregadora ou emprego normal/não apoiado). Decidimos estudar estas duas realidades: emprego protegido vs emprego normal, a fim de perceber diferenças nas representações, significações e importância atribuída ao trabalho. Esta decisão também se prendeu com o facto das duas modalidades de emprego se encontrarem em extremos do *continuum* de respostas laborais com enquadramento legal para pessoas com DID em Portugal. De facto, se num extremo temos a integração a ser feita em contextos de emprego normal e, deste modo, potenciando a inclusão social de pessoas com DID, no outro extremo, temos o emprego protegido que, no atual panorama português, é das poucas oportunidades que muitas pessoas com DID beneficiam para trabalhar, tendo em conta a escassez das oportunidades de acesso ao trabalho normal ou a contratos de emprego apoiado em entidade empregadora (Gonçalves & Nogueira, 2012). Ainda que o paradigma atual sobre a inserção social de pessoas com DID aponte o mercado normal de trabalho como veículo fundamental neste processo, o que se constata é que as características deste mercado dificultam o acesso e permanência das pessoas com DID (Cardoso, 2012). Também foi tido em conta a análise das diferenças de tipologia de emprego nas relações sociais pessoais das pessoas com DID, a fim de perceber até que ponto contextos mais ou menos protegido ou “normalizados” influem na percepção de socialização destas pessoas.

Considerou-se igualmente importante a análise das diferenças de género face ao trabalho, tendo em conta o conhecimento prévio da influência desta variável no desenvolvimento de carreira em geral (Cardoso & Ferreira Marques, 2008). É vasta a literatura evidenciando as especificidade que o desenvolvimento de carreira das mulheres assume e que decorrem de desfavorecimentos relativos à sua condição de mulher (Betz, 1994; Fassinger, 2000). Por outro lado, tendo em conta que o conceito de género descreve o conjunto de qualidades e de comportamentos que as sociedades esperam dos homens e das mulheres, estes também formam a sua identidade social (Guedes, 1995). Este conjunto de fatores levou à análise das diferenças de género nos significados atribuídos ao trabalho, e estas, ao existirem, se se distanciam ou não daquilo que se observa nos estudos com a população em geral. Também o estudo das diferenças de género na relações sociais pessoais das pessoas com DID foi tido em conta, na medida em que as representações sociais relativas a homens e mulheres refletem o trabalho que realizam, num campo de relações dinâmicas e flutuantes. Estas descrevem as narrativas, as imagens de género, os papéis de homens e mulheres, das masculinidades e feminilidades que representam as experiências de socialização no trabalho. Tendo em conta que as perceções, os discursos, as assimetrias são questionadas no processo de interação, parte-se do princípio que a socialização é significativa para a construção das identificações dos agentes.

Foi usada a metodologia *Consensual Qualitative Research* – CQR (Hill et al., 1997) para a análise das entrevistas aos participantes. Considerando que se pretende estudar significações associadas às experiências de trabalho, esta metodologia permite a análise em profundidade das especificidades do fenómeno em estudo (Patton, 2002). A CQR é uma abordagem construtivista pois parte de uma perspetiva ontológica segundo a qual a realidade é socialmente construída. Assim, a verdade é plural, dependendo da perspetiva em que determinado fenómeno é abordado e do contexto em que se situa. Esta perspetiva ontológica reflete-se numa matriz epistemológica caracterizada pela não separação entre sujeito e objeto do conhecimento. Deste modo, entende-se que o papel do cientista é o de buscar de comunalidades/regularidades experienciais entre os participantes da investigação, no entanto, consciente de que o processo de investigação/construção de conhecimento não é neutro em absoluto (Hill et al., 2005). Finalmente, a marca construtivista também está presente nos métodos de recolha e de análise dos dados. Habitualmente, a recolha dos dados faz-se recorrendo a abordagens naturalistas,

isto é, pela utilização de observação ou entrevistas, as quais implicam forte interação com os participantes. Por sua vez os métodos de análise dos dados assentam na procura de significados subjacentes ao texto construído a partir do guião de entrevista semiestruturada.

Este conjunto de características da abordagem construtivista à investigação têm como consequência um conjunto de procedimentos visando maximizar a credibilidade e validade do conhecimento construído. Na investigação que realizámos esses procedimentos estiveram presentes; passaram por aceitar a possibilidade de enviesamento no processo investigativo e, por isso, assumir procedimentos que maximizassem a credibilidade dos resultados obtidos. Por exemplo, quando os juízes refletiram sobre as suas expectativas ou estiveram atentos a possíveis enviesamentos dos procedimentos de entrevista e análise da mesma. Também ocorreram quando usámos procedimentos de triangulação como o recurso a diferentes abordagens e diferentes medidas, diferentes juízes na análise dos dados e comparação dos resultados obtidos com os obtidos noutras investigações. Os cuidados visando maximizar a credibilidade dos resultados estiveram ainda presente na descrição detalhada do contexto de recolha dos dados bem como na discussão das limitações dos estudos realizados.

A CQR também integra componentes das perspetivas fenomenológicas (Giorgi, 1985), da *grounded theory* (Strauss & Corbin, 1998) e das abordagens exploratórias, tais como as metodologias de descoberta orientada (e.g. a ênfase na consistência de recolha dos dados com todos os participantes, a utilização de múltiplos juízes e a procura de consenso entre os mesmos). Esta abordagem ainda considera elementos pós-positivistas pois a análise dos dados usa abordagens *quasi-estatísticas* (frequências ou classificações numéricas dos resultados). Uma característica marcante desta abordagem consiste na análise consensual entre vários investigadores e a utilização de um auditor externo para maximizar a objetividade da análise dos resultados.

Método

Participantes

O estudo envolveu 40 adultos com DID, 20 homens e 20 mulheres, dez homens e dez mulheres de cada regime de emprego: protegido (desenvolvimento de uma atividade profissional sob condições especiais de apoio) e normal (desenvolvimento de uma atividade profissional sem condições especiais de apoio).

O total de 40 participantes foi estabelecido tendo em conta a recomendação de Hill e colaboradores (1997) para a constituição da amostra. Os autores defendem que a utilização da CQR exige amostras entre 10 a 15 participantes. O cumprimento desta orientação possibilitou a obtenção de subamostras em função do género e regime de emprego. Neste caso, foi possível organizar uma subamostra de participantes em regime de emprego protegido e outra subamostra de participantes em regime normal de trabalho.

Quadro 5.1

Características da amostra segundo a idade

Idade/Tipologia de Emprego	PARTICIPANTES							
	N=40							
	18-28		29-39		40-50		51-60	
FA	FR (%)	FA	FR (%)	FA	FR (%)	FA	FR (%)	
EP	5	12,5%	8	20%	5	12,5%	2	5%
EN	11	27,5%	6	35%	2	5%	1	2,5%
Total	16	40%	14	35%	7	17,5%	3	7,5%

EP= emprego protegido; EN= emprego normal

Como se pode ver no Quadro 5.1, a amostra era constituída por 16 (40%) participantes com idades compreendidas entre os 18 e os 28 anos, por 14 (35%) participantes com idades compreendidas entre os 29 e os 39 anos, por 7 (17,5%) participantes com idades compreendidas entre os 40 e os 50 anos e 3 (7,5%) participantes com idades compreendidas entre os 51 e os 60 anos. A idade média dos participantes era de 32,6 anos ($SD=10,9$); a idade média das mulheres era de 33,5 ($SD = 11,1$); a idade média dos homens era de 31,8 ($SD = 10,7$) (Quadro5.2.). Esta diferença etária em função no género não é estatisticamente significativa a diferença $t(38)= 0,91$, $p > 0,05$.

Quadro 5.2

Características da amostra segundo a idade e género

Idade/Género	PARTICIPANTES	
	M	DP
Masculino	31,8	10,7
Feminino	33,5	11,1
Total	32,6	10,9

M: Média: DP: Desvio Padrão

Todos os participantes foram seleccionados de acordo com os critérios de diagnóstico de DID, avaliados a partir da utilização das Matrizes Progressivas de Raven-SPM (Raven & Raven, 2009) e de um Questionário de Perfil Funcional construído para o efeito (Anexo I). Todos (100%) os participantes foram diagnosticados antes dos 18 anos de idade.

Como se pode constatar através da análise do Quadro 5.3., todos os participantes tinham limitações significativas no funcionamento intelectual, sendo que 29 (72,5%) tinha um QI inferior ao percentil 25 e 11 (27,5%) um QI entre o percentil 25 e o percentil 50.

Quadro 5.3

Características da amostra segundo o quociente de inteligência (QI)

Tipologia de Emprego/ Quociente Inteligência	PARTICIPANTES N=40			
	< P25		25 < P < 50	
	FA	FR %	FA	FR %
EP	15	37,5%	5	12,5%
EN	14	35%	6	15%
Total	29	72,5%	11	27,5%

EP= emprego protegido; EN= emprego normal

Quadro 5.4

Características da amostra segundo as necessidades de apoio

A p o i o	APOIO INTERMITENTE				APOIO LIMITADO				APOIO EXTENSO			
	EP		EN		TOTAL		EP		EN		TOTAL	
	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %
1	3	4	7	18%	2	--	8	20%	--	--	--	--
2	--	4	4	10%	--	--	--	--	--	--	--	--
3	1	18	19	48%	10	1	11	28%	3	--	3	7,5%
4	6	18	24	60%	3	1	4	10%	--	--	--	--
5	12	16	28	70%	1	3	4	10%	1	--	1	2,5%
6	8	15	23	58%	12	4	16	40%	--	--	--	--
7	19	15	34	85%	1	4	5	12,5%	--	--	--	--
8	4	5	9	23%	6	15	21	53%	10	--	10	25%
9	13	14	27	68%	4	6	10	25%	2	--	2	5%
10	--	12	12	30%	--	7	7	18%	20	--	20	50%

1- Comunicação; 2- Independência Pessoal; 3-Competências de atividade da vida diária; 4-Competências Sociais; 5-Utilização da comunidade; 6-Autonomia; 7-Saúde e Segurança; 8-Competências Cognitivas; 9- Lazer e tempo livre, 10-Trabalho; CA= comportamento adaptativo;; EP= emprego protegido; EN= emprego normal; FA= frequência absoluta; FR= frequência relativa

Como é possível observar no Quadro 5.4, todos os participantes tinham limitações significativas simultaneamente em pelo menos três áreas do comportamento adaptativo, designadas pela AAMR (Luckasson et al., 2002):

1- Comunicação: compreensão e transmissão de informação através de comportamentos simbólicos (a palavra falada/escrita/ ortografia, símbolos gráficos, linguagem de sinais) ou comportamentos não simbólicos (expressão facial, movimento corporal, tocar, gestos).

2 - Independência pessoal: competências implicadas no asseio, em alimentar-se, em vestir-se, na higiene e na aparência física.

3 - Competências da vida diária: funcionamento em casa, nomeadamente, cuidar da roupa, tarefas domésticas, tratar da casa, preparar refeições, planificação e elaboração da lista de compras, segurança em casa, planificação diária. Competências associadas: orientação e comportamento em casa e na vizinhança, comunicação de desejos e de necessidades, interação social e aplicação das competências académicas funcionais em casa.

4 - Competências sociais: interações sociais com outros indivíduos, nomeadamente, iniciar, manter e finalizar uma interação com outros; receber e responder às pistas situacionais pertinentes; reconhecer, proporcionar feedback, positivo e negativo; regular o próprio comportamento, ter consciência da existência de iguais e aceitá-los; equilibrar a quantidade e o tipo de interação com os outros; ajudar os outros; fazer e manter amizades; enfrentar os pedidos dos outros; partilhar; entender o significado da honestidade e do belo; controlar os impulsos; adequar o comportamento às normas; infringir normas e leis; mostrar um comportamento sócio sexual adequado.

5 - Utilizar a comunidade: utilização dos recursos da comunidade: transportes; compras; utilização de outros serviços da comunidade; escolas, bibliotecas, parques e áreas recreativas, ruas e passeios; participar/visitar lugares e eventos culturais. Competências relacionadas: comportamento na comunidade, comunicação de desejos e de necessidades, interação social e aplicação de competências académicas funcionais.

6 - Autonomia: realização de escolhas, aprendizagem do cumprimento de um horário, iniciação de atividades adequadas a locais, condições, horários e interesses

personais; execução de tarefas necessárias ou requeridas; procura de ajuda em casos necessários; resolução de problemas em situações familiares e em situações novas; demonstração de assertividade adequada e de capacidade de autodefesa.

7 - Saúde e segurança: manutenção da saúde, nomeadamente, alimentar-se, identificar sintomas de doença, tratamento e prevenção de acidentes; primeiros socorros, sexualidade; bem-estar físico; considerações básicas sobre segurança; vigilância médica regular; hábitos pessoais. Competências relacionadas incluem proteger-se de comportamentos criminosos, utilizar um comportamento adequado na comunidade, comunicar desejos e necessidades, participar em interações sociais e aplicar competências académicas funcionais.

8 - Competências cognitivas e competências relacionadas com aprendizagens escolares, que possam ter uma aplicação direta na vida (escrever, ler, utilizar de modo prático os conceitos matemáticos básicos de ciências e tudo o que se relaciona com o conhecimento do meio físico e de saúde e sexualidade; geografia e estudos sociais). Não se centra nos êxitos académicos correspondentes a um determinado nível, mas sim, na aquisição de competências académicas funcionais relacionadas com vida independente;

9 - Lazer e tempo livre: desenvolvimento de interesses variados de lazer e tempo livre, que refletem preferências e escolhas pessoais e se a atividade for realizada em público, as normas associadas à idade e à cultura. Escolhas e interesses de iniciativa própria, utilização e desfruto das possibilidades de lazer existentes em casa e na comunidade e de atividades recreativas individuais ou com outros; jogar socialmente com outros, respeitar a sua vez, finalizar ou rejeitar atividades de lazer ou recreativas; de lazer e tempo livre, comunicar desejos e necessidades, participar da interação social, aplicar competências académicas funcionais e demonstrar competências de mobilidade.

10 - Trabalho: manutenção de um trabalho a tempo completo ou a tempo parcial na comunidade, em termos de competências laborais específicas, comportamento social apropriado e competências relacionadas com o trabalho (executar tarefas, conhecimento de horários, competências para procurar ajuda; receber críticas e melhorar as capacidades; manejar dinheiro, localização de recursos financeiros e aplicação de outras competências académicas funcionais; competências relacionadas com o percurso de ida

e volta do trabalho, preparar-se para o trabalho, auto supervisão no trabalho e interação com os colegas).

Quadro 5.5

Características da amostra segundo as necessidades de apoio em três ou mais áreas do Comportamento Adaptativo

Necessidades de apoio/ Tipologia Emprego	PARTICIPANTES					
	N=40					
	EP		EN		TOTAL	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR (%)
Intermitente	15	75%	15	75%	30	75%
Limitado	1	5%	--	--	1	2,5%
Intermitente e Limitado	4	20%	5	25%	9	22,5%

EP= emprego protegido; EN= emprego normal

Seguindo as recomendações de Luckason et al (2002), a intensidade dos apoios foi considerada Intermitente, quando a necessidade o apoio tinha natureza episódica (os participantes nem sempre necessitavam do (s) apoio (s) ou requeriam apoio de curta duração durante momentos de transição no ciclo vital). Foi considerado Limitado, quando se tratava de apoios intensivos, com consistência temporal, por tempo limitado mas não intermitente. Foi considerado Extenso, quando os apoios tinham uma implicação regular ou diária em alguns contextos e sem limitação temporal. Por último, foi considerado Generalizado, quando se tratava de um apoio com constância e elevada intensidade em contextos distintos, com possibilidade de suporte à vida.

Como é possível observar no quadro 5.5. a maioria da amostra (75%) tinha necessidade de apoio intermitente e apenas 2,5% da amostra tinha necessidade de apoio limitado em três ou mais áreas do comportamento adaptativo. Verifica-se também que 22,5% da amostra total tinha simultaneamente necessidade de apoio intermitente e limitado em três ou mais áreas do comportamento adaptativo. Todos os participantes tinham contrato de trabalho há pelo menos um ano, sendo que a maioria (62,5%) tinha

contrato entre um e cinco anos (Quadro 5.7), trabalhando maioritariamente (57,5%) na área da jardinagem (Quadro 5.6).

Quadro 5.6

Características da amostra segundo a área de trabalho

Área de trabalho/ Tipologia Emprego	PARTICIPANTES			
	EP		EN	
	FA	EN	FA	FR (%)
Jardinagem	15	8	23	57,5%
Auxiliar armazém	--	2	2	5%
Serigrafia	--	6	6	15%
Lavandaria	5	2	7	17,5%
Limpeza	--	1	1	2,5%
Pastelaria	--	1	1	2,5%

EP= emprego protegido; EN= emprego normal

Quadro 5.7

Características da amostra segundo o tempo de contrato de trabalho

Contrato de trabalho/ Tipologia Emprego	PARTICIPANTES			
	EP		EN	
	FA	EN	FA	FR (%)
<1 ano	--	--	--	--
1 – 5 anos	8	17	35	62,5%
6 – 10 aos	6	2	8	20%
11 – 15 anos	1	1	2	5%
16 - 20 anos	5	--	5	12,5%

EP= emprego protegido; EN= emprego normal

Caracterização da amostra de regime de emprego protegido (REP).

Os participantes em REP tinham idade média de 36,05 ($SD=10,1$) e tempo médio de contrato de trabalho de 8,85 anos ($SD= 5,9$), sendo que 15 (75 %) trabalhavam na área de jardinagem e 5 (25%) na área de lavanderia. No que ao nível de DID diz respeito, 15 (75%) tinha um QI inferior ao percentil 25 e 5 (25%) tem um QI entre o percentil 25 e o percentil 50; Do ponto de vista do comportamento adaptativo, 15 (75%) tinha necessidade de apoio intermitente em três ou mais áreas do comportamento adaptativo, 1 (5%) tinha necessidade de apoio limitado em três ou mais área do comportamento adaptativo e 4 (20%) tinha simultaneamente necessidade de apoio intermitente e limitado em três ou mais área do comportamento adaptativo.

Caracterização da amostra de regime de emprego normal (REN).

Os participantes em REN têm idade média de 29,3 ($SD=10,9$) e tempo médio de contrato de trabalho de 2,85 anos ($SD=3,7$), sendo que 6 (30%) trabalham na área de serigrafia, 2 (10%) na área de lavanderia, 8 (40%) na área jardinagem, 1 (5%) na área de limpeza, 1 (5%) na área de pastelaria e 2 (10%) na área de armazém. No que ao nível de DID diz respeito, 14 (70%) tem um QI inferior ao percentil 25 e 6 (30%) tem um QI entre o percentil 25 e o percentil 50. Do ponto de vista do comportamento adaptativo, 15 (75%) tinha necessidade de apoio intermitente em três ou mais áreas do comportamento adaptativo, e 5 (25%) tinha simultaneamente necessidade de apoio intermitente e limitado em três ou mais área do comportamento adaptativo.

A media etária dos participantes em emprego protegido e emprego normal não é significativamente distinta $t(38) = .04, p>.05$. No entanto, os participantes de emprego protegido têm em média significativamente mais tempo de contrato de trabalho do que os de emprego normal, $t(38) = 8.20, p<.01$, respetivamente. Este conjunto de dados sobre a caracterização dos participantes evidencia que as subamostras consideradas são, em termos genéricos equivalentes.

Investigadores e Juízes

A equipa de investigação foi composta por três investigadores: uma psicóloga clínica, autora do presente estudo; uma psicóloga clínica e um psicólogo, investigador em psicologia vocacional com experiência na utilização da metodologia *Consensual Qualitative Research* (CQR), professor auxiliar na Universidade de Évora e orientador do trabalho de investigação. A primeira investigadora foi a entrevistadora e juiz na análise dos dados. A segunda investigadora agiu como juiz da equipa principal de juízes. O terceiro investigador assumiu o papel de auditor externo da equipa de juízes. Os três tinham experiência clínica e interesse no tema de pesquisa.

Optou-se pela análise das entrevistas recorrendo à utilização de vários investigadores, tendo em conta que esta constitui uma forma de triangulação que pretende reduzir os enviesamentos na análise (Patton, 2002). Optou-se também pela partilha de expectativas entre juízes, com o propósito de reduzir a possibilidade enviesamentos na análise das entrevistas.

Medidas

Guião de entrevista semiestruturada.

Foi construído para avaliar as narrativas dos participantes sobre os diferentes significados atribuídos ao trabalho. Como é descrito abaixo, o seu desenvolvimento e validação inicial fez-se a partir de revisão de literatura (abordagem dedutiva) e de informação obtida no contacto com a população estudada (abordagem indutiva).

Desenvolvimento e validação inicial - O processo dedutivo de elaboração do guia de entrevista consistiu na revisão de literatura sobre o tema para identificar possíveis questões e aspetos metodológicos a considerar e garantir adequada validade de conteúdo da medida, isto é, que a medida avaliava adequadamente as diferentes dimensões do fenómeno em estudo. Seguiu-se a abordagem indutiva, com recurso a

procedimentos empíricos, nomeadamente, a utilização de um grupo focal e realização de entrevistas individuais para garantir quer a validade de conteúdo quer a validade facial da medida.

Com o grupo focal procurámos perceber algumas questões que fossem importantes para avaliar o grupo alvo e que a revisão de literatura não contemplasse. Este tipo de método, com fins exploratórios, visava uma discussão interativa entre os participantes, produzindo uma reflexão sobre perceções, pensamentos e impressões acerca do tema em estudo (Milena, Dainora & Alin, 2008).

Participaram no Grupo Focal seis colaboradores em regime de emprego protegido, aos quais foram explicados os objetivos do estudo e solicitada a participação no mesmo. Optou-se por realizar as sessões numa sala neutra aos participantes, os quais foram dispostos em círculo para facilitar a interação.

Para a condução do grupo focal foi estruturado um guião constituído por sete questões: Quem eu sou?; Como é uma pessoa com deficiência intelectual? Vê-se como alguém que tem deficiência? Ter deficiência intelectual representa uma facilidade ou uma dificuldade? O que significa o trabalho? Ter um trabalho influencia a pessoa que é? Se não trabalhasse acha que os outros teriam uma ideia diferente de si?

As questões foram pensadas com o objetivo de facilitar a dinâmica grupal, permitir um aprofundamento progressivo da discussão e fornecer *inputs* significativos para a análise dos fatores associados à construção de significados de trabalho. O termo deficiência e deficiência intelectual foi utilizado intencionalmente, para tentar perceber qual a representação que o grupo fazia sobre esta condição e se esta era central à sua representação de papéis.

A moderadora teve um papel não diretivo, procurando facilitar o processo de conversação entre os participantes. As suas intervenções foram pontuais, apenas para esclarecer as opiniões emitidas, introduzir e concluir tópicos de discussão. No início do encontro foram lembrados os objetivos do grupo e lido o formulário de consentimento informado, esclarecimento de dúvidas e assinatura do mesmo. Seguidamente, a moderadora informou sobre os procedimentos e regras de funcionamento do grupo e apelou à participação ativa. Realizou-se apenas uma sessão de discussão de 90 minutos

e uma sessão de reflexão e partilha de resultados de 60 minutos. Após a sessão de discussão procedeu-se à transcrição das gravações de vídeo e áudio. As observações e registos do grupo foram foco de análise na reflexão posterior à sessão com o grupo e constaram no relatório final.

A análise das narrativas no grupo permitiu identificar questões que pretendiam avaliar três dimensões: Significado do trabalho; Barreiras e Apoios à Integração e Manutenção do Trabalho e Relações Pessoais.

As questões que emergiram da revisão de literatura e do grupo focal foram avaliadas quanto à sua validade facial. Nesse sentido, fizeram-se entrevistas individuais a quatro colaboradores do Centro de Emprego Protegido do CECD Mira Sintra. Este estudo permitiu perceber: (a) as especificidades a ter em conta no planeamento, condução e análise da entrevista e (b) se as perguntas eram de fácil compreensão por pessoas com DID. Em síntese, este estudo permitiu concluir:

1. Necessidade de flexibilizar a aplicação do guião de entrevista para adequar às características individuais de cada um dos participantes, nomeadamente, as que se prendem com o funcionamento intelectual e mental de cada um. Nesse sentido, decidiu-se que a entrevista era aplicada na totalidade se o participante reunisse condições para o fazer. Caso contrário seria aplicada em dois momentos.

2. Necessidade de atender às dimensões relacionais da realização da entrevista. Numa população em que, muitas das vezes, estão presentes compromissos/dificuldades de verbalização e compreensão percebeu-se a importância da entrevistadora pôr em prática competências essenciais ao cumprimento dos objetivos da entrevista. A “neutralidade empática” (“empathic neutrality”) mostrou-se fundamental para que esta se colocasse no lugar dos participantes e transmitisse o grau de compreensão das mensagens que recebia. Este posicionamento de escuta ativa visa promover a confiança e autenticidade nas respostas (Patton, 2002). Ao mesmo tempo, um posicionamento de neutralidade obrigou a que a investigadora entrasse na investigação evitando preconcepções quanto a teorias e resultados para confirmar, deste modo, minimizando potenciais fontes de viés e erro. Esta postura de neutralidade não significou desapego, sugerindo sim, a posição em relação aos seus pensamentos, emoções e comportamentos (não julgar), procurando facilitar os relatos e ajudar a construir uma relação com os

participantes que suportasse a empatia. O domínio do tema mostrou-se claramente essencial para permitir um acompanhamento cuidadoso das expressões verbais. O autocontrole e o autodomínio foram importantes no sentido da entrevistadora conseguir inibir sinais da sua concordância ou discordância em relação aos pontos de vista tratados pelos participantes.

3. O estudo de validade facial apontou para a necessidade de proceder a algumas alterações no guia de entrevista, tendo sido retiradas algumas perguntas por se considerarem redundantes e introduzidas novas questões.

Protocolo da entrevista semiestruturada - as alterações decorrentes do estudo de validade facial permitiram elaborar o guião final com questões organizadas em três dimensões:

A. Significado do trabalho

A1: Valor do trabalho: 1.Para si o que é o trabalho? 2.Para a sua família é importante você trabalhar? 3.Aprendeu alguma coisa com a sua família sobre trabalho? 4.Acha que a sua família teria uma ideia diferente de si se não trabalhasse?

A2. Satisfação com o trabalho: 5.Gosta de trabalhar? 6.Gosta do seu emprego atual? 7. Já teve outro/s emprego/s? Qual o emprego que gostou mais? 8. Se tivesse todo o dinheiro que alguma vez desejou ter, continuaria a trabalhar?

B. Barreiras e Apoios no acesso e manutenção do trabalho:

B1. Barreiras: 9.Teve algumas dificuldades em arranjar emprego? 10.Tem algumas dificuldades em manter o emprego atual?

B2. Apoios: 11. Teve algum apoio/ajuda para arranjar emprego? 12.Tem algum apoio/ajuda no seu local de trabalho que contribua para manter o emprego? 13.A sua família apoiou ou deu-lhe alguma ajuda para arranjar emprego? 14.A sua família tem ajudado/apoiado para manter o emprego?

B3. Expectativas: 15. Quais são os seus planos para o futuro?

C. Relacionamento Interpessoal e Trabalho:

C1. Relações significativas em contexto de trabalho: 16.Como é que são as pessoas com quem trabalha? 17.Tem amigos no emprego? 18.Costuma ver ou sair com os seus colegas nos tempos livres? 19.Tem outros amigos com quem costuma sair? 20.O que sente em relação à forma como as pessoas o tratam? 21.O que sente em relação à forma como as pessoas o tratam no emprego? 22.O que sente em relação à forma como a sua família o trata?

C2. Sentimento de pertença/inclusão: 23.Sente que pertence ao grupo dos colegas de trabalho? 24.Sente que pertence a algum grupo fora do emprego? 25.Às vezes sente-se posto à parte das coisas de trabalho? 26.Às vezes sente-se posto à parte em situações fora do emprego? 27.Às vezes sente-se posto à parte na sua família? 28.Trabalhar contribui para que se sinta à parte ou como pertencendo a um grupo de pessoas?

Mapa de rede social pessoal.

Com esta metodologia proposta por Sluzki (1996), pretendemos avaliar algumas características estruturais da rede pessoal social das pessoas com DID, nomeadamente, o tamanho, a composição-distribuição e a densidade da rede

O tamanho foi indicado pelo número de pessoas que constituíam a rede social pessoal e que mantinham contactos sociais entre si (Barrón, 1996). Este foi considerado pequeno, médio ou grande. Segundo a literatura, as redes de tamanho médio são as mais eficazes, quando comparadas com as redes pequenas ou grandes, sendo que os valores médios na população geral apontam entre 13-20 elementos, (Guadalupe, 2000; Silvestre, 2003; Peixoto, 2001; Simões, 2002 citado por Alarcão & Sousa, 2007). Já as redes pequenas tendem a ser pouco eficazes em situações de tensão de longa duração, podendo potenciar evitamento de contactos entre os membros como forma de defesa face à sobrecarga. Estas redes tendem a ser menos eficazes, comparativamente com as redes mais numerosas (Barrón, 1996). No que diz respeito às redes muito grandes assiste-se ao risco de inação, na medida em que pode desenvolver nos membros a ideia de que as funções já estão asseguradas por outros membros (sobretudo, em situações cronicamente problemáticas) (Sluzki 1996, 2007; Alarcão & Sousa, 2007).

Seguindo as indicações de Sluzki (1996, 2007), a densidade foi avaliada pela análise da interconexão entre os membros da rede social, isto é, da relação entre os elementos, independentemente do sujeito focal (participante) (Barrón, 1996). A literatura diz-nos que esta interconexão pode ser alta, média ou baixa (Sluzki, 1996, 2007), sendo que o nível médio ao permitir a comparação entre as impressões e opiniões trocadas aumenta a eficácia do grupo, promovendo o bem-estar (por terem características facilitadoras da adaptação e da mudança). O nível muito alto promove mecanismos de controlo decorrentes da pressão exercida para adaptação às regras do grupo (Guay, 1984). Esta situação pode contribuir para que os membros que se desviam das normas, sejam conduzidos à exclusão da rede, contribuindo para uma menor satisfação dos seus elementos (Hirsch, 1980 citado por Barrón, 1996). Outro inconveniente mencionado por Guay (1984, p. 56), relativamente a este tipo de interconexão, passa pela “pouca abertura ao exterior”, existindo, por isso poucas hipóteses de renovar práticas e comportamentos. No que concerne ao nível de densidade baixo, este diminui a eficácia da rede, por falta do efeito potenciador de comparação (Sluzki, 1996).

A análise da coesão das redes foi feita seguindo as orientações de Guay (1984). Assim as redes foram consideradas coesas, se se observava densidade alta nas conexões entre os elementos, isto é, composta por um grande grupo indiferenciado, onde todos se conheciam, e não existiam subgrupos independentes. Foram consideradas fragmentadas, se se observava densidade média nas conexões entre os elementos, ou seja, composta por pequenos subgrupos (3 a 5) relativamente independentes entre si. Foram consideradas dispersas, se se observava densidade baixa nas conexões entre os elementos, ou ausência de conexão entre os seus elementos, embora pudessem existir interligações.

A rede coesa é considerada como típica dos meios rurais (Guay, 1984). Segundo Alarcão & Sousa (2007), neste tipo de rede a mobilização de recursos processa-se de forma rápida e o apoio emocional é fornecido de forma (quase) ilimitada. Ainda assim, devido ao alto nível de densidade entre os elementos pode ser menos efetiva, tendo em conta o contexto de controlo, conformismo e pressão.

Por seu lado, a rede fragmentada oferece uma variedade de apoio e de recursos diferentes (Alarcão & Sousa, 2007) e, pela sua flexibilidade, parece estar mais em

conformidade com a sociedade urbana (Corin, 1983 citado por Alarcão & Sousa, 2007) promovendo a privacidade do espaço individual e familiar (Guadalupe, 2000, 2009; Alarcão & Sousa, 2007).

A rede dispersa pode desorganizar-se na ausência da pessoa central, na medida em que a manutenção da rede passa pela ocorrência de contactos frequentes entre as diversas partes, assistindo-se àquilo a que Guay (1984) refere ser uma baixa reciprocidade entre os seus elementos.

A composição ou distribuição da rede é referida como aquela que define o tipo de rede social. A composição da rede trata-se da proporção total de membros da rede que se encontram em cada quadrante e em cada círculo, sendo que Sluzki (1996, 2007) apresenta uma configuração da rede sectorizada em quatro quadrantes principais: a família, as amizades, as relações laborais ou escolares e as relações comunitárias (no qual se incluem as relações com os serviços de saúde e com os serviços sociais).

Assim, a análise da composição da rede permitiu-nos identificar se a sua distribuição era localizada ou ampla. As redes demasiado localizadas num determinado círculo ou quadrante são menos flexíveis e eficazes, do que as redes mais amplas, gerando menos opções para os seus membros e mais dependência (Sluzki, 1996, 2007; Guadalupe, 2000, 2009; Alarcão & Sousa, 2007). No entanto, as redes demasiado amplas (quando homogéneas) demonstram mais inércia (Guadalupe, 2000, 2009; Alarcão & Sousa, 2007).

Desenvolvimento e validação inicial - para aplicar o mapa de rede social pessoal elaborou-se o racional para introduzir esta metodologia de avaliação bem como as questões que iriam ser colocadas aos participantes:

"Vamos fazer um pequeno exercício, no sentido de conhecer aquelas pessoas que são mais importantes para si. Vamos incluir todas as pessoas. O ponto central deste desenho representa-o a si. Neste desenho há ainda três círculos sucessivamente maiores e uma cruz. A cruz divide os círculos em quatro espaços ou áreas que representam diferentes tipos de relação. Um dos espaços representa as suas amizades, outro representa a família, outro representa as relações que mantém com a comunidade,

nomeadamente com vizinhos e/ou com instituições que a apoiam e finalmente um último espaço que representa os colegas de trabalho.

Em cada um destes espaços, iremos representar as pessoas que são significativas ou importantes para si. Quanto mais importante uma pessoa for para si em cada um dos espaços deste esquema, mais próxima a deverá representar do ponto central que a representa a si. As relações íntimas são aquelas que estabelecemos com pessoas “próximas do nosso coração”, com quem partilhamos intimidade; relações próximas, são as que estabelecemos com amigos sociais com quem não temos grande intimidade; e relações distantes são aquelas que estabelecemos com pessoas com quem temos contactos ocasionais.

Para fazermos este exercício, temos de seguir alguns passos: 1. Diga todas as pessoas que são significativas na sua vida; 2. Quais são os mais próximos ou os mais importantes para si, atualmente. (Nos casos duvidosos, houve necessidade de proceder à priorização de papéis: “esta pessoa coloca-a como vizinho ou como amigo?”); 3. Com o que é a sua relação com cada pessoa? Como é que se dá com cada uma delas?; 4. Se estas pessoas se cruzassem na rua, quais delas se reconheceriam entre si? (avaliação da densidade da rede); 5. Com alguma destas pessoas mantinha algum tipo de relação antes de ter o seu trabalho atual. Diga, um a um, com quais; 6. A sua relação com cada uma dessas pessoas tornou-se diferente depois de ter começado a trabalhar?; 7. Mostre no que é que mudou a sua relação com cada uma dessas pessoas (Havia pessoas com quem hoje não tem contacto mas que eram importantes para si antes de começar a trabalhar? Se sim faça uma listagem. Em que medida essas pessoas lhe eram próximas nessa altura? Com alguma delas a relação tornou-se mais ou menos distante?).

A fim de avaliar a adequação da medida às especificidades do grupo alvo, foi feito um estudo piloto, tendo como objetivo avaliar o tamanho, composição-distribuição e densidade das redes. Participaram quatro pessoas com DID do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 27 e os 33 anos, oriundos de contextos familiares diferentes.

A medida permitiu representar graficamente e analisar a rede social pessoal, ao nível das suas características estruturais, representando-a no eixo sincrónico. Os círculos em torno da pessoa (localizado ao centro) representaram o grau de proximidade e

intimidade, no qual se incluíram todos os elementos com os quais a pessoa central interagiu (Figura 1).

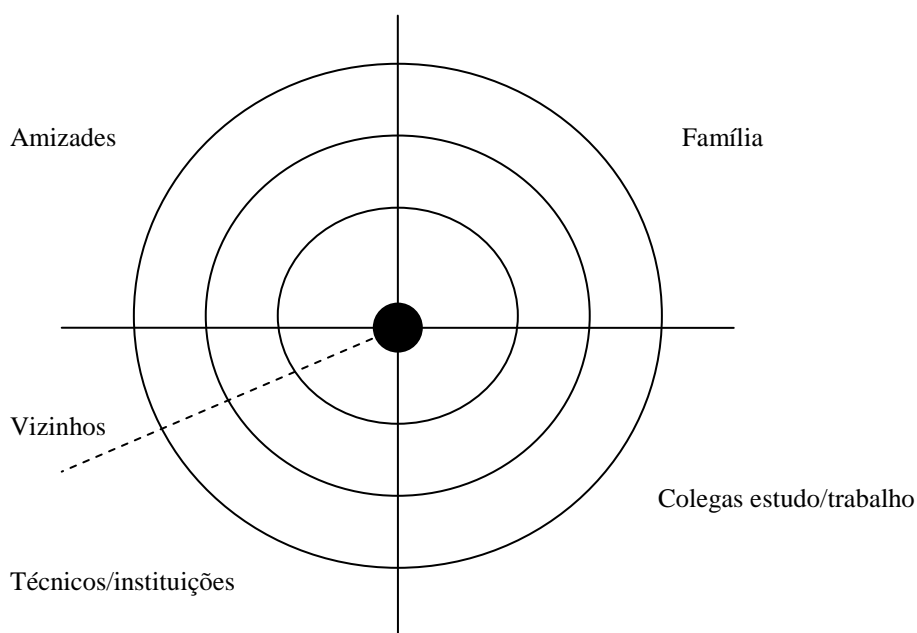
Segundo Relvas (1996), o eixo sincrónico refere-se ao espaço relacional e revela-se através das relações entre os seus membros (alianças, limites e tipo e modos de comunicação) e, assim, desenvolvem-se as normas e padrões de interação que caracterizam uma determinada família, grupo ou comunidade.

Após identificação deste conjunto de vínculos, os participantes foram convidados a inscrevê-los em três círculos concêntricos (Figura.1), sendo que no mais interior foram registados os vínculos com os quais a pessoa central tinha uma relação de maior intimidade (e.g. familiares diretos com contacto próximo e amigos chegados) e no círculo mais exterior aqueles com quem tinha apenas conhecimento e relações ocasionais (e.g. conhecidos do trabalho, bons vizinhos, familiares afastados); no círculo intermédio foram inscritas as relações pessoais com um grau intermédio de compromisso. As pessoas que eram significativas mas com as quais a pessoa central tinha uma relação conflitual, ou de afeto negativo, não foram excluídas.

Estes círculos estavam divididos em quatro quadrantes, família, amigos, colegas de estudo e/ou trabalho, relações comunitárias (vizinhos e instituições/técnicos), sendo que cada um dos vínculos se inscrevia apenas num dos quadrantes. Nesta representação gráfica, os vínculos foram assinalados por pontos a que se justapuseram as iniciais do nome próprio da pessoa. De forma a conhecer o grau de conexão entre os vários elementos da rede, foram ligados, através de uma linha reta, os elementos da rede que se conheciam entre si. De forma a operacionalizar este conhecimento, foi solicitado a cada um dos participantes que indicassem quem, de entre a sua rede, se conhecia entre si de tal forma que, se se encontrasse na rua, fosse capaz de se reconhecer.

O sujeito central não foi ligado a nenhum dos restantes vínculos da sua rede dado que essa conexão é implícita e, dessa forma, não se sobrecarregou o gráfico.

Figura 1 Mapa de rede social pessoal de Sluzky

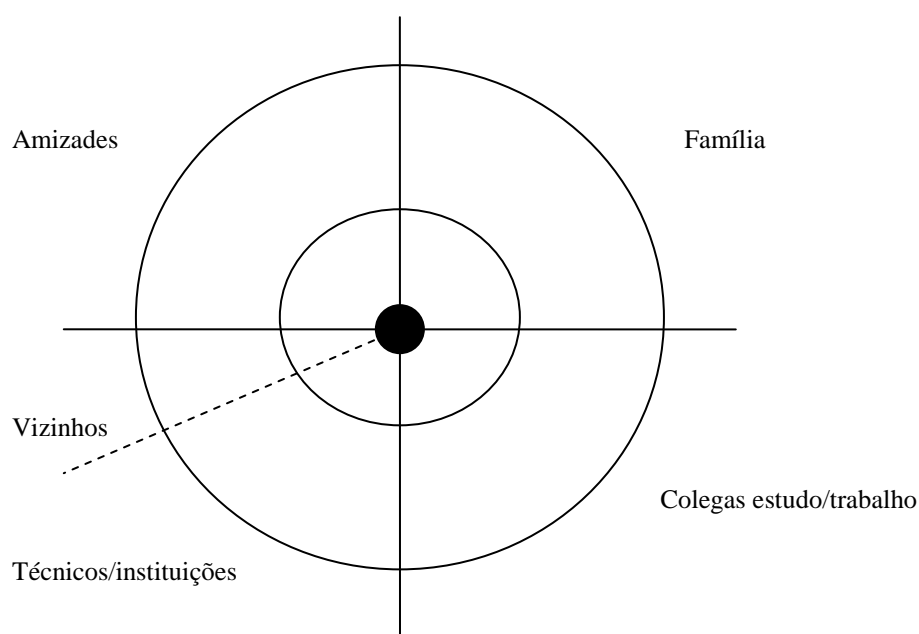


No decorrer do estudo piloto, deparámo-nos com dificuldades dos participantes em se situarem relativamente aos três níveis valorativos de proximidade, provavelmente, decorrentes sobretudo do défice ao nível do pensamento abstrato, ou seja, ao nível das ideias ou sentimentos, não dimensionáveis, desprovidos de forma, tamanho ou cor (Gomes & Castro, 2010; Malloy-Diniz et al., 2010). Daqui decorreu a necessidade de adaptar a matriz, tendo sido definida apenas em dois níveis valorativos, de mais fácil acesso ao funcionamento cognitivo das pessoas com DID.

Decorrente desta alteração foi adotada a seguinte adaptação da consigne: no círculo mais próximo do centro, onde você está representado, deve colocar as pessoas que lhe são muito próximas e íntimas, pessoas “próximas do seu coração”, com quem partilha intimidade; no círculo mais distante, deve colocar as pessoas com quem não tem grande intimidade e com quem tem contacto só de vez em quando. As questões inicialmente propostas mantiveram-se.

Depois de se ter procedido ao preenchimento da representação gráfica das redes, foi perguntado a cada um dos participantes: (1) Gostaria de ter mais alguém na sua rede?; (2) Quem?; (3) Porquê? (4) Como é a sua relação com cada uma destas pessoas? A sua relação com cada uma destas pessoas mudou desde que começou a trabalhar?

Figura 2 Mapa de rede social pessoal adaptado para pessoas com DID



Procedimentos

O recrutamento de participantes aconteceu entre 2013 e 2014, tendo sido identificados em contacto com o Centro de Educação para o Cidadão com Deficiência (CECD Mira Sintra). Após consentimento da direção para realizar o estudo, apresentaram-se os critérios de seleção da amostra à equipa de enquadramento psicossocial/técnico de referência a partir dos quais foi apresentada uma lista de

possíveis candidatos. Os locais para organização da amostra foram o Centro de Emprego Protegido do CECD Mira Sintra e várias empresas do mercado normal de trabalho, das áreas de jardinagem, lavandaria, pastelaria e serigrafia do distrito de Lisboa.

A maioria dos participantes foi entrevistada numa sala cedida pelo CECD Mira Sintra, tendo sido assegurada neutralidade do contexto a todos os participantes. Nesta situação estiveram todos os participantes em regime de emprego protegido e 15 participantes em regime normal de trabalho. Nas situações em que os participantes não tinham possibilidade de se deslocar ao CECD, os mesmos foram entrevistados em locais cedidos pelas respetivas entidades empregadoras ou noutros de conveniência para os próprios. Estiveram nesta situação cinco participantes em regime normal de trabalho (dois do sexo feminino e três do sexo masculino).

As entrevistas realizaram-se aos 40 participantes somente depois dos técnicos de referência fazerem pessoalmente o contacto, explicarem o estudo e questionarem sobre a disponibilidade de cada um para participar. Todas as pessoas contactadas aceitaram participar no estudo. A equipa de investigação foi apresentada, enquanto pessoas que gostariam de fazer algumas perguntas sobre a importância do trabalho para a vida dos participantes. A propósito, apresentou-se documento explicativo do estudo (Anexo II).

Consideraram-se os procedimentos ético-deontológicos, nomeadamente, a assinatura de documento de consentimento informado (Anexo III) a cada um dos participantes. Estes foram ainda informados que a entrevista poderia ser interrompida se o desejassem e que seria assegurado o carácter sigiloso das mesmas. Os dados biográficos e clínicos foram cedidos pelas respetivas equipas de enquadramento psicossocial/técnico de referência, decorrentes da avaliação diagnóstica realizada aquando do início do percurso formativo e laboral.

Os guiões de entrevista funcionaram como facilitadores na recolha dos dados discursivos. Na prática, foram definidos uma série de passos que poderiam observar-se ou não tendo em conta a característica da prática da entrevista semiestruturada. Foi prevista a possibilidade de introdução, alteração ou reordenação de tópicos e questões no decorrer da entrevista, cuja fluidez resultou do processo de comunicação entre entrevistadora e entrevistado. Houve o cuidado na elaboração das questões para que

fossem o mais concisas possível e que atendessem à compreensão conceitual dos participantes. Procurou-se também que fossem neutrais, abertas, singulares e claras. Com a neutralidade das questões procurámos que não induzissem determinadas respostas ou veiculassem valores da investigadora. Neste caso, estando a entrevistar pessoas com compromisso intelectual houve, algumas vezes, necessidade de reformulação das questões, tentando aproximá-las, o mais possível, à capacidade de compreensão dos participantes. Neste sentido foi determinante o cuidado para evitar que as expectativas e os valores da entrevistadora sobre o trabalho fossem, implícita ou explicitamente, difundidos ou impostos no decurso das entrevistas. A opção por questões abertas teve como objetivo deixar em aberto múltiplas possibilidades de resposta e, como tal, maior opulência de informação. Foi colocada apenas uma questão de cada vez (singularidade das questões), tendo havido o cuidado de adequar o vocabulário à linguagem dos participantes e ao seu nível de entendimento, por forma a garantir a clareza das questões.

Outro dos cuidados na elaboração das questões foi o de evitar perguntar “porquê?” tentando, desta forma, minimizar o risco de os participantes interpretarem o porquê como crítica à resposta que haviam dado ou ficarem frustrados ou ansiosos face à inexistência de resposta. Ainda assim, atendendo ao facto de, em algumas situações, nos termos deparado com alguma tendência para um padrão de telegráfico de respostas e de verbalização recorrente de incompreensão face às questões mais abertas, houve necessidade de fazer perguntas de aprofundamento e reformular as questões com uma tipologia mais fechada. A partir das respostas "Sim" e "Não" tornou-se mais fácil ir questionando até se chegar a uma resposta ajustada ao sentido da questão colocada. Para cada uma dessas situações foi explicado o sentido do "porquê" ou "de que forma", reforçando sempre que a ausência de resposta não representava estar a ter um mau desempenho ou estar a comprometer a sua participação e/ou o bom rumo da entrevista, bem como, não haver respostas certas nem erradas.

Durante as entrevistas, houve lugar a algumas pausas para descanso, sempre que a entrevistadora o considerou necessário ou quando solicitado pelos entrevistados. As entrevistas foram gravadas em áudio, e os protocolos das entrevistas foram posteriormente transcritos.

A sessão completa (1ª fase e 2ª fase), compreendendo a apresentação inicial do projeto e a administração das entrevistas, durou em média cerca de 75 minutos; a entrevista em si teve uma duração média de 60 minutos.

Foi dada particular atenção aos sinais não-verbais, tendo em conta o funcionamento cognitivo e mental de cada um dos participantes. Nas situações em que se identificaram sinais de agitação psicomotora, cansaço e/ou dificuldade de focalização nas questões foi negociada a possibilidade de fazer uma pausa e retomar a entrevista mais tarde. Esta situação ocorreu apenas em três das entrevistas.

Um dos aspetos a ser considerado na relação com a pessoa com DID é que a intervenção feita pelo entrevistador, com base nas reais dificuldades e possibilidades da pessoa entrevistada favorece a criação de um ambiente de respeito mútuo e compreensão. Foi importante considerar as conceções do entrevistador como um fator relevante na relação entre entrevistador, investigação e participante e que a combinação de várias estratégias na entrevista é significativa e eficiente.

Análise de Dados

A análise de dados fez-se usando o CQR (Hill et al.,1997) por se considerar uma metodologia qualitativa adequada para explorar em profundidade as experiências dos participantes relativas ao trabalho e satisfação com a vida. Os dados foram analisados pelos três investigadores, primeiro individualmente e depois procurando consensos relativamente às análises realizadas.

O processo de análise envolveu três momentos. No primeiro, os juízes, individualmente, desenvolveram os domínios tendo como referência as questões da entrevista, a revisão de literatura e a análise independente das respostas. Depois, por análise consensual, chegaram a acordo sobre o conjunto de domínios a considerar. Posteriormente, o auditor fez a revisão dos domínios e deu o seu feedback.

Relativamente às respostas do guia de entrevista semiestruturada, este procedimento permitiu definir doze domínios, que foram alvo de refinamentos ao longo de todo o processo de codificação. Destes, 8 referiam-se ao tema dos significados de trabalho: (a) Conceções de trabalho; (b) Razões para trabalhar; (c) O que aprendeu com a família sobre trabalho; (d) Satisfação face ao trabalho; (e) Insatisfação face ao trabalho; (f) Barreiras da carreira; (g) Apoios da carreira; (h) Planos de carreira; Os outros quatro eram referentes ao tema das relações sociais pessoais: (i) Relações pessoais e trabalho; (j) Relações pessoais e família; (k) Relações pessoais no geral; (l) Convívio nos tempos livres.

Relativamente ao mapa de rede social pessoal, o procedimento descrito permitiu identificar três domínios: (a) Tamanho; (b) Composição-Distribuição; (c) Densidade.

No segundo momento de avaliação cada juiz identificou as ideias principais contidas nas respostas dos participantes (unidades de registo). De modo a evitar enviesamentos na definição das ideias principais, procurou-se que estas fossem elaborações próximas da linguagem usada pelos participantes. As ideias principais foram, posteriormente, associadas aos domínios que lhes correspondiam. Seguidamente, os juizes da equipa reuniram para chegar a consenso quanto à definição das ideias principais e seu lugar nos domínios. A formulação a que chegaram foi enviada ao editor que fez sugestões de reformulação as quais, depois de elaboradas, foram reenviadas.

Por vezes, respostas a questões relativas a certo domínio foram integradas noutros domínios que não esse. Depois de definidas as ideias principais e a sua colocação em domínios, a análise foi sucessivamente revista pelo auditor até se chegar à formulação final. Neste processo de revisão as sugestões do auditor tiveram a ver com reagrupamentos de domínios e ideias principais a fim de evitar a sobreposição de domínios. A análise das expectativas do investigador permitiu a consciência do seu posicionamento, das suas crenças face à investigação.

Num terceiro momento fez-se a análise cruzada que consistiu na elaboração das categorias a partir das ideias principais definidas. Nesta fase, as categorias foram estabelecidas pela primeira juíza da equipa de investigadores. Estas categorias foram internamente avaliadas pelo segundo juiz da equipa. Depois de ambos chegarem a um consenso sobre as categorias, houve a revisão pelo auditor.

Finalmente, o último momento da análise de dados envolveu a definição das frequências de resposta em cada categoria. Nesse sentido, seguimos as recomendações de Hill e colaboradores (1997). Assim, considerou-se que determinada categoria era geral se referida por todos os participantes; típica, se a frequência se aplicasse a metade dos casos mais um; variante se a frequência se aplicasse a menos que um da metade e em até três dos casos; e rara, a um ou dois casos.

A análise qualitativa foi complementada com a análise descritiva dos dados que incidu no cálculo de frequências (absolutas e relativas) e de medidas de tendência central (média) e dispersão (desvio-padrão). Foi utilizado o teste não paramétrico de independência do Qui – Quadrado de Pearson para estudar a existência de relação entre as variáveis (variáveis nominais). Os procedimentos anteriores tiveram como base um nível de significância de $p < 0,05$. Contudo, depois da aplicação do teste referido aferiu-se que o mesmo não tinha veracidade estatística, visto que, nas correlações dele proveniente “*3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,40.*”. Em análise estatística o número de observações expectáveis em cada célula deve ser mais que 5, logo, se existirem muitas (mais de 20% delas) células com menos de 5 observações, o teste do Qui Quadrado/ o valor do teste não é fidedigno, de confiança. Por esta razão os resultados alcançados não foram considerados no estudo.

Para se proceder à análise estatística dos dados foi utilizado o programa informático Statistical Package for Social Science (SPSS), na versão 22.0 para Windows.

Capítulo VI

Significados de trabalho nas pessoas com DID

Neste capítulo apresentam-se e discutem-se os resultados obtidos no estudo sobre o entendimento que as pessoas com DID têm sobre os significados do trabalho e a importância do trabalho na sua vida.

Resultados

Diferenças nos Significados do Trabalho em Pessoas com DID

A análise de dados conduziu à definição de oito domínios referentes aos significados do trabalho na vida das pessoas com DID: (1) Conceções de trabalho; (2) Razões para trabalhar; (3) O que aprendeu com a família sobre trabalho; (4) Satisfação face ao trabalho; (5) Insatisfação face ao trabalho; (6) Barreiras da carreira; (7) Apoios da carreira; (8) Planos de carreira.

Os domínios, categorias e subcategorias dos significados de trabalho são mostrados no Quadro 6.1 para a amostra total. Seguindo a sugestão de Hill et al. (2005) as ideias centrais foram consideradas gerais se ocorreram em todos os casos, típicas, se ocorreram em mais de metade dos casos, variantes se ocorreram em menos de metade mas, em pelo menos, dois casos e raras se ocorreram em apenas um ou dois casos.

Quadro 6.1

Domínios, categorias, subcategorias, frequências e ideias principais sobre os significados do trabalho de pessoas com DID (N=40)

Domínio/ Categoria	Frequência	Exemplos de ideias principais
O Que é o Trabalho		
Resultado	Típica	Representa uma ocupação, para não estarmos em casa sem fazer nada. É ser... para mim, é ser útil, qualquer trabalho é ser útil (...)
Desenvolvimento Pessoal	Variante	Sinto-me bem ter alguma coisa para fazer, algum objetivo. É aprender com os outros (...)
Social	Variante	Para mim o trabalho significa estar com amigos, tipo estar unidos, andar mais em companhia pelo grupo (...)
Atitude		
Dever	Variante	Porque tem que ser, uma pessoa tem que fazer qualquer coisa. Com gosto ou sem gosto tem que se trabalhar e desempenhar com brio o que está a fazer.
Positiva	Variante	É bom, sinto-me bem do trabalho que eu faço. O trabalho é importante!
Negativa	Rara	É um bocado chato, já são muitos anos, já estou um bocadinho cansado disto.
Razões Para Trabalhar		
Resultado	Típica	Porque preciso para ter as minhas coisas, para comprar o que preciso, para fazer a minha vida, ter a minha independência.
Desenvolvimento Pessoal	Rara	É ter algum objetivo de vida
O Que Aprendeu com a Família sobre Trabalho		
Resultado	Típica	Aprendi que assim posso ajudar em casa, contribuir para pagar as despesas.
Desenvolvimento Pessoal	Variante	Sempre disseram que era importante ter uma profissão só para mim... e acabar de me formar ...
Social	Rara	A gente dá-se bem. Estar a falar com as colegas e dar bem é uma coisa que a minha família gosta e diz para eu fazer.
Atitude Face ao Trabalho		
Dever	Variante	A minha mãe acha que todos têm que trabalhar, claro! Ensinou-me que é um dever, uma responsabilidade.
Positiva	Típica	A minha mãe sempre disse que o trabalho não é nada difícil (...) que o trabalho é sempre bom para aprender (...) que é importante.
Satisfação Face ao Trabalho		
Gosta de Trabalhar	Típica	Aquilo que faço eu gosto de fazer. Gosto muito do que faço.

Quadro 6.1 (continuação)

Domínios, categorias, subcategorias, frequências e ideias principais sobre os significados do trabalho de pessoas com DID (N=40)

Domínio/ Categoria	Frequência	Exemplos de ideias principais
Ambivalente	Variante	(...) Chega mesmo a ser uma seca e assim, ir trabalhar às vezes é um bocadinho cansativo (...), mas é bom. Por isso, é mais ou menos.
Razões de Satisfação		
Resultado	Típica	Gosto porque me sinto bem com este trabalho, porque gosto mais, faz-me sentir melhor, sentir útil e independente. É bom!
Desenvolvim. Pessoal	Variante	Porque faço as coisas, eu penso que faço bem, porque me sinto realizada com o que eu faço.
Social	Variante	Pela sensação de a gente dar-se bem umas às outras... gosto de um trabalho assim. Gosto das pessoas, do convívio.
Natureza do Trabalho	Típica	Porque é o trabalho que pedi a Deus (...) é bom! (...) gosto também por causa do trabalho que faço.
Condições de Trabalho	Variante	Porque é fixo e por causa do horário... e, claro, porque estamos a receber.
Insatisfação Face ao Trabalho		
Razões de Insatisfação		
Saúde	Rara	Às vezes custa-me pelos meus problemas de saúde.
Natureza do Trabalho	Rara	É pesado, gostava de um trabalho diferente.
Barreiras da Carreira		
Na Procura de Trabalho		
Restrições de Oportunidades	Variante	Tive um bocadinho de dificuldade, foi quando acabei o curso e andei à procura de trabalho. Andei um ano à procura, mas nunca havia nada para mim.
Dificuldades Pessoais	Variante	(...) Também, com as habilitações que eu tinha não me davam trabalho e alguns não me queriam por causa da minha doença (...)
No Trabalho		
Social	Variante	Eu trabalhava mas inventavam que eu não fazia nada, que tinha as mãos nos bolsos, e assim, e eu não fiquei nesse trabalho e vim para este.
Restrições de Oportunidades	Variante	Ora temos trabalho, ora não temos, estamos sempre a pensar se vamos para a rua ou não.
Dificuldade Pessoais	Variante	(...) só nas coisas em que eu não consigo fazer por causa das minhas dificuldades.
Adaptação ao Trabalho	Variante	Talvez nos primeiros dias, a adaptar a este trabalho (...) e depois fui-me habituando a ser um pouco mais autónomo, ou tentar perceber (...)
Falta de Apoio	Rara	Acho que a chefe não tinha muita paciência para estar ali a ensinar-me e então não resultava.

Quadro 6.1 (continuação)

Domínios, categorias, subcategorias, frequências e ideias principais sobre os significados do trabalho de pessoas com DID (N=40)

Domínio/ Categoria	Frequência	Exemplos de ideias principais
Desmotivação	Variante	É assim, embora ache um trabalho bonito e, às vezes me sinta satisfeito, não tenho vontade, não estou motivado (...)
Saúde	Variante	No trabalho tenho dificuldades por causa dos problemas de saúde, que fazem que eu tenha que ficar de baixa e ir ao médico e às vezes faltar.
Apoios da Carreira		
Na Procura de Trabalho		
Apoio Técnico	Típica	Tive ajuda da instituição no contacto com a empresa, a doutora fez o contacto com a empresa.
Apoio Familiar	Típica	O meu pai ajudou-me a ter este trabalho, incentivou-me para arranjar emprego, deu apoio moral. Ajudou um bocado a ir à procura de trabalho, ia comigo o meu pai.
Apoio dos Pares	Rara	Uma amiga que me informou sobre esta instituição (...) quando acabei o curso vim para aqui para estágio e fiquei cá.
Recursos Pessoais	Variante	Ia quase regularmente ao centro de emprego à procura de alguma coisa (...) até que consegui arranjar.
No Trabalho		
Apoio Técnico	Típica	(...) e também dos meus chefes, todo o tipo de apoio eles dão (...)
Apoio familiar	Típica	Aconselham-me muito, sempre para continuar até poder, dão apoio moral.
Apoio dos Pares	Variante	Os colegas dizem pra eu... eles ajudam, ajudam aquilo em que eu tenho dificuldade.
Avaliação de Desempenho	Rara	Temos a nossa avaliação de desempenho. Para sabermos como somos em termos de trabalho (...)
Recursos Pessoais	Rara	(...) eu esforcei bastante (...) se eu não esforçar por mim próprio, é complicado.
Planos de Carreira		
Continuar o Trabalho	Variante	
Mudar de Trabalho	Variante	Gostava de mudar, ser ajudante de animais, gostava de fazer um curso e trabalhar nessa área.
Estilo de Vida	Variante	Em primeiro lugar é estabilizar a minha vida profissional e a minha saúde também. E viver em paz (...) Gostava de fazer uma viagem (...)
Socialização	Rara	Quero dar-me sempre bem com as pessoas, com os colegas e também fazer mais amizades.
Família	Rara	E gostava de ter um filho.
Desenvolvimento Pessoal	Variante	Gostava de tirar outro curso.
Planos Indefinidos	Rara	Tenho alguns mas ainda não sei bem o quê (...)

Domínio - Conceções de Trabalho

Como observado no Quadro 6.1, no domínio Conceções de Trabalho, a Categoria Resultado apresentou frequência típica. Aqui os participantes referiram o trabalho enquanto promotor de autonomia, independência, subsistência do próprio e da família, autonomia financeira, sentimento de utilidade, bem-estar, ocupação e rotina, como ilustrado na citação abaixo.

“Representa uma ocupação, para não estarmos em casa sem fazer nada. É ser... para mim, é ser útil, qualquer trabalho é ser útil (...)” (P17).

No que se refere à categoria Desenvolvimento Pessoal e à categoria Social, ambas apresentaram frequência variante. Na primeira os participantes reportaram-se ao trabalho enquanto promotor de aprendizagem, satisfação e realização pessoal, sentido de vida e capacidade, como indica o exemplo.

“Sinto-me bem ter alguma coisa para fazer, algum objetivo. É aprender com os outros (...)” (P13).

Na segunda, referiram o trabalho enquanto promotor de companhia, entajuda, relacionamento interpessoal e aceitação, como é exemplo o testemunho de um outro participante.

“Para mim o trabalho significa estar com amigos, tipo estar unidos, andar mais em companhia pelo grupo (...)” (P9).

Também as subcategorias Dever e Positiva, referentes à categoria Atitude apresentaram frequência variante. Na primeira os participantes reportaram-se ao trabalho enquanto fazendo parte da vida, enquanto dever e responsabilidade, como referiu um dos participantes.

“ Porque tem que ser, uma pessoa tem que fazer qualquer coisa. Com gosto ou sem gosto tem que se trabalhar e desempenhar com brio o que está a fazer.” (P26).

Na segunda os participantes referiram-se ao trabalho enquanto atitude positiva, ou seja, atividade importante ou atividade boa, como ilustrado pelo depoimento de um outro participante.

“ É bom, sinto-me bem do trabalho que eu faço. O trabalho é importante! “
(P21).

Relativamente à subcategoria Negativa, apresentou frequência rara. Como se percebe no exemplo “É um bocado chato, já são muitos anos, já estou um bocadinho cansado disto.” (P26), nesta situação os participantes referiram o trabalho enquanto coisa aborrecida.

Domínio - Razões para Trabalhar

No domínio Razões para Trabalhar, a categoria Resultado apresentou frequência típica. Nesta categoria os participantes apresentaram como razões para trabalhar o facto de o trabalho promover ocupação, subsistência, apoio à família, bem-estar, independência, e possibilidade de ajudar os outros, como ilustrado pelo exemplo abaixo.

“Porque preciso para ter as minhas coisas, para comprar o que preciso, para fazer a minha vida, ter a minha independência.” (P1).

A categoria Desenvolvimento Pessoal foi raramente apresentada como razão para trabalhar. Como ilustrado pelo testemunho de um dos participantes (“Porque é ter algum objetivo de vida” (P13), aqui os participantes referiram trabalhar porque o trabalho promove sentido de vida.

Domínio - O que Aprendeu com a Família Sobre Trabalho

No domínio O que Aprendeu com a Família sobre Trabalho, a categoria Resultado apresenta frequência típica, reportando ao facto de a família passar a ideia de trabalho enquanto promotor da realização de objetivos, de autonomia, independência, de subsistência do próprio e da família e de ocupação, como ilustra o exemplo abaixo.

“Aprendi que assim posso ajudar em casa, contribuir para pagar as despesas.”
(P6).

Por sua vez, a categoria Desenvolvimento Pessoal apresentou frequência variante. Nesta situação os participantes referiram ter aprendido com a família que o trabalho era importante e promovia desenvolvimento pessoal, realização pessoal e identidade, como referido por uma das participantes.

“Sempre disseram que era importante ter uma profissão só para mim e acabar de me formar. Aprendi que o trabalho é importante para a nossa vida“ (P16).

No que se refere à categoria Social, esta apresentou frequência rara, reportando ao facto de a família passar a ideia de trabalho enquanto promotor de relacionamentos pessoais, como indicado pelo exemplo abaixo

“A gente dá-se bem. Estar a falar com as colegas e dar bem, é uma coisa que a minha família gosta e diz para eu fazer.” (P35).

A categoria Atitude Face ao Trabalho na subcategoria Dever apresentou frequência variante. Nesta situação os participantes referiram ter aprendido com a família uma atitude de dever face ao trabalho, isto é, de trabalho enquanto obrigação, enquanto algo que fazia parte da vida, enquanto hábitos de trabalho e responsabilidade, tal como referido por uma das participantes.

“A minha mãe acha que todos têm que trabalhar, claro! Ensinou-me que é um dever, uma responsabilidade.” (P34).

Relativamente à categoria Atitude Face ao Trabalho na subcategoria Positiva que reporta para o facto de a família passar a ideia de trabalho enquanto coisa boa ou coisa fácil, transmitindo atitudes e valores positivos, esta apresentou frequência típica, como indica o testemunho de outro participante.

“A minha mãe sempre disse que o trabalho não é nada difícil, que toda a gente sabe trabalhar e que o trabalho é sempre bom para aprender. A minha mãe diz que é importante.” (P28).

Domínio - Satisfação Face ao Trabalho

No domínio Satisfação face ao trabalho, a categoria Gosta de Trabalhar apresentou frequência típica. Nesta categoria os participantes referiram gostar de trabalhar e estarem satisfeitos com o trabalho realizado, como ilustrado pelo exemplo abaixo.

“Aquilo que faço eu gosto de fazer. Gosto muito do que faço.” (P12)

A categoria Ambivalente apresentou frequência variante. Aqui os participantes referiram ter sentimentos ambivalentes face à satisfação no trabalho, isto é, nem sempre se sentem satisfeitos com o trabalho realizado, como indica o testemunho de um dos participantes.

“ (...) chega mesmo a ser uma seca e assim, ir trabalhar às vezes é um bocado cansativo, levantar cedo sempre à mesma hora, chega a ser cansativo, mas é bom. Por isso, é mais ou menos!”. (P33)

Como ilustrado no testemunho de um dos participantes quando referiu “Gosto porque me sinto bem com este trabalho, porque gosto mais, faz-me sentir melhor, sentir útil e independente, é bom!” (P17), na categoria Razões da Satisfação, na subcategoria Resultado, os participantes fizeram depender a satisfação da circunstância de o trabalho promover sentimento de utilidade, independência, ocupação, distração, diversão, bem-estar e ajuda aos outros. Esta subcategoria apresentou frequência típica.

Já a subcategoria Desenvolvimento Pessoal e a subcategoria Social, apresentaram ambas frequência variante. Na primeira situação os participantes reportaram ao facto de a satisfação depender da perceção de competência e de se sentirem realizados com o trabalho realizado e ao qual se sentiam ajustados, permitindo-lhes cumprir objetivos de vida. Assim o demonstra o testemunho de um outro participante.

“Porque faço as coisas, eu penso que faço bem, porque me sinto realizado com o que eu faço.” (P2).

Na segunda situação, os participantes indicaram que a satisfação dependia das relações gratificantes no trabalho e do apoio dos pares, como ilustrado pelo exemplo seguinte.

“Gosto de estar cá a trabalhar porque estou com colegas que eu tenho e com colegas que eu me dou bem, e com chefes de equipa” (P16)

A subcategoria Natureza do Trabalho apresentou frequência típica. Nesta subcategoria os participantes fizeram depender a satisfação do tipo de trabalho e das exigências que este colocava, como se percebe no exemplo apresentado.

“Porque é o trabalho que pedi a Deus, um trabalho como este, é bom! Por isso, gosto também por causa do trabalho que faço, (...)” (P36)

Por fim, na subcategoria Condições de Trabalho os participantes fizeram depender a satisfação das condições de trabalho (salário, horário e estabilidade), como revelado pelo testemunho de outro participante: “Porque é fixo e por causa do horário... e, claro, porque estamos a receber.” (P32). A frequência de resposta foi variante nesta subcategoria.

Domínio - Insatisfação Face ao trabalho

No domínio Insatisfação Face ao Trabalho, a categoria Razões de Insatisfação apresentou frequência rara em ambas as subcategorias, isto é, Saúde e Natureza do trabalho. Na primeira, as razões de insatisfação foram reportadas ao estado de saúde (e.g. “Às vezes custa-me pelos meus problemas de saúde.” (P20)).

Na segunda, os participantes fizeram depender as razões de insatisfação ao tipo de trabalho exercido e suas características, como ilustra o testemunho de um outro participante.

“É pesado, gostava de um trabalho diferente. Gostava de fazer um curso de mecânica, era o que eu queria quando tirei o curso de jardinagem, mas não havia esse curso, só tive hipótese da jardinagem.” (P21).

Domínio - Barreiras da carreira

No domínio Barreiras da Carreira e no que respeita à categoria Na Procura de Trabalho, ambas as subcategorias, Restrições de Oportunidades e Dificuldades Pessoais apresentaram frequência variante.

Na primeira subcategoria os participantes referiram como principais barreiras na procura de trabalho, a pouca oferta de trabalho, o mercado competitivo e as condições de trabalho (horários e remuneração), como podemos observar no exemplo apresentado.

“Tive um bocadinho de dificuldade, foi quando acabei o curso e andei à procura de trabalho. Andei um ano à procura, mas nunca havia nada para mim.” (P22)

Na segunda subcategoria, os participantes referiram como principais barreiras na procura de trabalho, as suas dificuldades pessoais, nomeadamente, o facto de não terem o perfil de competências exigido (habilitações literárias e carta de condução), bem como, a discriminação associada às dificuldades.

“(…) também, com as habilitações que eu tinha não me davam trabalho e alguns não me queriam por causa da minha doença... tinham medo que eu não me sentisse bem ou... não sei.” (P5)

No que diz respeito à categoria No Trabalho, as subcategorias Social; Restrições de oportunidades; Dificuldades Pessoais; Adaptação ao Trabalho; Desmotivação e Saúde apresentaram frequência variante.

Na primeira subcategoria os participantes indicaram como principais barreiras no trabalho, a desvalorização atribuída pelos outros ao seu desempenho e as dificuldades de relacionamento com os colegas, como ilustrado pelo testemunho de um dos participantes.

“Eu trabalhava mas inventavam que eu não fazia nada, que tinha as mãos nos bolsos, e assim, e eu não fiquei nesse trabalho e vim para este.” (P29)

Na segunda subcategoria os participantes indicaram como principais barreiras no trabalho as dificuldades decorrentes da falta de trabalho na empresa e de não receberem o salário, como podemos observar no exemplo abaixo apresentado.

“Ora temos trabalho, ora não temos, estamos sempre a pensar se vamos para a rua ou não.” (P34).

Na terceira subcategoria, os participantes situaram as principais barreiras da manutenção do trabalho na incapacidade para fazerem face às exigências do trabalho, o cansaço e o mau desempenho técnico e comportamental, como se percebe no testemunho dado por um outro participante.

“ (...) só nas coisas em que eu não consigo fazer por causa das minhas dificuldades” (P5)

Na quarta subcategoria, os participantes referiram como principais barreiras no trabalho as dificuldades de adaptação ao contexto de trabalho, nomeadamente, ritmos, produção, trabalho de equipa, não saber fazer a tarefa a desempenhar e incompreensão da tarefa, como referido por um dos participantes.

“ Talvez nos primeiros dias, a adaptar a este trabalho (...) e depois fui-me habituando a ser um pouco mais autónomo, ou tentar perceber e fazer as coisas.” (P2)

A quinta subcategoria indica a pouca motivação para o trabalho e o absentismo, como principais barreiras no trabalho, como se pode constatar no testemunho de um dos participantes.

“ É assim, embora ache um trabalho bonito e, às vezes me sinta satisfeito, não tenho vontade, não estou motivado, alguns dizem que é preguiça, não me apete vir trabalhar, é isso, é um problema.” (P8)

Na sexta, os participantes apontaram como principais barreiras da manutenção do trabalho as dificuldades decorrentes de fatores de saúde e terem que apoiar a família em situação de doença, ilustrado pelo depoimento de um outro participante.

“No trabalho tenho dificuldades por causa dos problemas de saúde, que fazem que eu tenha que ficar de baixa e ir ao médico e às vezes faltar. (P20)

Nesta categoria fugiu apenas à regra a subcategoria Falta de Apoio, a qual apresentou frequência rara. Aqui os participantes situaram as barreiras no trabalho na inexistência de explicação à medida das suas necessidades e da existência de lideranças autocráticas, como se pode observar no exemplo abaixo.

“ Acho que a chefe não tinha muita paciência para estar ali a ensinar-me e então não resultava. Era dura, mandava!” (P33).

Domínio - Apoios da Carreira

No domínio Apoios da Carreira, a categoria Na Procura de Trabalho apresentou frequência típica nas subcategorias Apoio Técnico e Apoio Familiar.

O testemunho “ Tive ajuda da instituição no contacto com a empresa... a doutora fez o contacto com a empresa.” (P34), ilustra a primeira, em que são referidos como principais apoios na procura de trabalho, o apoio assegurado pelos técnicos da instituição onde fizeram formação profissional (apoio à colocação).

Na segunda subcategoria, os participantes referiram como principais apoios na procura de trabalho, o apoio assegurado pelos familiares, nomeadamente, através da procura de trabalho ou exploração de alternativas de formação, do incentivo e dos conselhos dados pela família, como ilustra o testemunho dado por um dos participantes.

“ O meu pai ajudou-me a ter este trabalho, incentivou-me para arranjar emprego, deu apoio moral. Ajudou um bocado a ir à procura de trabalho, ia comigo o meu pai.” (P22).

A subcategoria Apoio dos Pares apresentou frequência rara, em que os participantes se reportaram ao apoio assegurado por amigos enquanto apoio importante na procura de trabalho, como se percebe no exemplo apresentado.

“ Uma amiga que me informou sobre esta instituição. Inscrevi-me para formação profissional e quando acabei o curso vim para aqui para estágio e fiquei cá.” (P32).

A narrativa “ Ia quase regularmente ao centro de emprego à procura de alguma coisa. Ia quase sempre lá ao Centro de Emprego para arranjar, até que consegui arranjar.” (P2), ilustra a subcategoria Recursos Pessoais, que apresentou frequência variante. Esta reporta à importância da determinação e iniciativa do próprio, na procura de trabalho, como demonstrado pelo testemunho de um outro participante.

Na categoria No Trabalho, as subcategorias Apoio Técnico e Apoio Familiar apresentaram frequência típica.

O testemunho “ Tenho a ajuda dos chefes de equipa e das doutoras (P6), ilustra a primeira subcategoria em que os participantes referiram a importância do apoio recebido dos encarregados ou chefes de equipa, da equipa psicossocial e da diretora executiva na manutenção do trabalho.

Na segunda subcategoria, os participantes referiram a importância do apoio recebido dos familiares na manutenção do trabalho (e.g “A família ajuda falando comigo, "abrindo a cabeça", fazendo ver coisas que é a realidade” (P8)). Os participantes reportaram o incentivo e aos conselhos dados pela família, o apoio financeiro e controlo de responsabilidades laborais (assiduidade e pontualidade).

A subcategoria Apoio dos Pares apresentou frequência variante. Neste caso os participantes referiram a importância do apoio assegurado pelos colegas de trabalho na manutenção do trabalho, como se percebe no exemplo seguinte.

“ Os colegas dizem p’ra eu..., eles ajudam, ajudam aquilo em que eu tenho dificuldade.” (P16)

As subcategorias Avaliação de Desempenho e Recursos Pessoais apresentaram frequência rara. Nesta subcategoria foi identificada a importância da avaliação de desempenho na manutenção do trabalho, enquanto estímulo e incentivo ao desenvolvimento no trabalho. A propósito, uma das participantes referiu:

“ Temos a nossa avaliação de desempenho. Para sabermos como somos em termos de trabalho e melhorar o ambiente de trabalho. Quando há pontos que temos que melhorar na avaliação, é importante para poder melhorar.” (P15).

O testemunho “ (...) eu esforcei bastante (...) se eu não esforçar por mim próprio, é complicado.” (P7), ilustra a segunda subcategoria em que é referida a importância do esforço, empenho e iniciativa dos próprios face ao trabalho, a facilidade de aprendizagem e a atitude face ao trabalho, na manutenção do trabalho.

Domínio - Planos de Carreira

Por último, no domínio Planos de Carreira, as categorias Continuar o Trabalho; Mudar de Trabalho; Estilo de Vida e Desenvolvimento Pessoal apresentaram frequência variante.

A narrativa “Quero continuar assim como estou agora, continuar lá em casa dos meus pais... Olha, continuar a ter este trabalho.” (P13), ilustra a primeira categoria, e que os participantes referiram ter planos relacionados com a manutenção das condições de vida atual, nomeadamente, manter o seu trabalho, como referiu uma das participantes.

A segunda categoria, que reporta ao facto de os participantes terem planos relacionados com a implementação de um negócio próprio e mudar de emprego, apresentou frequência variante, como exemplificado no exemplo abaixo apresentado.

“ Gostava de mudar, ser ajudante de animais, gostava de fazer um curso e trabalhar nessa área.” (P14)

A narrativa “ Em primeiro lugar é estabilizar a minha vida profissional e a minha saúde também. E viver em paz, é aquilo que mais preciso, ter uma vida tranquila. Gostava de fazer uma viagem em que não pensasse em mais nada que não seja divertir-me e descansar um bocadinho, que é uma coisa que ainda não fiz.” (P24), ilustra a terceira categoria, que se refere ao facto dos participantes terem

planos relacionados com gozar de tranquilidade, ser feliz, viajar, ter novas experiências, mudar de casa, autonomização e segurança económica, como exemplifica o testemunho de um dos participantes.

Já o testemunho de um outro participante - “Gostava de tirar outro curso” (P5) - ilustra a quarta categoria, em que os participantes referiram planos relacionados com aprendizagem e aparência, promotores do seu desenvolvimento pessoal.

No que se refere às categorias Socialização; Família e Planos Indefinidos, estas apresentaram frequência rara.

O testemunho “Quero dar-me sempre bem com as pessoas, com os colegas e também fazer mais amizades.” (P16), ilustra a primeira categoria em que os participantes reportaram planos relacionados com dar-se bem com as pessoas/relação pessoal e terem novas amizades.

Já a narrativa “ E gostava de ter um filho.” (P19), ilustra a segunda categoria, em que são identificados planos relacionados com ter filhos e uma relação estável.

A narrativa - “ Tenho alguns mas ainda não sei bem o quê, quero fazer coisas mas ainda não pensei bem sobre isso, depois logo se vê” (P26) - ilustra a terceira categoria, que se refere à inexistência de planos definidos.

Diferenças de Tipologia de Emprego nos Significados de Trabalho em Pessoas com DID

O estudo das diferenças na forma como as pessoas com DID em emprego protegido e em emprego normal significavam o trabalho, demonstrou um padrão caracterizado pela inexistência de diferenças relevantes quanto à tipologia de emprego. Uma análise domínio a domínio permitiu elucidar sobre as especificidades deste padrão. Os domínios, categorias e subcategorias das relações pessoais segundo a tipologia de emprego são apresentados no Quadro 6.2.

Quadro 6.2

Domínios, categorias, subcategorias, frequências sobre significados de trabalho de pessoas com DID segundo a tipologia de emprego

Domínio/ Categoria/ Subcategoria	Participantes	
	EP N=20	EN N=20
	Frequência	Frequência
O Que é o Trabalho		
Resultado	Típica	Típica
Desenvolvimento Pessoal	Variante	Variante
Social	Variante	Rara
Atitude		
Dever	Rara	Variante
Positiva	Variante	Rara
Negativa	--	Rara
Razões para Trabalhar		
Resultado	Típica	Típica
Desenvolvimento Pessoal	Rara	Rara
O Que Aprendeu com Família sobre Trabalho		
Resultado	Típica	Típica
Desenvolvimento Pessoal	Variante	Rara
Social	--	Rara
Atitude Face ao Trabalho		
Dever	Variante	Típica
Positiva	Típica	Variante
Satisfação Face ao Trabalho		
Gosta de Trabalhar	Típica	Típica
Ambivalente	--	Variante
Razões de Satisfação		
Resultado	Típica	Variante
Desenvolvimento Pessoal	Variante	Variante
Social	Variante	Variante
Natureza do Trabalho	Típica	Típica
Condições de Trabalho	Variante	Rara
Insatisfação Face ao Trabalho		
Razões de Insatisfação		
Saúde	Rara	--
Natureza do Trabalho	--	Rara
Barreiras da Carreira		
Na Procura de Trabalho		
Restrições de Oportunidades	Típica	Variante
Dificuldades Pessoais	Variante	Rara
No trabalho		
Social	Variante	Rara
Restrições de Oportunidades	Variante	Rara
Dificuldades Pessoais	Variante	Rara
Adaptação ao Trabalho	Variante	Variante
Falta de Apoio	Rara	Rara

Quadro 6.2 (continuação)

Domínios, categorias, subcategorias, frequências sobre significados de trabalho de pessoas com DID segundo a tipologia de emprego

Domínio/ Categoria/ Subcategoria	Participantes	
	EP N=20	EN N=20
	Frequência	Frequência
Desmotivação	Variante	--
Saúde	Variante	--
Apoios da Carreira		
Na Procura de Trabalho		
Apoio Técnico	Típica	Típica
Apoio Familiar	Típica	Típica
Apoio dos Pares	--	Rara
Recursos Pessoais	Variante	--
No Trabalho		
Apoio Técnico	Típica	Variante
Apoio Familiar	Típica	Típica
Apoio dos Pares	Variante	Variante
Avaliação de Desempenho	Rara	--
Recursos Pessoais	Rara	--
Planos de Carreira		
Continuar o Trabalho	Típica	Variante
Mudar de Trabalho	Variante	Variante
Estilo de Vida	Variante	Variante
Socialização	Rara	--
Família	Rara	Variante
Desenvolvimento Pessoal	Variante	Variante
Planos Indefinidos	--	Rara

EP: emprego protegido; EN: emprego normal

Domínio – Conceções de Trabalho

No domínio Conceções de Trabalho, as categorias Resultado e Desenvolvimento Pessoal não apresentaram diferenças na subamostra de emprego protegido e na subamostra de emprego normal, sendo que a primeira apresentou frequência típica e a segunda, frequência variante em ambas as tipologias de emprego.

No que se refere às categorias Social e Atitude (nas suas diferentes subcategorias) verificaram-se diferenças de resultados quanto à tipologia de emprego. A

categoria Social foi referida com frequência variante na subamostra de emprego protegido e com frequência rara na subamostra de emprego normal.

No que se refere à categoria Atitude, a subcategoria Dever foi referida com frequência rara na subamostra de emprego protegido e com frequência variante na subamostra de emprego normal. Já a subcategoria Positiva apresentou frequência variante na subamostra de emprego protegido e rara na subamostra de emprego normal. Relativamente à subcategoria Negativa somente foi referida (rara) na subamostra de emprego normal.

Domínio - Razões para Trabalhar

No domínio Razões para Trabalhar, as categorias Resultado e Desenvolvimento Pessoal não apresentaram diferenças de tipologia de emprego, sendo que a primeira apresentou frequência típica e a segunda frequência rara em ambas as tipologias de emprego.

Domínio - O que Aprendeu com a Família Sobre Trabalho

No Domínio O que Aprendeu com a Família sobre Trabalho, a categoria Resultado não apresentou diferenças de tipologia de emprego tendo sido referida com frequência típica tanto na subamostra de emprego protegido como na subamostra de emprego normal.

Já na categoria Desenvolvimento Pessoal e na categoria Social verificaram-se diferenças em função da tipologia de emprego. A primeira apresentou frequência variante na subamostra de emprego protegido e frequência rara na subamostra de emprego normal. A segunda só foi mencionada na subamostra de emprego normal, tendo-se observado frequência rara.

Relativamente à categoria Atitude Face ao Trabalho tanto na subcategoria Dever como na subcategoria Positiva, apresentou diferenças de tipologia de emprego. A primeira foi referida com frequência variante na subamostra de emprego protegido e

com frequência típica na subamostra de emprego normal. A subcategoria Positiva foi referida com frequência típica na subamostra de emprego protegido e com frequência variante na subamostra de emprego normal.

Domínio - Satisfação Face ao Trabalho

No domínio Satisfação Face ao Trabalho, a categoria Gosta de Trabalhar apresentou frequência típica nas subamostras de emprego normal e de emprego protegido, ao contrário do que aconteceu com a categoria Ambivalente, só referida na amostra de emprego normal com frequência variante.

Relativamente ao que à categoria Razões da Satisfação diz respeito, observou-se a inexistência de diferenças de tipologia de emprego para as subcategorias Desenvolvimento Pessoal; Social e Natureza do Trabalho. Nas subcategorias Desenvolvimento Pessoal e Social os participantes responderam com frequência variante em ambas as tipologias de emprego, enquanto na subcategoria Natureza do Trabalho a frequência de respostas foi típica

Em termos da existência de diferenças de tipologia de emprego, destacaram-se nesta categoria, as subcategorias Resultado e Condições de Trabalho. Na primeira observou-se frequência variante na subamostra de emprego normal e frequência típica na subamostra de emprego protegido. Na segunda, observou-se frequência rara na amostra de emprego normal e frequência variante na amostra de emprego protegido.

Domínio - Insatisfação Face ao trabalho

No domínio Insatisfação Face ao Trabalho, a categoria Razões de Insatisfação apresenta diferenças de tipologia de emprego em ambas as subcategorias, isto é, Saúde e Natureza do trabalho. A primeira apenas foi referida na subamostra de emprego protegido (rara) e a segunda somente foi referida na subamostra de emprego normal. (rara).

Domínio - Barreiras da carreira

No domínio Barreiras da Carreira todas as categorias e subcategorias apresentaram diferenças de tipologia de emprego à exceção das subcategorias Adaptação ao Trabalho e Falta de Apoio referentes à categoria No trabalho.

No que respeita à categoria Na Procura de Trabalho, a subcategoria Restrições de Oportunidades apresentou frequência típica na subamostra de emprego protegido e frequência variante na subamostra de emprego normal.

Já no que se refere à subcategoria Dificuldades Pessoais observou-se frequência variante na subamostra de emprego protegido e frequência rara na subamostra de emprego normal.

No que diz respeito à categoria No Trabalho, as subcategorias Adaptação ao Trabalho e Falta de Apoio apresentaram, respetivamente, frequência variante e frequência rara em ambas as tipologias de emprego.

Relativamente às subcategorias Desmotivação e Saúde na subamostra de emprego protegido os participantes responderam com frequência variante não se tendo observado registos na subamostra de emprego normal

Domínio - Apoios da carreira

No domínio Apoios da Carreira, a categoria Na Procura de Trabalho apresentou frequência típica para ambas as amostras nas subcategorias Apoio Técnico e Apoio Familiar. O mesmo não aconteceu com as subcategorias Apoio dos Pares e Recursos Pessoais. A primeira somente foi referida na subamostra de emprego normal (rara) enquanto a segunda foi apenas referida na subamostra de emprego protegido (variante).

Na categoria No Trabalho a subcategoria Apoio Técnico apresentou diferenças de resultados para a tipologia de emprego nas duas subamostras. Na primeira observou-se frequência típica na subamostra de emprego protegido e frequência variante na subamostra de emprego normal. No que diz respeito às subcategorias Apoio Familiar e Apoio dos Pares não se verificaram diferenças de tipologia de emprego, sendo que a

primeira apresentou frequência típica e a segunda frequência variante tanto na subamostra de emprego protegido como na subamostra de emprego normal.

Relativamente às subcategorias Avaliação de Desempenho e Recursos Pessoais foram respondidas com frequência rara na subamostra de emprego protegido e não tiveram qualquer resposta na subamostra de emprego normal.

Domínio – Planos de Carreira

No domínio Planos de Carreira, as categorias Mudar de Trabalho; Estilo de Vida e Desenvolvimento Pessoal apresentaram frequência variante em ambas as subamostras. Por sua vez, as categorias Continuar o Trabalho; Socialização; Família e Planos Indefinidos evidenciaram diferenças de resultados em função da tipologia de emprego. A primeira foi referida com frequência típica na subamostra de emprego protegido e com frequência variante na subamostra de emprego normal. A segunda somente foi referida na amostra de emprego protegido com frequência rara. A terceira apresentou frequência rara na amostra de emprego protegido e frequência variante na amostra de emprego normal. Já a quarta categoria apenas foi referida na amostra de emprego normal (rara).

Diferenças de Género nos Significados de Trabalho em Pessoas com DID

O estudo das diferenças de género na forma como as pessoas com DID atribuíam significados ao trabalho, evidenciou um padrão caracterizado pela inexistência de diferenças relevantes entre os homens e as mulheres com DID. Uma análise domínio a domínio permitiu clarificar as especificidades deste padrão (Quadro 6.3).

Quadro 6.3

Domínios, categorias, subcategorias, frequências sobre significados de trabalho de pessoas com DID segundo o género

Domínio/ Categoria/ Subcategoria	Participantes	
	Masculino N=20	Feminino N=20
	Frequência	Frequência
O que é o trabalho		
Resultado	Típica	Típica
Desenvolvimento pessoal	Variante	Variante
Social	Rara	Variante
Atitude		
Dever	Variante	Rara
Positiva	Rara	Variante
Negativa	Rara	--
Razões para trabalhar		
Resultado	Típica	Típica
Desenvolvimento pessoal	Rara	Rara
O que aprendeu com família sobre trabalho		
Resultado	Típica	Típica
Desenvolvimento pessoal	Rara	Variante
Social	--	Rara
Atitude face ao trabalho		
Dever	Típica	Variante
Positiva	Variante	Típica
Satisfação face ao trabalho		
Gosta de trabalhar	Típica	Típica
Ambivalente	Rara	Rara
Razões de satisfação		
Resultado	Típica	Típica
Desenvolvimento pessoal	Variante	Variante
Social	Rara	Variante
Natureza do trabalho	Típica	Típica
Condições de trabalho	Variante	Variante
Insatisfação face ao trabalho		
Razões de insatisfação		
Saúde		Rara
Natureza do trabalho	Rara	--
Barreiras da carreira		
Na procura de trabalho		
Restrições de oportunidades	Típica	Variante
Dificuldades pessoais	Variante	Rara
No trabalho		
Social	Rara	Rara
Restrições de oportunidades	--	Variante
Dificuldades pessoais	Rara	Rara
Adaptação ao trabalho	Rara	Variante
Falta de apoio	--	Rara

Quadro 6.3 (continuação)

Domínios, categorias, subcategorias, frequências sobre significados de trabalho de pessoas com DID segundo o género

Domínio/ Categoria/ Subcategoria	Participantes	
	Masculino N=20	Feminino N=20
	Frequência	Frequência
Desmotivação	Rara	Rara
Saúde	--	Variante
Apoios da Carreira		
Na procura de trabalho		
Apoio técnico	Típica	Típica
Apoio familiar	Típica	Típica
Apoio dos pares	--	Rara
Recursos pessoais	Variante	Rara
No trabalho		
Apoio técnico	Típica	Variante
Apoio familiar	Típica	Típica
Apoio dos pares	Variante	Variante
Avaliação de desempenho	--	Rara
Recursos pessoais	Rara	--
Planos de Carreira		
Continuar o trabalho	Variante	Típica
Mudar de trabalho	Variante	Variante
Estilo de vida	Variante	Variante
Socialização	Rara	Rara
Família	--	Variante
Desenvolvimento	Variante	Variante
Pessoal		
Planos indefinidos	Rara	--

EP: emprego protegido; EN: emprego normal

Domínio - Conceções de Trabalho

No domínio Conceções de Trabalho, a categoria Resultado apresentou frequência típica enquanto a categoria Desenvolvimento Pessoal revelou frequência variante em ambas as subamostras, não se observando diferenças de género.

No que se refere à categoria Social, verificaram-se diferenças de género, tendo apresentado frequência variante na subamostra das mulheres e frequência rara na subamostra dos homens.

Relativamente à subcategoria Dever na categoria Atitude, observou-se frequência variante na subamostra dos homens e frequência rara na subamostra das mulheres. Já a subcategoria Positiva apresentou frequência rara na subamostra dos homens e frequência variante na subamostra das mulheres. A subcategoria Negativa somente foi referida na subamostra dos homens (rara).

Domínio - Razões para Trabalhar

No domínio Razões para Trabalhar, a categoria Resultado e a categoria Desenvolvimento Pessoal não apresentaram diferenças de género, pois os participantes responderam na primeira com frequência típica e na segunda com frequência rara tanto na subamostra dos homens como na das mulheres.

Domínio - O que Aprendeu com a Família Sobre Trabalho

No domínio O que Aprendeu com a Família sobre Trabalho, na categoria Resultado, homens e mulheres responderam com frequência típica.

Já nas categorias Desenvolvimento Pessoal e Social verificaram-se diferenças de género. A primeira apresentou frequência variante na subamostra das mulheres e frequência rara na subamostra dos homens. A segunda só foi mencionada na subamostra das mulheres, tendo-se observado frequência rara. No que diz respeito à categoria Atitude Face ao Trabalho observaram-se diferenças de género em ambas as subcategorias. A subcategoria dever foi referida com frequência típica pelos homens e com frequência variante pelas mulheres. Já a subcategoria Positiva foi referida com frequência variante pelos homens e típica pelas mulheres.

Domínio - Satisfação Face ao Trabalho

No domínio Satisfação Face ao Trabalho, não se verificaram diferenças de género nas categorias Gosta de Trabalhar e Ambivalente, sendo que a primeira

apresentou frequência típica enquanto a segunda apresentou frequência rara, quer na subamostra dos homens como na subamostra das mulheres.

Quanto às razões que os participantes evocaram para justificar a sua satisfação (categoria Razões de Satisfação), as subcategorias Resultado; Natureza do Trabalho; Desenvolvimento Pessoal e Condições de Trabalho, não apresentaram diferenças de género. As duas primeiras foram referidas com frequência típica e as outras duas, com frequência variante tanto por homens como por mulheres. Relativamente à subcategoria Social, verificaram-se diferenças de género pois os homens responderam com frequência rara e as mulheres com frequência variante.

Domínio - Insatisfação Face ao trabalho

No domínio Insatisfação Face ao Trabalho, a categoria Razões de Insatisfação apresentou diferenças de género nas subcategorias Saúde e Natureza do Trabalho. A primeira apenas foi referida na subamostra das mulheres e a segunda somente foi referida na subamostra dos homens, ambas com frequência rara.

Domínio - Barreiras da carreira

No domínio Barreiras da Carreira e no que respeita à categoria Na Procura de Trabalho, a subcategoria Restrições de Oportunidades foi referida com frequência típica pelos homens e com frequência variante pelas mulheres. Também na subcategoria Dificuldades Pessoais se observaram diferenças de género, tendo-se verificado frequência variante na subamostra dos homens e frequência rara na subamostra das mulheres.

No que diz respeito à categoria No Trabalho, não houve diferenças de género quanto aos resultados das subcategorias Social; Dificuldades Pessoais e Desmotivação, pois foram sempre respondidas com frequência rara tanto por homens como por mulheres.

Por sua vez nas subcategorias Restrição de Oportunidades; Saúde e Falta de Apoio verificaram-se diferenças de género, tendo sido apenas referidas pelas mulheres. As duas primeiras foram referidas com frequência variante; na terceira observou-se frequência rara. Já a subcategoria Adaptação ao trabalho também apresentou diferenças de género tendo sido referida com frequência rara na subamostra dos homens e frequência variante na subamostra das mulheres.

Domínio - Apoios da Carreira

No domínio Apoios da Carreira, na categoria Na Procura de Trabalho, observou-se frequência típica tanto na subamostra dos homens como na das mulheres para as subcategorias Apoio Técnico e Apoio Familiar, não se tendo verificado diferenças de género.

O mesmo não aconteceu com as subcategorias Apoio dos Pares e Recursos Pessoais. A primeira somente foi referida na subamostra das mulheres (rara), enquanto a segunda foi referida com frequência variante pelos homens e rara pelas mulheres.

Na categoria No Trabalho, as subcategorias Apoio Familiar e Apoio dos Pares não apresentaram diferenças de género, sendo que a primeira foi respondida com frequência típica e a segunda foi respondida com frequência variante pelos participantes de ambos os géneros. Relativamente às subcategorias Apoio Técnico; Avaliação de Desempenho e Recursos Pessoais, todas apresentaram diferenças de género. A primeira foi identificada com frequência variante pelas mulheres e com frequência típica pelos homens. A segunda foi unicamente identificada pelas mulheres e a terceira somente foi referida pelos homens, ambas com frequência rara.

Domínio - Planos de Carreira

No domínio Planos de Carreira, a categoria Continuar o Trabalho apresentou frequência variante na subamostra dos homens e frequência típica na subamostra das mulheres, verificando-se diferenças de género.

Já no que diz respeito às categorias Mudar de Trabalho; Estilo de Vida; Desenvolvimento Pessoal e Socialização, todas apresentaram diferenças de gênero. Nas três primeiras observou-se frequência variante, enquanto na última se verificou frequência rara.

Por sua vez, as subcategorias Família e Planos Indefinidos apresentaram diferenças de gênero. A primeira somente foi referida pelas mulheres com frequência variante. A segunda apenas foi referida com frequência rara pelos homens.

Discussão

O objetivo desta pesquisa foi analisar o significado do trabalho na vida das pessoas com DID. A análise de dados conduziu à definição de oito domínios referentes ao significado do trabalho na vida das pessoas com DID (Quadro 6.1): (1) Conceções de trabalho; (2) Razões para trabalhar; (3) O que aprendeu com a família sobre trabalho; (4) Satisfação face ao trabalho; (5) Insatisfação face ao trabalho; (6) Barreiras da carreira; (7) Apoios da carreira; (8) Planos de carreira.

Estes resultados passam a ser discutidos na amostra total e tendo em conta as variáveis consideradas: tipologia de emprego e género. De referir ainda que a discussão se foca nos resultados de frequência típica por serem os que tipicamente caracterizam as respostas dos participantes. No entanto, serão discutidas diferenças entre resultados de frequência rara ou variante sempre que os mesmos evidenciarem padrões de significado relevantes para corroborar ou complementarem outros estudos neste âmbito.

Os resultados obtidos na investigação revelam, tipicamente, o trabalho como Resultado, isto é, o trabalho enquanto promotor de autonomia financeira, independência, subsistência do próprio e da família, sentimento de utilidade, bem-estar, ocupação e rotina. Verifica-se que os qualificadores que tipicamente definem a conceção de trabalho são os mesmos que tipicamente assistem às razões apontadas para trabalhar, ou seja, à importância atribuída ao trabalho. Em conformidade com o que acontece com a maioria da investigação sobre o significado do trabalho com esta

população, também este estudo vem reiterar que, à semelhança das pessoas em geral, a centralidade do trabalho na pessoa com DID decorre do facto de o trabalho facilitar a autodeterminação, cumprindo igualmente necessidades de sobrevivência (Ferrari et al.; Jahoda et al., 2009).

A saliência da categoria Resultado tanto no domínio O Que é o Trabalho como no domínio Razões Para Trabalhar, é consonante com os resultados de vários estudos encontrados na revisão da literatura (Andrews & Rose, 2010; Ferrari et al., 2008; Gomes, 2009; Jahoda et al., 2009; Meletti, 1997; Mendes et al., 2004; Stenfert-Kroese et al., 2000)

Do ponto de vista do cumprimento das necessidades de sobrevivência, destacam-se os testemunhos relacionados com a subsistência do próprio e da família, à semelhança dos resultados dos estudos efetuados por Ferrari e colaboradores (2008), bem como, por Jahoda e colaboradores (2009) e por Andrews e Rose (2010), que sugerem que o trabalho é um ganho monetário, constituindo para as pessoas com DID um meio para garantir a subsistência. Este resultado também está em consonância com o observado noutros estudos com as mais variadas populações, como é o caso do estudo conhecido pela designação de MOW (*Meaning of Working*) (1987) e os estudos de Careeira e Marcon (2003) e de Coutinho, Diogo e Joaquim (2008). Todos eles revelaram que, entre outros fatores, os participantes entendiam o trabalho como fonte de sustento. Em síntese, os resultados obtidos salientam a função económica do trabalho, atendendo à satisfação de necessidades de sobrevivência (Blustein, 2006; Herr, Cramer & Niles, 2004; Neff, 1985).

No que respeita ao cumprimento das necessidades de autodeterminação, sobressaem as narrativas associadas a sentimentos de utilidade, de autonomia e de independência, tal como demonstrado no estudo de Mendes e colaboradores (2004), destacando o trabalho como forma da pessoa com DID demonstrar as suas potencialidades e competências, bem como forma de reconhecimento enquanto cidadão de pleno direito. Ainda nesta linha, o estudo de Lima e colaboradores (2013) sugere que na população com DID, o trabalho permite aceder a sentimentos de realização e competência. Também os resultados obtidos por Meletti (1997) evidenciam que o trabalho promove o desenvolvimento de habilidades e competências de pessoas com

compromisso funcional integradas em regime de emprego protegido, assumindo para estas pessoas, significados associados à forma de reconhecimento pessoal e profissional.

Ainda dentro desta categoria sobressaem as narrativas associadas ao sentimento de bem-estar. Também estes resultados estão em consonância com a perspectiva de Diener (2000) que considera a satisfação no trabalho como componente do constructo mais abrangente de bem-estar.

Também a ocupação e rotina surgem no estudo quer como significados de trabalho quer como importantes funções do trabalho para as pessoas com DID. Similarmente, o estudo de Meletti (1997) revela que o trabalho significa uma alternativa ao ócio e um veículo de aquisição de boa conduta para pessoas com DID em contexto de trabalho normal e em trabalho protegido.

Não tendo encontrado dados de outros estudos que fundamentem este resultado, a experiência de intervenção com esta população leva a sugerir que o trabalho é importante para manter as pessoas com DID ocupadas e assim sentirem-se incluídas e iguais aos outros. Exemplo disto é o facto de algumas destas pessoas interromperem frequentemente os períodos de férias para voltarem ao trabalho, argumentando sentirem-se aborrecidos em casa, por não terem como ocupar o tempo. Também os testemunhos elaborados por pessoas com DID em contexto de apoio psicológico, salientam a importância que as mesmas atribuem ao trabalho enquanto veículo de igualdade e afirmação social, bem como, possibilidade de ocupação. A maioria das pessoas acompanhadas neste contexto já vivenciou situações de exclusão laboral e/ou períodos de desemprego prolongado, temendo reviver a experiência de ócio e desocupação, esforçando-se, por isso, por manter o seu posto de trabalho. Similarmente, a experiência de trabalho com pessoas com DID que, por questões de diminuição de competências, viram os contratos de trabalho caducados, testemunha a necessidade de intervenção social e acompanhamento psicológico. Nestas situações observam-se comportamentos e narrativas que traduzem sentimentos de perda. Por um lado, perda do estatuto de trabalhador socialmente reconhecido, por outro lado, privação da possibilidade de ocupação remunerada e das oportunidades de socialização que o trabalho viabiliza. Acrescenta-se que uma franja considerável das pessoas que se encontram nesta situação, encara a alternativa de regime ocupacional (não remunerado) como um desprestígio e perda de *status*, encarando-a como uma resposta de menor valor

social. A prática clínica com esta população demonstra ainda que estas crenças são altamente reforçadas e veiculadas pela família que, regra geral, manifesta acentuadas dificuldades em aceitar este processo entendido e sentido como a expressão de “decadência” pessoal e social dos seus familiares com DID.

Estas evidências da prática vão também ao encontro de outro domínio investigado no estudo, relacionado à importância das aprendizagens feitas com a família para a construção de significados de trabalho. Efetivamente, os resultados referentes às aprendizagens feitas pelos participantes com as respectivas famílias, também apresentam frequência típica na categoria Resultado. Tal sugere a influência da família na transmissão da ideia de trabalho enquanto promotor da realização de objetivos, da facilitação de autonomia, de independência, de subsistência do próprio e da família e, ainda, de possibilitar ocupação. Este resultado evidenciando o papel da família na percepção que os filhos desenvolvem sobre o trabalho, surge na linha dos resultados obtidos por outros estudos (Araújo, Taveira & Lemos, 2004; Araújo & Taveira, 2008; Bryant, Zvonkovic & Reynolds, 2006; Gouveia & Cardoso, 2015).

Ainda no domínio O que Aprendeu com a Família sobre o Trabalho, os resultados evidenciam que os participantes referem tipicamente que lhes foram transmitidos atitudes e valores positivos face ao trabalho. Se considerarmos que desde cedo a criança interioriza as motivações e aspirações sobre o trabalho veiculadas pela família, (Bryant, Zvonkovic & Reynolds, 2006; Faria, Taveira & Pinto, 2007; Pinto & Soares, 2002; Watson & McMahon, 2007), então é possível que este resultado expresse o esforço da família para também facilitar a integração socioprofissional da pessoa com DID, através da transmissão de valores e atitudes que facilitem tal processo e, consequentemente, a sua satisfação no trabalho.

Se os resultados sugerem a família como importante na transmissão de atitudes e valores positivos face ao trabalho, também evidenciam que, com frequência típica os participantes gostam de trabalhar. As razões para esta satisfação têm a ver com a natureza do trabalho que fazem (tipo de trabalho e das exigências que coloca) e com os resultados que obtêm (sentimento de utilidade, independência, ocupação, distração, diversão, bem-estar e ajuda aos outros), o que é corroborado pela literatura consultada (Almeida, Boas, Setter & Oliveira, 2010; Fritzsche & Parrish, 2005; Jahoda et al., 2009; Locke, 1976; Martins & Santos, 2006; Ramos, 2003; Seltzer, Alone & Howard, 1996;

Super & Sverko, 1995; Vroom,1964). O estudo MOW (1987), que salienta a importância da natureza expressiva do trabalho (trabalho interessante e variado, autonomia, bem-estar e bom ajustamento entre a pessoa e as características do trabalho) e o de Almeida e colaboradores (2010) que salienta a importância das ações de adequação das condições e práticas de trabalho para a satisfação face ao trabalho, são mais dois dos estudos que reiteram os resultados obtidos com os participantes da investigação realizada.

Ao longo das entrevistas foi possível perceber que os fatores de satisfação identificados pelos participantes concorriam, na sua maioria, para um aumento da autoestima e sentimento de valor pessoal. Estas narrativas encontravam-se associadas à ao facto de o exercício do trabalho garantir a possibilidade de contribuírem socialmente enquanto agentes ativos da economia nacional e na sociedade em geral, bem como, da percepção de serem reconhecida a sua capacidade. Estes configuram alguns dos fatores de satisfação profissional identificados por Locke (1976) e, ao mesmo tempo, estão de acordo com a perspectiva de Seltzer et al. (1996). Postulam que a satisfação no trabalho decorre da percepção sobre fatores contextuais associados à natureza do trabalho e relacionados com a sua função referindo, entre outros, o grau de diversidade e complexidade da tarefa e a percepção de trabalho desafiador. Similarmente, outros estudos no âmbito da satisfação profissional da população em geral sugerem que a avaliação que o trabalhador faz do seu trabalho ou da realização dos seus valores no trabalho constitui um importante fator de satisfação (Fritzsche & Parrish, 2005; Super & Sverko, 1995).

A estes fatores de satisfação associam-se outros, que os participantes do estudo relacionam com os resultados que advêm da sua atividade laboral, nomeadamente, o facto de o trabalho permitir sair de casa e promover ocupação e distração. Este resultado está em linha com o anteriormente comentado quanto ao trabalho permitir ocupação bem como, os obtidos noutros estudos na área (Andrews & Rose, 2010; Stenfert-Kroese et al., 2000). Ainda na categoria razões de satisfação com o trabalho, os participantes referiram razões relacionadas com percepção de utilidade, diversão, bem-estar e ajuda aos outros. Aqui, parece-nos seguro avançar com a hipótese de que os sentimentos de utilidade experienciados associados ao facto de poder ajudar os outros, permite a estas pessoas sair de uma posição de dependência e fragilidade e, assim, levar a sentimentos

de satisfação e bem-estar. Neste sentido, o estudo de Jahoda e colaboradores (2009), reforça a importância do trabalho para o bem-estar enquanto promotor de autoconfiança. Também a percepção de independência é um fator decisivo para a satisfação face ao trabalho. Portanto, similarmente ao observado tanto para a população em geral (MOW, 1987; Taylor, 1947, citado por Martins & Santos, 2006), como para a população com DID (Jahoda et al., 2009), também aqui se verificou relação entre a natureza económica do trabalho (autonomia financeira que este proporciona) e a satisfação percebida.

Relativamente ao domínio Apoios da Carreira, destaca-se a frequência típica das respostas que remetem para a importância tanto do apoio técnico como do apoio familiar, quer na procura como na manutenção do trabalho. Estes resultados vêm evidenciar a saliência dos familiares e das equipas técnicas no apoio ao desenvolvimento de carreira desta população. Os resultados reiteram a importância da família para apoiar o acesso ao trabalho e a manutenção do mesmo por pessoas com DID. Esta perspetiva é também apoiada pelos resultados obtidos por Leite e Lorentz (2011) com pessoas com síndrome de *Down*, por Dessen e Lewis (1998) e por Coll e colaboradores (2004) que colocam a família como importante pilar no apoio ao processo de desenvolvimento das pessoas com DID. Este conjunto de resultados remete para a necessidade de, no caso de fragilidade ou ausência do contributo familiar, perspetivar e acionar outras soluções para apoiar o desenvolvimento de carreira destas pessoas em particular e o desenvolvimento psicossocial em geral. Neste sentido, Sousa e colaboradores (2005) defendem a necessidade de apoio continuado para populações em desvantagem, no sentido da promoção da compatibilidade das competências da pessoa às exigências ambientais. Este facto remete à importância dos sistemas de apoio serem individualizados, continuados e flexíveis, possibilitando o desenvolvimento de habilidades sociais, cognitivas e emocionais que facilitem o contato social e a participação na vida da comunidade. Também os resultados dos estudos de Reid e Beay (1997) e de Andrews e Rose (2010) permitem concluir que as pessoas com DID têm uma necessidade contínua de apoio de alguém de confiança, o que apoia a necessidade de assistência contínua no trabalho enquanto fator de manutenção do mesmo, nomeadamente, o apoio de profissionais especializados, enquanto facilitador da integração e a adaptação ao novo ambiente e às atividades realizadas (Calado et al., 2010).

O estudo dos significados de trabalho para trabalhadores em regime de emprego protegido e em regime de emprego normal, não revela diferenças relevantes relativamente ao conceito e importância do trabalho. A inexistência de diferenças relevantes poderá estar relacionada com o facto de o trabalho ser fundamental quer à resolução de necessidades de sobrevivência quer para a resolução de necessidades psicológicas básicas (Ferrari et al., 2008; Jahoda et al., 2009) independentemente do contexto (mais ou menos protegido) em que o exercício do trabalho ocorra. Este resultado poderá de alguma forma, responder à polémica emprego protegido vs emprego normal, na medida em que parece apontar para a viabilidade prática da resposta de emprego protegido como sugerido no estudo de Gonçalves e Nogueira (2012). Para além de não se verificarem diferenças ao nível do conceito e importância do trabalho, também não se verificam diferenças no que respeita à satisfação face ao trabalho nas duas tipologias de emprego. Também no memorando Centros de Emprego Protegido (2011) é exposta a perspetiva de que o emprego protegido promove o princípio da justiça social e o exercício de direitos, nomeadamente, o direito ao trabalho, à participação social, à inclusão e à autodeterminação, na medida em que promove a capacitação das pessoas com compromisso funcional em todas as dimensões da sua vida. No documento é reforçado que tendo em contas as especificidades e necessidades de enquadramento de algumas pessoas com DID, esta poderá ser uma alternativa viável ao mercado normal de trabalho, constituindo para algumas pessoas com DID, a única resposta possível e igualmente inclusiva para garantir o acesso ao emprego. Inclusiva, na medida em que para além do já mencionado, a maioria dos casos conhecidos em Portugal desenvolve a sua atividades em meio aberto com forte visibilidade e contacto social. Os responsáveis dos CEPs que subscrevem este memorando acrescentam que esta medida constitui uma resposta focalizada na prestação de apoio ajustado às necessidades específicas da pessoa, promovendo o acesso aos seus direitos enquanto cidadão, bem como, a educação social das comunidades em que atua. Por outro lado, em mercado normal de trabalho, os apoios à contratação existentes são limitados no tempo. As pessoas com DID e respetivos empregadores necessitam de apoios continuados que assegurem o acompanhamento supervisão e enquadramento adaptado às suas necessidades e de mecanismos de autorregulação que lhe permitam manter o emprego. Mesmo apelando à responsabilidade social dos empregadores, sem estes apoios

continuados e findos os apoios previstos na lei, torna-se muito difícil que estes consigam manter os postos de trabalho das pessoas com DID. Também os resultados do estudo piloto sobre Emprego Protegido e Qualidade de Vida (Pimpão, 2011), baseado nas perceções subjetivas de 167 colaboradores em regime de emprego protegido a trabalhar em seis Centros de Emprego Protegido (CEP's), apontam para níveis elevados de satisfação com as condições de trabalho, bem como, níveis elevados de perceção do contributo do emprego protegido para a satisfação geral com a vida. Aqui, também as famílias revelam um elevado nível de satisfação relativamente às respostas que os CEP's dão aos seus filhos. Neste estudo é realçado que pese a integração no mercado normal de trabalho fosse a aspiração e o desejo de todos os agentes (TREP's, famílias e profissionais dos CEP's), a única alternativa viável passou pela modalidade de emprego protegido. Observou-se o reconhecimento por parte das famílias de que os CEP's não são "guetos" que segregam os filhos, mas sim, elementos promotores para a sua inserção e inclusão, de acordo com as suas competências e necessidades. Por sua vez, as conclusões emergentes do Fórum Emprego Protegido e Qualidade de Vida (2011) reenviam para o reconhecimento da incapacidade da economia em gerar emprego para todos aqueles que necessitam, pelo que todas as modalidades de emprego são válidas, seja emprego apoiado, seja emprego protegido ou outras. Acrescentaram que a gestão competente dos recursos deverá assentar numa discriminação positiva, uma vez que o valor da igualdade de oportunidades não é suficiente para as pessoas com DID pois estão em desvantagem quando concorrem a um mesmo posto de trabalho.

Relativamente a diferenças entre grupos, uma das aprendizagens feitas com a família prende-se com a atitude face ao trabalho, nomeadamente, a atitude de dever e a atitude positiva face ao mesmo. Verifica-se que a subamostra de emprego protegido foi mais permeável a aprendizagens relacionadas com atitude positiva face ao trabalho. Já a subamostra de emprego normal, foi mais permeável a aprendizagens relacionadas com atitude de dever face ao trabalho. A ideia de trabalho enquanto dever é também salientada na pesquisa da definição empírica de trabalho levada a cabo pelo grupo MOW (1987), em que entre outras definições, 25 a 30% dos entrevistados definiram o trabalho como um dever. Poderemos relacionar estes resultados com o tempo de contrato laboral dos participantes. Tendo em conta que 75% os participantes de emprego protegido têm, na sua totalidade contrato de efetividade, o que lhes transmite algum sentimento de segurança face à permanência do mesmo. Por sua vez, apenas 25%

dos participantes de emprego normal se encontram nesta situação. Esta condição foi um dos fatores referidos por estes últimos como uma preocupação sua e das famílias que, segundo os próprios, recorrentemente aconselham e pressionam relativamente à necessidade dos seus familiares com DID assumirem uma atitude de dever face ao trabalho (obrigação e responsabilidade) como forma de garantir e manter o posto de trabalho e a sua subsistência. Já em relação aos participantes de emprego protegido, talvez pelo facto de na sua grande maioria, ter já experienciado situações de insucesso no acesso e/ou manutenção do trabalho em contexto de trabalho não protegido e, como referido, pelo facto de também na sua maioria, sentirem o trabalho como seguro, as narrativas familiares veiculadas dirigirem-se mais para aspetos relacionados com a ideia de trabalho enquanto coisa boa ou coisa fácil que é importante manter, transmitindo atitudes e valores positivos.

Outra diferença de resultados acontece no domínio Razões para Trabalhar, associado à importância atribuída ao trabalho, na subcategoria Resultado. Esta foi mais referida na amostra de emprego protegido (frequência típica) do que na amostra de emprego normal (frequência variante). Aqui, não tendo sido encontrados dados da literatura que fundamentem esta diferença, antecipa-se a hipótese de se justificarem à luz das especificidades da amostra.

No que diz respeito ao domínio Barreiras da Carreira, na categoria Acesso ao Trabalho (barreiras percebidas no acesso ao trabalho), verificaram-se diferenças nas duas subamostras relativamente à categoria Restrições de Oportunidades, mais mencionada pelos participantes de emprego protegido (frequência típica) do que pelos de emprego normal (frequência variante). Nesta categoria foram salientadas questões como a pouca oferta de trabalho, mercado competitivo e poucas condições de trabalho - horários e remuneração.

Dentro deste domínio e no que diz respeito à pouca oferta de trabalho como barreira no acesso ao trabalho, esta foi relacionada pelos participantes ao contexto de recessão económica, que constitui uma variável que tem levado as pessoas com DID a enfrentarem múltiplas barreiras externas ao seu desenvolvimento de carreira (Carvalho-Freitas, 2007; Gonçalves & Nogueira, 2012). Este contexto contribui para que seja restrita a participação das pessoas com DID em atividades de trabalho remunerado e na vida económica em geral, nomeadamente, experiências de desemprego ocasional ou

impossibilidade de participar em qualquer forma de atividade de trabalho remunerado (Ferrari et al., 2008).

No que diz respeito às razões associadas ao mercado competitivo, os participantes revelam preocupações relacionadas com o perfil exigido para as funções a que se candidatam, nomeadamente, habilitações literárias, licença de condução e experiência profissional diferenciada. Em parte, estes resultados são concordantes com a literatura consultada quanto à falta de formação e preparação destas pessoas para concorrerem em “igualdade de circunstâncias” e ocuparem as vagas disponíveis no mercado de trabalho normal. Muitas vezes, os cursos preparam as pessoas com DID para atividades que não fazem parte da exigência de oferta do mercado de trabalho (Araújo, et al., 2006; Pereira-Silva & Furtado, 2012; Sasaki, 2003; Souza, 1995). Também os resultados do estudo CECDPOAT (2012-2013) destacam a importância do desenvolvimento e consolidação de um conjunto de qualidades pessoais e socioprofissionais, em contexto de formação profissional, que diferenciem favoravelmente a pessoa relativamente a outros trabalhadores e as dotem de competências individuais necessárias ao desempenho das atividades em igualdade de oportunidades com os outros trabalhadores, Também aqui é destacada a importância da compatibilidade entre as habilitações escolares ao alcance da pessoa com DID e as exigências de acesso à oferta de qualificação profissional e aos empregos.

No que se refere às condições de trabalho terem sido consideradas barreiras no acesso ao mercado de trabalho, está em acordo com a perspectiva de Stenfert Kroese e colaboradores (2000), que evidenciaram os horários e contextos não adaptados como das principais causas de *stress* em pessoas com DID.

Tendo em conta que os participantes da subamostra de emprego protegido fizeram formação profissional no âmbito da qual tiveram acesso a experiências em contexto de emprego normal que, ainda assim, não lhes permitiu posterior integração contratual em mercado normal de trabalho, é possível que as sucessivas experiências frustradas de aceder ao mercado normal de trabalho expliquem terem sido os que mais referiram este tipo de barreiras. Na realidade, pese a escassez de dados atualizados relativos à prevalência da DID no mercado de trabalho, os dados disponíveis (CRPG/ISCTE, 2007; Eurostat, 2008; ICOR, 2007; INE, 2002), revelam que as pessoas com compromisso funcional (onde se inscrevem as pessoas com DID), apresentam

taxas de desemprego superiores relativamente à população em geral, o que de certa forma explica e complementa a saliência destes resultados.

No que diz respeito ao apoio técnico no trabalho, verifica-se serem os participantes de emprego protegido que mais referem e valorizam este tipo de apoio (observando-se frequência típica), relativamente aos participantes de emprego normal, que referem este tipo de apoio com frequência variante. Esta diferença pode justificar-se pelo facto de os participantes de emprego protegido beneficiarem de apoio continuado por equipa técnica de enquadramento (psicólogo e assistente social) e supervisão técnica em contexto de trabalho, apoio este legalmente consignado. Como aos participantes no regime normal de trabalho este apoio não é exigido e, por isso, raramente acontece, esta diferença leva a uma dificuldade sentida e verbalizada por alguns dos participantes de emprego normal ao longo das entrevistas, sendo por outro lado, comentado pelos participantes de emprego protegido como um apoio muito importante e, sobretudo, como fonte de retorno emocional positivo e securizante.

Quanto à análise das diferenças de género, à semelhança do observado para a amostra total do estudo, homens e mulheres definem com frequência típica o trabalho como um resultado e, com a mesma frequência, referem que a função do trabalho é obtenção de resultado e que aprenderam isso com a família. Os dados obtidos neste estudo vêm confirmar a importância do trabalho na vida das pessoas independentemente do género (Blustein, 2006). Neste sentido, a literatura sobre o trabalho e o desenvolvimento da carreira nas mulheres destaca que o trabalho remunerado fora do contexto doméstico é entendida pelas mulheres em geral como forma de garantir (1) a sua independência (França & Schimansky, 2009; Leite, 1994; Melo et al., 2009; Vásquez-Carrasco et al., 2012) e (2) o sustento da própria família (França e Schimansky, 2009; Leite, 1994; Melo et al., 2009). Grande parte destes autores (Almeida et al., 2010; Leite, 1994; Melo et al., 2009; França e Schimansky, 2009) acredita que o significado do trabalho para as mulheres representa também uma fonte de satisfação, realização pessoal e bem-estar pessoal e psicológico, à semelhança do que se verifica para os homens. Contudo, também é possível observar em alguns estudos (Assmar & Ferreira, 2004) que as imagens edificadas sobre as mulheres legitimam orientações sociais assimétricas relacionadas com a dominância do masculino sobre o

feminino. Estas assimetrias expressam-se, por exemplo, na discriminação de género no acesso ao emprego e na manutenção do mesmo (Cardoso & Ferreira Marques, 2008) bem como na desigualdade salarial (Heppner & Heppner, 2008). Acrescentam que estas condicionantes poderão influir a forma diferente como mulheres e homens significam e valorizam o trabalho, o que parece não ser consonante com o que é possível observar no presente estudo.

Ainda no que se refere a aprendizagens feitas com a família, os resultados indicam também que as mulheres com DID são mais movidas por uma atitude positiva face ao trabalho (frequência típica), enquanto os homens são mais movidos por uma atitude de dever face ao trabalho (frequência típica). Poderemos encontrar aqui alguma similaridade com os resultados do estudo de Daehlen (2007), que salientam quando se comparam homens e mulheres, inclusivamente os que têm a mesma profissão, as mulheres revelam uma maior orientação para o altruísmo enquanto os homens estão mais orientados para uma atitude instrumental, menos expressiva. Outra possibilidade explicativa é que havendo barreiras específicas ao desenvolvimento de carreira das mulheres em geral, tais como o conflito de papéis ou a discriminação sexual, também na subamostra das mulheres, por tendencialmente viverem mais obstáculos no acesso ao trabalho, é mais frequente a referência a uma atitude mais positiva face ao mesmo do que nos homens.

No que diz respeito às barreiras sentidas na procura de trabalho, verificam-se diferenças de género, sendo que as restrições de oportunidades, ainda que tendo sido a barreira mais enunciada, foi mais expressiva na subamostra dos homens (frequência típica) do que na subamostra das mulheres (frequência variante). Este resultado, na generalidade dos estudos poderá explicar-se por especificidades relativas às características das subamostras de participantes.

Já no que se refere aos apoios no trabalho, também o apoio técnico e familiar foram os mais referidos, ainda que o apoio técnico tenha sido mais referido pelos homens (frequência típica) do que pelas mulheres (frequência variante). Relativamente ao apoio familiar não se observam diferenças nos testemunhos de homens e mulheres. Tal como o resultado anterior este é de difícil explicação à luz da revisão da literatura, pelo que também se pode dever a especificidades da amostra.

Em relação aos planos de carreira, a intenção de continuar a trabalhar foi aquela mais mencionada pelos participantes, o que evidencia de novo a centralidade do trabalho na vida destas pessoas. No entanto, a intenção de continuar a trabalhar ocorreu com frequência típica nas mulheres e com frequência variante entre os homens. Na lógica de explicações anteriores, este resultado pode justificar-se como expressão de emancipação das mulheres pelo trabalho. Isto é, se para homens e mulheres o trabalho é central para a sobrevivência e autodeterminação, tais necessidades tendem a ser vividas mais frequentemente pelas mulheres, independentemente da sua condição, pois ao longo da sua educação há maior ênfase dos papéis familiares (Betz, 1993).

Implicações para a Prática

Tendo como princípio que cabe ao estado e a todas as pessoas, singulares ou coletivas, o envolvimento e comprometimento real e efetivo na construção da igualdade de oportunidades das pessoas com DID, consideramos que os resultados desta investigação poderão contribuir para o planeamento de políticas que promovam efetivamente a integração social das pessoas com DID, tanto pela via do trabalho como pelas oportunidades de relacionamento social pessoal que o contexto de trabalho promove (como testemunhado no estudo sobre as relações sociais pessoais das pessoas com DID, apresentado no capítulo VII). Isto é, medidas que promovam a melhoria da sua qualidade de vida e sentimento de valor pessoal, garantindo o acesso a um conjunto de bens e serviços disponíveis à sociedade em geral, nomeadamente, o acesso ao trabalho.

Por um lado, o estudo já traz um contributo associado ao simples facto de estarmos a pensar e a falar sobre DID. Acreditamos que quanto mais se estudar e falar sobre DID, mais estaremos a contribuir para a promoção e proteção dos direitos e da dignidade destas pessoas; mais estaremos a contribuir para a crescente consciência social dos seus direitos, potencialidades e especificidades; para uma maior responsabilização e alerta de consciências a nível político; e, em última análise, para a progressiva participação efetiva destas pessoas.

Ao adotarmos o termo DID e não deficiência, como já advogado por outros autores (Morato & Santos, 2007), bem como, ao assumirmos o termo compromisso funcional (para referir o estatuto funcional da pessoa, expressando os aspetos negativos da interação com o seu meio físico e social), quando nos referimos àquilo que na literatura vem a designar a deficiência física, mental e/ou intelectual, pensamos vir reforçar uma posição ética de respeito e justiça face à não estigmatização destas pessoas. Este poderá ser mais um passo no contributo para uma mudança progressiva do quadro conceptual e ideológico.

Por outro lado, os contributos das narrativas das pessoas com DID que participaram no estudo, poderão constituir fatores decisivos para o desenvolvimento de medidas de política que possam contemplar os seus interesses e melhor garantir os seus direitos no acesso e manutenção do trabalho. Os resultados do estudo, vêm reforçar a necessidade de privilegiar politicamente as ações e intervenções direcionadas para a promoção de meios acessíveis e geradores de competências, de atitudes sociais e políticas positivas que conduzam a oportunidades de participação e a interações positivas entre a pessoa com DID e o meio social envolvente. Tendo em conta que o desenvolvimento das políticas no setor da formação e do trabalho requer dados válidos e fiáveis sobre as necessidades, funcionalidade e ajustamento da população com DID, pensamos que os resultados decorrentes do estudo poderão contribuir para futura regulamentação legislativa, que melhor dê resposta à necessidade que as pessoas com DID têm de aceder ao trabalho e da forma como o significam.

Consideramos também que os resultados do estudo poderão contribuir para alimentar mecanismos que permitam consolidar o diálogo, cooperação e conjugação de esforços ao nível da intervenção, das políticas e das medidas, podendo contribuir para a revisão da estratégia nacional para a integração laboral das pessoas com DID. Tendo em conta que os resultados reenviam diretamente para a necessidade de impulsionar e consolidar o respeito pelos direitos humanos, de promover a igualdade de oportunidades, dirigindo particular consideração aos imperativos da promoção da igualdade de género e do esbatimento das diferenças de tipologias de emprego, poderão vir a constituir mais um contributo para o combate à discriminação e para sensibilizar à plena participação social, económica e política das pessoas com DID.

Concisamente pensamos poder contribuir para a promoção dos direitos humanos e do exercício da cidadania, integrando as questões da DID nas políticas sectoriais. Isto é, consideramos ser importante ter como chapéu no processo legislativo, a centralidade que o trabalho assume na vida destas pessoas. Isto é, o facto de o trabalho fomentar a autonomia financeira, independência, subsistência da pessoa com DID (e, muitas vezes, da respetiva família), bem como, o facto de promover sentimentos de utilidade, bem-estar, ocupação e rotina, como amplamente salientado nos resultados do estudo.

Por outro lado, o estudo sobre as diferenças de tipologia de emprego relativas à perceção de apoios e barreiras no acesso e manutenção do emprego, também poderá constituir um dado relevante para os decisores políticos. Isto é, o facto dos participantes em regime de emprego protegido referirem o apoio técnico como um apoio da carreira e o facto dos participantes de emprego normal referirem a ausência do mesmo como um obstáculo, reforça a necessidade de apoio continuado na manutenção do trabalho (tanto em regime de emprego protegido como em regime de emprego normal). Por outro lado, os resultados também remetem para a necessidade de esbatimento de barreiras de acessibilidade ao trabalho, nomeadamente, as relacionadas à preparação pré-laboral (formação profissional ajustadas às características e necessidades individuais) e o ajustamento dos perfis de competências exigidos nas ofertas de emprego à realidade educacional (habilitações profissionais) e experiência profissional dos candidatos com DID.

O conhecimento aqui produzido poderá também subsidiar a necessidade de investimento na qualificação dos recursos humanos/formação dos profissionais que acompanham os processos de transição escola/formação/emprego, sobretudo, ao nível dos significados, expectativas e centralidade do trabalho na vida destas pessoas. Este conhecimento poderá ser um denominador comum decisivo na generalização e melhoramento do programa e das metodologias de avaliação/orientação vocacional, que se quer mais ajustado às reais expectativas dos seus beneficiários.

Pensamos também poder contribuir com informação pertinente no âmbito do processo de negociação e estabelecimento de protocolos com as grandes empresas nacionais, definindo a sua participação ao nível da contratação de pessoas com DID. Esta partilha de informação evidenciará fatores que poderão ser decisivos no processo de integração e inclusão, nomeadamente, a importância da relação e do

acompanhamento contínuo e da formação e sensibilização dos respetivos recursos humanos para as realidades aqui salientadas (dotando-os de competências e conhecimentos nesta área). O mesmo se aplica aos técnicos de orientação vocacional e emprego e às equipas técnicas do terreno (supervisores).

Por outro lado, os resultados permitem alertar os decisores políticos para a pertinência e necessidade de fazer prever na legislação, financiamento estatal para a implementação de programas de desenvolvimento de competências pessoais e sociais dirigidos às pessoas com DID e respetivas famílias. Esta perspetiva poderá aliviar o ónus financeiro que a atual legislação faz recair sobre as instituições de solidariedade social que asseguram o acompanhamento laboral de pessoas com DID e que, muitas vezes, vêm limitada a sua capacidade de ação e intervenção. Prever este financiamento poderia ser também uma forma das empresas (emprego normal) passarem a prever nos seus quadros técnicos especializados para assegurar o acompanhamento dos seus colaboradores com DID e respetiva sensibilização inclusiva dos restantes colaboradores das empresas.

A inexistência de diferenças relevantes relativamente ao conceito, importância e satisfação face ao trabalho para trabalhadores em regime de emprego protegido e em regime de emprego normal, poderá também contribuir para relativizar a discussão sobre a legitimidade da resposta de emprego protegido e, deste modo, para a valorização da complementaridade entre as duas perspetivas. Os resultados do estudo vêm reforçar a perspetiva dos defensores da resposta de emprego protegido, enquanto resposta da economia social que possibilita o acesso das pessoas com DID (com capacidade de trabalho reduzida), ao mercado de trabalho, reconhecendo o seu direito ao emprego. Por outro lado, também reforçam a pertinência da perspetiva inclusiva associada à promoção de contratos de emprego apoiado em entidade empregadoras e integração em mercado de trabalho normal. Por outro lado, o facto de não se verificarem diferenças relevantes para os dois subgrupos no que respeita à forma como ambos significam e valorizam o trabalho, evidencia que a medida de emprego protegido pode constituir uma resposta para combater o desemprego das pessoas com DID e a discriminação a que são sujeitas a vários níveis: social (inscrevendo-se numa perspetiva inclusiva); económico-social (promovendo a sua participação na sociedade e na economia, enquanto contribuintes e não subsídio-dependentes, criando riqueza e valor social); psicológico

(promovendo a autoestima e o bem-estar, valorizando a promoção pessoal e social, através do trabalho); educação para a diferença (promovendo a desmistificação de crenças e preconceitos na sociedade, através da visibilidade social das atividades laborais desenvolvidas na comunidade).

Capítulo VII

Relações sociais pessoais das pessoas com DID

Este capítulo constitui-se de duas secções onde se apresentam e discutem os resultados obtidos a partir da análise qualitativa das respostas dos participantes relativas às suas relações sociais pessoais e respetivas redes sociais pessoais.

Resultados

Diferenças nas Relações Sociais Pessoais das Pessoas com DID

Os domínios, categorias e subcategorias das relações pessoais para a amostra total são mostrados no Quadro 7.1.

Seguindo a sugestão de Hill e colaboradores (2005) as ideias centrais foram consideradas gerais se ocorreram em todos os casos, típicas, se ocorreram em mais de metade dos casos, variantes se ocorreram em menos de metade mas, em pelo menos, dois casos e raras se ocorreram em apenas um ou dois casos.

A análise de dados conduziu à definição de quatro domínios relativos às relações sociais pessoais das pessoas com DID: (1) Relações pessoais e trabalho; (2) Relações pessoais e família; (3) Relações Pessoais no geral; (4) Convívio nos tempos livres.

Quadro 7.1

Domínios, categorias, subcategorias, frequências e ideias principais sobre as relações sociais pessoais de pessoas com DID (N=40)

Domínio, Categoria, Subcategoria	Frequência	Exemplos de ideias principais
Relações Pessoais e Trabalho		
Perceção Positiva	Típica	São boas pessoas. São prestativos. Ajudam sempre que é preciso. Apoiam-me sempre em tudo.
Perceção Negativa	Variante	Há pessoas muito chatas e não querem compreender os outros, infelizmente há colegas assim.
Perceção Ambivalente	Variante	Alguns colegas até são simpáticos, aceitam as minhas condições de trabalhar e quando falo com eles, eles dão-me sempre razão, mas há uns que se reviram, e aí, eu paro de falar e começo a pensar, este aqui não preciso e deixo de o ajudar mais... é assim mais ou menos, uns tratam bem outros nem por isso.
Tem Amigos no Trabalho	Típica	Tenho amigos lá no trabalho, principalmente o grupo com quem trabalho que são quatro.
Não Tem Amigos no Trabalho	Variante	Não tenho amigos no trabalho porque não há essa confiança para isso, assim....
Relações Pessoais e Família		
Perceção Positiva	Típica	(...) Sinto-me bem com eles e consigo fazer alguns objetivos que eu quero.
Perceção Negativa	Rara	Na minha família não há proximidade. Sinto tristeza (...) não há diálogo, não há conversa e isso me deixa triste.
Perceção Ambivalente	Variante	Sinto assim mais ou menos com a família, às vezes não sei bem, parece que gostam de mim, outras vezes, não ligam-me nenhuma. Às vezes fico triste.
Relações Pessoais no Geral		
Perceção Positiva	Típica	Sinto-me bem, as pessoas, assim no geral tratam-me bem... nada a dizer.
Perceção Negativa	Variante	Revolto quando não compreendem... quando isso acontece não gosto, sinto mal.

Quadro 7.1 (continuação)

Domínios, categorias, subcategorias, frequências e ideias principais sobre as relações sociais pessoais de pessoas com DID (N=40)

Domínio, Categoria, Subcategoria	Frequência	Exemplos de ideias principais
Domínio, Categoria, Subcategoria	Frequência	Exemplos de ideias principais
Perceção Ambivalente	Variante	Conforme... há pessoas que me tratam bem, outras não. Às vezes não gosto, às vezes não gosto como tratam e até faço comentários...
Tem Amigos	Variante	Tenho um grupo, são amigos. Saio daqui do trabalho vou para casa estar com os meus amigos... para a praia, jogar futebol, andar de bicicleta.
Não Tem Amigos	Variante	Todos os amigos que se aproximam também não prestam. É só isso, não temos é amigos.
Convívio nos Tempos Livres		
Convive nos Tempos Livres	Variante	Vivo num bairro e somos todos muito unidos, há muito convívio, estamos sempre a combinar coisas e saídas e tudo....
Não Convive nos Tempos Livres	Típica	Não convivo fora do trabalho, porque não é meu hábito sair, só mesmo quando há os jantares ou isso aqui do trabalho, de resto, não.
Razões para Não Conviver		
Indisponibilid. do Próprio	Variante	Saio sozinho, gosto de sair sozinho. Prefiro sair sozinho.
Indisponibilid. dos Outros	Variante	Quando não me convidam não vou e é o que acontece normalmente.
Baixo Orçamento	Rara	Mas já sai mais vezes, agora estou mais caseiro, não me apetece sair tanto e o orçamento também não é bom.
Relações Não Genuínas	Rara	Porque hoje em dia, acho que a gente não tem amigos, só tem interesseiras.
Não Conhece Outras Pessoa	Rara	Fui morar para um sítio onde não conheço ninguém.

Domínio Relações Pessoais e Trabalho

No domínio Relações Pessoais e Trabalho, a categoria Percepção Positiva apresentou frequência típica para a amostra total. Aqui os colegas de trabalho foram percebidos pelos participantes com características positivas, tendo sido identificados sentimentos positivos face aos mesmos (categoria Percepção Positiva), como ilustrado na citação abaixo.

“São boas pessoas. São prestativos. Ajudam sempre que é preciso. Apoiam-me sempre em tudo.” (P6).

No que se refere à categoria Negativa e à Categoria Ambivalente ambas apresentaram frequência variante para a amostra total.

Na primeira, os participantes reconheceram características negativas nos colegas de trabalho, tendo sido identificados sentimentos negativos face aos mesmos (categoria Percepção negativa), como se percebe no testemunho de um dos participantes.

“Há pessoas muito chatas e não querem compreender os outros, infelizmente há colegas assim.” (P38).

Na segunda, os colegas de trabalho foram percebidos com características positivas e com características negativas, tendo sido identificados sentimentos ambivalentes face aos mesmos (categoria Percepção Ambivalente), como referido por um dos participantes.

“Alguns colegas até são simpáticos, aceitam as minhas condições de trabalhar e quando falo com eles, eles dão-me sempre razão, mas há uns que se reviram, e aí, eu paro de falar e começo a pensar, este aqui não preciso e deixo de o ajudar mais... é assim mais ou menos, uns tratam bem outros nem por isso.” (P9).

Já a categoria Tem amigos no trabalho que reporta para a existência de amigos no trabalho apresentou frequência típica. Aqui, os participantes identificaram relações significativas no contexto de trabalho, como ilustrado pelo exemplo abaixo.

“Tenho amigos lá no trabalho, principalmente o grupo com quem trabalho que são quatro.” (P13).

Por sua vez, os testemunhos que convergiam para a inexistência de amigos no contexto de trabalho (categoria Não tem amigos no trabalho), apresentou frequência variante para a amostra total, como ilustrado pelo exemplo abaixo.

“Não tenho amigos no trabalho porque não há essa confiança para isso, assim...” (P32).

Domínio Relações Pessoais e Família

No domínio Relações Pessoais e Família, as narrativas que concorreram para a identificação de sentimentos positivos face à forma como eram tratados na família (categoria Percepção Positiva), como ilustrado pelo exemplo abaixo apresentado, ocorreram com frequência típica para a amostra total.

“A minha avó trata-me como ainda fosse um pequeno, a irmã e o primo tratam-me sempre bem e o avô é como se eu fosse um pequeno ainda também.... Sinto-me bem com eles e consigo fazer alguns objetivos que eu quero ” (P10).

Foi rara a frequência de testemunhos de participantes da amostra total que reportaram à identificação de sentimentos negativos (categoria Percepção Negativa) face à forma como eram tratados na família, como ilustrado pelo testemunho de um dos participantes.

“Na minha família não há proximidade. Sinto tristeza. Eu sinto-me triste porque não há diálogo, não há conversa e isso me deixa triste.” (P18).

Por sua vez, a categoria Percepção Ambivalente apresentou frequência variante para a amostra total, reportando-se à identificação de sentimentos ambivalentes face à forma como os participantes eram tratados na família, como referiu um dos participantes:

“Sinto assim mais ou menos com a família, às vezes não sei bem, parece que gostam de mim, outras vezes, não ligam-me nenhuma. Às vezes fico triste.” (P25).

Domínio Relações Pessoais no Geral

No domínio Relações Pessoais no Geral que remete para as relações que os participantes referiram ter na comunidade (para além da família e do trabalho), a categoria Perceção Positiva apresentou uma frequência típica para a amostra total. Aqui os participantes identificaram sentimentos positivos face à forma como eram tratados no geral, como ilustrado pelo exemplo abaixo.

“Sinto-me bem, as pessoas, assim no geral tratam-me bem... Nada a dizer.”
(P28).

Já as categorias Perceção Negativa; Perceção Ambivalente; Tem Amigos e Não Tem amigos, apresentaram frequência variante para a amostra total.

Neste domínio, a categoria Perceção Negativa refere-se à identificação de sentimentos negativos face à forma como eram tratados no geral, como referido por uma das participantes.

“Revolto quando não compreendem... quando isso acontece não gosto, sinto mal.” (P20).

Na segunda categoria do domínio, Perceção Ambivalente os participantes identificaram sentimentos ambivalentes face à forma como eram tratados no geral, como ilustra o exemplo abaixo:

“Conforme... Há pessoas que me tratam bem, outras não. Às vezes não gosto, às vezes não gosto como tratam e até faço comentários.” (P17).

Por sua vez, na categoria Tem Amigos os participantes identificaram relações significativas, referindo terem amigos fora do trabalho, como mencionado por uma das participantes:

“Tenho um grupo, são amigos. Saio daqui do trabalho vou para casa estar com os meus amigos... Para a praia, jogar futebol, andar de bicicleta.” (P27).

A última categoria, Não Tem Amigos remete para o facto de, no geral, os participantes não terem identificado relações significativas, isto é, referiram não terem amigos fora do trabalho, como indica o testemunho de outro participante:

“Todos os amigos que se aproximam também não prestam. É só isso, não temos é amigos.” (P19).

Domínio Convívio nos Tempos Livres

No domínio Convívio nos Tempos Livres, a categoria Convive nos Tempos Livres prende-se com testemunhos que remeteram para o facto de os participantes terem identificado situações de convívio nos tempos livres. Esta categoria apresentou frequência variante para a amostra total, como ilustrado pela narrativa de um dos participantes.

“Vivo num bairro e somos todos muito unidos, há muito convívio, estamos sempre a combinar coisas e saídas e tudo, é fixe!” (P28).

Já os testemunhos que remeteram para a inexistência de situações de convívio nos tempos livres (categoria Não Convive nos Tempos Livres), apresentou frequência típica para a amostra total, como demonstrado pelo testemunho de um dos participantes:

“Não convivo fora do trabalho, porque não é meu hábito sair, só mesmo quando há os jantares ou isso aqui do trabalho, do Natal e isso, de resto, não.” (P24).

Por sua vez, na categoria Razões Para Não Conviver as subcategorias Indisponibilidade do Próprio e Indisponibilidade dos Outros apresentaram frequência variante para a amostra total.

Na primeira subcategoria, os participantes justificaram o facto de não conviverem com fatores relacionados com morarem longe, terem outras ocupações ou outros interesses, estarem habituados a ficar em casa, evitarem o contacto pessoal ou não darem confiança. É ilustrativa a narrativa de um dos participantes.

“Saio sozinho, gosto de sair sozinho. Prefiro sair sozinho.” (P26).

Na segunda subcategoria, Indisponibilidade dos Outros, os participantes justificaram a falta de convívio com outros como resultante de não os convidarem, como ilustrado pelo discurso de um dos participantes:

“Quando não me convidam não vou e é o que acontece normalmente.” (P32).

Por outro lado, observou-se frequência rara para as subcategorias Baixo Orçamento; Relações Não Genuínas e Não Conhece Outras Pessoas, pois foram referidas por um participante.

Um dos participantes justificou não conviver com a falta de dinheiro para sair de casa e conviver (e.g. “não me apetece sair tanto e o orçamento também não é bom” - P5), outro referiu não conviver por sentir que as relações não são genuínas (e.g. “Porque hoje em dia, acho que a gente não tem amigos, só tem interesseiras” - P18). Outro participante disse não conviver por não conhecer outras pessoas para além dos colegas de trabalho (e.g. “Fui morar para um sítio onde não conheço ninguém” - P8).

Diferenças de Tipologia de Emprego nas Relações Sociais Pessoais das Pessoas com DID

O estudo das diferenças na forma como as pessoas com DID em emprego protegido e em emprego normal percecionaram as suas relações sociais pessoais evidenciou um padrão caracterizado pela inexistência de diferenças relevantes quanto à tipologia de emprego. Uma análise domínio a domínio permitiu elucidar sobre as especificidades deste padrão.

Os domínios, categorias e subcategorias das relações sociais pessoais segundo a tipologia de emprego são mostrados no Quadro 7.2.

Quadro 7.2

Domínios, categorias, subcategorias, frequências sobre as relações sociais pessoais de pessoas com DID segundo a tipologia de emprego

Domínio/ Categoria/ Subcategoria	Participantes	
	EP	EN
	N=20	N=20
	Frequência	Frequência
Relações pessoais e trabalho		
Perceção positiva	Típica	Típica
Perceção negativa	Variante	Variante
Perceção ambivalente	Variante	Variante
Tem amigos no trabalho	Típica	Típica
Não tem amigos no trabalho	--	Variante
Relações pessoais e família		
Perceção positiva	Típica	Típica
Perceção negativa	Rara	--
Perceção ambivalente	Variante	Variante
Relações Pessoais no geral		
Perceção positiva	Típica	Típica
Perceção negativa	Variante	--
Perceção ambivalente	Variante	Rara
Tem amigos	Rara	Rara
Não tem amigos	Rara	Variante
Convívio nos tempos livres		
Convive nos tempos livres	Variante	Variante
Não convive nos tempos livres	Típica	Típica
Razões para não conviver		
Indisponibilidade do próprio	Variante	Variante
Indisponibilidade dos outros	Variante	--
Baixo orçamento	Rara	--
Relações não genuínas	Rara	--
Não conhece outras pessoas	Rara	--

EP: emprego protegido; EN: emprego normal;

Domínio Relações Pessoais e Trabalho

O domínio Relações Pessoais e Trabalho constitui-se pelas categorias Perceção Positiva; Perceção Negativa e Perceção Ambivalente das características dos colegas de trabalho. Nestas categorias não se observaram diferenças entre as subamostras de emprego protegido e de emprego normal, sendo que a primeira (categoria Perceção Positiva) apareceu com frequência típica e as outras duas (categorias Perceção Negativa

e Perceção Ambivalente) apareceram ambas com frequência variante. Também fazem parte as categorias Tem Amigos no Trabalho e Não tem Amigos no Trabalho. A primeira, relativa à existência de relações significativas no contexto de trabalho, não apresentou diferenças entre as subamostras de emprego protegido e de emprego normal (frequência típica). A segunda, relativa à inexistência de relações significativas em contexto de trabalho apresentou frequência variante na subamostra de emprego normal enquanto na subamostra de emprego protegido não se observaram registos para a categoria.

Domínio Relações Pessoais e Família

O Domínio Relações Pessoais e Família refere-se à identificação de sentimentos positivos, negativos ou ambivalentes face à forma como eram tratados na família. Correspondem as categorias Perceção Positiva; Perceção Negativa e Perceção Ambivalente, respetivamente. A Perceção Positiva e Ambivalente não apresentaram diferenças para a subamostra de emprego normal e para a subamostra de emprego protegido. A primeira apareceu com frequência típica enquanto a segunda apareceu com frequência variante em ambas as tipologias de emprego. A única diferença de resultados verificou-se num participante da subamostra de emprego protegido referindo sentimentos negativos (Perceção Negativa) face à forma como é tratado na família (frequência rara), não tendo sido esta categoria referida na amostra de emprego normal.

Domínio Relações Pessoais no Geral

Neste domínio não se observaram diferenças de resultados entre as subamostras emprego normal e emprego protegido para a categoria Perceção Positiva, isto é, nos dois subgrupos os participantes consideraram com frequência típica perceção positiva quanto ao modo como eram tratados na generalidade das relações pessoais. No entanto, observaram-se diferenças entre a subamostra de emprego protegido e a subamostra de emprego normal, relativamente à perceção de sentimentos negativos face à forma como eram tratados no geral (categoria Perceção Negativa). Como se pode verificar (Quadro 7.2) os participantes da subamostra de emprego protegido referiram com frequência

variante enquanto os da subamostra de emprego normal não fizeram qualquer referência à percepção de sentimentos negativos nas relações em geral.

Verificaram-se também diferenças entre a subamostra de emprego protegido (variante) e a subamostra de emprego normal (rara), quanto à identificação de sentimentos ambivalentes perante a forma como eram tratados no geral.

Os participantes das duas subamostras referiram com frequência rara terem amigos fora do contexto de trabalho (categoria Tem Amigos). No entanto, os participantes da subamostra de emprego protegido referiram com frequência rara a ausência de qualquer relação significativa fora do contexto laboral (categoria Não Tem Amigos) enquanto os de emprego normal referiram com frequência variante. Este resultado, aparentemente contraditório pode explicar-se pelo facto de no total da amostra de 40 participantes, dois da subamostra de emprego protegido terem referido ter amigos e outros dois terem referido não ter amigos; na subamostra de emprego normal, apenas um participante referiu ter amigos e três referiram não ter amigos.

Domínio Convívio nos Tempos Livres

No Domínio Convívio nos Tempos Livres, os participantes das subamostras de emprego protegido e de emprego normal referiram com frequência variante situações de convívio nos tempos livres (categoria Convive nos Tempos Livres), referindo com frequência típica situações de ausência de convívio nos tempos livres (categoria Não Convive nos Tempos Livres). Estes resultados, aparentemente contraditórios, justificam-se pelo facto de no total da amostra, cinco da subamostra de emprego protegido terem referido conviver e outros 15 terem referido não conviver; na subamostra de emprego normal, apenas cinco participante referiram conviver e 13 referiram não conviver.

Quanto às razões para não conviverem, a subcategoria Indisponibilidade do Próprio, foi referida com frequência variante pelos participantes das duas subamostras. No entanto, verificaram-se diferenças na subcategoria Indisponibilidade dos Outros. Neste caso, os participantes de emprego protegido referiram com frequência variante

não serem convidados para atividades de tempos livres enquanto os de emprego normal não referiram não ser convidados.

Observaram-se diferenças residuais nas subcategorias Baixo Orçamento; Não Conhece Outras Pessoas e Relações Não Genuínas. Isto é, enquanto os participantes de emprego protegido referiram com frequência rara não conviverem nos tempos livres por terem pouco dinheiro, por não conhecerem outras pessoas para além dos colegas de trabalho e por sentirem que as relações não eram genuínas, os participantes de emprego normal não fizeram qualquer referência a este tipo de justificações para não conviverem nos tempos livres.

Diferenças de Género nas Relações Sociais Pessoais das Pessoas com DID

O estudo das diferenças de género na forma como as pessoas com DID percecionavam as suas relações sociais pessoais evidenciou um padrão caracterizado pela inexistência de diferenças relevantes entre homens e mulheres. Uma análise domínio a domínio permitiu clarificar as especificidades deste padrão (Quadro 7.3).

Domínio Relações Pessoais e Trabalho

No Domínio Relações Pessoais e Trabalho só se verificaram diferenças de género no que se refere à perceção das características negativas dos colegas de trabalho (categoria Perceção Negativa), sendo que as mulheres responderam com frequência variante e os homens com frequência rara.

Ainda neste domínio, para as categorias Perceção Positiva e Perceção Ambivalente das características dos colegas de trabalho, bem como, para as categorias Tem Amigos no Trabalho e Não Tem Amigos no Trabalho, não se verificaram diferenças de género.

Relativamente à Perceção Positiva das características dos colegas de trabalho, participantes de ambas as subamostras registaram frequência típica de resposta, enquanto no que diz respeito à perceção ambivalente das características dos colegas de trabalho registou-se frequência variante.

Na categoria Não Tem Amigos no Trabalho, relativa à ausência de relações de amizade em contexto de trabalho, homens e mulheres responderam com frequência rara, enquanto na categoria Tem amigos no Trabalho ambas as subamostras responderam com frequência típica.

Domínio Relações Pessoais e Família

No Domínio Relações Pessoais e Família, respeitante à identificação de sentimentos positivos (categoria Perceção Positiva) e ambivalentes (categoria Perceção Ambivalente) face à forma como eram tratados na família, não se verificaram diferenças de género. Na primeira, tanto homens como mulheres responderam com frequência típica enquanto na segunda ambos responderam com frequência variante. Por sua vez, na categoria Perceção Negativa, verificaram-se diferenças de género. Foi rara a frequência de respostas que convergiu para a identificação de sentimentos negativos face à forma como eram tratados na família na subamostra dos homens, não tendo sido sequer referida na subamostra das mulheres.

Domínio Relações Pessoais no Geral

Neste domínio, verificou-se a inexistência de diferenças de género relativamente à perceção positiva (categoria Perceção Positiva), que apareceu com frequência típica e à perceção negativa sobre o modo eram tratados no geral (categoria Perceção Negativa), que apareceu com frequência rara.

Foi rara a frequência de respostas na subamostra de mulheres e variante a frequência de respostas na subamostra de homens que iam no sentido da identificação

de sentimentos ambivalentes face à forma como eram tratados no geral (categoria Percepção Ambivalente).

Para as categorias Tem Amigos e Não Tem Amigos, verificaram-se diferenças de género na identificação de relações significativas fora do contexto de trabalho. Em ambos os casos, verificou-se que as mulheres responderam com frequência variante enquanto os homens referiram ambas as categorias com frequência rara. Estes resultados aparentemente contraditórios explicam-se pelo facto de apenas dois homens da amostra total referirem ter amigos e outros dois terem referido não ter amigos, e pelo facto de apenas três mulheres terem referido ter amigos e outras três terem referido não ter amigos fora do contexto de trabalho.

Domínio Convive nos tempos Livres

No Domínio Convívio nos Tempos Livres, e no que se refere à identificação de situações de convívio nos tempos livres (categoria Convive nos Tempos Livres), à inexistência de situações de convívio nos tempos livres (categoria Não Convive nos Tempos Livres) e na referência à indisponibilidade própria como razão para não conviver (subcategoria Indisponibilidade do Próprio), não se observaram diferenças de género.

Relativamente à categoria Não Convive nos Tempos Livres esta apresentou frequência típica tanto para a subamostra dos homens como para a das mulheres.

Já a categorias Convive nos Tempos Livres apresentou frequência variante tanto para os homens como para as mulheres à semelhança do que se verificou para a subcategoria Indisponibilidade do Próprio, como razão para não conviverem.

No que diz respeito à referência de não serem convidados como razão para não conviverem nos tempos livres (subcategoria Indisponibilidade dos Outros), observou-se diferenças de género pois os homens raramente referiram esta razão para não conviverem nos tempos livres enquanto as mulheres referiram com frequência variante. Também se verificaram diferenças de género nas subcategorias Baixo Orçamento e Não Conhecer Outras Pessoas. Em ambas as subcategorias os homens referiram com

frequência rara e as mulheres não referiram este tipo de razões para não conviverem nos tempos livres. Relações Não Genuínas é outra razão para não conviver nos tempos livres em que se observaram diferenças de género. Aqui verificou-se frequência rara para a amostra das mulheres, não tendo sido referida na amostra dos homens.

Quadro 7.3

Domínios, categorias, subcategorias, frequências sobre as relações sociais pessoais de pessoas com DID segundo o género

Domínio/ Categoria/ Subcategoria	Participantes	
	Masculino	Feminino
	N=20	N=20
	Frequência	Frequência
Relações pessoais e trabalho		
Perceção positiva	Típica	Típica
Perceção negativa	Rara	Variante
Perceção ambivalente	Variante	Variante
Tem amigos no trabalho	Típica	Típica
Não tem amigos no trabalho	Rara	Rara
Relações pessoais e família		
Perceção positiva	Típica	Típica
Perceção negativa	Rara	--
Perceção ambivalente	Variante	Variante
Relações Pessoais no geral		
Perceção positiva	Típica	Típica
Perceção negativa	Rara	Rara
Perceção ambivalente	Variante	Rara
Tem amigos	Rara	Variante
Não tem amigos	Rara	Variante
Convívio nos tempos livres		
Convive nos tempos livres	Variante	Variante
Não convive nos tempos livres	Típica	Típica
Razões para não conviver		
Indisponibilidade do próprio	Variante	Variante
Indisponibilidade dos outros	Rara	Variante
Baixo orçamento	Rara	--
Relações não genuínas	--	Rara
Não conhece outras pessoas	Rara	--

EP: emprego protegido; EN: emprego normal;

Características da Rede Social Pessoal das Pessoas com DID

A análise das relações sociais pessoais teve em conta o estudo da estrutura da rede social pessoal dos participantes, bem como, algumas questões exploratórias relacionadas com a funcionalidade da mesma. Deste modo, procurou-se ampliar a validade dos resultados através de um processo de triangulação com os obtidos nas entrevistas.

A classificação estrutural remeteu em primeiro lugar para a delimitação total da rede, a sua própria (1) dimensão (tamanho: número de elementos que a constituem), para a (2) densidade (existência de inter-relação, se os membros da rede se relacionam entre si ou não), a (3) composição-distribuição (tipo de relação entre os membros - parentesco, amizade, vizinhança, colega de trabalho, etc.), e a (4) centralidade (proximidade das relações, se a relação é mais ou menos íntima e se existe ou não contacto social). Para cada uma destas dimensões de análise estrutural tiveram-se em conta diferenças de género e diferenças de resultados segundo a tipologia de emprego

Para avaliar o tamanho das redes, seguimos as orientações de Alarcão e Sousa (2007), que sugere que as redes de tamanho médio deverão ter entre 13 a 20 elementos. Tendo em conta que de uma forma geral, a média de pessoas que constituíam as redes dos participantes do estudo, se situava abaixo destes valores (entre uma a cinco pessoas), verificou-se que estas apresentavam tamanho reduzido.

Uma análise mais pormenorizada quadrante a quadrante (Quadro 7.4.) permite-nos perceber que todos os participantes (100%) identificaram pessoas significativas no quadrante família, tendo sido aqui que os participantes identificaram mais pessoas significativas, com uma média de 5 pessoas. A seguir a este, o quadrante onde se observou uma maior percentagem de representações de pessoas significativas foi no quadrante colegas de trabalho, tendo sido identificado por 25 (62,5%) participantes (com uma média de 2,4 pessoas representadas), seguido dos quadrantes amigos e técnicos, ambos com 23 (57,5%) referências a relações significativas. Nestes, os participantes representaram em média 2 pessoas significativas por quadrante. O quadrante onde se verificou a existência de menores referências a relações significativas foi no quadrante vizinhos, onde se observaram 13 (32,5%) testemunhos na amostra total, com uma representação média de 0,6 pessoas significativas.

Quadro 7.4

Tamanho e constituição-distribuição da rede social pessoal de pessoas com DID

Tamanho e Constituição-Distribuição	Participantes N=40			
	M	DP	FA	FR (%)
Família	5	2,6	40	100%
Família Intimo	3,4	1,6	39	97,5%
Família Distante	1,5	2	21	52,5%
Amigos	2	3	23	57,5%
Amigos Intimo	1	1,5	18	45%
Amigos Distante	1	2,3	10	25%
Vizinhos	0,6	1,6	13	32,5%
Vizinhos Intimo	0,5	1,6	8	20%
Vizinhos Distante	0,1	0,3	5	12,5%
Colegas de Trabalho	2,4	2,4	25	62,5%
Colegas Intimo	1,2	1,7	20	50%
Colegas Distante	1,2	1,5	20	50%
Técnicos	2	3	23	57,5%
Técnicos Intimo	1	1,9	15	37,5%
Técnicos Distante	1	2,4	8	20%

M: média; DP: desvio padrão; FA: frequência absoluta; FR: frequência relativa

No que respeita aos níveis de proximidade, observou-se que a grande maioria, isto é, 39 (97,5%) participantes representaram as suas pessoas significativas no quadrante família íntimo (com uma média de 3,4 pessoas representadas), seguido do quadrante família distante, representado por 21 (52,5%) participantes (com uma representação média de 1,5 pessoas); 18 (45%) participantes representaram as suas figuras significativas no quadrante amigos íntimos e 10 (25%) no quadrante amigos distantes (ambos com uma representação média de 1 pessoa). Relativamente ao quadrante vizinhos, percebe-se ter sido o quadrante menos expressivo. Aqui 8 (20%) participantes representaram as suas figuras significativas no quadrante vizinhos íntimos (com uma média de 0,5 pessoas representadas) e 5 (12,5%) no quadrante vizinhos distantes (com uma média de 0,1 pessoas representadas). No quadrante colegas de trabalho foram identificadas pessoas significativas por 20 (50%) participantes em ambos os níveis (com uma média de 1,2 pessoas referidas tanto no nível íntimo como no nível distantes). Finalmente, no quadrante técnicos foram identificadas pessoas

significativas no nível íntimo por 15 (37,5%) e no nível distantes por 8 (20%) no nível distantes (com referência média de 1 pessoa em ambos os níveis) (Quadro 7.4).

Seguindo as orientações de Sluzki (1996), a rede foi considerada coesa quando não existiam grupos sem ligações entre si e havia mais do que duas pessoas significativas a fazer a ligação entre os quadrantes; fragmentada, quando nem todos os elementos dos grupos estavam interligados e não havia mais do que dois elementos a fazer a ligação entre quadrantes; dispersa quando se verificou a inexistência de ligações entre os elementos dos grupos e quadrantes.

Quadro 7.5

Densidade da rede social pessoal de pessoas com DID

Densidade	Participantes N=40	
	FA	FR (%)
Coesa	5	12,5%
Fragmentada	34	85%
Dispersa	1	2,5%

FA: frequência absoluta; FR: frequência relativa

Verificou-se na amostra total que as redes apresentavam maior coesão dentro de cada quadrante, com uma média de 9,8 conexões relativamente àquela que se verificava entre os diferentes quadrantes, com uma média de 5,6 conexões. O Quadro 7.6 mostra-nos que, para a amostra total, a densidade da rede foi representada como coesa por 5 (12,5%) dos participantes; 34 (85%) representaram-na como fragmentada e apenas 1 (2,5%) representou-a como rede dispersa. Estes resultados permitiram concluir que a maioria dos participantes apresentava uma rede fragmentada.

Características da Rede Social Pessoal das Pessoas com DID segundo a Tipologia de emprego

O estudo das diferenças na forma como as pessoas com DID em emprego protegido e em emprego normal identificavam os elementos significativos na sua rede social pessoal evidenciou um padrão que se caracteriza pela inexistência de diferenças relevantes quanto à tipologia de emprego. Uma análise quadrante a quadrante permitiu esclarecer sobre as especificidades deste padrão (Quadro 7.6).

Quadro 7.6

Tamanho e constituição-distribuição da rede social pessoal de pessoas com DID segundo a tipologia de emprego

Taman. e Constit. -Distrib.	Participantes							
	EP N=20				EN N=20			
	M	DP	FA	FR (%)	M	DP	FA	FR (%)
Fam.	5,7	3	20	100%	4,2	1,9	20	100%
Fam. 1	3,8	2	20	100%	3	0,9	20	100%
Fam. 2	1,9	2,1	6	30%	1	1,9	9	45%
Am.	2	3,6	12	60%	1,9	2,4	16	80%
Am. 1	0,8	1,8	6	30%	1	1,2	12	60%
Am. 2	1,2	2,3	6	30%	0,8	2,3	4	20%
Viz.	0,5	0,7	9	45%	0,8	2,2	6	30%
Viz. 1	0,3	0,6	3	15%	0,8	2,2	5	25%
Viz. 2	0,2	0,4	6	30%	0,05	0,2	1	5%
Col.	3	2,8	20	100%	2	1,7	18	90%
Col. 1	1,4	2	11	55%	1	1,4	9	45%
Col. 2	1,6	1,8	11	55%	0,9	1,2	9	45%
Téc.	3	4	14	70%	1	1,3	9	45%
Téc. 1	1,6	2,5	6	30%	0,4	0,7	4	20%
Téc. 2	1,6	3	8	40%	0,6	1,3	5	25%

Fam: familiares; fam1: familiares íntimos, Fam2: familiares distantes; Am.: amigos; Am.1: amigos íntimos; Am.2: amigos distantes; Viz: vizinhos; Viz.1: vizinhos íntimos; Viz.2: vizinhos distantes; Col.: colegas; Col.1: colegas íntimos; Col.2: colegas distantes; Téc.: técnicos; Téc.1: técnicos íntimos, Téc.2: técnicos distantes; M: média; DP: desvio padrão; FA: frequência absoluta; FR: frequência relativa.

Verificou-se que à semelhança do observado para a amostra total, estamos na presença de redes de tamanho reduzido, tanto na subamostra de emprego protegido (1 a seis pessoas significativas) como na de emprego normal (uma a quatro pessoas significativas).

Observou-se que a totalidade (100%) dos participantes de ambas as tipologias de emprego identificou relações significativas no quadrante família, sendo o mais representado na amostra total (numa média de 5,7 pessoas identificadas pelos participantes de emprego protegido e de 4,2 pessoas pelos participantes de emprego normal).

Na subamostra de emprego normal, a este quadrante seguiu-se o quadrante colegas de trabalho, referido por 18 (90%) participantes (com uma média de 2 pessoas representadas), seguido do quadrante amigos, referido por 16 (80%) de participantes da subamostra (com uma média de 1,9 pessoas representadas), a que sucedeu o quadrante técnicos com 9 (45%) testemunhos (com uma média de 1 pessoa representada).

Na subamostra de emprego protegido, observou-se que também o quadrante colegas de trabalho foi referido por 20 (100%) participantes (numa média de 3 pessoas representadas), seguido do quadrante técnicos, referido por 14 (70%) participantes (com uma média de 3 pessoas representadas) e do quadrante amigos, referenciado por 12 (60%) participantes (com uma média de 2 pessoas representadas).

Em ambas as tipologias de emprego o quadrante vizinhos foi o menos referido, tendo sido identificado por 9 (45%) participantes de emprego protegido (com uma média de 0,5 pessoas representadas) e 6 (30%) participantes de emprego normal (com uma média de 0,8 pessoas representadas).

No que aos níveis de proximidade diz respeito, a totalidade da amostra identificou os seus significativos no quadrante família íntimo, observando-se 20 (100%) participantes tanto na amostra de emprego protegido como na amostra de emprego normal (numa média de 3,8 pessoas representadas pelos participantes de emprego protegido e de 3 pessoas representadas pelos participantes do emprego normal). Relativamente ao nível distante observou-se que este foi identificado por 6 (30%) de participantes de emprego protegido (com uma representação média de 1,9 pessoas) e

por 9 (45%) participantes de emprego normal (com uma representação média de 1 pessoa).

No que diz respeito ao quadrante amigos, 6 (30%) dos participantes de emprego protegido representaram as suas pessoas significativas igualmente no nível íntimo e no nível distante (com uma representação média de 0,8 pessoas no nível íntimo e 1,2 pessoas no nível distantes), enquanto 12 (60%) participantes de emprego normal representaram os seus significativos no nível íntimo (com uma média de 1 pessoa representada) e 4 (20%) no nível distante (com uma média de 0,8 pessoas representada).

Relativamente ao quadrante colegas de trabalho este foi referido por 11 (55%) participantes em emprego protegido tanto no nível íntimo como no nível distantes (respetivamente com uma representação média de 1,4 e 1,6 pessoas referidas) e por 9 (45%) participantes de emprego normal em ambos os níveis (com uma média de 1 pessoa representada nos níveis íntimos e 0,9 pessoas no nível distantes).

Em relação ao quadrante técnicos, na subamostra de emprego protegido, este foi referido por 6 (30%) participantes no nível íntimo e por 8 (40%) participantes no nível distantes (com uma média de 1,6 pessoas representadas e ambos os níveis). Na subamostra de emprego normal observou-se a referência a este quadrante por 4 (20%) participantes no nível íntimo (com uma média de 0,4 pessoa representadas) e por 5 (25%) participantes no nível distantes (com uma média de 0,6 pessoa representadas).

Em ambas as tipologias de emprego o quadrante vizinhos foi o menos expressivo, tendo-se sido referido no nível íntimo por 3 (15%) participantes de emprego protegido (com uma média de 0,3 pessoa representadas) e por 5 (25%) participantes de emprego normal (com uma média de 0,8 pessoa representadas); o nível distantes foi referido por 6 (30%) participantes de emprego protegido (com uma média de 0,2 pessoa representadas) e por 1 (5%) participante de emprego normal (com uma média de 0,05 pessoas representadas).

Os diferentes níveis de coesão das redes segundo a tipologia de emprego são mostrados no Quadro 7.7, tendo sido representada por 2 (10%) dos participantes de emprego protegido e 3 (15%) do emprego normal como coesa; 18 (90%) participantes

do emprego protegido e 16 (80%) do emprego normal representaram-na como fragmentada e apenas 1 (5%) participante de emprego normal representou-a como dispersa. Portanto, a maioria dos participantes da subamostra de emprego protegido e da subamostra de emprego normal apresenta uma rede fragmentada.

Quadro 7.7

Densidade da rede social pessoal de pessoas com DID segundo a tipologia de emprego

Densidade	Participantes			
	EP N=20		EN N=20	
	FA	FR (%)	FA	FR (%)
Coesa	2	10%	3	15%
Fragmentada	18	90%	16	80%
Dispersa	--	--	1	5%

FA: frequência absoluta; FR: frequência relativa

Características da Rede Social Pessoal das Pessoas com DID segundo o Género

O estudo das diferenças de género na forma como as pessoas com DID percebem a sua rede social pessoal evidencia um padrão que se caracteriza pela inexistência de diferenças relevantes quanto ao género, como observado no Quadro 7.8.

Á semelhança do verificado para a amostra total, estamos na presença de redes de tamanho reduzido (uma a cinco pessoas significativas) tanto na subamostra dos homens como na das mulheres.

Verificou-se que 20 (100%) participantes do sexo masculino e 20 (100%) do sexo feminino identificaram relações significativas no quadrante família, sendo o mais representado na amostra total, com o maior número de pessoas significativas identificadas (com uma representação média de 4,4 pessoas pelos homens e 5,4 pessoas pelas mulheres).

Na subamostra dos homens, a seguir ao quadrante família, o quadrante colegas de trabalho foi o mais referido, observando-se o testemunho de 15 (75%) participantes (com uma média de 2,3 pessoas representadas). A este seguiu-se a referência ao quadrante amigos por 12 (60%) participantes (com uma representação média de 2,5 pessoas). Em igualdade de circunstâncias situaram-se os quadrantes técnicos e vizinhos, referido por 9 (45%) dos homens, ainda que no primeiro se tenha observado um maior número de pessoas representadas (média de 2,6 pessoas) em relação ao quadrante vizinhos (média de 0,9 pessoas representadas).

Quadro 7.8.

Tamanho e constituição-distribuição da rede social pessoal de pessoas com DID segundo o género

	Participantes							
	MASCULINO N=20				FEMININO N=20			
	M	DP	FA	FR	M	DP	FA	FR
Fam.	4,4	2,3	20	100%	5,4	3	20	100%
Fam. 1	2,9	1,5	20	100%	3,9	1,8	20	100%
Fam. 2	1,5	2,2	4	20%	1,6	1,8	11	55%
Am.	2,5	3,9	12	60%	1,5	1,7	16	80%
Am. 1	0,9	1,8	6	30%	1	1,1	12	60%
Am. 2	1,7	3	6	30%	0,4	0,9	4	20%
Viz.	0,9	2,2	9	45%	0,4	0,6	6	30%
Viz. 1	0,8	2,2	4	20%	0,3	0,6	4	20%
Viz. 2	0,2	0,4	5	25%	0,1	0,3	2	10%
Col.	2,3	2,8	15	75%	2,7	1,8	20	100%
Col. 1	1,2	2,1	8	40%	1,3	1,3	12	60%
Col.2	1	1,6	7	35%	1,4	1,4	13	65%
Téc.	2,6	4,1	9	45%	1,6	1,7	14	70%
Téc. 1	1	2,3	2	10%	1	1,4	9	45%
Téc. 2	1,6	3	7	35%	0,6	1,2	5	25%

Fam: familiares; fam1: familiares íntimos, Fam2: familiares distantes; Am.: amigos; Am.1: amigos íntimos; Am.2: amigos distantes; Viz: vizinhos; Viz.1: vizinhos íntimos; Viz.2: vizinhos distantes; Col.: colegas; Col.1: colegas íntimos; Col.2: colegas distantes; Téc.: técnicos; Téc.1: técnicos íntimos, Téc.2: técnicos distantes; M: média; DP: desvio padrão; FA: frequência absoluta; FR: frequência relativa

Na subamostra das mulheres, também o quadrante colegas foi referido pela totalidade das participantes (100%), ainda com um menor número de pessoas representadas relativamente ao quadrante família (média de 2,7 pessoas representadas). A seguir a estes, o quadrante amigos foi o mais referido, observando-se o testemunho de 16 (80%) participantes (com uma média de 1,5 pessoas representadas). A este sucedeu-se a referência ao quadrante técnicos por 14 (70%) participantes (com uma representação média de 1,6 pessoas). O quadrantes vizinhos foi o menos expressivo, tendo sido referido por apenas 2 (10%) participantes (média de 0,1 pessoas representadas).

Quanto aos níveis de proximidade, a totalidade dos participantes das duas subamostras representam pessoas significativas no quadrante familiares íntimos (com uma média de 2,9 pessoas significativas representadas pelos homens e 3,9 representadas pelas mulheres); 4 (20%) homens e 11 (55%) mulheres representam-nas no quadrante familiares distantes (respetivamente com uma média de 1,5 e 1,6 pessoas significativas representadas).

Tanto o nível íntimo como o nível distante do quadrante amigos foi identificado por 6 (30%) participantes masculinos (respetivamente com uma representação média de 0,9 e 1,7 pessoas significativas representadas); 12 (60%) mulheres identificaram o nível íntimo e 4 (20%) o nível distante neste quadrante (com uma representação média de 1 e 0,4 pessoas significativas, respetivamente).

As relações de vizinhança foram identificadas como íntimas por 4 (20%) participantes de ambos os sexos, com referência a uma média de 0,8 pessoas pelos homens e uma média de 0,3 pelas mulheres. As relações mais distantes foram identificadas por 5 (25%) homens (média de 0,2 pessoas significativas referidas) e 2 (10%) mulheres (média de 0,1 pessoas significativas referidas).

As relações significativas com colegas de trabalho foram mais referidas pelas mulheres, tendo sido identificadas por 12 (60%) no nível íntimo (numa média de 1,3 pessoas identificadas) e por 13 (65%) no nível distante (numa média de 1,4 pessoas identificadas). Já 8 (40%) homens identificaram relações íntimas com colegas de trabalho e 7 (35%) relações mais distantes (respetivamente com uma média de 1,2 e 1 pessoa significativas representadas).

As relações com técnicos também foram mais referidas pelas mulheres, sendo que 9 (45%) identificaram relações íntimas (numa média de 1 pessoa identificada) e 5 (25%) identificaram relações distantes (numa média de 0,6 pessoas identificadas). Relativamente aos homens, este quadrante foi referido por 2 (10%) homens no nível íntimo (numa média de 1 pessoa identificada) e por 7 (35%) no nível distante (numa média de 1,6 pessoas identificadas).

Os diferentes níveis de coesão das redes segundo o género são mostrados no Quadro 7.9, tendo sido representada por 3 (15%) dos participantes masculinos e 2 (10%) dos participantes femininos como coesa; 16 (80%) dos participantes masculinos e 18 (90%) representaram-na como fragmentada e apenas 1 (5%) participante representou-a como dispersa. Assim, a maioria dos participantes da subamostra de homens e da subamostra de mulheres apresenta uma rede fragmentada.

Quadro 7.9

Densidade da rede social pessoal de pessoas com DID segundo o género

Densidade	Participantes			
	MASCULINO		FEMININO	
	N=20		N=20	
	FA	FR (%)	FA	FR (%)
Coesa	3	15%	2	10%
Fragmentada	16	80%	18	90%
Dispersa	1	5%	--	--

FA: frequência absoluta; FR: frequência relativa

Relações Sociais Pessoais e Trabalho: Análise das Questões Exploratórias no Estudo das Relações Sociais Pessoais das Pessoas com DID

As questões exploratórias no estudo das redes sociais pessoais dos participantes tiveram como objetivo aprofundar as seguintes áreas temáticas: (1) Necessidade/Desejo

de alargamento das redes; (2) Necessidades relacionais não satisfeitas pela rede social pessoal; (3) Mudanças relacionais após início de atividade laboral. Estas três áreas foram analisadas para a amostra total e segundo a tipologia de emprego e género.

Relativamente às questões exploratórias relacionadas com a necessidade ou desejo e respetivas razões de ter mais alguém na sua rede, 36 participantes (90%) referiram desejar ter mais amigos, justificando globalmente a necessidade de se sentirem mais acompanhados e conviverem com pares fora do contexto familiar (Quadro 7.10).

Quadro 7.10

Necessidades / desejos de alargamento da rede de pessoas com DID

Necessidades Desejos	Participantes					
	EP N=20		EN N=20		Total N=40	
	FA	FR (%)	FA	FR (%)	FA	FR (%)
Masculino	10	50%	8	40%	18	45%
Feminino	9	45%	9	45%	18	45%
Total N=40	19	95%	17	85%	36	90%

FA: frequência absoluta; FR: frequência relativa; EP: Emprego Protegido; EN: Emprego Normal.

Quadro 7.11

Necessidades relacionais não satisfeitas pela rede social pessoal de pessoas com DID

Necessidades relacionais não satisfeitas	Participantes N=40	
	FA	FR (%)
Trocas Afetivas	23	57,5%
Apoio	29	72,5%
Partilha de Atividades	20	50%
Companhia	28	70%

FA: frequência absoluta; FR: frequência relativa;

Como se pode observar no Quadro 7.11, as necessidades não supridas pela rede que foram mais referidas pelos participantes do estudo, tiveram a ver com aquelas relacionadas ao apoio (N=29,72,5%), seguida das necessidades de companhia (N=28, 70%), das trocas afetivas (N=23, 57,5%) e, com menos expressão, da partilha de atividades (N=20, 50%). As necessidades de apoio foram identificadas pelos participantes como ter alguém que os ajude nas suas dificuldades (instrumentais/funcionais) e lhes dê suporte emocional. As necessidades de companhia foram relacionadas com o isolamento e solidão; aqui os participantes referiram a necessidade de ter alguém significativo com quem possam estar e sentir-se acompanhados. Já as necessidades de trocas afetivas foram situadas relativamente à reciprocidade afetiva (compreensão, empatia, cumplicidade) e possibilidade de ter alguém com quem possam ter conversas íntimas. Relativamente às necessidades de partilha de atividades, estas foram identificadas com a possibilidade de ter alguém com quem sair e fazer coisas (passear, jogar, sair à noite, ir ao cinema).

Quadro 7.12

Mudanças relacionais com significativos após início de atividade laboral

Mudanças relacionais	Participantes N=40	
	FA	FR (%)
Família respeita mais	7	17,5%
Mudanças pessoais	1	2,5%
Afastamento de amigos na comunidade	1	2,5%

FA: frequência absoluta; FR: frequência relativa

Como se pode observar no Quadro 7.12, no que diz respeito à questão que reportava para a existência de mudanças relacionais com cada uma das figuras significativas assinaladas na rede, após terem começado a trabalhar, apenas 9 (22,5%) participantes da amostra total referiram terem sentido mudanças relacionais, na sua maioria, relacionadas com atitude dos seus familiares. Estas mudanças prendem-se essencialmente com o facto de os participantes sentirem ser mais respeitados pelos seus

familiares associado à atitude de dever face ao trabalho, isto é, terem um trabalho e serem responsáveis relativamente ao mesmo (N=7, 17,5%). Também foram referidas mudanças relacionadas com alterações comportamentais no próprio, arroladas ao bem-estar trazido pela atividade de trabalho (N=1, 2,5%), bem como, mudanças relacionadas com o afastamento de amigos na comunidade, relacionadas à menor disponibilidade do próprio e distância física (N=1, 2,5%).

Relações Sociais Pessoais e Trabalho: Análise das Questões Exploratórias no Estudo das Relações Sociais Pessoais das Pessoas com DID segundo a Tipologia de Emprego

Como se pode observar através da análise do Quadro 7.10, não se verificam diferenças relevantes de tipologia de emprego quanto à necessidade de alargamento das redes, verificando-se que 19 (95%) dos participantes de emprego protegido e 17 (85%) dos participantes de emprego normal reportam esta necessidade.

Quadro 7.13

Necessidades relacionais não satisfeitas pela rede social pessoal segundo a tipologia de emprego

Necessidades relacionais não satisfeitas	Participantes			
	EP N=20		EN N=20	
	FA	FR (%)	FA	FR (%)
Trocas Afetivas	13	65%	10	55%
Apoio	14	70%	15	75%
Partilha de atividades	11	55%	9	45%
Companhia	14	70%	14	70%

FA: frequência absoluta; FR: frequência relativa; EP: emprego protegido; EN: emprego normal

Não se observam diferenças relevantes quanto à tipologia de emprego no que diz respeito às necessidades relacionais não satisfeitas pela rede social pessoal dos participantes. A necessidade de trocas afetivas foi referida por 13 (65%) participantes de emprego protegido e por 10 (55%) participantes de emprego normal. Já as necessidades de apoio foram referidas por 14 (70%) de participantes de emprego protegido e por 15 (75%) de participantes de emprego normal. No que diz respeito à necessidade de partilhar atividades com os pares, esta foi referida por 11 (55%) participantes de emprego protegido e por 9 (45%) participantes de emprego normal. Relativamente à necessidade de companhia, esta foi referida igualmente por 14 (70%) de participantes de emprego protegido e de emprego normal (Quadro 7.13).

Quadro 7.14

Mudanças relacionais com significativos após início de atividade laboral segundo a tipologia de emprego

Mudanças relacionais	Participantes			
	EP N=20		EN N=20	
	FA	FR (%)	FA	FR (%)
Família respeita mais	2	10%	5	25%
Mudanças pessoais	1	5%	--	--
Afastamento de amigos	--	--	1	5%

FA: frequência absoluta; FR: frequência relativa

As mudanças relacionais sentidas pelos participantes após terem começado a trabalhar, foram mais referidas pelos participantes da amostra de emprego normal (N=6, 30%) do que pelos participantes de emprego protegido (N=3, 15%).

Em ambas as tipologias de emprego a mudança mais sentida pelos participantes relaciona-se ao facto de a família ter demonstrado mais respeito e atitudes de valorização face aos seus familiares com DID, fazendo com que estes se sintam mais satisfeitos e valorizados. Esta categoria foi referida por 2 (10%) participantes de emprego protegido e 5 (25%) participantes de emprego normal. A categoria mudanças pessoais foi referida apenas por 1 (5%) participante de emprego protegido e o

afastamento de amigos na comunidade foi também referida apenas por 1 (5%) participante de emprego normal (Quadro 7.14).

Relações Sociais Pessoais e Trabalho: Análise das Questões Exploratórias no Estudo das Relações Sociais Pessoais das Pessoas com DID segundo o Género

Relativamente ao género também não se observam diferenças quanto à necessidade de alargamento das redes, verificando-se que 18 (45%) dos homens e das mulheres reportam igualmente esta necessidade.

Quadro 7.15

Necessidades relacionais não satisfeitas pela rede social pessoal segundo o género

Necessidades relacionais não satisfeitas	Participantes			
	MASCULINO N=20		FEMININO N=20	
	FA	FR (%)	FA	FR (%)
Trocas Afetivas	8	40%	15	75%
Apoio	10	50%	19	95%
Partilha de atividades	15	75%	5	25%
Companhia	13	65%	15	75%

FA: frequência absoluta; FR: frequência relativa

Como é possível observar no Quadro 7.15, verificam-se diferenças de género, sobretudo, nas necessidades relacionais que têm a ver com trocas afetivas, apoio e partilha de atividades. É possível observar que as mulheres referem mais necessidade de ter alguém com quem estabeleçam reciprocidade afetiva (compreensão, empatia, cumplicidade) e possam conversar assuntos íntimos (N=15, 75%), ter companhia (N=15, 75%) e sentir apoio por parte dos pares (N=19, 95%), não valorizando tanto a necessidade de partilha de atividades (N=5, 25%). Já os homens salientaram mais a

necessidade de terem amigos com quem possam partilhar atividades (N=15, 75%), nomeadamente, sair e fazer coisas (passear, jogar, sair à noite, ir ao cinema) e que lhes façam companhia (N=13, 65%), não salientando tanto as necessidades de apoio (N=10, 50%) e de trocas afetivas (N=8, 40%).

Quadro 7.16

Mudanças relacionais com significativos após início de atividade laboral segundo o género

Mudanças relacionais	Participantes			
	MASCULINO		FEMININO	
	N=20		N=20	
	FA	FR (%)	FA	FR (%)
Família respeita mais	3	15%	4	20%
Mudanças pessoais	1	5%	--	--
Afastamento de amigos	--	--	1	5%

FA: frequência absoluta; FR: frequência relativa

Quanto ao estudo das mudanças relacionais sentidas pelos participantes após terem começado a trabalhar, também não se verificam diferenças em função do género.

Como se pode verificar no quadro 7. 16, à semelhança do verificado para a tipologia de emprego, a mudança mais sentida pelos participantes relaciona-se ao facto da família ter demonstrado mais respeito e atitudes de valorização dos seus familiares com DID após estes terem começado a trabalhar, fazendo com que os mesmos se sintam mais satisfeitos e valorizados. Esta categoria foi referida por 3 (15%) homens e 4 (20%) mulheres.

A categoria mudanças pessoais foi referida apenas por 1 (5%) homem e o afastamento de amigos na comunidade foi também referida apenas por 1 (5%) mulher.

Discussão

O objetivo deste estudo foi analisar as relações sociais pessoais das pessoas com DID, a partir de duas perspectivas de investigação. Uma primeira, realizada a partir de um guião de entrevista semiestruturada cujos resultados foram analisados com a metodologia *Consensual Qualitative Research* (CQR) (Hill et al., 1997); uma segunda, realizada a partir da aplicação do Mapa de rede social pessoal de Sluzki (1996). O estudo da estrutura da rede social pessoal dos participantes na análise das suas relações pessoais teve como objetivo alargar a validade dos resultados através de um processo de triangulação com os resultados obtidos nas entrevistas.

Relações Sociais Pessoais

Os resultados obtidos a partir da análise das entrevistas, analisados com a CQR (Hill et al., 1997), definem quatro domínios referentes às relações pessoais das pessoas com DID (Quadro 7.1): (1) Relações Pessoais e Trabalho; (2) Relações Pessoais e Família; (3) Relações Pessoais no Geral; (4) Convívio nos Tempos Livres. Estes resultados passam a ser discutidos na amostra total e tendo em conta a tipologia de emprego e o género dos participantes.

Os resultados obtidos na pesquisa salientam tipicamente a perceção positiva dos colegas de trabalho e a existência de relações significativas de amizade no trabalho. Na primeira, os colegas de trabalho são percecionados pelos participantes com características positivas, sendo identificados sentimentos positivos face aos mesmos. A segunda reporta para a existência de amigos no trabalho, em que os participantes identificam relações significativas neste contexto. Esta última contrasta com as narrativas relativas às relações pessoais no geral (fora do contexto de trabalho), em que a identificação de relações significativas de amizade aparece apenas com frequência variante. Os resultados convergem assim com os estudos de Meletti (1997), que situam o trabalho enquanto contexto de promoção da inclusão social, bem como, os de Gomes (2009), Coelho-Lima (2015) e Jahoda e colaboradores (2009), que revelam que os relacionamentos e o convívio estabelecidos com os colegas de trabalho contribuem para combater o isolamento social e promover sentimento de pertença. Também outros

estudos (Buckley et al 2005, D'Haem, 2008; Hamill 2003; Knox & Hickson, 2001) evidenciam que as relações das pessoas com DID com pares são pouco frequentes, especialmente depois de deixarem a escola ou o trabalho. Também o estudo de Emerson e McVilly (2004), verificou níveis baixos de relações de amizade entre as pessoas com DID, as quais também eram menos propensas a envolver-se em relações de amizade.

Os resultados são também convergentes e complementados aos resultados da análise estrutural da rede social pessoal dos participantes. Nesta, verifica-se que a seguir ao quadrante família, o quadrante onde se observou uma maior percentagem de representações de pessoas significativas foi no quadrante colegas de trabalho e técnicos.

Por outro lado, a perceção positiva das relações pessoais na família ocorre com frequência típica. Isto é, foi típica a identificação de sentimentos positivos face à forma como os participantes são tratados na família. Estes resultados também estão de acordo com os observados no processo de triangulação realizado a partir da análise estrutural da rede social pessoal dos participantes, onde foi possível observar que todos os participantes identificaram pessoas significativas no quadrante família. Tal como sustentado pela literatura (Tállon, Ferro, Gomes & Parra, 1999, Cardozo & Soares, 2011, Sousa, 2012), também aqui a família e as referências familiares são situadas como marcos estruturantes na vida dos participantes. Estes identificam a harmonia familiar e a qualidade do relacionamento que estabelecem com as suas figuras de referência, como aspetos essenciais que influenciam diretamente o seu ajustamento e bem-estar, atenuando sentimentos de exclusão.

O mesmo acontece (frequência típica) relativamente à forma como os participantes percecionam ser tratados no geral (para além da família e do trabalho), em que estes identificam sentimentos positivos. Aqui os participantes reportaram o trato positivo e os sentimentos positivos daí decorrentes, a situações em que se sentem respeitados enquanto pessoas, em que se sentem compreendidos e bem tratados, em que sentem que os outros gostam de estar consigo e em que não se sentem estigmatizados ou rejeitados. Estas narrativas encontram paralelismo com os resultados do estudo de Johnson e colaboradores (2012) que, por sua vez, identificaram cinco processos que promovem relações positivas com pessoas com DID: (1) reconhecer a individualidade (reconhecimento da pessoa e considerar positivamente os seus comportamentos menos atraentes), (2) partilhar o momento (interações sociais que não contam com

avançadas habilidades de fala), (3) conectar-se (sentido de respeito, segurança e comunicação ajustada), (4) sentir-se bem e (5) compartilhar a mensagem (reciprocidade emocional).

Ainda que reconheçam ser bem tratados na comunidade, os participantes identificaram com frequência típica a inexistência de situações de convívio nos tempos livres, o que é vivido com tonalidade emocional negativa. Este resultado é corroborado pelos resultados da análise das redes sociais pessoais dos participantes, quando estes referiram que as suas redes apenas não supriam as necessidades de convívio com amigos. Também nesta perspetiva, vários estudos evidenciam que, de uma forma geral, as pessoas com DID têm menos interação com a comunidade do que a população em geral (Baker, 2000; Robertson et al., 2005; Hall & Hewson, 2006; Felce & Emerson, 2001; Cummins & Lau, 2003; Forester-Jones et al. 2006, in Nicholson & Cooper, 2013).

Também a experiência prática com esta população consubstancia estas evidências, isto é, verifica-se, de forma generalizada, no quotidiano de jovens adultos com DID, a quase ausência de experiências de amizade e convívio com pares na comunidade. Os relatos de isolamento social são habituais e consistentes, corroborados pelas narrativas e apelos familiares. Na tentativa de suplantar este problema, tem-se assistido a uma tendência generalizada de investir na implementação e desenvolvimento de programas de desenvolvimento de competências sociais e pessoais dirigidas às pessoas com DID, com foco na promoção de competências sociais e afetivo-pessoais potenciadoras de uma maior e melhor adaptação social. No caso do trabalho desenvolvido no Centro de Emprego Protegido do CECD Mira Sintra (entidade formativa e/ou de emprego dos participantes do estudo), estas competências têm sido trabalhadas ao nível da autonomia pessoal (higiene e cuidado pessoal), autonomia no meio ambiente (utilização de transportes e de serviços na comunidade) e autonomia relacional (comunicação, assertividade, respeito, autoimagem e autoconceito). Tem-se assistido a uma aposta em dinâmicas de grupo, acompanhamento individualizado, orientação e apoio às famílias e promoção de atividades lúdicas/recreativas em interação com pares na comunidade. A intervenção pela arte (teatro, canto, pintura e escultura) tem sido outra das apostas de intervenção inclusiva na comunidade, com forte expressão positiva nas experiências de socialização dos participantes. Também a atividade

profissional das pessoas com DID abrangidas por estes programas, tem pautado pela focalização em atividades inseridas na comunidade envolvente e com forte exposição e expressão social. Ainda que empiricamente não tenham sido estudados os efeitos desta metodologia de ação, salientam-se os testemunhos e narrativas dos próprios a favor desta intervenção, bem como, os testemunhos técnicos que atestam a expressão familiar e laboral das mais-valias comportamentais e emocionais deste tipo de intervenção. Contudo, a experiência também tem demonstrado que, se por um lado, os jovens adultos com DID se queixam da falta de socialização com pares, por outro, têm dificuldade de aderir às propostas que tendem a contrariar esta situação. Urge pois a necessidade de intervenção cada vez mais estruturada e continuada no tempo ao nível das competências de socialização das pessoas com DID e das competências da comunidade para integrar estas pessoas, pois não chega autodeterminar as pessoas com DID, quando o meio não está preparado para as incluir, continuando a promover atitudes segregadoras e estigmatizantes.

Os resultados também se apresentam quanto à diferença de tipologia de emprego sobre as relações sociais pessoais nas pessoas com DID, constatando-se que genericamente não se observam diferenças relevantes entre os participantes de emprego protegido e de emprego normal. Acrescenta-se a esta evidência a hipótese da inexistência de diferenças relevantes poder estar relacionada com uma certa homogeneidade das características sociodemográficas e das características DID (tanto ao nível do QI como dos determinantes adaptativos), das subamostras. Coloca-se a hipótese de que a homogeneidade dos grupos para o traço a medir, possa diminuir a variância (variabilidade) das pontuações (Coutinho, 2007/2008).

Por outro lado, também se equaciona a hipótese de que a inexistência de diferenças relevantes entre os dois subgrupos possa ter a ver com o facto de as relações pessoais constituírem um tema que é muito de fundo, isto é, que vem lá detrás na história de vida de cada pessoa com DID, desde cedo exposta a situações estigmatizantes e comprometedoras de uma socialização gratificante. Efetivamente, o facto de as experiências de discriminação constituírem com frequência, um elemento comum na vida daqueles que pertencem a grupos sociais vulneráveis (Fávero, Ferreira, Ireland & Barreiros, 2009), pode ser outro fator explicativo para a inexistência de

diferenças entre os dois subgrupos. Sabe-se que a acentuação dos problemas decorrentes da DID pode ser analisada a partir das relações que se dão no meio social, pelo que fatores como o estigma, o preconceito e as exigências do mundo moderno podem trazer grandes prejuízos para o desenvolvimento e a inclusão da pessoa com DID na sociedade. A crença social na condição de irreversibilidade da DID reforça a condição permanente de estigmatização destas pessoas, privando-as do convívio social, das relações sociais, etc. (Glat, 1995), o que está diretamente associada ao conceito e à produção social do estigma (Goffman, 1988; Omote, 1980). Concluindo, estas questões parecem-nos relacionadas com o conjunto de generalizações cognitivas que organizam o processamento das informações relevantes para a pessoa com DID, associadas à percepção que têm de si próprias na sua faceta social (Vaz Serra, 1986). Logo, tendo em conta que a natureza castradora e estigmatizante das experiências relacionais precoces parece evidente na generalidade das pessoas com DID, poderá contribuir para que não haja grandes diferenças na sua percepção das relações sociais pessoais em função do tipo de emprego.

À semelhança do que se verifica para a amostra geral, também na subamostra de emprego protegido e na subamostra de emprego normal, os resultados decorrentes do estudo salientam tipicamente a percepção positiva dos colegas de trabalho e das relações pessoais na família, bem como, a existência de relações significativas de amizade no trabalho, não se observando diferenças em função da tipologia de emprego para estas duas categorias. Ainda que estes resultados não ofereçam diferenças que mereçam ser discutidas, salienta-se aqui a sua complementaridade com os resultados da análise das características estruturais das redes sociais pessoais dos participantes de ambas as subamostras. Nesta análise e em ambas as tipologias de emprego, ao quadrante *família* seguiu-se o quadrante *colegas de trabalho*, inferindo-se ser no contexto de trabalho onde as pessoas com DID reconhecem mais referências emocionais e relacionais positivas, a seguir à família.

Da mesma forma se destacam os resultados relativos à forma como os participantes percebem ser tratados no geral (para além da família e do trabalho). Ainda que também não se verifiquem diferenças de tipologia de emprego que justifiquem ser discutidas (provavelmente relacionadas com as hipóteses acima identificadas), salienta-se um padrão que nos parece merecer ser discutido. Em ambas as

subamostras, percebe-se que há uma identificação de sentimentos positivos face ao trato (frequência típica), ainda que tipicamente não sejam identificadas situações de convívio nos tempos livres. Ou seja, por um lado, os participantes referiram não conviver com os pares, mas por outro, consideraram ser bem tratados. Avançamos aqui com a possibilidade de este padrão poder ter a ver com o efeito de resposta desejável. Isto é, ao longo das entrevistas foi possível registar narrativas que revelam a assunção de que só o fato de não serem hostilizados já significa serem bem tratados, sendo essa a resposta que desejam receber por parte dos outros. Esta evidência ilustra-se pelo padrão de resposta pela negativa, isto é, em resposta à pergunta: “*O que sente em relação à forma como as pessoas o tratam?*”, assiste-se a um padrão de resposta do tipo: “*não me sinto mal*”, “*não tenho problemas com isso*” ou “*não sou maltratado*”. Foram raras as respostas pela positiva. Este efeito da resposta desejada parece-nos poder estar relacionado com as questões relacionadas à autoestima. Isto é, como o processo avaliativo que a pessoa com DID faz das suas qualidades ou dos seus desempenhos (Vaz Serra, 1986), nomeadamente, com as cognições ligadas a si mesma: auto percepção (percepção do próprio corpo e do próprio comportamento), a memória de si (recordações ligadas à própria pessoa com DID e às experiências feitas no passado), o reflexo social (opinião que a pessoa com DID pensa que outras pessoas têm a seu respeito), e a comparação social (percepção que a pessoa com DID faz dos outros a seu redor). A literatura psicológica confirma que de uma forma geral, as pessoas desejam e precisam ter uma autoestima positiva para um crescimento, desenvolvimento e adaptação saudável ao meio (Blackburn, 2002; Loureiro, Faro & Chaves, 1997, Tiba, 1999; André & Lelord, 2000), assistindo-se a uma tendência de se supervalorizarem as si próprios, bem como, às repostas afetivas que os outros dirigem a si.

Esta é, aliás, uma evidência corroborada com o que nos é possível observar na experiência prática de trabalho com esta população. Efetivamente, no *setting* de apoio psicológico sobressaem, muitas vezes, dimensões relacionadas com uma baixa percepção de si, mascarada por uma sobrevalorização do seu desempenho (sobretudo em contexto de trabalho), reportando para uma aparente dificuldade autocrítica. Relativamente a isto, trazemos à discussão o conceito de autoconceito real (forma como a pessoa com DID se percebe e se avalia) e autoconceito ideal (forma como a pessoa com DID sente que deveria ou gostaria de ser, intimamente ligado às normas culturais e aos valores pessoais que o meio veicula). Assim, esta discrepância entre o autoconceito real e o

ideal traduzir-se-á no índice de aceitação, de satisfação pessoal e de ajustamento pessoal (Vaz Serra, 1986), discrepância esta ampliada no início da adolescência (Costa, 2001) e que tende a diminuir com a idade. Segundo Costa (2001), esta problemática é importante, uma vez que provoca a discussão sobre a necessidade da pessoa se sentir legitimamente desejada socialmente e os efeitos distorcedores das respostas das pessoas nas diversas situações de autoanálise.

Esta questão parece-nos particularmente importante devendo, em nosso entender, ser levada em linha de conta na clínica psicológica das pessoas com DID integradas em contexto de trabalho. A forma como estas pessoas se observam em relação aos outros determina, certamente, a forma como se relacionam com os outros: com direitos ou não, com ou sem comportamentos assertivos ou habilidades sociais, etc) e que devem ter foco no acompanhamento individual e na implementação de programas dirigidos à promoção da socialização e ajustamento social destas pessoas.

Também se apresentam os resultados quanto à diferença de género sobre as relações pessoais nas pessoas com DID, não se observando diferenças relevantes entre homens e mulheres. Esta evidência complementa-se com os resultados da análise das características estruturais das redes sociais pessoais dos homens e mulheres que participaram no estudo. À semelhança do que foi discutido em relação à tipologia de emprego, também aqui se equaciona a hipótese de que a inexistência de diferenças relevantes de género possa ter a ver com a natureza estigmatizante das experiências relacionais precoces, inscrita na personalidade e respetivo autoconceito das pessoas com DID. Partindo do pressuposto que esta remete para uma característica transversal às pessoas com DID, poderá igualmente determinar a inexistência de diferenças relevantes na forma como homens e mulheres com DID percebem as suas relações sociais pessoais.

Características da Rede Social Pessoal

À semelhança do verificado na literatura consultada, que documenta que as redes sociais das pessoas com DID são muitas vezes mais restritas do que as da

população em geral (Wiener & Schneider 2002), os resultados do estudo permitem perceber que o tamanho das redes dos participantes era de tamanho reduzido (Alarcão & Sousa, 2007). A dimensão de uma rede pode não parecer muito relevante, contudo, neste caso, o facto de a rede ser pequena pode promover o risco das pessoas com DID não obterem o apoio de que necessitam, ao contrário do que poderia acontecer caso tivessem uma rede mais extensa.

Ainda que não tenha sido objetivo da investigação estudar aprofundadamente as características funcionais da rede dos participantes, com as questões exploratórias, pudemos observar algumas particularidades ligadas a esta dimensão. No que diz respeito à necessidade de expansão da rede, a maioria dos participantes referiu que a sua rede era suficiente para preencher as suas necessidades, à exceção do número de amigos. A grande maioria (90%) dos participantes referiu a necessidade de ter mais amigos fora do contexto de trabalho. Os participantes justificaram globalmente a necessidade de se sentirem mais acompanhados e conviverem com pares fora do contexto familiar. As necessidades não supridas pela rede que foram mais referidas pelos participantes do estudo tiveram a ver com aquelas relacionadas ao apoio, seguida das necessidades de companhia, das trocas afetivas e da partilha de atividades.

Em consonância com o referenciado na revisão da literatura efetuada, as razões identificadas por jovens com DID para precisarem ou desejarem ter relações de amizade são as mesmas referidas pelos seres humanos em geral (Hutchison, 1990). Souza e Hutz (2008) acrescentam que estas razões se prendem com necessidades de ter um amigo, isto é, de alguém com quem falar, com quem partilhar coisas importantes; de uma certa dose de carinho; de aprovação; de afeição; de dignidade; de formas de “vazão” social (a fim de evitar a solidão) e de satisfação sexual.

Conclui-se, desta forma, que a necessidade de convívio e relacionamento social pessoal é uma necessidade não suprida pela rede social pessoal das pessoas com DID que participaram no estudo, sendo aliás, também uma conclusão suportada pelos resultados da entrevista. Nesta, os participantes referiram com frequência típica não conviver nos tempos livres, bem como, referiram com frequência variante o facto de não terem amigos, bem como, o facto de não conviverem por não serem convidados por outras pessoas (indisponibilidade dos outros).

No que diz respeito à composição-distribuição da rede da amostra total, verificou-se que todos os participantes identificaram pessoas significativas no quadrante família, a que se seguiram os quadrantes amigos e técnicos. Do ponto de vista do número de pessoas representadas, a seguir à família, o quadrante onde se observou uma maior percentagem de pessoas significativas representadas, foi no quadrante colegas de trabalho, seguido dos quadrantes amigos e técnicos. O quadrante onde se verificou a existência de menor referência a relações íntimas e menos pessoas representadas, foi no quadrante vizinhos. Estes resultados estão em consonância com os resultados obtidos num estudo de Duggan e Linehan (2013), revelando que a família é o núcleo de apoio às pessoas com DID, seguindo-se os amigos e as pessoas dos serviços de apoio.

Cruzando estes dados com os obtidos na entrevista, infere-se que poderão relacionar-se com o facto de os participantes terem referido amigos, sobretudo, no contexto de trabalho, bem como a inexistência de situações de convívio fora deste contexto. No mesmo sentido, o estudo de Duggan e Linehan (2013), apurou que, de uma forma geral, o facto das pessoas com compromisso funcional não disporem de apoios naturais que lhes permitam participar como desejam na vida da comunidade, promove exclusão social, na medida em que as barreiras para a inclusão social também são barreiras para a formação de relações sociais.

No que diz respeito à distribuição das pessoas significativas por níveis de proximidade relacional, verifica-se que apenas nos quadrantes família e vizinhos se podem observar diferenças de proximidade relacional (sendo mais expressivas no quadrante família), em que a maioria das relações identificadas foi de nível íntimo. Estes resultados permitem-nos inferir serem as relações familiares aquelas que são percebidas maiores diferenças de proximidade/intimidade, sendo maioritariamente identificadas como sendo relações próximas/íntimas.

Relativamente à densidade das redes, a grande maioria dos participantes representou a sua rede como fragmentada, caracterizada pela existência de subgrupos relativamente independentes. Estes foram determinados pela relação dos seus elementos, ou por outra situação específica comum a todos e que justificasse o seu inter-relacionamento, (local de trabalho, partilha de passatempos, pertença a uma mesma associação, etc.). Segundo os participantes, as pessoas que constituem cada um desses subgrupos relacionam-se apenas entre si, estabelecendo apenas contactos muito fracos,

ou mesmo nenhuns com os elementos dos outros subgrupos. Tal como identificado na literatura consultada para a população em geral (Torrado, 2006), estes resultados reiteram a perspectiva de que as redes fragmentadas podem constituir uma desvantagem relacional também para as pessoas com DID, tendo em conta a observação de que raramente servem os interesses das pessoas com DID, nomeadamente, em situações de grupo. A falta de união favorece a quebra de laços, alianças e outros recursos determinantes para a realização de tarefas comuns. Percebe-se aqui o constrangimento associado à existência de circuitos de comunicação que se restringem a esses subgrupos, bem como, a diferenciação em cada um dos subgrupos do tipo de informação e das ações aí concebidas. Esta circunstância, constituindo uma dificuldade para a população em geral, será certamente, ainda mais limitativo para a pessoas com DID. Por outro lado, tal como identificado na literatura (Torrado, 2006), o facto de se tratar de redes dispersas poderá constituir uma mais-valia, na medida em que poderá promover uma maior flexibilidade das relações internas, partindo do princípio que a existência de contactos entre os subgrupos favorecerá a manifestação e a facilidade de ocorrência de novos contactos e mobilização de recursos, internos e externos. Contudo, esta é uma perspectiva não corroborada pelos resultados do estudo parecendo ser uma situação dificilmente contornável no caso das pessoas com DID. A literatura reporta ainda para a possibilidade de, em última análise, a rede dispersa poder favorecer a adaptação à mudança e a transformações (internas ou externas), contudo, mais uma vez, sendo esta questão uma área de fragilidade tão expressa no caso da DID, parece-nos uma mais-valia de difícil concretização ou mesmo não elegível para a maioria das pessoas com DID, não sendo igualmente confirmada pelos resultados do estudo.

No que diz respeito à questão que reportava para a existência de mudanças relacionais com cada uma das figuras significativas assinaladas na rede, após terem começado a trabalhar, poucos participantes da amostra total referiram ter sentido mudanças relacionais. Quando referidas, estas reportaram essencialmente a mudanças de atitude dos seus familiares. De realçar que estas mudanças prendem-se essencialmente com o facto de os participantes sentirem que passaram a ser mais respeitados pelos seus familiares, associado à atitude de dever face ao trabalho, isto é, terem um trabalho e serem responsáveis relativamente ao mesmo.

Esta evidência pode ser relacionada à frequência variante com que o trabalho é apresentado enquanto atitude de dever (obrigação e responsabilidade), no estudo dos significados de trabalho. Estes resultados também podem ser relacionados com os resultados relativos às aprendizagens feitas com a família, em que os participantes referiram ter aprendido com a família uma atitude de dever face ao trabalho, isto é, de trabalho enquanto obrigação, como algo que faz parte da vida e como responsabilidade. Estas evidências parecem justificar, por um lado, as mudanças relacionais identificadas pelos participantes, por outro, o facto de as mesmas concorrerem para o seu bem-estar subjetivo. O mesmo se verifica para o estudo desta categoria relacionada ao género e tipologia de emprego, não se observando diferenças de relevo nas duas variáveis.

No que se refere ao estudo das diferenças na forma como as pessoas com DID em emprego protegido e em emprego normal identificam os elementos significativos na sua rede social pessoal verificou-se um padrão assinalado pela inexistência de diferenças relevantes quanto à tipologia de emprego. Verifica-se que à semelhança do verificado para a amostra total, estamos na presença de redes de tamanho reduzido e fragmentadas nas duas tipologias de emprego. Relacionada a esta evidência, acrescenta-se o facto de não se verificarem diferenças relevantes de tipologia de emprego quanto à necessidade de alargamento das redes, observando-se que a maioria dos participantes de emprego protegido e dos participantes de emprego normal reportam esta necessidade associada à necessidade de suprir a falta de trocas afetivas, de apoio, de partilha de atividades com os pares e de companhia.

Em ambas as tipologias de emprego a maior concentração de pessoas significativas foi identificada no quadrante família, situação expectável tendo em conta que este é o padrão verificado tanto para a amostra global do estudo, como para a população com DID em geral (Duggan & Linehan, 2013). Na subamostra de emprego protegido também as relações significativas com técnicos foram identificadas por todos os participantes, observando-se que estes identificam mais técnicos significativos na sua rede do que os participantes de emprego normal. Estes resultados poderão eventualmente estar relacionados com os resultados da entrevista relacionados ao apoio técnico no trabalho, em que se verifica serem os participantes de emprego protegido que mais referem e valorizam este tipo de apoio, relativamente aos participantes de emprego

normal. Já o quadrante amigos teve uma baixa representação em relação aos anteriores, o que parece consonante com os dados da entrevista quando os participantes (das duas subamostras) referem com frequência rara ter amigos fora do contexto de trabalho. Também aqui as relações de vizinhança foram as menos identificadas nas duas subamostras.

No que se refere ao estudo das diferenças de género na caracterização da rede social pessoal, também não se observam diferenças muito expressivas, sendo redes de tamanho reduzido e fragmentadas em ambas as subamostras, não se observando diferenças quanto à necessidade de alargamento das mesmas. Observam-se sim diferenças de género quanto à identificação das necessidades não supridas pela rede. As mulheres referem mais necessidade de ter alguém com quem estabeleçam reciprocidade afetiva (compreensão, empatia, cumplicidade) e possam conversar assuntos íntimos, ter companhia e sentir apoio, enquanto os homens salientaram mais a necessidade de terem amigos com quem possam partilhar atividades, nomeadamente, sair e fazer coisas (passear, jogar, sair à noite, ir ao cinema), bem como, narrativas associadas à necessidade de terem alguém significativo que lhes faça companhia. Estes resultados vão ao encontro do estudo de Weiss e Lowenthal (1975) para a população em geral, que salienta a evidência de que as mulheres enfatizam mais a reciprocidade (apoio, confiança, aceitação), ao passo que os homens salientam mais a similaridade (experiências e atividades partilhadas e interesses comuns). Ainda neste sentido, outros estudos (Carbery & Buhrmester, 1998; Jones, 1991; Wright, 1988; Wright & Scanlon, 1991), reforçam que nas amizades entre mulheres são de melhor qualidade, mais íntimas, próximas e divertidas dando ênfase às trocas afetivas e às emoções partilhadas. Acrescentam-se evidências que situam as amizades entre homens mais direcionadas para a realização de atividades em conjunto, sendo mais instrumentais e valorizando o tempo investido na amizade.

Verificou-se que tanto para os homens como para as mulheres, a maior concentração de pessoas significativas foi identificada no quadrante família, não se verificando diferenças de género, o que está em conformidade com o padrão verificado tanto para a amostra global do estudo, como para a população com DID em geral (Duggan & Linehan, 2013). Nos homens, a este quadrante seguiu-se o quadrante

técnicos, amigos e colegas de trabalho; nas mulheres, seguiu-se o quadrante colegas de trabalho, técnicos e amigos. Em ambas as subamostras, o quadrante vizinhos foi o menos representado.

Em conformidade com o observado para a amostra total, verifica-se que no quadrante família, tanto os homens como as mulheres representaram mais pessoas significativas no nível íntimos. As relações de nível íntimo com amigos, colegas de trabalho e técnicos são mais referidas pelas mulheres (respectivamente, 60%, 60% e 45%) do que pelos homens (respectivamente, 30%, 40% e 10%). Percebe-se uma tendência para as mulheres experimentarem relações de proximidade mais íntimas que os homens. Estes resultados podem ser lidos à luz da perspectiva de Fehr (1996), que defende que não se trata de os homens não terem capacidade para desenvolver a intimidade, mas sim, trata-se de uma questão de escolha, isto é, preferem não exercitar essa capacidade, estando mais direcionados para relações instrumentais. Contudo, esta é uma perspectiva não consensual na pesquisa sobre amizades, devendo ser equacionada com algumas reservas (Souza, 2006).

Implicações para a Prática

Em Portugal tem-se desenvolvido um importante esforço para fazer face às várias formas de exclusão social das pessoas com DID, refletido na implementação de medidas de política social e de programas nacionais em diversas áreas como o emprego, a ação social, a educação, e outras. Sendo hoje consensual que os fenómenos da exclusão social são consequência de vários fatores e que, por isso, tocam todos os sectores da sociedade, torna-se necessário para os pelear eficazmente compatibilizar e articular todas as sinergias e parcerias a nível pessoal, familiar, laboral e comunitário. A resolução destas lacunas relacionais e sociais afetas à pessoa com DID deverá passar pela ponderação dos recursos já existentes e daqueles possíveis de acionar, tendo a pessoa com centro e como parte da resolução. Por outro lado e, complementarmente, deve articular as diferentes formas de avaliação de necessidades individuais e respetivas possibilidades de intervenção pessoal e social, que abrangem cada pessoa como um ser

individual (intervenção centrada na pessoa). É neste plano que se situam as propostas de intervenção que decorrem do presente estudo. Como foi possível observar pela revisão da literatura e resultados da investigação, a promoção das relações sociais pessoais nas pessoas com DID deve ser pensada como um processo global que implica o desenvolvimento de atitudes, crenças e comportamentos que favoreçam a inclusão nos diferentes contextos em que estas pessoas vivem. Reconhecendo a dimensão holística deste tipo de intervenção, os resultados do estudo, em consonância com a literatura consultada, destacam a família e o contexto profissional como focos de intervenção nesta área, por serem dois contextos essenciais para a construção e alargamento das redes sociais pessoais facilitadoras da inclusão social das pessoas com DID.

A pertinência destes resultados para a prática psicossocial com pessoas com DID integradas pelo trabalho, prende-se essencialmente com o facto do processo das relações sociais pessoais ser fundamental no desenvolvimento profissional, reiterando a relevância do investimento e focalização em áreas como: 1) a promoção de competências parentais, no sentido de ajudar a família a constituir-se como importante rede social de apoio e fonte de experiência edificadoras de habilidades sociais e ajustamento ao meio (Cardozo & Soares, 2011; Romanelli, 1997; Silva, 2000; Tállon, Ferro, Gomes, & Parra, 1999). Estas devem contrariar tendências instaladas de isolamento familiar e superproteção que limitam o processo de interação da pessoa com DID com os outros (Sousa, 2012); 2) a implementação de programas para a inclusão e desenvolvimento das pessoas com DID, agindo "fora de portas", isto é, para além da família, das instituições de reabilitação e dos contextos de trabalho, em articulação com os recursos existentes na comunidade. Estes programas deverão promover iniciativas e experiências que promovam o acesso e continuidade de oportunidade de relacionamento da pessoa com DID com pares na comunidade, por forma a alargar as redes sociais pessoais e suprir as necessidades de construção de vínculos de amizade e convívio social; 3) o acompanhamento técnico continuado no contexto de trabalho das pessoas com DID, por forma a consciencializar a necessidade e direito de interação e convívio com os colegas de trabalho e outros elementos da comunidade, fora do contexto de trabalho. No caso das integrações em mercado normal de trabalho, deve haver um foco na promoção de experiências de interação e convívio entre colegas com e sem DID; 4) como acima referido, deve igualmente incidir na promoção de programas de desenvolvimento de competências pessoais e sociais dirigidos às pessoas com DID

(individual e/ou em grupo). Estes programas visam, por um lado, desmistificar mitos e crenças de incapacidade e inferioridade e desenvolver e aprimorar competências pessoais e relacionais facilitadoras de relacionamentos interpessoais, por outro, desenvolver processos de comunicação facilitadores do ajustamento laboral. Pessoas com poucas competências relacionais sentem mais dificuldades de ajustamento, estando mais propícias ao erro e a dificuldade durante a execução de tarefas. Quanto mais e melhor a pessoa com DID reconhecer os seus sentimentos e emoções, melhor consegue expressar-se e manter e alargar uma rede de relacionamentos que expresse a sua área de atuação e gostos pessoais.

Capítulo VIII

Conclusões Gerais

O trabalho e as mudanças da qual tem sido objeto têm despoletado o interesse e pesquisas por parte de diversas áreas do saber (e.g. psicologia, sociologia, antropologia, história, economia, dentre outras), refletindo a tentativa de compreensão do vínculo que a pessoa estabelece com o trabalho que realiza (Blustein, 2006). As questões que se colocam relativamente à importância social e científica do conhecimento dos significados que os trabalhadores atribuem à sua ação transformadora da natureza, foi o que norteou o interesse da realização desta investigação. Paralelamente, o interesse em pesquisar sobre a atribuição de significados de trabalho por pessoas com dificuldades intelectuais e desenvolvimentais (DID), estruturou-se a partir da realidade partilhada por muitos jovens adultos com DID, que se encontram em situação vulnerável e de risco face ao acesso e manutenção de um trabalho remunerado. Esta realidade aumenta as hipóteses de se envolverem em trabalhos mal pagos, insatisfatórios ou mesmo de enfrentarem situações de desemprego crónico. O contexto de desemprego estrutural favorece naturalmente o aumento do risco de exclusão das pessoas com DID assumindo-se, cada vez mais, a necessidade de promover e administrar medidas seletivas de apoio ao seu acesso e permanência no emprego. Sabendo-se que as pessoas com DID ainda se deparam com obstáculos de natureza vária à sua inclusão no mercado de trabalho, reafirma-se a convicção de que os significados atribuídos ao trabalho para aqueles que conseguem aceder e manter um trabalho formal e remunerado, é determinante nos processos de integração e inclusão.

Com base na revisão da literatura foi possível observar a diversidade de entendimento do constructo trabalho. Na presente investigação adotou-se a perspetiva que coloca o foco no significado do trabalho como construção social (Savickas, 2013), enquanto veículo de resolução de necessidades de competência, de autonomia e de pertença e afiliação (Blustein, 2006). Isto é, enquanto mediador que possibilita e

favorece o intercâmbio da pessoa com o contexto em que se situa, sendo através do trabalho que as pessoas transformam a natureza e se transformam a si próprias, reconhecendo-se por meio daquilo que produzem e significando e (re) significando temporalmente a sua história.

Do ponto de vista metodológico, muitos estudos sobre os significados atribuídos ao trabalho recorrem a entrevistas e estudos de caso em variadíssimos quadros teóricos. Na nossa pesquisa, optámos pelo quadro teórico e metodológico do construtivismo, onde o significado do trabalho é entendido como uma construção social (Savickas, 2013) e, por isso, enfatiza a análise das especificidades contextualizadas do comportamento humano. Esta matriz epistemológica adequa-se ao estudo do significado do trabalho na população com DID. Recorremos à metodologia Consensual Qualitative Research (Hill, Thompson, & Willians, 1997) por permitir captar em profundidade a experiência interna dos participantes (Hill et al., 2005) e, assim, melhor se adaptar ao perfil funcional das pessoas com DID.

A revisão de literatura evidenciou que os temas abordados com maior frequência eram (1) a centralidade do trabalho (grau de importância do trabalho em determinado momento da vida da pessoa; (2) normas sociais sobre o trabalho (aspectos éticos, recompensas e direitos e deveres relacionados ao trabalho) e (3) resultados valorizados do trabalho (motivos que levam a pessoa a trabalhar). Estes temas nortearam as questões de investigação colocadas:

1. Qual o significado do trabalho para as pessoas com DID?

- 1.1. Existem diferenças de tipologia de emprego nos significados atribuídos ao trabalho pelas pessoas com DID?

- 1.2. Existem diferenças de género nos significados atribuídos ao trabalho pelas pessoas com DID?

2. Qual a perceção que as pessoas com DID têm das suas relações sociais pessoais?

2.1. Existem diferenças de tipologia de emprego na forma como as pessoas com DID percebem as suas relações sociais pessoais?

2.2. Existem diferenças de género na forma como as pessoas com DID percebem as suas relações sociais pessoais?

3. Existem alterações nos padrões relacionais já existentes após o início de atividade laboral?

As conclusões gerais dos estudos realizados e as suas implicações para a teoria e a prática da psicologia com jovens adultos com DID, começam por ser apresentadas sob a forma de respostas às questões de investigação colocadas no quinto capítulo. Depois referem-se algumas das limitações das investigações realizadas e, por fim, colocam-se novas questões. Estas deixam antever os caminhos que projetamos para futuras investigações sobre os significados de trabalho para pessoas com DID na realidade portuguesa.

As respostas

Para a primeira questão: *Qual o significado do trabalho para as pessoas com DID*, procurámos a resposta através da análise das conceções de trabalho, das respetivas razões para trabalhar, das influências familiares na construção de significados relacionados ao trabalho, da satisfação face ao trabalho e dos apoios e barreiras no acesso e manutenção do trabalho.

Os resultados salientam o trabalho como Resultado (promotor de autonomia financeira, independência, subsistência do próprio e da família, sentimento de utilidade, bem-estar, ocupação e rotina). Os resultados revelaram que este significado atribuído ao trabalho era influenciado pela família nuclear, o que, tal como noutros estudos (Araújo,

Taveira & Lemos, 2004; Araújo & Taveira, 2008; Bryant, Zvonkovic & Reynolds, 2006; Gouveia & Cardoso, 2015), evidencia o papel da família na percepção que os filhos desenvolvem sobre o trabalho. Os resultados salientam igualmente a transmissão por parte da família de atitudes e valores positivos face ao trabalho. Considerando que desde cedo a criança interioriza as motivações e aspirações sobre o trabalho veiculadas pela família, (Bryant et al., 2006; Faria, Taveira & Pinto, 2007; Pinto & Soares, 2002; Watson & McMahon, 2007), antecipamos que este resultado possa atestar o esforço da família para facilitar a integração socioprofissional da pessoa com DID. Esta motivação concretiza-se através da transmissão de valores e atitudes que facilitem tal processo e, conseqüentemente, a satisfação no trabalho. Efetivamente foram observados sentimentos de satisfação generalizada face ao trabalho realizado. Esta valorização positiva foi relacionada com a natureza do trabalho realizado (tipo de trabalho e das exigências que coloca) e com os resultados que obtêm (sentimento de utilidade, independência, ocupação, distração, diversão, bem-estar e ajuda aos outros), o que também é corroborado pela literatura consultada (Almeida et al., 2010; Fritzsche & Parrish, 2005; Jahoda et al., 2009; Locke, 1976; Martins & Santos, 2006; MOW, 1987; Ramos, 2003; Seltzer et al., 1996; Sverko & Super, 1985; Vroom, 1964).

Conclui-se, desta forma, que os classificadores que definem a concepção de trabalho são os mesmos circunscritos às razões apontadas para trabalhar e em que se inscreve um fortíssimo legado familiar. Estes resultados estão em sintonia com os observados em vários estudos encontrados na revisão da literatura (Andrews & Rose, 2010; Ferrari et al., 2008; Gomes, 2009; Jahoda et al., 2009; Meletti, 1997; Mendes et al., 2004; Stenfert-Kroese, Kahn et al., & Hearn, 2000). Permitem concluir que à semelhança das pessoas em geral, a centralidade do trabalho na pessoa com DID é fortemente determinada pela circunstância de o trabalho facilitar a autodeterminação, cumprindo também necessidades de sobrevivência. O mesmo se observa na maioria da investigação sobre o significado do trabalho com esta população (Ferrari et al., 2008; Jahoda et al., 2009).

Os resultados relativos à natureza dos apoios valorizados e recebidos pelas pessoas com DID, tanto na procura de trabalho como na manutenção do mesmo, salientam a importância atribuída ao apoio técnico e ao apoio familiar. Estes resultados vêm evidenciar a saliência dos familiares e das equipas técnicas no apoio

individualizado, continuado e flexível no desenvolvimento de carreira desta população, à semelhança do observado em outros estudos (Andrews & Rose, 2010; Coll et al., 2004; Dessen, 1998; Leite & Lorentz, 2011; Reid & Bray, 1997) e postulado por Sousa e colaboradores (2005) e Calado e colaboradores (2010).

Por outro lado, o padrão de respostas relacionados aos planos de carreira permitiu identificar a intenção de continuar a trabalhar como a mais mencionada pelos participantes, o que também reforça a centralidade do trabalho na vida destas pessoas.

Para a questão 1.1. *Existem diferenças, segundo a tipologia de emprego, nos significados atribuídos ao trabalho pelas pessoas com DID?* foi possível observar que os participantes de emprego protegido referiram mais a categoria Resultado como razão trabalhar, do que os participantes de emprego normal. Também se observou que os participantes de emprego protegido referem mais aprendizagens feitas com a família relacionadas com atitude positiva face ao trabalho; já a subamostra de emprego normal, foi mais permeável a aprendizagens relacionadas com atitude de dever face ao trabalho.

Os resultados destacam igualmente diferenças na perceção de barreiras no acesso ao trabalho experimentadas pelas pessoas com DID, nomeadamente, aquelas relacionadas às restrições de oportunidades. Questões como a pouca oferta de trabalho (Carvalho-Freitas, 2007; Ferrari et al., 2008; Gonçalves & Nogueira, 2012), mercado competitivo (perfil exigido para as funções a que se candidatam) (Araújo et al., 2006; CECDPOAT, 2012-2013; Pereira & Furtado, 2012; Sasaki, 2003; Souza, 1995) e poucas condições de trabalho, nomeadamente, as relacionadas com horários pouco ajustados e remuneração não compensatória (Stenfert Kroese et al., 2000), foram mais mencionada pelos participantes de emprego protegido do que pelos de emprego normal.

As diferenças também se apresentam para o apoio técnico recebido em contexto de trabalho, tendo sido os participantes de emprego protegido que mais referiram este tipo de apoio e os de emprego normal, os que mais verbalizaram esta situação como barreira e necessidade (por não ser suprida em contexto de emprego normal).

Para a questão 1.2. *Existem diferenças de género nos significados atribuídos ao trabalho pelas pessoas com DID?* destacam-se as diferenças relacionadas às aprendizagens feitas com a família. Os resultados indicam que as mulheres com DID são mais movidas por uma atitude positiva face ao trabalho aprendida com a família, enquanto os homens são mais movidos por uma atitude de dever transmitida pela família. Este resultado encontra alguma similaridade com o obtido por Daehlen (2007). Destacam-se ainda as diferenças de género nas barreiras no acesso ao trabalho, nomeadamente, as que dizem respeito às restrições de oportunidades, sendo mais expressivas para os homens do que para as mulheres.

As diferenças de género também se apresentam para o apoio técnico recebido em contexto de trabalho, tendo sido mais referido pelos homens do que pelas mulheres, ao contrário dos planos de carreira associados à intenção de continuar a trabalhar, mais referida pelas mulheres que pelos homens.

Com a segunda questão: *Qual a perceção que as pessoas com DID têm das suas relações sociais pessoais?* analisámos a perceção que as pessoas com DID têm das suas relações no trabalho, na família e no geral. Foi possível observar a saliência da perceção positiva dos colegas de trabalho (percecionados com características positivas, sendo identificados sentimentos positivos face aos mesmos) e a existência de relações significativas de amizade no trabalho, bem como, a perceção positiva das relações pessoais na família (identificação de sentimentos positivos face à forma como os participantes são tratados na família). Os resultados convergem com os estudos de Gomes (2009), Jahoda e colaboradores (2009), Meletti (1997) e de Pinto-Lima e colaboradores (2013). À semelhança do observado na literatura (Cardoso & Soares, 2011; Sousa, 2012, Tállon et al., 1999), também aqui a família e as referências familiares são identificadas como alicerce na vida dos participantes. De fato, os participantes referem a harmonia familiar e a qualidade do relacionamento que estabelecem com as suas figuras de referência, como aspetos essenciais ao seu ajustamento, bem-estar e amenização de sentimentos de exclusão. Também sobressai a identificação de sentimentos positivos relativamente à forma como os participantes percecionam ser tratados no geral (para além da família e do trabalho). Aqui os participantes reportaram o trato positivo e os sentimentos positivos daí decorrentes, a

situações em que se sentem respeitados enquanto pessoas, em que se sentem compreendidos e bem tratados, em que sentem que os outros gostam de estar consigo e em que não se sentem estigmatizados ou rejeitados. Estas narrativas encontram paralelismo com os resultados do estudo de Johnson e colaboradores (2012).

Á semelhança do encontrado noutros estudos (Buckley et al, 2005, D'Haem, 2008; Emerson e McVilly, 2004; Hamill, 2003; Knox e Hickson, 2001), os resultados obtidos evidenciam a escassez de relações que as pessoas com DID estabelecem com pares. Ainda que reconheçam ser bem tratados na comunidade, os participantes identificam com frequência típica a inexistência de situações de convívio nos tempos livres, o que é vivido com tonalidade emocional negativa, considerando que as suas redes apenas não suprem as necessidades de convívio com amigos. Também nesta perspetiva vários estudos evidenciam que, de uma forma geral, as pessoas com DID têm menos interação com a comunidade do que a população em geral (Cummins & Lau, 2003; Felce & Emerson, 2001; Hall & Hewson, 2006; Forester-Jones et al. 2006, citados por Nicholson & Cooper, 2013; Robertson et al., 2005;).

A análise das características estruturais da rede social pessoal das pessoas com DID permitiu observar que o tamanho das redes dos participantes era de tamanho reduzido à semelhança do padrão observado na literatura (Pockney 2006; Wiener & Schneider, 2002). O estudo concluiu que são os vínculos familiares que assumem maior relevância, aparecendo o quadrante familiar como o núcleo central da rede. Isto causa alguma preocupação na medida em que redes centradas num só quadrante, e particularmente no quadrante familiar, tendem a gerar menor flexibilidade e efetividade pois criam menos opções para os seus membros. A seguir a este, o quadrante onde se observou uma maior percentagem de representações de pessoas significativas foi no quadrante colegas de trabalho, seguido dos quadrantes amigos e técnicos. Estes últimos quadrantes implicam relações que necessitam uma conquista mais ativa (não tão "dadas" como as familiares), reafirmando a possibilidade de existirem dificuldades nas relações pessoais que, assim, lesam a possibilidade de alargamento da rede. Estes resultados estão em consonância com os resultados obtidos num estudo de Duggan e Linehan (2013), revelando que a família é o núcleo de apoio às pessoas com DID, seguindo-se os amigos e as pessoas dos serviços de apoio.

No que diz respeito à distribuição das pessoas significativas por níveis de proximidade relacional, parece assistir-se a uma tendência em as pessoas com DID perceberem relações íntimas mais do que relações distantes na sua rede social pessoal. Estes resultados permitem-nos inferir que as poucas pessoas significativas identificadas nas redes pelas pessoas com DID tendem a ser percebidas como sendo próximas e íntimas. Relativamente à densidade das redes, a grande maioria dos participantes representou a sua rede como fragmentada (composta por pequenos subgrupos relativamente independentes entre si, muitas vezes situados num ou noutro quadrante da rede).

Na questão 2.1 *Existem diferenças, segundo a tipologia de emprego, na forma como as pessoas com DID percebem as suas relações sociais pessoais?* foi possível perceber um padrão caracterizado pela inexistência de diferenças relevantes quanto à tipologia de emprego, sendo que ambos os subgrupos apresentaram uma percepção positiva das relações sociais pessoais no trabalho, a existência de relações significativas no contexto de trabalho e percepção positiva das relações familiares, bem como, percepção positiva quanto ao modo como eram tratados na generalidade das relações pessoais, embora tenham referido ter poucos amigos ou ausência de amigos fora do contexto de trabalho, bem como ausência de convívio nos tempos livres.

De uma forma geral percebe-se que tanto os participantes de emprego protegido como os de emprego normal identificam uma rede social pessoal de tamanho reduzido e fragmentada, com proeminência das relações familiares íntimas, a que se seguem as relações com colegas de trabalho e técnicos, ambas relações promovidas e mantidas em contexto de trabalho, reforçando o proeminente papel social e relacional do mesmo.

Com a questão 2.2. *Existem diferenças de género na forma como as pessoas com DID percebem as suas relações sociais pessoais?* observou-se um padrão caracterizado pela inexistência de diferenças relevantes entre homens e mulheres, onde se destaca uma percepção positiva das características dos colegas de trabalho, a existência de amigos no trabalho, sentimentos positivos relativamente às relações familiares e às relações sociais pessoais no geral, ainda que haja referência à inexistência de situações de convívio nos tempos livres tanto pelos homens como pelas

mulheres. As mulheres referiram mais necessidade de ter alguém com quem estabelecessem reciprocidade afetiva (compreensão, empatia, cumplicidade) e pudessem conversar assuntos íntimos, ter companhia e sentir apoio, enquanto os homens salientaram mais a necessidade de terem amigos com quem pudessem partilhar atividades, nomeadamente, sair e fazer coisas (passear, jogar, sair à noite, ir ao cinema), e a necessidade de terem alguém significativo que lhes fizesse companhia. Estes resultados também vão ao encontro dos encontrados noutros estudos (Carbery & Buhrmester, 1998; Jones, 1991; Weiss e Lowenthal, 1975; Wright, 1988; Wright & Scanlon, 1991).

De uma forma geral percebe-se que tanto os homens como as mulheres identificam uma rede social pessoal de tamanho reduzido e fragmentada, com proeminência das relações familiares íntimas, a que se seguem as relações com técnicos no caso dos homens e as relações com colegas de trabalho no caso das mulheres. Estas últimas constituem ambas relações de natureza laboral, isto é, construídas e desenvolvidas em contexto de trabalho, o que uma vez mais, vem salientar a centralidade do significado social e relacional do trabalho.

A terceira questão: *Existem alterações nos padrões relacionais após o início de atividade laboral?* permitiu-nos avaliar a existência de mudanças relacionais com cada uma das figuras significativas assinaladas na rede, após terem começado a trabalhar. Foi possível observar que a maioria dos participantes não identificou mudanças a este nível. Os poucos testemunhos que atestaram mudanças relacionais após desenvolvimento de atividade laboral reportaram a mudanças arroladas à atitude dos seus familiares. Isto é, prendiam-se, essencialmente, com o facto de os participantes sentirem que passaram a ser mais respeitados pelos seus familiares, e que este respeito decorria da atitude de dever associada ao trabalho, ou seja, de terem um trabalho e serem responsáveis relativamente ao mesmo.

Algumas limitações

Para além dos resultados observados, a presente pesquisa também se constitui de incertezas e dúvidas que acompanham as respostas que se procuram e que se traduzem em obstáculos que podem decorrer das limitações dos estudos realizados. Neste caso, identificamos logo à partida, a dimensão e natureza da amostra, tendo em conta que a recolha da mesma ocorreu apenas no concelho de Sintra, podendo ser pouco representativa da realidade das pessoas com DID em situação de emprego protegido e normal.

Uma importante limitação deste estudo teve a ver com o facto da investigadora que realizou as entrevistas ser conhecida do contexto laboral da maioria dos participantes. Reconhecendo que este procedimento pode introduzir viés na recolha dos dados, a decisão de o fazer fundamentou-se na experiência de participação em outros estudos. Nestes, invariavelmente, os investigadores têm solicitado a presença de técnicos de referência que conhecem o funcionamento das pessoas com DID. Esta é uma situação diretamente relacionada às características funcionais da DID, nomeadamente, no que respeita à capacidade de verbalização e elaboração do pensamento, sendo as suas produções mais inteligíveis por alguém que conheça as suas especificidades. No nosso caso, não foi possível conseguir uma pessoa com tal experiência e a disponibilidade para a realização das entrevistas. Por outro lado, a experiência de outros estudos também já havia evidenciado que a presença de alguém próximo às pessoas com DID em situação de pesquisa, acaba por funcionar como um fator desbloqueador de resistências afetivas e bloqueios emocionais face ao que é estranho e à perceção da situação de avaliação em si.

Ainda ao nível da recolha dos dados, outra limitação prendeu-se com o facto de algumas das entrevistas terem sido ministradas em contextos pouco neutros aos participantes, o que, de alguma forma, poderá influenciar a tonalidade emocional dos mesmos face à situação de entrevista (experiência afetiva associada ao contexto físico). Tal deveu-se a indisponibilidade dos próprios ou a não terem tempo extra horário de trabalho para se deslocarem a um local fora do contexto de trabalho.

Finalmente, a necessidade de recurso a questões fechadas que conduzem a respostas que remetem para padrões de justificação (*porquê?*) ou do tipo *sim* ou *não*,

podem eventualmente ter comprometido a fluidez do discurso e, com isso, a riqueza da narrativa. O recurso a estas questões decorreu da necessidade de aprofundamento de alguns conteúdos que remetiam para o acesso ao pensamento abstrato e, face ao qual, esta população evidencia algumas dificuldades.

Ao nível do tratamento dos dados teria sido importante poder complementar os estudos sobre diferenças de resultados em função das variáveis consideradas com dados quantitativos que pudesse revelar a magnitude dessas diferenças. No entanto, a baixa frequência de resposta nalgumas categorias e subcategorias impediu que tais estudos fossem realizados.

Novas questões

A reflexão que decorreu da abordagem a um tema tão vasto como o do significado do trabalho e algumas das limitações da investigação permitiram antever novas possibilidades de investigação.

Reiterada a saliência do trabalho na vida destas pessoas, parece-nos interessante partir destes dados, dos retirados da revisão de literatura e das investigações realizadas, para a realização de pesquisas que deem corpo a abordagens focadas no desenvolvimento de carreira de populações com DID. Considerando as características desta população, a natureza qualitativa de abordagens narrativas teria a vantagem de mais facilmente se ajustar às especificidades destas pessoas e ajudá-las a construir significações que potenciassesem a sua construção socioprofissional. Investigação focada na adaptação de guiões de entrevista para as especificidades de pessoas com DID, como a Minha História de Carreira (Savickas & Hartung, 2012), seria uma possibilidade. Ainda nesta linha, sugerem-se estudos que venham a avaliar a viabilidade de integração na prática psicológica com pessoas com DID, metodologias de outras áreas de intervenção psicológica, nomeadamente, métodos experienciais visando explorar as significações contidas nas histórias sobre as experiências de trabalho (à semelhança do utilizado neste estudo), tais como o diálogo de duas cadeiras para resolver a ambivalência na tomada de decisão (Cardoso, 2004), utilização do *portfolio* em

intervenções de grupo, a utilização de “*card sorts*” na avaliação de interesses e valores, exploração do recurso o mapa da rede social pessoal para perceber as necessidades de intervenção social no e pelo trabalho, entre outras.

Os resultados do estudo e a experiência de intervenção com esta população levam a sugerir que o trabalho é uma dimensão fundamental à vida das pessoas com DID. Pensamos que uma oportunidade de pesquisa, complementar à presente, poderá passar pelo estudo de pessoas com DID que interrompem os períodos de férias ou a sua atividade profissional. Este tipo de estudos poderá contribuir para fundamentar decisões políticas e práticas que facilitem a inclusão socioprofissional destas pessoas.

Salienta-se a relevância de pesquisar os aspetos emocionais, sociais, cognitivos e psicológicos que se configuram como particularidades pessoais relevantes para as pessoas com DID incluídas no mercado de trabalho. A revisão da literatura permite-nos observar a pouca frequência com que as pessoas com DID participam em estudos desta natureza, sendo as suas reações e narrativas, na maioria das vezes, desvalorizados sob a capa do défice e da incapacidade, do pensamento desorganizado e do discurso inconsistente (Tomasini,1996). Contrariamente a esta perspetiva, esta investigação viabilizou a oportunidade das pessoas com DID falarem sobre si próprias e do seu processo de inclusão no trabalho. Deu voz, na primeira pessoa, às suas crenças, anseios, desejos, preocupações e frustrações, tantas vezes partilhados em contexto clínico (apoio psicológico) mas que acabam diluídos na realidade do mercado de trabalho dito inclusivo. Acreditamos que a mais-valia desta investigação passa, sobretudo, pela possibilidade que abre a futuras investigações nesta área, pois as narrativas que expressam a forma como as pessoas com DID em Portugal significam o seu trabalho, pode ser um caminho auspicioso para facilitar o planeamento de atividades que visem, por uma lado, preparar estas pessoas para a realidade do trabalho, por outro, educar a comunidade para a cidadania e igualdade de oportunidades.

Finalmente, futuras investigações usando outras metodologias de investigação como questionários adaptados (análise quantitativa), Grupos Focais, Diários de Bordo, focados no significado do trabalho e nas relações sociais pessoais de pessoas com DID, poderão funcionar como elementos de triangulação para validar os presentes resultados. Esta proposta de múltiplas abordagens ao fenómeno em estudo do trabalho das pessoas com DID é coerente com a matriz epistemológica da presente tese de doutoramento,

quanto ao facto da apreensão da complexidade humana passar pela complementaridade das múltiplas abordagens científicas.

Referências Bibliográficas

- Abbott, S., & McConkey, R. (2006). The barriers to social inclusion as perceived by people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disabilities, 10*, 275-287.
- Ainsworth, M. D. S. (1989). Attachments beyond infancy. *American Psychologist, 44*, 709-716
- Alarcão, M., & Sousa, L. (2007). Rede social pessoal: do conceito à avaliação. *Psychologica, 44*, 353-376.
- Albuquerque, M. C. (2000). *A criança com deficiência mental ligeira*. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência. Retirado de: <http://www.medipedia.pt/home/home.php?module=artigoEnc&id=900#sthash>
- Almeida, I.V., Boas, L.H., Setter, R.S., & Oliveira, A.S. (2010). Valores pessoais das mulheres empresárias: Aplicação da escala LOV. *Remark - Revista Brasileira de Marketing, 9* (3), 46-68.
- Alonso, M., & Bermejo, B. (2001). *Atraso Mental*. Lisboa: Editora McGrawHill.
- American Psychiatric Association: DSM – IV- TRTM (2002). *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais*. Porto Alegre: Artmed
- American Psychiatric Association: DSM – IV- TR (2004). *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais*. Porto Alegre: Artmed
- André, C., & Lelord, F. (2000). *A autoestima: aprender a gostar de si para melhor viver com os outros*. Lisboa: Editorial Presença.
- Andrews, A., & Rose, J. (2010). A Preliminary Investigation of Factors Affecting Employment Motivation in People With Intellectual Disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 7* (4), 239-244.
- Antunes, R., & Alves, G. (2004). As Mutações no Mundo do Trabalho na Era da Mundialização do Capital. *Educação Social, 25* (87), 335-35. Retirado de: <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>

- Aranha, M. (2003). *Trabalho e Emprego: Instrumento de construção da Identidade pessoal e social*. Brasília: CORDE
- Araújo, E. A. C., Escobal, G., & Ribeiro, D. M. (2006). Planeamento e organização de serviços para a formação de pessoas com deficiência mental para o trabalho. In C. Goyos, & E. Araújo (Eds.), *Inclusão social: Formação do deficiente mental para o trabalho* (pp.143-166). São Carlos, SP: RiMa.
- Araujo, J. P., & Schmidt, A. (2006). A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: A visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 12, 241-254.
- Araújo, A., Taveira, M. C., & Lemos, M. S. (2004). Uma experiência de intervenção precoce no desenvolvimento vocacional em contexto pré-escolar. In M.C. Taveira (Coord.), *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: Fundamentos, princípios e orientações* (pp. 197-209). Coimbra: Editorial Almedina.
- Araújo, A., & Taveira, M. C. (2008). A development - contextual approach to career development in childhood. Artigo apresentado no IVth Career Development Conference - Research and Teaching, Portugal.
- Araújo, E. (2011). *A importância dos relacionamentos interpessoais. Programa de Desenvolvimento Familiar*. Retirado de: <http://www.eufrazioaraujo.com/2011/09/importancia-dos-relacionamentos.html>
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480. Retirado de: <http://doi.org/g5w>
- Armsden, G. C., McCauley, E., Greenberg, M. T., Burke, P. M., & Mitchell, J. R. (1990). Parent and peer attachment in early adolescent depression. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 18, 683-697.
- Assmar, E. M. L., & Ferreira, M. C. (2004). Estereótipos e preconceitos de género, liderança e justiça organizacional: controvérsias e sugestões para uma agenda de pesquisa. In M.E.O., Lima, & M.E. Pereira, (Orgs.), *Estereótipos, preconceito e discriminação: Perspetivas teóricas e metodológicas* (pp. 89-116). Salvador: EDUFBA.
- Augustin, I. (2012, Julho). *Modelos de deficiência e suas implicações na educação inclusiva*. Comunicação apresentada no IV ANSPED Sul – Seminário de Pesquisa em Educação da região sul. Caxias do Sul.
- Axelrod, S. D. (1999). *Work and the evolving self: Theoretical and clinical considerations*. Hillsdale, NJ: The Analytic Press.
- Axelrod, R., & Hamilton, W. D. (1981). The Evolution of Cooperation. *Science*, 211, 1390-1396.

- Baker, M. J. (2000). Incorporating the thematic ritualistic behaviors of children with autism into games: Increasing social play interactions with siblings. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 2, 66-84.
- Baldwin, M.W. (1992). Relational Schemas and the processing of social information. *Psychological Bulletin*, 112 (3), 461-484.
- Ballone, G. (2004). *Deficiência Mental*. Psiqweb. Retirado de: <http://www.psiqweb.med.br/site/?area=NO/LerNoticia&idNoticia=29>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *Psychologist*, 32 (2), 122-147.
- Bargh, J.A., & McKenna, K.Y.A. (2004). The internet and social life. *Annu. Rev. Psychol.* 55, 573–90
- Barnes, C., Mercer, G., & Shakespeare, T. (1999). *Exploring disability: a sociological introduction*. Cambridge: Polity Press.
- Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment & Society*, 19 (3), 527-545.
- Barrón, A. (1996). *Apoyo Social: Aspectos teóricos y aplicaciones*. Madrid: Siglo Veintiuno España Editores.
- Bates P., & Davis F. (2004) Social capital, social inclusion and services for people with learning disabilities. *Disabil Soc*, 19, 195-207.
- Batista, M.W., & Enumo, S.R.F. (2004). Inclusão escolar e Deficiência Mental: Análise da interação social entre companheiros. *Estudos de Psicologia*, 9 (1), 101-111.
- Baumeister, R., & Leary, M. (1995). The Need to Belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117 (3), 497-529.
- Beck, A. T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. New York: International Universities Press.
- Belo, C., Caridade, H., Cabral, L. & Sousa, R. (2008). *Deficiência intelectual: Terminologia e Conceptualização*. Retirado de: <http://pt.calameo.com/read/000015754aaef30a231be>
- Bendassolli, P. F., Coelho-Lima, F., Pinheiro, R. A., & Ge, P. C. S. (2015). The Brazilian scientific production on sense and meaning of work: reviewing terminological use and current thematic classifications. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(2), 203-221.
- Betz, H. (1993). The New Politics of Resentment: Radical Right-Wing Populist Parties in Western Europe. *Comparative Politics*, 25, 413-27.

- Beyer, S., Goodere, L., & Kilsby, M. (1996). *The Costs and Benefits of Supported Employment Agencies in Britain*. DFEE Research Studies RS37. London: Stationery Office.
- Beyer, S., Kaehne, A., Grey, J., Sheppard, K., & Meek, A. (2008). *What Works? Transition to Employment for Young People with Learning Disabilities*. Chippenham: Shaw Trust.
- Berringer, M., & Italia, C. (2014, Outubro). Deficientes intelectuais que trabalham têm maior capacidade de socialização. *Ex Libris Comunicação Integrada*. Retirado de: <http://www.maxpressnet.com.br/Conteudo/1,714800>
- Betz, N. E. (1994). Basic Issues and Concepts in Career Counseling for Women. In W .B., Wash, & S. H. Osipow (Ed.) *Career Counselling for Women Hillsdale* (pp. 215-238) New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bezerra, S., & Vieira, M. (2012). Pessoa com deficiência intelectual: A nova "ralé" das organizações do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 52 (2), 232-244. Retirado de: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902012000200009>
- Blackburn, M. (2002). *Sexuality and Disability*. Oxford: Butterworth. Heinemann.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working*. New York: Laurence Erlbaum.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63, 228-240.
- Blustein, D. L., Prezioso, M. S., & Schulteiss, D. P. (1995). Attachment theory and career development: Current status and future directions. *The Counseling Psychologist*, 23, 416-432.
- Blustein, D. L., Kozan, S., Connors-Kellgren, A., & Rand, B. (2014). Social class and career intervention. in P. Hartung, M.L. Savickas, & Walsh, W.B., *The APA handbook of career intervention*. Washington, DC: APA.
- Bogdan, R., & Taylor, S. J. (1994). *The social meaning of mental retardation: Two life stories*. New York: Teachers College Press.
- Bond, G.R., Drake, R.E., & Becker, D.R. (2008). An update on randomized controlled trials of evidence-based supported employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 31 (4), 280-290.
- Bonfim, S. M. M. (2009). *A luta por reconhecimento das pessoas com deficiência: Aspectos teóricos, históricos e legislativos*. Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas.
- Booth, T., & Booth, W. (1994). Working with parents with mental retardation: Lessons from research. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 6 (1), 23-41.

- Bourdieu, P. (1999). *A Dominação Masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Bowlby, J. (1957). An ethological approach to research on child development. *British Journal of Medical Psychology*, 30, 230-240.
- Bowlby, J. (1975). *Attachment and loss. Separation, anxiety and anger*. (Vol. 2). England: Penguin Boks.
- Bryant, B. K., Zvonkovic A. M., & Reynolds, P. (2006). Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 149-175.
- Brown, W., & Brown, C. (1993). Defining eligibility for early intervention. In W. Brown, S. K. Thurman, & F. Pearl (Eds.), *Family-centered early intervention with infants and toddlers: Innovative cross-disciplinary approaches* (pp. 21-42). Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- Bucher-Maluschke, J. S. N. F; Carvalho, E.N.S., & Fukuda, C.C. (2011). *A família no contexto da deficiência: Estrutura e dinâmica*. Brasília: Federação Nacional das APAEs.
- Buckley, S., G., Bird, B. S., & Archer, T. (2005). A Comparison of Mainstream and Special Education for Teenagers with down Syndrome: Implications for Parents and Teachers. *Down Syndrome News and Update*, 2 (2), 46-54.
- Buhrmester, D. (1990). Intimacy of friendship, interpersonal competence, and adjustment during preadolescence and adolescence. *Child Development*, 61, 1101-1111.
- Burchardt, T., & Huerta, M. C. (2009) Introduction: Resilience and social exclusion. *Social Policy and Society*, 8 (1), 59-61. ISSN 1475-7464
- Burgea, O. K., Hel'Ouellette-Kuntz, H., & Lysaght, R. (2007). Public views on employment of people with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26, 29-37.
- Buss, D. M. (1990). The evolution of anxiety and social exclusion. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9 – 196-210.
- Calado, J., Braga-Junior, & S., Ramos, A. (2010). *A integração, socialização e os fatores que interferem no processo de contratação de pessoas com deficiência*. XIII Seme AD, São Paulo.
- Cambra-Fierro, J., Berbel-Pineda, J.M., Ruiz-Benítez, R., & Vázquez-Carrasco, R. (2012). Analysis of the moderating role of the gender variable in service recovery processes. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 20(4), 408-418.

- Carbery, J., & Buhrmester, D. (1998). Friendship and need fulfillment during three phases of young adulthood. *Journal of Social and Personal Relationships*, 15, 393-409. <http://doi.org/cx7dbp>
- Cardoso, M. A. S. (2012). *Inserção profissional de pessoas com deficiência intelectual: O contributo da formação profissional*. Lisboa: ISCTE. Dissertação de mestrado. Retirado de: <http://hdl.handle.net/10071/4964>
- Cardoso, P. (2004). Emoções e desenvolvimento vocacional: Princípios para uma prática em aconselhamento vocacional. In M. C. Taveira (Coord.) *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: Fundamentos, princípios e orientações* (pp. 25-36). Coimbra: Almedina
- Cardoso, P. (2012). Maladaptive repetition and career construction. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 364-369. Retirado de: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.09.003>.
- Cardoso, P. (2014, Novembro). Amor ao trabalho. Comunicação apresentada na conferência “Encontros com o amor: percursos, expressões e desenvolvimento”. Évora: Universidade de Évora.
- Cardoso, P., & Ferreira-Marques, J. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8, 49-61. doi:10.1007/s10775-008-9135y.
- Cardozo, A., & Soares, A. B. (2011). Habilidades sociais e o envolvimento entre pais e filhos com deficiência intelectual. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31 (1), 110-119.
- Carreira L., & Marcon, S. S. (2003). Cotidiano e trabalho: Concepções de indivíduos portadores de insuficiência renal crônica e seus familiares. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 11(6), 823-31. Retirado de: www.eerp.usp.br/rlaenf
- Cartana, M. H. F. (1988). *Rede e suporte social de famílias*. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Carvalho-Freitas, M. (2007). A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras - Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Cassel, J. C. (1976). The contribution of the social environment to host resistance. *American Journal of Epidemiology*, 104 (2), 107-123.
- Castillo, J. J. (1997). Looking for the meaning of work. *Work and Occupations*, 24, 413-425.

- Cavazos, M. (2013). What Is the Meaning of Interpersonal Relationship? Livestrong.com. Retirado de: <http://www.livestrong.com/article/229362-what-is-the-meaning-of-interpersonal-relationship/>
- CECDPOAT - Centro de Educação para o Cidadão com Deficiência / Programa Operacional de Assistência Técnica (2012). *A Qualificação e o Emprego de Pessoas com Deficiência - Metodologias de Intervenção*. Lisboa: Perfil.
- Clement, T. & Bigby, C. (2010). *Group Homes for People with Intellectual Disabilities Encouraging Inclusion and Participation*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- CRPG/ISCTE - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia / Instituto Superior de Ciências DO Trabalho e Empresas (2007). *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades? Uma Estratégia para Portugal*. Vila Nova de Gaia: Autor.
- Chaves, A. P., Diemer, M. A., Blustein, D. L., Gallagher, L. A., DeVoy, J. E., Casares, M. T., et al. (2004). Conceptions of work: The view from urban youth. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 275-286.
- Cia, F., Pereira, C. S., Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (2006). Habilidades sociais parentais e o relacionamento entre pais e filhos. *Psicologia em Estudo*, 11 (1), 73-81.
- Clement T., & Bigby, C. (2008) *Making life good in the community. Building inclusive communities: facilitating community participation for people with severe intellectual disabilities*. Melbourne, Victorian Government: Department of Human Services
- Coelho-Lima, F., Costa, A. L. F., & Bendassolli, P. F. (2013). A produção científica da Psicologia brasileira acerca do desemprego. *Universitas Psychologica*, 12 (4), 1283-1299.
- Coker, C.C., Osgood, K., & Clouse, K.R. (1995). *A comparison of job satisfaction and economic benefits of four different employment models for persons with disabilities*. Menomonie, Wisconsin: University of Wisconsin-Stout, Rehabilitation Research and Training Center on Improving Community-Based Rehabilitation Programs.
- Coll, C., Palacios, J., & Marchesi, A. (2004). *Desenvolvimento psicológico e educação: transtornos de desenvolvimento e necessidades educativas especiais*. Porto Alegre: Artmed
- Comissão das Comunidades Europeias (2010). *COM(2010) 636 final - Comunicação da comissão ao parlamento europeu, ao conselho, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020: Compromisso renovado a favor de uma Europa sem barreiras*. Bruxelas: Author.

- Comissão de Centros de Emprego Protegido (2011). Memorando presente à Secretária de Estado Adjunta da Reabilitação e Grupos Parlamentares. Lisboa: Autor
Retirado de: http://www.cecdmirasintra.org/images/stories/Imagens_CEP/
- Conselho da Europa (1996). *Recomendação do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre o Plano de Acção do Conselho da Europa para se promover os direitos das pessoas com deficiências/incapacidades e a sua total participação na sociedade: melhorando a sua qualidade de Vida na Europa de 2006- 2015*. Bruxelas: Autor. Retirado de: www.inr.pt.
- Convenção da Guatemala (1999). *Convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência*. Guatemala.
- Costa, J. M. (2001). *Autorregulação da aprendizagem. Para uma caracterização multidimensional do desempenho académico*. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Coutinho, C. M. G. (2007/2008). *Métodos de Investigação em Educação*. Manuscrito não publicado, Instituto de Educação e Psicologia. Universidade do Minho, Minho.
- Coutinho, M. C., Diogo, M.F., & Joaquim E.P. (2008). Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública. *PSIC - Revista de Psicologia da Vetor Editora*, 9 (1), 99-108.
- Couto, G., Muniz, M., Vandenberghe, L., & Van Hattum, A. C. (2008). Diferenças relacionadas ao sexo observadas no Checklist de Relações Interpessoais: revisado. *Avaliação Psicológica*, 7 (3), 347-357.
- Cruz, V. (1999). *Dificuldades de aprendizagem: Fundamentos*. Porto: Porto Editora.
- Cummins R., & Law, A. (2003). Community integration or community exposure? A review and discussion in relation to people with an intellectual disability. *Journal of Applied Res Intellectual Disability*, 16 (2), 145-157.
- Custódio, F. (2004). *O grau de satisfação/insatisfação dos estagiários da Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física da Universidade de Coimbra, no ano lectivo 2003/2004*. Dissertação de Licenciatura. Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Daehlen, M. (2007). Job values, gender and profession: A comparative study of the transition from school to work. *Journal of Education and Work*, 20 (2), 107-121.
- Deci, E. L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). The paradox of achievement: The harder you push, the worse it gets. In J. Aronson (Ed.), *Improving academic achievement: Impact of Psychological Factors on Education* (pp. 61-87). San Diego: Academic Press.
- Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (2005). *Psicologia das habilidades sociais na infância: Terapia e educação*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Dennis, P., & Michael, E. (2002). Family structure and resources and the parenting of children with disabilities of functional limitations. In J.G. Borokowski, S.L. Ramey, & P.M. Bristol. (Eds.) *Parenting and child's world; influences on academic, intellectual and social emotional development. Monograph in parenting* (pp. 388-4012). Mahwah, NJ.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dennis, R. (2002). Nonverbal narratives: Listening to people with severe intellectual disability. *The Association for Persons with Severe Handicaps*, 27 (4), 239-249.
- Dessen, M A., & Lewis, C. (1998). Como estudar a “família” e o “pai”? *Paidéia*, 8 (14-15), 105-121.
- Dessen, M. A., & Braz, M. P. (2000). Rede social de apoio durante transições familiares decorrentes do nascimento de filhos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 16 (3), 221-231.
- D'Haem, H. (2008). Special at School but Lonely at Home: An Alternative Friendship Group for Adolescents with down Syndrome. *Down Syndrome Research and Practice*. 12 (2), 107-111.
- Dias, A. F. (2014). As representações dos sentidos e significados atribuídos ao trabalho docente na perspectiva de género. *Cadernos do Tempo Presente*, 15, 101-114.
- Diener E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Dishon, T. J., & Owen, L. D. (2002). A longitudinal analysis of friendships and substance use: Bidirectional influence from adolescence to adulthood. *Developmental Psychology*, 38, 480-491.
- Doumen, S., Smits, I., Luyckx, K., Duriez, B., Vanhalst, J., Verschueren, K., & Goossens, L. (2012). Identity and perceived peer relationship quality in emerging adulthood: The mediating role of attachment-related emotions. *Journal of Adolescence*, 35, 1417-1425. Retirado de: <http://doi.org/tsg>
- Drake, R. E., Bond, G. R., & Becker, D. R. (2012). *Individual Placement and Support: An Evidence-Based Approach to Supported Employment*. New York: Oxford University Press.
- Duggan, C., & Linehan, C. (2013). The role of natural supports in promoting independent living for people with disabilities: A review of existing literature. *British Journal of Learning Disabilities*, 41, 199-207.

- Dupre, D., & Karjalainen, A. (2003). *Eurostat, Statistics in Focus: Employment of disabled people in Europe in 2002*. European Commission: Statistical Office of the European Communities.
- EESC - Labour Market Observatory, Section for Employment, Social Affairs and Citizenship (2008). *The employment situation of people with a disability*. Brussels. Retirado de: <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-publications>.
- Else-Quest, N. M., Hyde, J. S., Goldsmith, H. H., & Van Hulle, C. A. (2006). Gender Differences in Temperament: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 132 (1), 33-72.
- Emerson, E., Hatton, C., Robertson, J., & Baines, S. (2014). Perceptions of neighbourhood quality, social and civic participation and the self-rated health of British adults with intellectual disability: cross sectional study. *BMC Public Health*, 14 (1), 1-8. doi:10.1186/1471-2458-14-1252
- Emerson, E., & McVilly, K. (2004). Friendship activities of adults with intellectual disabilities in supported accommodation in northern England. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 17 (3), 191-197.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton
- ENDEF – Estratégia Nacional para Deficiência 2011-2013. Diário da República, 1.^a série — N.º 240 — 14 de Dezembro de 2010. *Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010*.
- Esteves, S. A. P. (2000). *O dragão e a borboleta: sustentabilidade e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Axis Mundi.
- Fadiman, J., & Frager, R. (2002). *Personalidade e Crescimento Pessoal* (5^a Ed.). S. São Paulo: Artmed.
- Faria, L., Taveira M. C., & Pinto, J. (2007). *Família e Aconselhamento Parental: Trajetórias de Carreira Saudáveis*. In Livro de Atas do II Congresso Família, Saúde de Doença: Modelos, Investigação e Prática em Diversos Contextos de Saúde, (pp. 14-29). Universidade do Minho, Braga.
- Fassinger, R. E. (2000). Gender and sexuality in human development: Implications for prevention and advocacy in counseling psychology. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology*, (3th ed., pp. 346-378). NY: John Wiley & Sons, Inc.
- Fassinger, R. E. (2005). Theoretical issues in the study of women's career development: Building bridges in a brave new world. In W. B. Walsh, & M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology*, (3th ed, pp. 85-124) Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Fávero, O., Ferreira, W., Ireland, T., & Barreiros, D. (2009). *Tornar a educação inclusiva*. Brasília: UNESCO.

- Fehr, B. (1996). *Friendship processes*. London: Sage
- Felce D., & Emerson E. (2001) Living with support in a home in the community: Predictors of behavioral development and household and community activity. *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*, 7, 75-83.
- Fernandes, I. (2006). O Lugar da Identidade e das Diferenças nas Relações Sociais. *Revista Virtual Textos & Contextos*. 6. Retirado de: <http://www.faders.rs.gov.br/uploads/12088743730>
- Ferrari, L., Nota, L. & Soresi, S. (2008). Conceptions of work in Italian adults with intellectual disability. *Journal of Career Development*, 20 (10), 1-27.
- Ferreira, A., Diogo, C., Ferreira, M., & Valente, A., C. (2006). Construção e validação de uma escala multifatorial de motivação no trabalho (multi-moti). *Comportamento Organizacional e Gestão*, 12 (2), 187-198.
- Fleury, M. T. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *ERA - Revista de Administração de Empresas*, 40 (3), 18-25.
- Fonseca, V. (1980). Aprendizagem e deficiência mental. *Análise Psicológica*, 1 (1), 63-85.
- Fonseca, V. (1995). A Deficiência Mental a partir de um enfoque psicomotor. *Revista de Educação Especial e Reabilitação*, 3 (4), 125-139.
- Fórum Emprego Protegido e Qualidade de Vida (2011). *Conclusões apresentadas pela organização*: CECD Mira Sintra: Câmara Municipal de Sintra. Retirado de: http://www.cecdmirasintra.org/images/stories/Imagens_CE
- França, A. L., & Schimanski, E. (2009). Mulher, Trabalho e Família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. *Revista Emancipação*, 9 (1), 65-78.
- Freitas, M. N. (2009). Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: Um Estudo de Caso. *ANPAD - RAC*, 13 (8), 121-138, Retirado de: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf>
- Freud, S. (1930). *O Mal-Estar na Civilização*. Rio de Janeiro: Imago Editora.
- Frick, U., Irving, H., & Rehm, J. (2012). Social relationships as a major determinant in the valuation of health states. *Quality of Life Research*, 21, 209-213.
- Frieze, I. H., Olson, J. E., Murrell, A. J., & Selvan, M. S. (2006). Work values and their effect on work behavior and work outcomes in female and male managers. *Sex Roles*, 54 (1/2), 83-93.
- Fritzsche, B. A., & Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. In R. Brown & R. Lent (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 180-202). New York: Wiley

- Fukuda, C., Soares de Carvalho, E., & Bucher-Maluschke, J. (2011). *Família no contexto da deficiência: estrutura e dinâmica*. Brasília: Federação Nacional das APAEs.
- Fuhrman, R., Flannagan, D., & Matamoros, M. (2009). Behavior expectations in cross-sex friendships, same-sex friendships, and romantic relationships. *Personal Relationships*, 16, 575-596. Retirado de: <http://doi.org/d5r25m>
- Gallego, I. D., Delgado, A. O., & Sánchez-Queija, I. (2011). Peer attachment during adolescence and emerging adulthood. *Anales de Psicología*, 27, 155-163.
- Garcia, A. (2005). Psicologia da amizade na infância: uma visão crítica da literatura recente. *Interação em psicologia*, 9 (2), 285-294.
- Genelioux, M. M. (2005). *Emprego apoiado e satisfação: A perspectiva de pessoas integradas em mercado competitivo de trabalho*. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- Gabinete da Sear e SNRIPD, CID/DGEEP (2006). *Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade*. Lisboa: Autor.
- Glat, R. (1995). *A Integração Social dos Portadores de Deficiências: Uma reflexão*. Rio de Janeiro: Sette Letras.
- Goffman, E. (1988). *Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. (4^a Ed.) Rio de Janeiro: Guanabara.
- Gomes, J. F. (2009). *Contribuições da Categoria Trabalho na Formação da Identidade das Pessoas com deficiência*. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte. Retirado de: http://www.pucminas.br/documentos/dissertacao_jaqueline_figueiredo.pdf
- Gomes, T. P., & Castro G. M. (2010). *Brincar e desenvolvimento infantil: uma análise reflexiva*. São Paulo.
- Gonçalves, C. M. (2000, Setembro). *Desenvolvimento vocacional e promoção de competências*. Comunicação apresentada no II Encontro Internacional de Formação Norte de Portugal/Galiza.
- Gonçalves, J., & Nogueira, J. M. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Equipa de Estudos e Políticas de Segurança Social. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development*, (4th ed, pp. 85-148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gouveia, M., & Cardoso, P. (2015). A percepção da escola e do trabalho em crianças de jardim de infância e suas mães. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 43, 49-61.

- Gralinski-Bakker, J. H., Hauser, S. T., Billings, R. L., & Allen, J. P. (2005). Risks along with the road to adulthood: Challenges faced by youth with serious mental illness. In D. W. Osgood, E. M. Foster, C. Flanagan & G. R. Ruth (Eds.), *On your own without a net: The transition to adulthood for vulnerable populations* (pp. 272-303). Chicago: University of Chicago Press.
- Granot, D., & Mayseless, O. (2001). Attachment security and adjustment to school in middle childhood. *International Journal of Behavioral Development*, 25, 530-541.
- Grossman, H. J. (1983). *Classification in mental retardation*. Washington, DC: American Association on Mental Deficiency.
- Grupo Interdepartamental - RCM 120/2006 (2010), PAIPIDI - Relatório de Avaliação Anual, 2009. Retirado de: www.inr.pt.
- Guadalupe, S. (2000). *Singularidade das redes e redes da singularidade - rede social pessoal e saúde mental: estudo exploratório numa amostra com esquizofrénicos, deprimidos e população geral*. Coimbra: Escola Superior de Altos Estudos do Instituto Superior Miguel Torga,
- Guadalupe, S. (2009)). *Intervenção em rede: serviço social, sistémica e redes de suporte social*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra
- Guay, J. (1984) *L'intervenant professionnel face à l'aide naturelle*. Québec: Caëtan Editeur
- Guedes, M. E. F. (1995). Género, o que é isso? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 15 (1-3). Brasília
- Guidano, V. F. (1991). *The self in process*. New York: Guilford.
- Guimond, S., Chatard, A., Martinot, D., Crisp, R. J., & Redersdorff, S. (2006). Social Comparison, Self-Stereotyping, and Gender Differences in Self-Construals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90 (2), 221-242.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Hall, R. (1986). *Dimensions of work*. Beverly Hills: Sage.
- Hall, L., & Hewson, S. (2006) The community links of a sample of people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 19, 204 -207 .
- Hahn, H. (1994). Feminist perspectives, disability, sexuality and law: new issues and agendas. *Southern California review of law and women's studies*, 97 (105).
- Hallam, A., & Schneider, J. (1999). Sheltered work schemes for people with severe mentalhealth problems. *Journal of Mental Health*, 8, 171-186.

- Hamill, L. B. (2003). Going to college: The experiences of a young woman with down syndrome. *Mental Retardation*, 41 (5), 340-353.
- Harlow, H. F. (1958). The nature of love. *American Psychologist*, 13, 673-685.
- Harpaz, I. (1986). The factorial structure of the meaning of working. *Human Relations*, 39 (7), 595-614.
- Harris, A., & Enfield, S. (2003). *Disability, Equality, and Human Rights. A Training Manual for Development and Humanitarian*. United Kingdom: Osfam.
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815-835.
- Hensel, E., Stenfert Kroese, B., & Rose, J. (2006). Psychological facts associated with obtaining employment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 20, 175-181.
- Hensel, E., Stenfert Kroese., B., & Rose, J. (2007). Psychological Factors Associated with Obtaining Employment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 20 (2), 175-181.
- Heppner, P. P., & Heppner, M. J. (2008). The gender role conflict literature: Fruits of sustained commitment. *The Counseling Psychologist*, 36, 455-461.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches* (6th ed). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Hershenson, D. (2005). INCOME: A culturally inclusive and disability-sensitive framework for organizing career development concepts and interventions. *The Career Development Quarterly*, 54, 150-161.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing.
- Hill, C. E., Thompson, B. J., & Williams, E. N. (1997). A guide to conducting consensual qualitative research. *The Counseling Psychologist*, 25, 517-572.
- Hill, C. E., Knox, S., Thompson B. J., Nutt Williams, E., Hess, S. A., & Ladany, N. (2005). Consensual qualitative research: An update. *Journal of Counseling Psychology*, 52, 196-205.
- Hofstede, G. H. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. CA: Sage Publications.
- Hogan R., Jones, W. H., & Cheek, J. M. (1985). Socioanalytic theory: An alternative to armadillo psychology. In B.R. Schenker (Ed.), *The self and Social Life* (pp. 175-198). New York: McGraw-Hill.

- Holmes, K. M., & O'Loughlin, N. (2014). The experiences of people with learning disabilities on social networking sites. *British Journal of Learning Disabilities*, 4 (1), 1-5.
- Hutchinson, P. (1990). A qualitative study of the friendships of people with disabilities. In: J.A Bryan. *Leisure Challenges: Bringing People, Resources and Policy into Play*. Ontario Research Council on Leisure: University of Waterloo
- Howard, J. L., & Frink, D. D. (1996). The effects of organizational restructure on employee satisfaction. *Group and Organization Management*, 21 (3), 278-303.
- Hutchison, P. (s.d.). *A qualitative study of the friendship of people with disabilities*. Centre for Research and Education in Human Services.
- Instituto Nacional de Estatística (2002), Censos 2001- Análise da População com Deficiência - Resultados provisórios. Lisboa: Autor. Retirado de: www.ine.pt.
- Instituto Nacional de Estatística (2009), Estatísticas do Emprego - 4.º Trimestre de 2008, Tema de análise - O Emprego das Pessoas Com Deficiências - Uma breve análise do módulo ad-hoc de 2002. Lisboa: Autor. Retirado de: www.ine.pt.
- Instituto Nacional de Estatística (2013). Estatísticas do Emprego - 1º trimestre de 2013. Lisboa: Autor. Retirado de: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=153367812&PUBLICACOESmodo=2
- Instituto Nacional de Reabilitação (2009), *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Protocolo Opcional*, Lisboa: Autor.
- Jahoda, A., Banks, P., Dagnan, D., Kemp, J., Kerr, W., & Williams, V. (2009). Starting a new job: The social and emotional experience of people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22, 421-425.
- Jiménez, J. (1997). Educação Especial e Reforma Educativa. In R Bautista, *Necessidades Educativas Especiais*. Lisboa: Dina Livro.
- Johnson, H., Douglas, J., Bigby C., & Iacono, T. (2012). Social Interaction with Adults with Severe Intellectual Disability: Having Fun and Hanging Out. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 25, 329-341.
- Jones, D. C. (1991). Friendship satisfaction and gender: an examination of sex differences in contributory to friendship satisfaction. *Journal of Social and personal Relationships*, 8, 167-185.
- Jost, J. T., Kay, A. C. (2005). G Exposure to Benevolent Sexism and Complementary Gender Stereotypes: Consequences for Specific and Diffuse Forms of System Justification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88 (3), 498-509.

- Joyce, M. (1995). *Quality improvement in employment and other human services- Managing for quality through change*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing
- Juvonen, J., Nishina, A., & Graham, S. (2000). Change date to 2000 peer harassment, psychological adjustment, and school functioning in early adolescence. *Journal of Educational Psychology, 92*, 349-359.
- Kaloustian, S. M. (2000). *Família Brasileira a base de tudo*. (4ª Ed.) São Paulo: Cortez.
- Kam-shing Y., & Sung-on L. (2002) A natural Locally-Based Networking Approach for Singleton Disabled Elderly: Implementation and Case Illustration. *British Journal Social Work, 32*, 1037-49.
- Kampert, A. L., & Goreczny, A. J. (2007). Community involvement and socialization among individuals with mental retardation. *Research in Developmental Disabilities, 28*, 278-286.
- Katrina M. Holmes, K. M., & O'Loughlin, N. (2012). The experiences of people with learning disabilities on social networking sites. *British Journal of Learning Disabilities, 42* (1), 1-5.
- Kerpelman, J. L., & Pittman, J. F. (2001). The instability of possible selves: Identity processes within late adolescents' close peer relationships. *Journal of Adolescence, 24*, 491-512. Retirado de: <http://doi.org/chcsj4>
- Kirk, S., & Gallagher, J. (2002). *Educação da Criança Excepcional*. São Paulo: Martins Fontes.
- Knox, M., & Hickson, F. (2001). The Meanings of Close Friendship: the Views of Four People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 14* (3), 276–291.
- Kroese, B. S., Hussein, H., Clifford, C., & Ahmed, N. (2002). Social support networks and psychological well-being of mothers with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 15*, 324-340.
- Laird, R. D., Pettit, G. S., Bates, J. E., & Dodge, K. A. (2003). Parents' monitoring-relevant knowledge and adolescents' delinquent behavior: Evidence of correlated developmental changes and reciprocal influences. *Child Development, 74*, 752-768.
- Ladd, G. W., Birch, S. H., & Buhs, E. S. (1999). Children's social and scholastic lives in kindergarten: Related spheres of influence? *Child Development, 70*, 1373-1400.
- Ladd, G. W., & Kochenderfer-Ladd, B. (2002). Identifying victims of peer aggression from early to middle childhood: Analysis of cross-informant data for concordance, estimation of relational adjustment, prevalence of victimization, and characteristics of identified victims. *Psychological Assessment, 14*, 74-96.

- Lambert, N., Nihira, K., & Leland, H. (1993). AAMR Adaptive Behavior Scale School (2nd ed.). Austin, TX: PRO-ED.
- Lancillotti, S. S. P. (2003). *Deficiência e Trabalho: redimensionando o singular no contexto universal*. Campinas, SP: Autores Associados.
- Lassance, M. C., & Sarriera, J.C. (2009). Carreira e Saliência dos Papéis: integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista brasileira de Orientação Profissional*, 10 (2), 15-31. Retirado de: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid>
- Le Breton D. (2006). *A sociologia do corpo*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Leff, J., & Warner, R. (2006). *Social Inclusion of People with Mental Illness*. New York: Cambridge University Press
- Leitão, A. I., Lombo, C., & Ferreira, C. (2008). O contributo da psicomotricidade nas dificuldades intelectuais e desenvolvimentais. *Revista Diversidades*, 22, 21-24. Retirado de: www.madeiraedu.pt/Portals/7/pdf/revista_diversidades/revista
- Leite, C. L. (1994). *Mulheres: muito além do teto de vidro*. São Paulo: Atlas
- Leite, P. V., & Lorentz, C. N. (2011). Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho. *DF*, 5 (1), 114-129.
- Leman, P. J., Ahmed, S., & Ozarow, L. (2005). Gender, Gender Relations, and the Social Dynamics of Children's Conversations. *Developmental Psychology*, 41 (1), 64-74.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G., (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Lima, M. L., Vala, J., & Monteiro, M. B. (1994). A satisfação organizacional: Confronto de modelos. In J. Vala, M. Monteiro, & A. Caetano (Orgs.), *Psicologia social das organizações: Estudos em empresas portuguesas* (pp.101-175). Oeiras: Celta Editora.
- Lippa, R. (1995). Gender-Related Individual Differences and Psychological Adjustment in Terms of the Big Five and Circumplex Models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (6), 1184-1202.
- Lippold, T., & Burns, J. (2009). Social support and intellectual disabilities: A comparison between social networks of adults with intellectual disability and those with physical disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 53, 463-473.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Behavior* (pp.1297-1343). New York: Rand McNally

- Loureiro, S. C. C., Faro, A. C. M., & Chaves, E. C. (1997). Qualidade de Vida sob a ótica de pessoas que apresentam lesão medular. *Revista Escola de Enfermagem USP*, 31 (3), 347-367.
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment altersthe set-point for life satisfaction. *Psychological Science*, 15, 8-13.
- Luckasson, R., Coulter, D., Polloway, E. A., Reiss, S., Schalock, R. L., Snell, M. E., et al. (1992). *Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports*. Washington DC: American Association on Mental Retardation.
- Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntinx, W., Coulter, D., Craig, E., Reeve, A., Schalock, R., Snell, M., Spitalnik, D., Spreat, S., & Tassé, M. (2002). *Mental Retardation: Definition, Classification, and Systems of Supports* (10th Ed). Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Mahoney, M. J. (2003). *Constructive psychotherapy: A practical guide*. New York: Guilford.
- Malloy-Diniz, L., Fuentes, D., Mattos, P., Abreu, N. et al. (2010). *Avaliação Neuropsicológica*. São Paulo: Artmed
- Mayseless, O., & Keren, E. (2014). Finding a meaningful life is a developmental task in emerging adulthood: The domains of love and work across cultures. *Emerging Adulthood*, 2 (1), 63-73. doi: 10.1177/2167696813515446
- Marqueze, E. C., & Moreno, C. R. C. (2005). Satisfação no trabalho - uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30 (112), 69-79.
- Martins, M. C. F., & Santos, G. E. (2006). Adaptação e validação de constructo da escala de satisfação no trabalho. *Psico - USF*, 11 (2), 195-205.
- Marx, K. (1844/1988). *The economic and philosophic manuscripts of 1844 and the Communist Manifesto*. Amherst, New York: Prometheus Books
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being* (2nd ed.). New York: Van Nostrand Reinhold Co.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- McAdams, D. P. (1993). *The stories we live by: Personal myths and the making of the self*. New York: Morrow
- McAdams, D. P., & Pals, J. L. (2006). A Big Five: Fundamental principles for an integrative science of personality. *American Psychologist*, 61 (3), 204-217.
- McClimens, A., & Gordon, F. (2009). People with intellectual disabilities as bloggers: What's social capital got to do with it anyway? *Journal of intellectual disabilities*, 13 (1), 19-30.

- McConnel, S. R. (2002). Interventions to facilitate social interaction for young children with autism: Review of available research and recommendations for educational intervention and future research. *J Autism Dev Disord.* 32 (5), 351-372.
- McConnell, D., Dalziel, A., Llewellyn, G., Laidlaw, K., & Hindmarsh, G. (2009). Strengthening the social relationships of mothers with learning disabilities. *British Journal of Learning Disabilities*, 37, 66-75
- McConkey, R., & Collins, S. (2010b) Using personal goal setting to promote the social inclusion of people with intellectual disability living in supported accommodation. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54, 135-43.
- McConkey, R., & Mezza, F. (2001). The employment aspirations of people with learning disabilities attending day centres. *Journal of Learning Disabilities*, 5 (4), 309-318.
- McLaughlin, M. E., Bell, M. P., & Stringer, D. Y. (2004). Stigma and acceptance of persons with disabilities: Understudied aspects of workforce diversity. *Group & Organization Management*, 29 (3), 302-333.
- McLean, L. K., Brady, N. C., & McLean, J. E. (1996). Reported communication abilities of individuals with severe mental retardation. *American Journal on Mental Retardation*, 100, 580-591.
- Meletti, S. M. F. (1997). *O significado do processo de profissionalização para o indivíduo com deficiência mental*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de São Carlos, S. Carlos.
- Melo, K. S., Aparício, I., Oliveira, P. C., & Calvosa, M. V. (2009). Desenvolvimento de Carreira: O papel das mulheres nas organizações. *Revista Cadernos de Administração*, 1 (2), 17-27.
- Mendes, E. G., Nunes, L. R. O. P., Ferreira, J. R., & Silveira, L. C. (2004). Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. *Temas em Psicologia*, 12, 105-118.
- Minkler M., Hammel J., Gill C., Magasi S., Breckwich Vasquez V. et al. (2008). Community-based participatory research in disability and long-term care policy: a case study. *Journal of Disability Policy Studies*, 19, 114-26.
- Milena, Z.R., Dainora, G., & Alin, S. (2008). Qualitative research methods: A comparison between focus-group and in-depth interview. *Annals of Faculty of Economics*, 4 (1), 1279-1283.
- Minicucci, A. (2001). *Relações humanas: Psicologia das relações interpessoais* (6ª Ed). São Paulo: Atlas.
- Montgomery, M. J. (2005). Psychosocial intimacy and identity: From early adolescence to emerging adulthood. *Journal of Adolescent Research*, 20, 346-374. Retirado de: <http://doi.org/d8n6s8>

- Morato, P. (1995). *Deficiência Mental e Aprendizagem*. Lisboa: Secretariado Nacional de Reabilitação.
- Morato, P., & Santos, S. (2007). Dificuldades Intelectuais e Desenvolvimentais. A Mudança de Paradigma na Conceção da Deficiência Mental. *Revista de Educação Especial e Reabilitação*, 14, 51-55.
- Moreland, R. L. (1987). The formation of small groups. In C. Hendrick (ed.), *Group processes: review of personality and social psychology* (Vol.8, pp. 80-110). Newbury Park, CA: Sage.
- Morris, J. (2001). *That kind of life? Social exclusion and young disabled people with high levels of support needs*. London: Scope.
- MOW, International Research (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press
- Muris, P. (2006). Maladaptive schemas in non-clinical adolescents: relations to perceived parental rearing behaviours, big five personality factors, and psychopathological symptoms. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 13, 405-413.
- Murray, C., & Murray, K. M. (2004). Child level correlates of teacher-student relationships: An examination of demographic characteristics, academic orientations and behavioral orientations. *Psychology in the Schools*, 41, 751-762.
- Murray, C., & Greenberg, M. T. (2006). Examining the importance of social relationships and social contexts in the lives of children with high-incidence disabilities. *The Journal of Special Education*, 39, 220-233.
- Murugami, M. W. (2009). Disability and identity. *Disability Studies Quarterly*, 29, (4).
- Nakamura, C. C., Fortunato, J. C., Rosa, L. M., Marçal, R., Pereira, T. A. A., & Barbosa, D.F. (2005). Motivação no trabalho. Maringá Management: *Revista de Ciências Empresariais*, 2 (1), 20-25.
- Nambu, T. S. (2003). *Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos*. Corde, S. Paulo: Sorri Brasil.
- Neff, W. S. (1985). *Work and human behavior* (3th ed.). New York: Aldine Publishing Company.
- Neff, L. A., & Karney, B. R. (2005). Gender Differences in Social Support: A Question of Skill or Responsiveness? *Journal of Personality and Social Psychology*, 88 (1), 79-90.
- Neugarten, B. L., Moore, J., & Lowe, J. C. (1965). Age norms, age constraints, and adult socialization. *American Journal of Sociology*, 70, 710-717.

- Newton, J. S., Olson, D., & Horner, R. H. (1995). Factors affecting the stability of social relationships between individuals with mental retardation and other community members. *Mental Retardation*, 33, 383-393.
- Nicholson, L. & Cooper, S. (2013). Social exclusion and people with intellectual disabilities: A rural-urban comparison. *Journal of Intellectual Disability*, 57 (4), 333-346.
- O'Brien, G. E. (1986). *Psychology of work and unemployment*. New York: Wiley.
- Omote, S. (1980). *Reações de Mães de Deficientes Mentais ao reconhecimento da condição dos filhos afetados: Um Estudo Psicológico*. São Paulo: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.
- OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (2010). *Economic Policy Reforms 2010: Going for Growth*. OECD Publishing.
- OMS - Organização Mundial da Saúde (1997). *CID-10 Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde* (10ª Ed.) São Paulo: Universidade de São Paulo.
- OMS - Organização Mundial da Saúde (2001). *CIF-Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Lisboa: Direcção Geral de Saúde.
- OMS - Organização Mundial da Saúde (2011). *World Report on Disability*. Retirado de: http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9788564047020_por.pdf
- Odom, S. L., Zercher, C., Marquart, J., Li, S., Sandall, S. R., & Wolfberg, P. (2007). Relações sociais entre crianças com NEE e os seus colegas. In Odom, S. L (Eds.), *Alargando a roda: a inclusão de crianças com necessidades educativas especiais na educação pré-escolar* (pp. 57-71). Porto: Porto Editora.
- ONU - Organização das Nações Unidas (2006). *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. Doc. A/61/611, Nova Iorque: Autor. Retirado de: https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=+Conven%C3%A7%C3%A3o+sobre+os+Direitos+das+Pessoas+com+Defici%C3%Aancia&publication_year=2006
- Pacheco, B., & Valencia, R. (1997). Deficiência Mental. In R. Bautista. *Necessidades Educativas Especiais*. Lisboa: Dinalivro.
- Parker, J. G., & Asher, S. R. (1993). Friendship and friendship quality in middle childhood: Links with peer group acceptance and feelings of loneliness and social dissatisfaction. *Developmental Psychology*, 29, 611-621.
- Parnell, M. K., Lease, S. H., & Green, M. (2012). Perceived career barriers for gay, lesbian, and bisexual individuals. *Journal of Career Development*, 39 (3), 248-268. doi:10.1177/0894845310386730

- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods*. (3th Ed). New York: Sage Publications.
- Peixoto, L. (2001). *Os ciganos e a sua rede social pessoal: estudo exploratório numa amostra residente em Braga*. Coimbra: Instituto Superior Miguel Torga.
- Pereira-Silva, N., & Furtado, A. (2012). Inclusão no trabalho: A vivência de pessoas com deficiência intelectual. *Interação em Psicologia*, 16 (1). Retirado de: <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v16i1>
- Petrini, J. C. (2003). *Pós-modernidade e famílias - um itinerário de compreensão*. São Paulo: EDUSC.
- Pimpão, L. M. (2011, Fevereiro). *Estudo Piloto: Emprego protegido e qualidade de vida. Intregração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Comunicação apresentada no Fórum Emprego Protegido e Qualidade de Vida. Sintra: CECD Mira Sintra.
- Pinto, H. R., & Soares, M. C. (2001). Influência parental na carreira: Evolução de perspetivas na teoria, na investigação e na prática. *Psychologica*, 26, 135-149.
- Pinto, H. R., & Soares, M. C. (2002). Influência parental no desenvolvimento vocacional dos adolescentes. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 36, 111-137.
- Pinto-Lima, M., & Cappelle, M. C. A. (2013). *Educação Profissional de Pessoas com Deficiência: adaptações para acessibilidade*, 31 (3). Retirado de: <file:///C:/Users/Laura%20Fortunato/Downloads/27788-117066-1-PB.pdf>
- Pockney, R. (2006). Friendship or facilitation: People with learning disabilities and their paid carers. *Sociological Research Online*, 11 (3). Retirado de: <http://www.socresonline.org.uk/11/3/pockney.html>
- Portugal, S., Martins, B. S., Ramos, L. M., & Hespanha, P. (2010). *Estudo de avaliação do impacto dos custos financeiros e sociais da deficiência*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Quintanilla, S. A. (1990). Major work meaning patterns toward a holistic Picture. In U. Kleinbeck, U., Quast, H., Thierry, H., & Hacker, H., *Work motivation* (pp.257-272).
- Radmacher, K., & Azmitia, M. (2006). Are there gendered pathways to intimacy in early adolescents and emerging adults' friendships? *Journal of Adolescent Research*, 21, 415-448. Retirado de: <http://doi.org/cdvv8z>
- Ramos, S. (2003). *Satisfação/Insatisfação profissional em professores de educação física do quadro de nomeação definitiva de Coimbra*. Um estudo descritivo. Coimbra: Faculdade do Desporto e Educação Física da Universidade de Coimbra.
- Raven, J., & Raven, J. (2009). *Matrizes Progressivas Gerais*. Lisboa: Cegoc TEA.

- Reid, P. M., & Bray, A. (1997). Paid work and intellectual disability. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 22, 87-96.
- Reid, P. M., & Beay, A. (1997). Paid Work and Intellectual Disability. *New Zealand Journal of Intellectual and Developmental Disabilities*, 22 (2), 87-96
- Relvas, A. (1996). *O ciclo vital da família: perspectiva sistémica*. Porto: Afrontamento.
- Revell, W. G., Wehman, P., Kregel, J., West, M., & Rayfield, R. (1994). Supported employment for persons with severe disabilities: Positive trends in wages, models, and funding. *Education and Training in Mental Retardation*, 29 (4), 256-264.
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: a location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425-433.
- Richardson, M. S. (2000). A new perspective for counsellors: From career ideologies to empowerment through work and relationship practices. In A. Collin, & R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 197-211). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Richardson, M. S. (2009). Another way to think about the work we do: Counseling for work and relationships. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9, 75-84.
- Riches, V. (1996). *Everyday social interaction. A program for people with disabilities*. Baltimore: Paul H. Books Publishing Co.
- Robertson J, Emerson E, Pinkney L, Caesar E, Felce D, Meek A, Carr D, Lowe K, Knapp M., & Hallam, A. (2005) Community-based residential supports for people with intellectual disabilities and challenging behaviour: The views of neighbours. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 18, 85-92.
- Rodrigues, M. L. (1995). Atitudes da população portuguesa perante o trabalho. *Organizações e Trabalho*, 14, 33-63.
- Rogers, C. (2009). *Tornar-se Pessoa*. Lisboa: Padrões Culturais.
- Rojewski, J. W. (2005). Occupational aspirations: Constructs, meanings, and application. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 131-154). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Roldão, M. C. (2003). Diferenciação Curricular e Inclusão. In: David Rodrigues (Org.) *Perspetivas sobre a Inclusão; da Educação à Sociedade*. Porto: Porto Editora.
- Romanelli, G. (1997). Famílias de classes populares: socialização e identidade masculina. *Cadernos de Pesquisa NEP*, 1 (2), 25-34.

- Sampaio R. F., & Luz, M. T. (2009). Funcionalidade e incapacidade humana: explorando o escopo da classificação internacional da Organização Mundial da Saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, 25 (3), 475-483. Retirado de: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102311X2009000300002&script=sci_arttext
- Santos, S., & Morato, P. (2002). *Comportamento Adaptativo*. Porto: Porto Editora.
- Santos, S., & Morato, P. (2012). Acertando o passo! Falar de deficiência mental é um erro: deve falar-se de dificuldade intelectual e desenvolvimental (DID). Porquê? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 18 (1), 3-16. Retirado de: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141365382012000100002&script=sci_artext
- Santos, S., & Santos, S. (2007). Comportamento adaptativo e qualidade de vida nas crianças com dificuldade intelectual e desenvolvimental. *Revista de Educação Especial e Reabilitação*, 1 (14), 57-67.
- Sasaki, R. K. (2003). Educação profissional e emprego de pessoas com deficiência mental pelo paradigma da inclusão. In Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais APAE (Ed.), *Trabalho e deficiência mental: Perspetivas atuais* (pp.111-132). Brasília: Dupligráfica.
- Savickas, M. L. (1989). Career-Style Assessment and Counseling. In T. Sweeney *Adlerian Counseling: A Practical Approach for a New Decade* (3rd ed, pp. 289-320) Muncie, IN: Accelerated Development Press.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent. Hoboken, N.J. (Eds.) *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70): John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association Press.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction. Theory and practice. In R.W.Lent, & S.D. Brown (Eds.). *Carreer Development and Couseling: Putting theory and research to work*. (2nd ed: 144-183). New York: John Wiley
- Savickas, M. L., & Hartung, P. (2012). *A minha história de carreira*. Lisboa: Instituto de Orientação Profissional.
- Schalock, R. L., Luckasson, R. A., & Shogren, K. A. (2007). The renaming of mental retardation: Understanding the change to the term intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 45, 116- 124.
- Schalock, R., Borthwick-Duffy, S., Bradley, V., Buntinx, W., Coulter, D., Craig, E., Gomez, S., Lachapelle, Y., Luckasson, R., & Reeve, A. (2010). *Intellectual Disability - Definition, Classification, and Systems of Supports*. AAIDD. (11th

- Ed.), Washington, D. C.: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Schalock R. L., & Verdugo M. A. (2012). *A leadership guide for today's disability organizations: overcoming challenges and making change happen*. Baltimore: Paul H Brookes Publishing Co. Inc
- Schultheiss, D. E. P. (2003). A relational approach to career counseling: Theoretical integration and practical application. *Journal of Counseling and Development*, 81, 301-310.
- Seco, G. M. (2000). *A satisfação na atividade docente*. Dissertação de Doutorado em Ciências da Educação. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Seltzer, R., Alone, S., & Howard, G. (1996). Police satisfaction with their jobs: arresting officers in the District of Columbia. *Police Studies*, 19 (4), 25-37.
- Serrano, J. (2005). *Percursos e práticas para uma escola inclusiva*. Tese de Doutorado em Estudos da Criança - Ramo do Conhecimento em Educação Especial. Universidade do Minho, Minho. Retirado de: <http://hdl.handle.net/1822/6981>
- Shakespeare, T. (2006). *Disability Rights and Wrongs*. Canada: Routledge.
- Silva, T. T. (2000). A Produção Social da Identidade e da Diferença. In Silva, T. T. (org. e trad.). *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. (pp. 73-102). Lisboa: Vozes.
- Silveira, N. (2000). *Jung: vida e obra*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Silveira, N. S. P. (2006). A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica. *Revista de Gestão USP*, 13, 77-91.
- Silvestre, J. (2003). *Vinculação, rede social pessoal e psicopatologia no 1º ano do ensino superior*. Dissertação de Mestrado, não publicada. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Coimbra.
- Siporin, S., & Lysack, C. (2004). Quality of life and supported employment: A case study of three women with developmental disabilities. *American Journal of Occupational Therapy*, 58 (4), 455-465.
- Sluzki, C. E. (1997). *A rede social na prática sistémica*. São Paulo: Casa do Psicólogo
- Sluzki, C. (1996). *La red social: frontera de la practica sistémica*. Barcelona: Gedisa.
- Sluzki, C. (2007). Famílias e redes. In L. Fernandes & M. Ribeiro (coords.) *Terapia familiar, redes e poética social*. Lisboa: Climepsi

- Smith, J. L., & Ruiz, J. M. (2007). Interpersonal orientation in context: Correlates and effects of interpersonal complementarity on subjective and cardiovascular experiences. *Journal of Personality*, 75, 679-708. Retirado de: <http://doi.org/cwbhw4>
- Sousa, T. (2012). *A deficiência intelectual e as possibilidades de aprendizagem*. Artigo redigido para Conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Psicopedagogia. Centro Universitário Adventista de São Paulo, S. Paulo. Retirado de: <http://www.webartigos.com/artigos/a-deficiencia-intelectual-e-as-possibilidades-de-aprendizagem/98575/download/>
- Sousa, A., Mendonça, F., Seabra, F., Almas, I., Martins, J., Azevedo, L., Albuquerque, M. A., & Duarte, T. (2005). *Tutoria em Emprego Apoiado*. Lisboa: APEA - Associação Portuguesa de Emprego Apoiado.
- Souza, M. (1995). *Preparação e colocação de jovens e adultos portadores de deficiência mental no mercado competitivo - Instrução no ambiente real de trabalho*. Rio de Janeiro: UERJ.
- Souza, L. K. (2006). *Amizade em adultos: Adaptação e validação dos questionários McGill e um estudo de diferenças de género*. Tese de doutoramento. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Souza, J. B., & Ramalho, E. C. (2006). Dificuldades da Inclusão do Deficiente Físico no Mercado de Trabalho. *Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis*. 4 (8). Retirado de: <https://atividart.files.wordpress.com/2012/04/dificuldades-da-incluso3a3o-do-deficiente-fc3adsico-no-mercado-de-trabalho.pdf>
- Souza, L., & Hutz, C. (2008). Relacionamentos pessoais e sociais: amizade em adultos. *Psicologia em Estudo*, 13 (2), 257-265.
- Stenfert Kroese, B., Kahn, S., & Hearn, M. (2000). An evaluation of a target supported employment agency: Employers' satisfaction and psychological well-being and working conditions of employees. *The Skill Journal*, 67, 24-33.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sullivan F., Bowden K., McKenzie K., & Quayle, E. (2013). Touching people in relationships: a qualitative study of close relationships for people with an intellectual disability. *Journal Clinical Nursery*. 22 (23-24). doi: 10.1111/jocn.12375. Epub 2013 Oct 9. PMID: 24118608
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E., & Sverko, B. (1995). *Life roles, values and careers: International findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey Bass.

- Szymansky, E. M., Parker, R.M., Ryan, C., Merz, M. A., Espinoza, B.T., & Rodriguez, S.J. (2003). Work and disability: Basic constructs. In Edna M. Szymansky Randall M. Parker, *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement* (pp. 1-25) . Austin, TX: Pro-Ed.
- Tallón, M. A., Ferro, M. J., Gómez, R., & Parra, P. (1999). Evaluacion del clima familiar en una muestra de adolescentes. *Revista de Psicologia Geral y Aplicada*, 52 (4), 451-462.
- Tanaka, E. D. O., & Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11, 273-294.
- Taveira, M. C. (1999). Intervenção Precoce no Desenvolvimento Vocacional. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, 1, 173-190.
- Teixeira, C., Santos, E., Abreu, M.V., & Gonçalves, P. (2009). Reabilitação psicossocial de pessoas com esquizofrenia: Estudo de caso. *Psychologica*, 50, 97-139.
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1998). *Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resources* (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Teixeira, C., Santos, E., Abreu, M. V., & Gonçalves, P. (2009). Reabilitação Psicossocial de Pessoas com Esquizofrenia: Estudo de Caso, *Psychologica*, 50, 97-139.
- Tiba, I. (1999). *Disciplina: limite na medida certa*. São Paulo: Gente.
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19 (1), 38-46.
- Tomasini, M. E. A. (1998). Expatriação social e a segregação institucional da diferença: reflexões. In: L., Biancjetti, I.M. Freire, (Org.). *Um olhar sobre a diferença - interação, trabalho e cidadania*. (Série Educação Especial) (pp 111-133). Campinas: Papirus.
- Torrado, P. (2006). *Mobilizar o potencial da rede relacional para o processo de intervenção*. Manuscrito não publicado. Centro de Estudos Multiculturais da Universidade Internacional, Lisboa.
- UNESCO (1994). *Declaração de Salamanca e o Enquadramento da Acção – Necessidades Educativas Especiais*. Acesso e Qualidade, Salamanca.
- Vayer, P., & Roncin, C. (s/d). *Integração da criança deficiente em classe*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Vayer, P., & Roncin, C., (1992). *Psicologia Actual e Desenvolvimento da Criança*. Lisboa: Instituto Piaget.

- Vásquez-Carrasco, R., Lopez-Pérez, M., & Centeno, A. (2012). Qualitative approach to the challenges for women in management: are they really starting in the 21st century? *Quality and Quantity*, 46 (5), 1337-1357.
- Vaz Serra, A. (1986). A importância do autoconceito. *Psiquiatria Clínica*, 7 (2), 57-66.
- Vieira, F., & Pereira, M. (2007). *Se houvesse quem me ensinasse... Educação de pessoas com deficiência mental*. (3^a edição). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley
- Walsh, P. N., & Linehan, C. (1997). Factors influencing the integration of Irish employees with disabilities in the workplace. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 8, 55 - 64.
- Watson, M., & McMahon, M. (2007). School and work: connections made by South African and Australian primary school children. *South African Journal of Education*, 27 (4), 565-578.
- Wehman, P., Sale, P., & Parent, W. (1992). Supported employment: A critical analysis of individual placement approaches. In P. Wehman, P. Sale, P., & W. Parent (Eds.), *Supported employment: Strategies for integration of workers with disabilities*. (pp. 565-577). Boston: Andover Medical Publishers
- Weiss, L., & Lowenthal, M. F. (1975). Life course perspectives on friendship. In M. F. Lowenthal, M. Turner, D. Chiriboga, & Associates (Eds.), *Four stages of life* (pp. 48-61). San Francisco: Jossey-Bass.
- Wiener, J., & Schneider, B. (2002). A multisource exploration of friendship patterns of children with learning disabilities. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 30, 127-141.
- White, R. H. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological Review*, 66, 279 - 333.
- White, G. W., Simpson, J. L., Gonda, C., Ravesloot, & C., Coble, Z. (2010). Moving from independence to interdependence: a conceptual model for better understanding community participation of centers for independent living consumers. *Journal of Disability Political Studies*, 20 (4), 233-240.
- Wright, P. (1988). Interpreting research on gender differences in friendship. A case for moderation and a plea for caution. *Journal of social and personal relationships*, 5, 367-373.
- Wright, P. H., & Scanlon, M. B. (1991). Gender role orientations and friendship: some attenuation but gender differences abound. *Sex Roles*, 24, 551-566.
- Wong, Y., Matejkowski, J., & Lee, S. (2009). Network Transactions and Satisfaction. *Journal of Behavioral Health Services & Research*, 38 (1), 54-71.

Young, J. E. (1999). *Cognitive therapy for personality disorders: A schema-focused approach* (3rd ed.). Sarasota, FL: Professional Resource Press.

Young, J. E., Klosko, J., & Weishaar, M. (2003). *Schema therapy: A practitioner's guide*. New York: Guilford Press.

Documentos Normativos Legais

Diário da República Portuguesa – I Série n.º 20 (1983), Decreto-Lei nº40/83, de 25 de Janeiro, Lisboa.

Diário da República Portuguesa – I Série n.º142 (1985), Decreto-Lei nº194/85, de 24 de Junho, Lisboa.

Diário da República Portuguesa – I Série n.º179 (1985), Decreto-Regulamentar nº37/85, de 24 de Junho, Lisboa.

Diário da República Portuguesa – I Série n.º 197 (2009), Decreto-Lei nº290/2009, de 12 de Outubro, Lisboa.

Diário da República Portuguesa – I Série n.º 124 (1997), Decreto-Lei nº 133B/97, de 30 de Maio, Lisboa.

Diário da República Portuguesa – I Série n.º 175 (2013), Decreto-Lei nº 131/13, de 30 de Maio, Lisboa.

Diário da República Portuguesa – I Série (1971), Lei n.º 6/71, de 8 de Novembro, Lisboa.

Diário da República Portuguesa – I Série (1989), Lei n.º 9/89, de 2 de Maio, Lisboa.

Diário da República Portuguesa – I Série (2004), Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto, Lisboa.

Diário da República Portuguesa – I Série (2011), Lei n.º 24/2011, de 11 de Fevereiro, Lisboa.

ANEXOS

Anexo 1

Questionário sociodemográfico e caracterização do perfil DID

Significados de Trabalho em Pessoas com DID: emprego protegido vs emprego normal

QUESTIONÁRIO SÓCIO DEMOGRÁFICO

Este questionário deverá ser preenchido pela equipa psicossocial ou técnico de referência do participante (depois de assinado o consentimento informado)

1. Nome	_____	Número de Participante: _____
2. Idade	20-30 <input type="checkbox"/> 31-40 <input type="checkbox"/> 41-50 <input type="checkbox"/> 51-60 <input type="checkbox"/>	
3. Sexo	Feminino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/>	
4. Concelho em que trabalha	Sintra <input type="checkbox"/> Outro <input type="checkbox"/> Qual _____	
5. Profissão	Auxiliar de Jardinagem <input type="checkbox"/> Auxiliar de Lavandaria <input type="checkbox"/> Outro <input type="checkbox"/> Qual _____	
6. Tempo de trabalho	6 meses a 1 ano <input type="checkbox"/> 1-3 anos <input type="checkbox"/> 3-5 anos <input type="checkbox"/> Mais de 5 anos <input type="checkbox"/>	
7. Formação Profissional	Não <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/>	
	Entidade Formadora _____	Área de Formação _____

CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DID

1. Limitações ao nível do funcionamento intelectual – Coloque uma X no PERCENTIL correspondente (Avaliado através da aplicação das Matrizes Progressivas de Raven)

QI < 25

25 < QI < 50

50 < QI < 75

75 < QI < 100

2. Idade de diagnóstico: As dificuldades foram definidas antes dos 18 anos: SIM NÃO

3. Limitações ao nível das competências adaptativa – Coloque uma X na (s) área (s) em que o participante tem compromisso e respetivo nível de apoio (ver Nota)

	1	2	3	4
<p>COMUNICAÇÃO</p> <p>Compreensão e transmissão de informação através da palavra falada/escrita/ ortografia, símbolos gráficos, linguagem de sinais ou expressão facial, movimento corporal, tocar, gestos</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>INDEPENDENCIA PESSOAL</p> <p>Competências implicadas no asseio, em alimentar-se, em vestir-se, na higiene e na aparência física;</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>COMPETENCIAS VIDA DIARIA</p> <p>Funcionamento em casa: cuidar da roupa, tarefas domésticas, tratar da casa, preparar refeições, planificação e elaboração da lista de compras, segurança em casa, planificação diária. Competências associadas: orientação e comportamento em casa e na vizinhança, comunicação de desejos e de necessidades, interação social e aplicação das competências académicas funcionais em casa;</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>COMPETENCIAS SOCIAIS</p> <p>Interações sociais: iniciar, manter e finalizar uma interação com outros; receber e responder às pistas situacionais pertinentes; reconhecer, proporcionar feedback, positivo e negativo; regular o próprio comportamento, ter consciência da existência de iguais e aceitá-los; equilibrar a quantidade e o tipo de interação com os outros; ajudar os outros; fazer e manter amizades; enfrentar os pedidos dos outros; partilhar; entender o significado da honestidade e do belo; controlar os impulsos; adequar o comportamento às normas; infringir normas e leis; mostrar um comportamento sócio sexual adequado;</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>UTILIZAÇÃO DE RECURSOS DA COMUNIDADE</p> <p>Utilização de transportes; compras; utilização de outros serviços da comunidade; escolas, bibliotecas, parques e áreas recreativas, ruas e passeios; participar/visitar lugares e eventos culturais. Competências relacionadas: comportamento na comunidade, comunicação de desejos e de necessidades, interação social e aplicação de competências académicas funcionais;</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>AUTONOMIA</p> <p>Realização de escolhas, aprendizagem do cumprimento de um horário, iniciação de atividades adequadas a locais, condições, horários e interesses pessoais; execução de tarefas necessárias ou requeridas; procura de ajuda em casos necessários; resolução de problemas em situações familiares e em situações novas; demonstração de assertividade adequada e de capacidade de autodefesa;</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>SAÚDE E SEGURANÇA</p> <p>Manutenção da saúde: alimentar-se, identificar sintomas de doença, tratamento e prevenção de acidentes; primeiros socorros, sexualidade; bem-estar físico; considerações básicas sobre segurança; vigilância médica regular; hábitos pessoais. Competências relacionadas incluem proteger-se de comportamentos criminosos, utilizar um comportamento adequado na comunidade, comunicar desejos e necessidades, participar em interações sociais e aplicar competências académicas funcionais;</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4
<p>COMPETÊNCIAS COGNITIVAS /APRENDIZAGENS ESCOLARES</p> <p>Que possam ter uma aplicação direta na vida (escrever, ler, utilizar de modo prático os conceitos matemáticos básicos de ciências e tudo o que se relaciona com o conhecimento do meio físico e de saúde e sexualidade; geografia e estudos sociais). Não se centra nos êxitos académicos correspondentes a um determinado nível, mas sim, na aquisição de competências académicas funcionais relacionadas com vida independente;</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>LAZER E TEMPO LIVRE</p> <p>Desenvolvimento de interesses variados de lazer e tempo livre, que refletem preferências e escolhas pessoais e se a atividade for realizada em público, as normas associadas à idade e à cultura. Escolhas e interesses de iniciativa própria, utilização e desfrute das possibilidades de lazer existentes em casa e na comunidade e de atividades recreativas individuais ou com outros; jogar socialmente com outros, respeitar a sua vez, finalizar ou rejeitar atividades de lazer ou recreativas; de lazer e tempo livre, comunicar desejos e necessidades, participar da interação social, aplicar competências académicas funcionais e demonstrar competências de mobilidade;</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>TRABALHO</p> <p>Manutenção de um trabalho a tempo completo ou a tempo parcial na comunidade, em termos de competências laborais específicas, comportamento social apropriado e competências relacionadas com o trabalho (executar tarefas, conhecimento de horários, competências para procurar ajuda; receber críticas e melhorar as capacidades; manejar dinheiro, localização de recursos financeiros e aplicação de outras competências académicas funcionais; competências relacionadas com o percurso de ida e volta do trabalho, preparar-se para o trabalho, auto supervisão no trabalho e interação com os colegas).</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nota: Definição e intensidade dos apoios (Luckasson et al., 2002)

- 1 - Intermitente:** Apoio quando for necessário - natureza episódica; a pessoa nem sempre necessita do (s) apoio (s) ou requer apoio de curta duração durante momentos de transição no ciclo vital (por exemplo, perda de trabalho ou agudização de uma crise médica). Podem ser de alta ou baixa intensidade.
- 2 - Limitado:** Apoios intensivos - consistência temporal, por tempo limitado mas não intermitente. Exemplo: treino laboral por tempo limitado ou apoios transitórios durante o período de transição da escola para a vida adulta.
- 3 - Extenso:** Apoios caracterizados por uma implicação regular / diária em alguns contextos e sem limitação temporal.
- 4 - Generalizado:** Constância e elevada intensidade em contextos distintos, com possibilidade de suporte à vida.

ASSINATURA DO TÉCNICO RESPONSÁVEL: _____ Data: __ / __ / __

Anexo 2

Apresentação do estudo e solicitação de participação

Significados de Trabalho em Pessoas com DID: emprego protegido vs emprego normal

O presente documento serve para solicitar sua colaboração num estudo de investigação no âmbito do Curso de Doutoramento em Psicologia Clínica na Universidade de Évora. O estudo destina-se a perceber quais os significados do trabalho para as pessoas com Dificuldades Intelectuais e Desenvolvimentais.

A presente investigação tem como modalidade de investigação a análise qualitativa do discurso de pessoas com DID integradas em emprego protegido e integradas em mercado normal de trabalho, no distrito de Lisboa. Está prevista a realização de entrevistas e respetiva gravação video/audio.

O carácter confidencial de todo o material utilizado e dos resultados está assegurado, considerando que este será tratado sob forma de códigos, respeitando-se integralmente o anonimato. Os nomes próprios, de lugares e do local de trabalho serão suprimidos e substituídos por um código que impossibilitará a identificação por uma terceira pessoa. Adotaremos o mesmo procedimento para todas as outras indicações ou dados capazes de quebrar a confidencialidade da entrevista.

Para fins de caracterização da amostra, solicitamos a sua autorização para que a equipa de enquadramento psicossocial ou técnico de referência da entidade de formação/empregadora, faculte à equipa de investigação alguma informação relativa à sua situação sociodemográfica, bem como, dados clínicos relacionados com a caracterização da DID (nível intelectual e competências adaptativas).

Somente o Professor orientador, a investigadora responsável por esta pesquisa e a investigadora secundária, terão acesso aos dados deste trabalho.

Terá toda a liberdade de se retirar em qualquer tempo desta investigação, sem que isso possa causar problema de qualquer natureza.

O resultado desta pesquisa será difundido no âmbito da comunidade académica.

Para fins de verificação, poderá receber, se desejar, cópia do trabalho final.

Se aceitar colaborar no estudo, solicitamos o favor de assinar o Termo de Consentimento em anexo.

Agradecemos a sua colaboração.

Anexo 3

Declaração de consentimento informado

Significados de Trabalho em Pessoas com DID: emprego protegido vs emprego normal

Declaração de consentimento informado

Designação do Estudo:

Significados de Trabalho em Pessoas com DID: emprego protegido vs emprego normal

Eu, (nome completo do participante do estudo) _____, fui informado de que o Estudo de Investigação acima mencionado se destina a perceber qual o valor do trabalho para as pessoas com Dificuldades Intelectuais e Desenvolvimentais.

Sei que neste estudo está prevista a realização de entrevistas e respetiva gravação vídeo/áudio, tendo-me sido explicado em que consistem.

Foi-me garantido que todos os dados relativos à identificação dos Participantes neste estudo são confidenciais e que será mantido o anonimato.

Sei que posso recusar-me a autorizar a participação ou interromper a qualquer momento a participação no estudo, sem nenhum tipo de penalização por este facto.

Compreendi a informação que me foi dada, tive oportunidade de fazer perguntas e as minhas dúvidas foram esclarecidas.

Aceito participar de livre vontade no estudo acima mencionado. Autorizo que a equipa de enquadramento psicossocial de referência divulgue à investigadora dados relativos à minha situação sociodemográfica e diagnóstico DID (nível intelectual e áreas de competência adaptativas).

Também autorizo a divulgação dos resultados obtidos no meio científico, garantindo o anonimato.

Nome da Investigadora: Laura Pimpão

Data

____/____/____

Assinatura do Participante
