

Artigo de Abertura

Emprego e inserção social das pessoas com deficiência na sociedade do conhecimento: Contributo ao estudo da inserção social das pessoas com deficiência em Portugal

ARMÉNIO SEQUEIRA ()*

JOÃO MAROCO ()*

CATARINA RODRIGUES ()*

O emprego das pessoas com deficiência constitui hoje, nas sociedades ocidentais, um dos mais relevantes desafios sociais.

Tal importância, contudo, não se tem feito acompanhar da vontade política e dos estudos e investigações que garantam e sustentem a socialmente necessária, e frequentemente designada, urgente intervenção.

Numa sociedade do conhecimento e num quadro de desenvolvimento económico, definido, pelo genérico dos discursos, como de globalização, e dos seus efeitos no emprego-inserção social em diferentes regiões, países, grupos e pessoas, a necessidade e importância de melhor conhecer, para melhor intervir, os contextos, os grupos e as pessoas com deficiência é social, ética e economicamente fundamental.

Considerando-se, nesta abordagem, a deficiência como um conceito social e cultural, partilhamos, com outras investigações, a crença que o acesso ao emprego e a sua manutenção constituem um dos mais relevantes factores de inserção social duradoura.

Com o presente estudo, que conta com colaboração de 1045 participantes, pretende-se estudar as percepções destas pessoas, acerca do emprego das pessoas com deficiência.

L'emploi des personnes avec déficience représente, aujourd'hui, dans les sociétés occidentales, un des plus important défis sociaux.

(*) Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Lisboa.

Cet importance n'a pas été suffisamment suivie par la volonté politique, des études et des recherches que garantissent et maintiennent la socialement nécessaire et fréquemment désignée urgent intervention.

Dans la société de la connaissance et dans un contexte de croissance économique, défini, par presque tous les discours, comme de mondialisation, et dans leurs conséquences dans l'emploi-insertion dans différents régions, pays, groupes et personnes, la nécessité et l'importance de mieux connaître pour mieux intervenir; des contextes, des groupes et des personnes avec déficience il est social, éthique et économiquement fondamental.

En considérant, dans cette approche la déficience comme un concept social et culturel on partage, avec d'autres recherches, la croyance que l'accès à l'emploi et sa continuité sont un des plus importants facteurs d'une insertion durable.

Notre étude mené auprès de 1045 participants a comme objectif étudier les perceptions sociales des ces personnes sur l'emploi des personnes avec déficience.

“O que observamos não é a Natureza em si própria mas a Natureza exposta ao nosso método de interrogar”.

Capra, 1991.

A sub participação das pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho é, de acordo com variadas análises, muito inferior ao peso do seu valor numérico na população. Esta diferença é ainda muito mais significativa quando se analisam as taxas de actividade. De igual modo, o desemprego, nomeadamente o de longa duração apresenta, quando comparado com o das pessoas sem deficiência, uma muito maior prevalência. Simultaneamente, o estatuto profissional das pessoas com deficiência empregadas é referenciado, no genérico das abordagens, como claramente inferior ao das pessoas sem deficiência.

Diferentes discursos e análises políticas e sociais, e uma revisão da literatura específica, mostram a necessidade de ampliar e aprofundar o conhecimento nesta, tão amplamente designada, importante, área de inserção social. É fundamentalmente relevado a importância de análises de oportunidades, bem como a manutenção e desenvolvimento de emprego, nas suas diferentes dimensões, das pessoas com deficiência. Aponta-se como imprescindível, garantir que a informação, os dados produzidos pelas diferentes investigações científicas e os estudos feitos pelas comunidades

tenham a mais ampla e cuidada divulgação e sejam utilizáveis pelas políticas de emprego e pelas práticas de intervenção social.

Quem, em que contexto e com que objectivo é referenciado como deficiente na sociedade do conhecimento para / no mercado aberto de trabalho? Quais as suas causas e consequências? Quais são as perspectivas de futuro?

Dada a comumente aceite complexidade dos problemas a enfrentar, o focus terá que ser centrado, afirma-se, na formulação e abordagem das questões relevantes para um desenvolvimento ecológica e socialmente sustentado. Assim, e nas sociedades ocidentais, uma das questões que se coloca é a de como é que o desenvolvimento da sociedade do conhecimento pode mudar a situação das pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho e afectar as suas oportunidades de inserção social.

Para além da questão fundamental da acessibilidade das pessoas com deficiência ao domínio e uso das novas tecnologias, uma das primeiras consequências é o aumento da procura de novas competências e um significativo aumento na exigência de mais elevados níveis educacionais, dado o crescimento dos sectores das altas tecnologias e do conhecimento intensivo. De igual modo, os trabalhadores com competências profissionais menos elevadas, a que pertencem amplas camadas dos candidatos e profissionais com deficiência, enfrentam um acréscimo de barreiras ao emprego e um aumento dos empregos temporários, associados a muito limitadas perspectivas de desenvolvimento futuro.

Entendemos, no quadro da referida sociedade do conhecimento, particularmente importante, produzir e disseminar informação que ajude a antecipar e tomar as necessárias medidas que garantam a adequada participação das pessoas com deficiência no que muitos autores designam de sistema de emprego.

Crê-se que, num quadro social muito marcado pela acentuação das diferenças, é cada vez mais importante definir objectivos e práticas estratégicas com capacidade de responder às necessidades de todas as pessoas e grupos da sociedade a que, a sociedade do conhecimento terá que responder adequadamente.

Tida como uma verdade aceite e defendida pelos mais diferentes actores sociais, culturais e políticos, a importância do emprego na inserção social da pessoa com deficiência mantém-se, no quadro dos seus princípios, paradoxalmente, sem mudanças significativas. Contudo, os processos pelos quais os citados princípios são postos em prática têm vindo a ser modificados. A obrigação social de gerir, de forma eficaz, esses princípios e monitorar os seus efeitos, não tem sido assumida, e nalguns casos tem mesmo sido desinvestida, dando lugar à responsabilidade individual e à “self-policing”.

Constata-se, segundo diversas análises, que as pessoas com deficiência se apresentam, no mercado aberto de emprego, em competição com os trabalhadores não deficientes, parecendo admitir-se, política e socialmente, que o preconceito e a discriminação estão ultrapassados.

Poderá a proclamação política dos direitos individuais, num contexto de globalização, influenciar de tal maneira as práticas de emprego que as pessoas com deficiência se encontrem, no mercado de trabalho, em igualdade de oportunidades e participação? O número e diversidade de empregos a que as pessoas com deficiência têm acesso têm o peso da sua representatividade na população? A participação das pessoas com deficiência nos diferentes níveis de emprego é percentualmente equivalente ao das pessoas sem deficiência?

Apesar, de acordo com Barnes, Thornton, e Campbell (1998) os benefícios sociais e psicológicos do trabalho e do impacto negativo do desemprego serem suportados por uma vasta literatura, o número de trabalhos visando, na última década, eleger o debate teórico do emprego das pessoas com deficiência, como área de relevo na construção da deficiência, tem sido muito limitado. Quando tal debate é feito, é-o na maior parte das vezes, no quadro dos direitos humanos ou da discriminação.

O primeiro trabalho de análise e estudo das questões do emprego das pessoas com deficiência é introduzido pela Disabled Persons Employment Act 1944 no seguimento das recomendações do comité interdepartamental “Tomlinson Committee”. No mesmo ano a OIT, numa recomendação de larga importância social e projecção futura, afirma, sem ambiguidades, que os trabalhadores com deficiências deveriam, para além da necessária reabilitação, ter direito a um emprego útil, nas mesmas condições e com a mesma remuneração que qualquer outro trabalhador.

A importância, hoje, da participação social pelo emprego é amplamente aceite. *“Na nossa cultura europeia o trabalho é considerado como um meio privilegiado de inserção social: é um valor importante para sete europeus em cada dez”* (Riffault, 1995). Representa uma das mais relevantes condições de base da inserção social, criando e garantindo um espaço de socialização e de desenvolvimento. Independentemente da região ou país e do seu desenvolvimento económico e social o emprego é, através de diferentes perspectivas, situado no centro da coesão social. Pelas condições sociais que permite, não se pergunta a uma pessoa quem é mas, o que faz Limoges (1983) formula, segundo Fagin e Little (1984, in Barnes, 1990) o sentido do rendimento, gera estatuto social, fornece um sentido de identidade e auto estima, oportunidades de contacto fora da família, desenvolvimento de skills e criatividade, assim como um sentido de obrigação e controlo. Promove e dá sentido ao projecto pessoal e social, a uma estruturação do tempo, a relações

contratuais, a uma consciência política e de cidadania. Para Barnes (1990) o emprego constituiria mesmo, para os jovens, o mais importante símbolo sinalizando a entrada no mundo dos adultos.

Conseguir encontrar emprego é a assunção da capacidade e demonstração social da sua cidadania, é a prova de que encontrou uma vida normal.

Encontra-se, igualmente, ampla evidência que as pessoas com deficiência querem trabalhar. De acordo com Prescott – Clarke (1990) este ratio é mais de duas vezes superior ao dos economicamente activos da população em geral. No que se refere aos aspectos considerados chave do emprego, as pessoas com deficiência evocam, como as pessoas sem deficiência, os benefícios daí resultantes: reforma, seguro de saúde, férias, licença por doença, entre outros (Gilbride, Thomas, & Stensrud, 1998; Hart Research Associates, 2001; Shoob, 2001, in Lusting & Strauser, 2003).

Quando se analisa o impacto pessoal da perda do emprego, as pessoas com deficiência, como as pessoas sem deficiência, vêm o trabalho como igualmente importante nas suas vidas (Gilles et al., 1998, in Bradley, Boath, Chambers, Monkman, Luck, & Bould, 2004). Muito relevante é também o constato que as descrições de perda, dadas pelas pessoas com deficiência, se apresentam mais associadas à perda de emprego do que à deficiência. No mesmo sentido, e de acordo com RADAR (1993) 43% das pessoas com deficiência, empregadas, apresentam atitudes mais favoráveis face ao trabalho do que os não deficientes; 55% atitudes equivalentes. Em termos de presença no emprego 76% são igualmente boas e 26% melhores.

Contacta-se, por outro lado, que as pessoas com deficiência se encontram em clara desvantagem, pelo trabalho precário e pelo sub emprego. Mostra ainda a investigação, de acordo com Berthoud et al. (1993) que o homem deficiente pode esperar uma quebra de salário de cerca de 25%, dependendo da severidade da deficiência, menos possibilidades de progressão na carreira, bem como sub utilização das suas capacidades. Daqui resulta que as pessoas com deficiência se encontram, no emprego, percentualmente, nos estatutos mais baixos e em funções menos exigentes (RADAR, 1993, in Berthoud et al., 1993).

A discriminação a que as pessoas com deficiência têm sido sujeitas mantém-se em níveis muito elevados e há longa data (USDOL, 1948; Noland & Blake, 1949), continuando a constituir um relevante problema (Colella, DeNisi, & Varna, 1997; Diska & Rogers, 1996; Millington, Szymanski, & Hanley – Max Well, 1994, in Gouvier & Coon, 2002). Para alguns autores (Caveness & Gallup, 1980; Katz, 1981, in Gouvier & Coon, 2002) a compreensão e atitudes em relação às pessoas com deficiência tem mudado gradualmente, mas algumas mudanças não têm sido, necessariamente, positivas.

Thornton e Lunt (1997, Westmorland & Williams, 2002) afirmam, por outro lado, que tem havido um aumento do reconhecimento das necessidades das pessoas com deficiência. Contudo, os resultados, nos países envolvidos no estudo, demonstram, segundo os referidos autores que esse reconhecimento se dirigiu mais a grupos específicos do que às pessoas com deficiência no geral.

Muito embora as estimativas variem, dependendo das definições dos conceitos e medidas utilizadas, todas confirmam que as pessoas com deficiência têm um nível de desemprego, quando comparadas com as pessoas sem deficiência, muito superior ao das pessoas sem deficiência. *“Há um substancial e crescente corpo de evidência mostrando que o desemprego é desproporcionalmente alto entre esta sector da população”* (Brimblecomb et al., 1985; Cantrell et al., 1985; Hirst, 1984, 1987; Kuh et al., 1988, in Barnes, 1990). Para Gilles et al. (1998, in Bradley et al., 2004) o desemprego e o sub emprego são, há longa data, um relevante problema económico e social para as pessoas com deficiência. O “Burchardt Study” observa que a taxa de emprego, no Reino Unido, das pessoas com deficiência é de cerca de 40% (Westmorland & Williams, 2002), muito embora, segundo Harris (2004, in Potts, 2005), os níveis de emprego variem com o tipo de deficiência.

Mais relevante ainda é a extraordinariamente diminuta taxa de actividade em que o designado efeito desencorajador do insucesso da procura aparece com peso três a quatro vezes superior ao das pessoas sem deficiência. A análise dos dados canadianos por Westmorland e Pack (2002) mostra que as pessoas com deficiência que tinham desistido de procurar emprego era de cerca de 56% (Westmorland & Williams, 2002), situação que parece manter-se ou mesmo a aumentar.

Os estudos levados a efeito pela National Organisational on Disability em colaboração com Harris et al. (1998, Unger, 2002) mostram um aumento do desemprego das pessoas com deficiência de cinco pontos percentuais, 66% para 71% de 1986 a 1998. Segundo os mesmos estudos, a situação é especialmente preocupante dado que a esmagadora maioria, 72%, das pessoas referem preferir trabalhar. Segundo Bajekal e Precott (2003, in Bradley et al., 2004), as possibilidades de um homem com deficiência em idade activa (16 aos 64 anos) conseguir um emprego parecem ter decrescido, contrariamente às pessoas sem deficiência de 1995 a 2001. No que diz respeito às mulheres, um elevado número de estudos mostra que o desemprego e as diferenças nas remunerações são maiores nas mulheres com deficiência (U.S. Department of Labor, 1991; Baldwin et al., 1993; U.S. Bureau of Sensus, 1994, 2001; Baldwin & Johnson, 1995; Burke, 1999; Kaye, 2001). Mulheres com deficiência pertencentes a grupos minoritários estariam sujeitas a uma múltipla discriminação (Wright & Leung, 1993).

Os trabalhos de Blackaby e Frank (2000) e Kidd e Shannon (2001) no Reino Unido e o trabalho de Bengtsson (1997) na Dinamarca, mostram que se parte das diferenças de salário podem ser explicadas por características pessoais e diferenças de ocupação, há uma componente não esclarecida. Segundo os referidos trabalhos, não é claro quando tal situação é reflexo da baixa produtividade ou resultado de alguma forma de discriminação.

Tal reforçaria, de acordo com Moore et al. (1998, in Bradley et al., 2004) a necessidade da investigação ser sustentada no modelo social da deficiência em termos da sua consequência e impacto social. A deficiência aparece demasiadas vezes como uma névoa obscurecendo o que a pessoa é e as suas capacidades (Eaton, Condon, & Mast, 2001). No mesmo sentido Oliver (1992, in Oliver & Barnes, 1998) refere que a impossibilidade da pessoa deficiente participar nos ideais sociais do emprego remunerado a leva a uma identidade social de “desviante”.

Sendo parecidas com o não deficiente as pessoas com deficiência não são totalmente rejeitadas, mas porque simbolizam a falta de algo relevante, o não estar à altura, o ser diminuído, o socialmente inaceitável, não são totalmente aceites. Contudo, as pessoas com deficiência procuram mais a assimilação às pessoas sem deficiência do que a diferença reivindicada pela maior parte dos grupos minoritários (Ravau, in Abric, 1994).

Num contexto sócio económico, marcado por uma crítica procura e valorização do trabalho, é social e psicologicamente marcante que as pessoas com deficiência sejam mantidas afastadas da participação, construção e desenvolvimento dos diversos projectos sociais e económicos, na mesma extensão que os seus pares não deficientes (Unger, 2002). Segundo Limoges (1983, in Limoges, 1999) tal situação criaria um vazio existencial e a perda de sentido para a sua vida. Para escapar a este difícil confronto com a realidade, as pessoas, segundo o citado autor procuraria o afastamento, ou mesmo, o isolamento social. O desemprego constituiria, nesta perspectiva, uma experiência muito traumatizante, adoptando as pessoas, à medida que o desemprego se prolonga, uma atitude cada vez mais negativa. Por outro lado e de acordo com Perret (1995) o grave é que a razão económica subordina, marginaliza os outros motivos de viver em sociedade. Assim para além de criar um conjunto de dramas individuais, o desemprego põe, igualmente, em causa, todo um sistema.

Para Roger Van Lieshout (2001) as realidades sociais, políticas e económicas do novo milénio apresentam especiais desafios à sociedade em geral, bem como às organizações de inserção e reabilitação, às comunidades empregadoras e às pessoas com deficiência.

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

Aristóteles (384 a 322 a.C.)

Nas sociedades ocidentais, a maior visibilidade das pessoas com deficiência e sensibilização das comunidades trouxeram importantes preocupações acerca da inserção social. Afirma-se, no genérico dos contextos sociais e políticos, que é do interesse geral que todas as pessoas com deficiência tenham a necessária possibilidade de serem membros de plena participação na sociedade. A par de outras razões, aponta-se a ainda relevante falta de informação e sensibilização da população em geral como uma das mais importantes causas das barreiras físicas e sociais à plena inserção. Inserção social entendida, neste estudo, sob a lógica duma participação social plena.

Considerando a importância da complementaridade das percepções dos vários actores em tão complexa e tão historicamente longa problemática, suportados no princípio de Jacques Donzelet segundo o qual o problema enfrentado pelo indivíduo é antes de mais uma questão social e que à sociedade compete permitir ao indivíduo experienciar o sentimento da sua utilidade social, procuraremos, no presente trabalho, estudar a percepção social das pessoas com deficiência e da população em geral sobre o emprego das pessoas com deficiência. O conhecimento das percepções das pessoas com e sem deficiência ajuda-nos a compreender a natureza da interacção entre os dois grupos.

Percepção social entendida, nesta abordagem, como multifactorial, determinada não somente pelas informações e capacidades cognitivas de que dispõe a pessoa que percebe mas também pelos seus valores sociais, pelas suas motivações e pelos seus objectivos.

Participantes e método

Participaram neste estudo 1052 pessoas, sendo 14% pessoas com deficiência.

As variáveis demográficas consideradas foram a idade, o sexo, as habilitações literárias, a profissão e o local de residência (Tabela 1).

Foram ainda solicitados a responder a questões relacionadas com a deficiência, nomeadamente, conhecimento de pessoas com deficiência, tipo de relação com essas pessoas e qual a deficiência dessas pessoas (Tabela 2).

Os participantes responderam ainda se tinham deficiência e, em caso afirmativo, qual o tipo de deficiência (Tabela 3).

Tabela 1

Estatística descritiva – Variáveis demográficas

Variável	Pessoas com deficiência	Pessoas sem deficiência
(%)	14	86
<i>Idade</i>	39,9 (12,83) [18,79]	35,3 (13,1) [18,81]
<i>Sexo</i>		
Feminino (%)	35,6	58,8
Masculino (%)	64,4	41,2
<i>Habilitações literárias</i>		
Sem habilitações (%)	0	0,6
1º ciclo (%)	13,1	7,1
2º ciclo (%)	24,1	5,7
3º ciclo (%)	31	18,9
Secundário (%)	19,3	36,4
Universitário (%)	12,5	30,5
Pós-graduado (%)	0	0,8
<i>Profissão</i>		
Quadros superiores (%)	0,7	2,2
Especialistas profissionais (%)	9,0	19,9
Profissionais de nível intermédio (%)	8,3	12,4
Pessoal administrativo e similares (%)	12,4	12,1
Pessoa de serviços e vendedores (%)	4,1	5,1
Trabalhadores não qualificados (%)	13,1	17,6
Reformados (%)	15,9	3,7
Estudantes/formandos (%)	24,1	17,4
Desempregados (%)	7,6	2,8
Outros (%)	4,8	6,8
<i>Residência</i>		
Norte	6,8	10,4
Centro	4,2	5,4
Lisboa e Vale do Tejo	78,5	76,4
Alentejo	7,6	7,7
Algarve	0,7	0,1
R. A. Madeira	1,4	0

Tabela 2

Estatística descritiva – Variáveis relacionadas com a deficiência

Variável	Pessoas com deficiência	Pessoas sem deficiência
<i>Conhece pessoas com deficiência</i>		
Sim (%)	98,6	87,2
Não (%)	1,4%	12,8
<i>Relação com essa(s) pessoa(s)</i>		
Familiar (%)	20,16	22,46
Amigo (%)	35,24	22,38
Colega de trabalho (%)	20,16	14,53
Conhecido (%)	24,44	40,63
<i>Tipo de deficiência dessa(s) pessoa(s)</i>		
Deficiência motora (%)	34,63	38,72
Deficiência visual (%)	40,51	15,60
Deficiência intelectual (%)	15,09	33,96
Deficiência auditiva (%)	9,77	11,72

Tabela 3

Estatística descritiva – Tipo de deficiência das pessoas com deficiência

<i>Tipo de deficiência</i>	
Deficiência motora (%)	40,2
Deficiência visual (%)	51,7
Deficiência intelectual (%)	2
Deficiência auditiva (%)	6,1

Material

O presente estudo foi efectuado através de um questionário construído para o efeito.

Para a concretização deste questionário foram observados os seguintes preceitos metodológicos:

Foram identificadas e apresentadas a organizações de pessoas com deficiência e técnicos com relevante experiência, as áreas em que se pretendia realizar a investigação sobre a inserção social de pessoas com deficiência em

Portugal, solicitando-lhes a definição de questões/temas entendidos como mais importantes para o estudo que se pretendia realizar.

Organizadas as questões/temas indicados, foi construído um grupo com representantes de cada organização e cinco técnicos com relevante experiência em reabilitação e inserção social de pessoas com deficiência que debateu em quatro momentos distintos o projecto de questionário.

Seguidamente foi realizado um primeiro pré-teste a cerca de 20 pessoas. Este pré-teste foi seguido de um revisão, elaborada com recurso a um grupo de 15 de especialistas na área dos métodos de investigação e na intervenção em inserção social de pessoas com deficiência.

Foi então construído um questionário com 24 questões que remetiam para nove contextos e trajectos de inserção social das pessoas com deficiência: escolaridade, contexto profissional, relação social, relação afectiva, participação social e política, qualidade de vida, satisfação de vida, autonomia e emprego.

Relativamente à própria deficiência, foram introduzidas questões relativas à percepção de qual é a deficiência mais incapacitante, qual a deficiência que mais recearia e qual o receio de vir a ser deficiente.

Foi ainda introduzida uma questão relativa ao Ano Europeu da Pessoa com Deficiência

O questionário foi submetido a um segundo pré-teste constituído por um grupo de cerca de 80 participantes que discutiram os conteúdos abordados e a sua forma de apresentação. Feitas as actualizações decorrentes deste pré-teste, o questionário foi aplicado.

Os dados foram recolhidos, durante o segundo semestre de 2003 e o primeiro semestre de 2004 por colaboradores que receberam informação prévia.

Resultados

Relativamente às dimensões apontadas como promotoras do elevado número de pessoas com deficiência no desemprego, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas entre habilitações, formação profissional, adaptação ao posto de trabalho competências sociais e aceitação por parte dos empregadores quer no grupo das pessoas sem deficiência – ($\chi^2_{fr}(4)=1101.501$; $p<.001$; $n=830$) – quer nas pessoas com deficiência ($\chi^2_{fr}(3)=104.537$; $p<.001$; $n=132$).

Relativamente à dimensão habilitações literárias, os participantes sem deficiência consideram que as pessoas com deficiência têm “boas habilitações

literárias” (25%). Contudo, a maioria considera que as pessoas com deficiência têm “poucas habilitações” (64%).

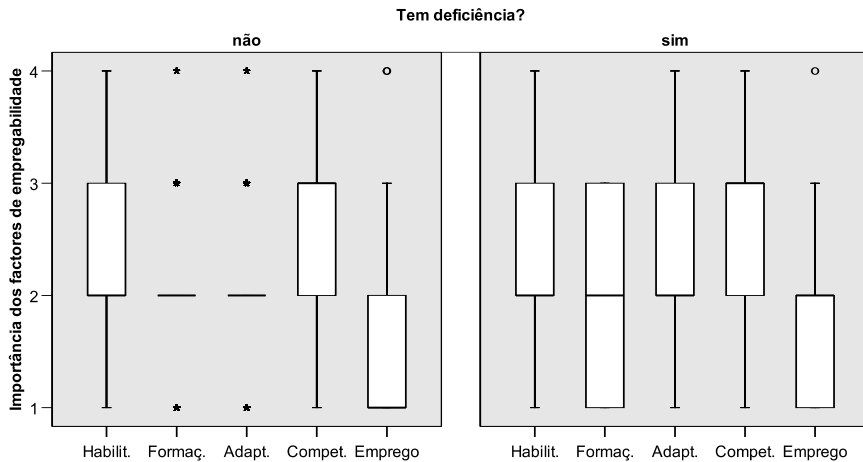


Figura 1. Percepção sobre diferentes dimensões de empregabilidade das pessoas com deficiência, em função dos inquiridos não terem uma deficiência (não) ou terem uma deficiência (sim) (1 – Muito pouco; 2 – Pouco; 3 – Bom; 4 – Muito bom)

58% das pessoas sem deficiência acham que a formação profissional é “pouca”, e 20% consideram que a formação profissional é “boa” e 20% “muito pouca”.

Quanto à adaptação, 64% considera que é “algo difícil”, 16% “muito difícil” e 19% “igual”.

No âmbito das competências sociais, 55% das Pessoas sem Deficiência considera que as competências sociais são “iguais às pessoas não deficientes” e 37% refere que são “poucas”.

Quanto à função dos empregadores, 58% consideram que estes “aceitam muito pouco” as pessoas com deficiência, e 39% que “aceitam pouco”.

Quando solicitados a apontar as dimensões que remetem um elevado número de pessoas com deficiência para o desemprego e relativamente à dimensão habilitações literárias, 50% dos participantes com deficiência considera que estas “são poucas” e 27% que são “boas”.

Quanto à formação profissional, 46% dos inquiridos com deficiência considera que a formação profissional é “pouca”, 25% “muito pouca” e 29% “boa”.

No contexto da adaptação 52% dos inquiridos com deficiência refere que esta é “algo difícil” enquanto que 27% considera que a adaptação é “igual às pessoas não deficientes”. 19% considera a adaptação da pessoa com deficiência ao posto de trabalho “muito difícil”.

No âmbito das competências sociais, 48% das pessoas com deficiência considera que estas são “iguais às pessoas sem deficiência”, 36% afirma que as competências sociais são “poucas” e 10% “muito poucas”.

Quanto à aceitação de pessoas com deficiência por parte dos empregadores, 50% das pessoas com deficiência inquiridas refere que os empregadores aceitam “muito pouco” e 44% considera que os empregadores aceitam “pouco” as pessoas com deficiência.

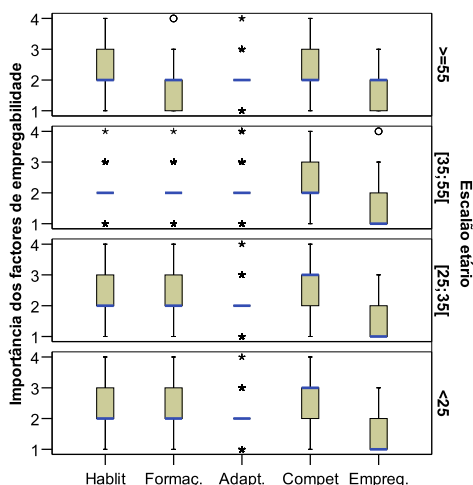


Figura 2. Percepção sobre diferentes dimensões de empregabilidade das pessoas com deficiência, em função do escalão etário dos participantes (1 – Muito pouco; 2 – Pouco; 3 – Bom; 4 – Muito bom)

Considerando as dimensões apontadas como promotoras do elevado número de pessoas com deficiência no desemprego, verificam-se diferenças estatisticamente significativas atribuíveis à idade dos participantes na dimensão habilitações literárias ($\chi^2_{KW}(3)=25.615$; $p<.001$; $N^2=1000$), na dimensão formação ($\chi^2_{KW}(3)=23.264$; $p<.001$; $N^2=1015$), nas competências sociais ($\chi^2_{KW}(3)=31.743$; $p<.001$; $N^2=1024$) e na aceitação por parte dos empregadores ($\chi^2_{KW}(3)=10.837$; $p<0.13$.; $N^2=1028$).

São os participantes com idades compreendidas entre os 35 e os 55 anos os que têm percepções mais positivas relativamente às habilitações, formação profissional, competências sociais e aceitação por parte dos empregadores das pessoas com deficiência. São os participantes com mais de 55 anos os que expressam maiores reservas face a estas dimensões.

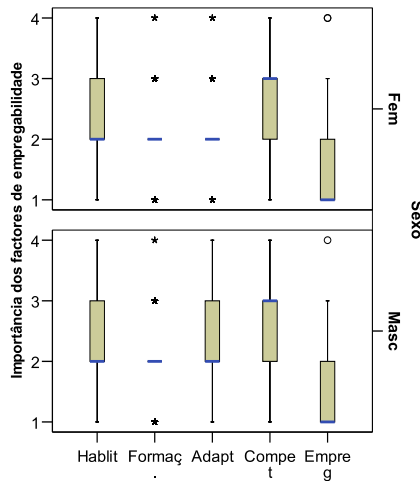


Figura 3. Percepção sobre diferentes dimensões de empregabilidade das pessoas com deficiência, em função do sexo dos participantes (1 – Muito pouco; 2 – Pouco; 3 – Bom; 4 – Muito bom)

Nas dimensões apontadas como promotoras do elevado número de pessoas com deficiência no desemprego, observam-se, relativamente ao sexo dos participantes, diferenças estatisticamente significativas apenas na dimensão adaptação ao posto de trabalho ($\chi^2_{KW}(1)=5.203$; $p=.023$; $N^2=1025$). Os participantes do sexo masculino têm percepções mais positivas em relação à adaptação ao posto de trabalho das pessoas com deficiência dos que as participantes do sexo feminino.

Verifica-se que a percepção da competência de pessoas com deficiência no trabalho não é independente do tipo de deficiência referenciada ($\chi^2(9)=632.8$; $p<0.001$).

Relativamente à deficiência intelectual, constatamos que 37,9% dos participantes “discordam muito” e “discordam um bocadinho” da competência das

peças com deficiência intelectual no trabalho. Esta tendência não é observada nos restantes tipos de deficiência. A percentagem de respostas “discordo muito” e “discordo um bocadinho” é de 7,4% para a cegueira, 7,5% para a deficiência motora e 7,9% para a surdez.

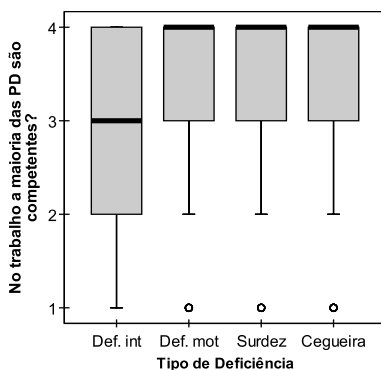


Figura 4. Percepção da competência no trabalho em função dos diferentes tipos de deficiência considerados (1 – Discordo muito; 2 – Discordo um bocadinho; 3 – Concordo um bocadinho; 4 – Concordo muito)

Refira-se ainda que 52,9% dos participantes afirma que “concorda muito” com a competência das pessoas com surdez no trabalho, 56,2% “concorda muito” quando se referem às competências das pessoas com deficiência motora e 57,9% quando remetem para as competências das pessoas com cegueira. A percentagem de respostas “concordo muito” relativamente às competências no trabalho das pessoas com deficiência intelectual é de 25,3%.

A percepção que os participantes têm da competência das Pessoas com deficiência não é independente do facto de os participantes conhecerem ou não Pessoas com deficiência ($\chi^2(3)=12.481$; $n=4048$; $p<.006$).

49% dos inquiridos que conhece uma pessoa com deficiência “concorda muito” que no trabalho as pessoas com deficiência são competentes e que 35% “concorda” com esta afirmação.

Contudo, nas pessoas que não conhecem pessoas com deficiência, 42% “concorda muito” que as pessoas com deficiência são competentes no trabalho e 42% “concorda”.

A percepção da competência por parte dos participantes não é independente do tipo de relação – familiar, amigo, colega ou conhecido – que têm com pessoas com deficiência ($\chi^2_p(9)=19.507$; $n=4601$; $p<.021$).

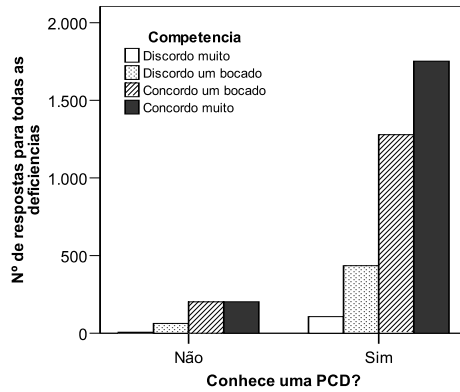


Figura 5. Percepção da competência das pessoas com deficiência em função de conhecer ou não uma pessoa com deficiência (1 – Discordo muito; 2 – Discordo um bocado; 3 – Concordo um bocado; 4 – Concordo muito)

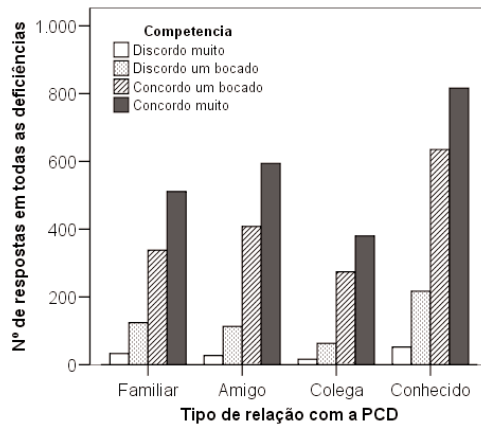


Figura 6. Percepção da competência das pessoas com deficiência em função do tipo de relação dos participantes com pessoas com deficiência (1 – Discordo muito; 2 – Discordo um bocado; 3 – Concordo um bocado; 4 – Concordo muito)

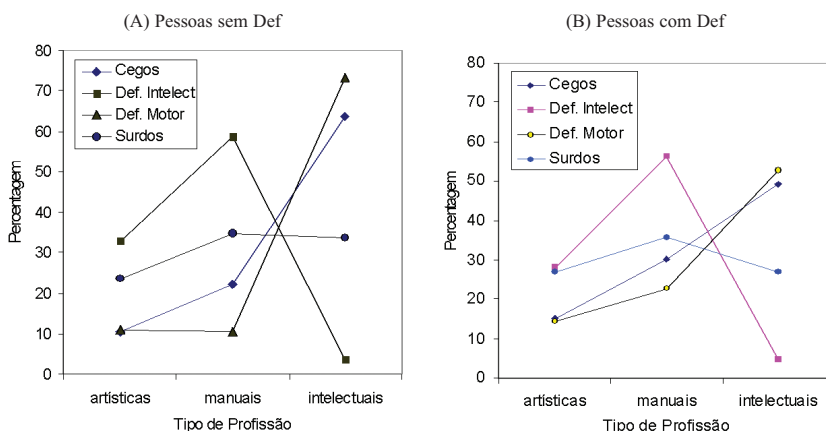
A maior parte dos inquiridos, 50%, “concorda muito” que as pessoas com deficiência são competentes no contexto laboral e 36% “concorda um bocado”

Relativamente à classe “concordo muito” as percentagens de resposta são equivalentes nos quatro tipos de relacionamento enunciados.

As maiores discordâncias registam-se na classe “discordo um bocado” e na discordo muito”. No caso da relação ser “familiar” as respostas “discordo um

bocado” e “discordo muito” perfazem 25% cada; no caso de ser amigo estas duas classes de respostas compreendem 22%, enquanto que no caso de ser colega o conjunto das respostas “discordo um bocado” e “discordo muito” somam 12% e, quando relação é de conhecido, este valor sobe para os 41%.

É de realçar que o facto de o relacionamento com pessoa com deficiência ser como colega diminui as avaliações negativas sobre a competência.



Figuras 7 a e b. Profissões mais acessíveis às pessoas com deficiência em função do tipo de deficiência (1 – Artísticas; 2 – Manuais; 3 – Intelectuais)

A percepção que os participantes têm sobre as profissões mais acessíveis às pessoas com deficiência, varia em função do tipo de deficiência. De um modo geral, a maior parte dos inquiridos é de opinião que as profissões mais acessíveis são as profissões intelectuais para os deficientes motores (75%) e cegos (64%) enquanto que as profissões manuais são as mais acessíveis para os deficientes intelectuais (62%) e para os surdos (38%).

Conforme a Figura 7 (a e b), os participantes com deficiência reconhecem maior acessibilidade dos deficientes motores e dos cegos às profissões manuais do que as pessoas sem deficiência. Por outro lado as pessoas com deficiência consideram que as profissões artísticas são menos acessíveis aos deficientes intelectuais do que as pessoas sem deficiência.

Relativamente à idade, observa-se a mesma tendência de respostas, não se registando diferenças estatisticamente significativas para as classes etárias consideradas ($p > .05$). Considerando o sexo, também não se verificam diferenças estatisticamente significativas ($p > .05$).

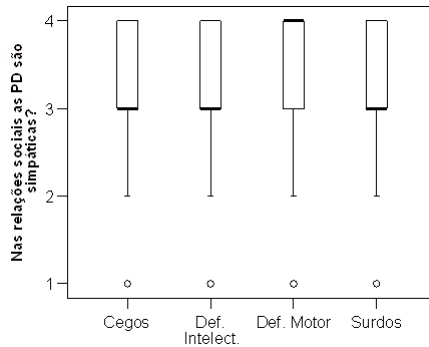


Figura 8. Percepção da simpatia das pessoas com deficiência nas relações sociais em função do tipo de deficiência (1 – Discordo muito; 2 – Discordo um bocadinho; 3 – Concordo um bocadinho; 4 – Concordo muito)

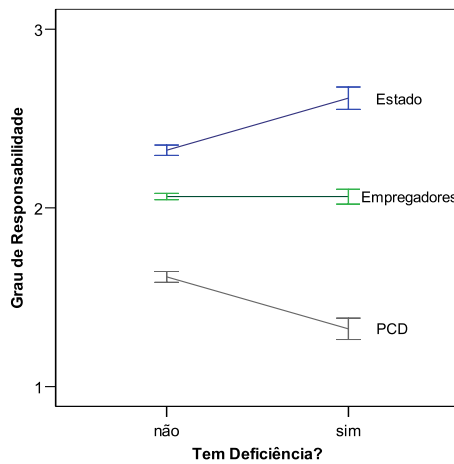


Figura 9. Responsabilidade sobre as questões do emprego das pessoas com deficiência face ao facto do participante ter ou não deficiência (1 – Não; 2 – Sim)

Relativamente às relações sociais, Figura 8, observam-se diferenças estatisticamente significativas na percepção da simpatia das pessoas com deficiência conforme o tipo de deficiência ($\chi^2_{\text{fit}}(3)=154.748$; $p<.001$; $n=1009$). De acordo com os participantes, as pessoas mais simpáticas na relação social são as pessoas com deficiência motora (50% dos inquiridos “concorda muito” que as pessoas com deficiência motora são simpáticas e 43% “concordam um

bocado”). A mesma tendência é observada para os cegos (48% e 42%, respectivamente), enquanto que nos deficientes intelectuais, as respostas mais frequentes são “concordo um bocado” (46%) e “concordo muito” (38%), registando-se a mesma tendência com as pessoas surdas (46% e 44%, respectivamente).

Constatamos que a indicação sobre qual o actor social a quem compete a resolução das questões do emprego das pessoas com deficiência não é independente do facto de o participante ser ou não uma pessoa com deficiência ($\chi^2_{fr}(2)=310.930$; $p=0.001$).

Relativamente ao grau de importância atribuído ao Estado, verificamos diferenças estatisticamente significativas entre as pessoas com deficiência e as pessoas sem deficiência ($\chi^2(2)=14.339$; $p<.001$). 74% das pessoas com deficiência afirma que o Estado é a entidade a quem mais compete resolver as questões do emprego das pessoas com deficiência, enquanto que para as pessoas sem deficiência esse valor é 56,6%.

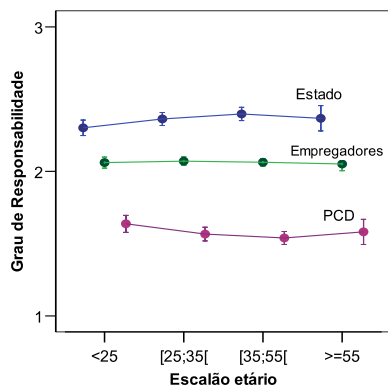


Figura 10. Responsabilidade sobre as questões do emprego das pessoas com deficiência em função da idade dos participantes

Também relativamente ao grau de importância atribuído às próprias pessoas com deficiência na resolução das questões do emprego, se observam diferenças estatisticamente significativas ($\chi^2(2)=12.962$; $p<.002$). 11,8% das pessoas com deficiência identificam as pessoas com deficiência como a entidade mais competente para resolver as questões do emprego das pessoas com deficiência, enquanto que esse número é de 25,9% entre as pessoas sem deficiência.

Relativamente ao grau de importância atribuído aos empregadores não se verificam diferenças estatisticamente significativas entre as pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência ($\chi^2(2)=2.483$; $p>.05$).

Relativamente à percepção de responsabilidade sobre as questões do emprego das pessoas com deficiência, não se verificam diferenças estatisticamente significativas decorrentes da idade dos participantes ($p>.05$), observando-se o mesmo em relação ao sexo ($p>.05$).

Verifica-se que, quando o genérico dos participantes foram solicitados a indicar qual o principal problema que limita/impede que a qualidade de vida da pessoa com deficiência seja comparada à das pessoas sem deficiência, a resposta mais frequente remete para as barreiras (31,1%), seguindo-se a própria deficiência (24,5%) e o emprego (20,7%).

Os factores menos indicados foram a família (3,8%) e a escola (2,3%).

Esta tendência é também observada quando se comparam as respostas das pessoas com deficiência e sem deficiência à mesma questão. A resposta mais frequente aponta para as barreiras (29,3% e 31,4%, respectivamente), seguindo-se a própria deficiência (23,8% e 24,5%, respectivamente) e o emprego (21,6% e 20,6%, respectivamente).

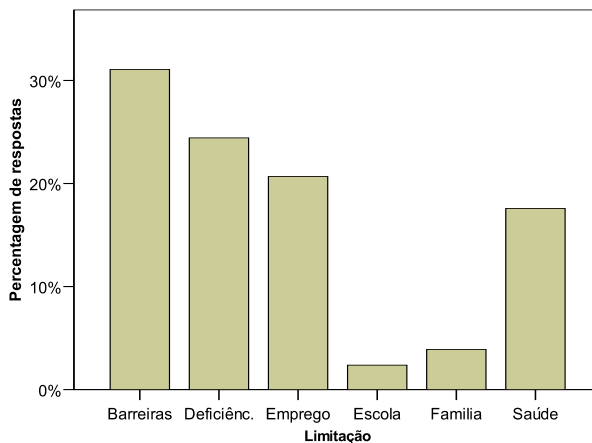


Figura 11. Percepção de qual o principal problema que limita/impede que a qualidade de vida da pessoa com deficiência seja comparada às pessoas sem deficiência

Quando consideradas as variáveis idade, sexo, conhecer pessoas com deficiência e relação tida com pessoas com deficiência não se registam

diferenças estatisticamente significativas ($p>.05$), observando-se a mesma tendência de resposta.

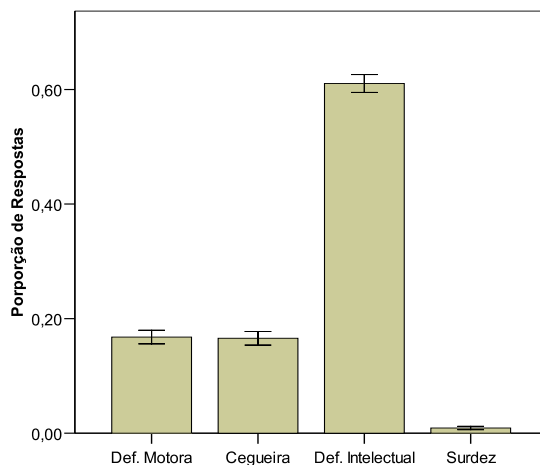


Figura 12. Proporção de respostas à questão qual a deficiência mais incapacitante (Deficiência Motora, Cegueira, Deficiência intelectual, Surdez)

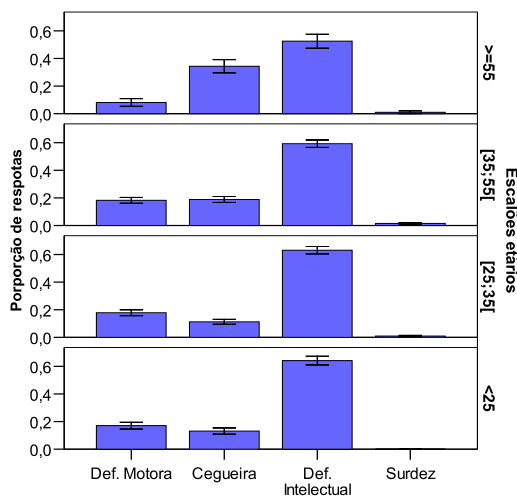


Figura 13. Percepção de qual a deficiência mais incapacitante/limitativa (Deficiência Motora, Cegueira, Deficiência intelectual, Surdez) em função da idade dos participantes

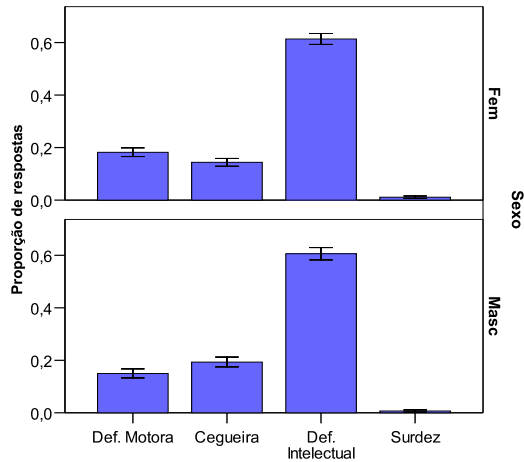


Figura 14. Percepção de qual a deficiência mais incapacitante/limitativa (Deficiência Motora, Cegueira, Deficiência intelectual, Surdez) em função do sexo dos participantes

Verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas relativamente à deficiência que é percebida como a mais incapacitante ($\chi^2(3)=374.258$; $p<.001$).

A percepção de qual a deficiência mais incapacitante/limitativa em função da idade dos participantes só é estatisticamente significativa quando nos referimos à cegueira ($\chi^2(3)=32.391$; $n=982$; $p<.001$), registando-se um aumento da percepção da cegueira como a deficiência mais limitativa entre os participantes com mais de 55 anos. Nesta faixa etária 34,3% dos participantes identificam a cegueira como a deficiência mais limitativa/incapacitante.

Relativamente ao sexo, observa-se que percepção de qual a deficiência mais incapacitante/limitativa participantes também só é estatisticamente significativa quando nos referimos à cegueira ($\chi^2(1)=4.320$; $n=983$; $p=038$), contexto no qual 19,4% dos participantes do sexo masculino identificam a cegueira como a deficiência mais incapacitante/limitativa, 14,4% das participantes do sexo feminino respondem da mesma forma.

Conclusões

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

Albert Einstein

O papel e o estatuto de não participação e o conseqüente não lugar social a que as pessoas com deficiência têm sido remetidas deve-se, de acordo com o genérico dos estudos, às barreiras físicas, sociais e culturais que lhes são socialmente impostas.

Tais estudos e o genérico dos discursos políticos e sociais apontam a importância de mudanças programáticas visando, para a inserção social, entre outras, a igualdade de oportunidades e a auto determinação das pessoas com deficiência suportadas, nomeadamente, no emprego. Relevam-se essas mudanças pela importância na ampla participação nas actividades sociais, no bem-estar, na autonomia económica, na mais alargada fruição dos direitos e deveres de cidadania.

Contudo, as mais diferentes organizações das pessoas com deficiência e o genérico dos trabalhos de investigação mostram que a inserção social das pessoas com deficiência continua a enfrentar uma ampla falta de abertura de espaços sociais de que o emprego é um dos mais relevantes exemplos. Para o conseqüente alto nível de desemprego, e para a muito mais elevada taxa de inactividade das pessoas com deficiência é relevado o efeito desencorajador das mais diferentes barreiras. Destas salienta-se as numerosas e extensas barreiras físicas, a sistemática procura de emprego com as mais altas taxas de insucesso, o preconceito social da baixa produtividade e a conseqüente falta de abertura dos empregadores em contratarem pessoas com deficiência, a não adaptação técnica e física de muitos postos de trabalho às pessoas com deficiência, a que se somaria o baixo nível académico e de formação profissional.

No que se refere às atitudes da sociedade face às pessoas com deficiência observa-se, frequentemente, uma aparente contradição entre uma percepção social positiva e uma discriminação negativa em matéria de contratação, manutenção e desenvolvimento do emprego. Um dos factores muitas vezes apresentado para ajudar a explicar esta diferença é o da pressão das normas sociais nas situações de julgamento das pessoas com deficiência. Impor-se-ia, nesta perspectiva, não julgar mal quem pertence a categorias sociais desfavorecidas. Tal parece tanto mais importante quanto a situação implica um julgamento sem quaisquer conseqüências para o sujeito da percepção.

Assim, quando os empregadores são confrontados com a contratação de pessoas com deficiência para as suas empresas os estudos mostram que os candidatos com deficiência são avaliados como menos empregáveis (Bordieri, Crehmer, & Taricone, 1990; Drehmer & Bordieri, 1985; Millington, Szymanski, & Hanley – Maxwell, 1994). Diferentes tipos e origens de deficiência são associados a diferentes classificações de empregabilidade. Os candidatos com deficiência por causas externas são preferidos aos candidatos

por causas internas (Bordieri, Drehmer, & Taricone, 1990), os candidatos com deficiência física são preferidos em relação aos candidatos com deficiência mental (Combs & Omgvig, 1986). Os candidatos com deficiência invisível são preferidos em relação aos com deficiência visível (Gouvier et al., 1991, in Gouvier & Coon, 2002). Os que não são culpados pela sua deficiência são preferidos em relação aos que são culpados pela sua deficiência (Bordieri et al., 1997, in Gouvier & Coon, 2002).

O grande desafio de inserção social enfrentado pelas pessoas com deficiência é o de um equivalente tratamento e avaliação, incluindo o direito a serem e a serem julgados como não muito bons se esse for o caso e/ou o julgamento a realizar (Stevens, 2002).

As pessoas com deficiência podem e querem ser uma parte importante da equação de sucesso económico e social das comunidades de que fazem parte. Tal processo também beneficiaria a sociedade em geral pela possibilidade de construir um círculo que equilibraria melhor a coesão social com a competitividade económica. Em inquérito realizado pela Comissão Europeia em Janeiro de 2001 constata-se que 97% dos cidadãos europeus inquiridos estariam disponíveis para mais medidas tendo como objectivo uma mais ampla inserção das pessoas com deficiência (European Commission, 2001).

Outros indicadores sociais apontados em diversos estudos mostram que quando o preço e a qualidade são iguais os consumidores trocariam de marca ou de vendedor se a empresa estivesse associada a uma causa social solidária. A gestão da diversidade é reconhecida como um factor estratégico do desenvolvimento da eficiência, da produtividade e no global sucesso, pela valorização da riqueza de talentos e capacidades. Segundo Morris (1991) a assunção de que a pessoa com deficiência quer ser “normal” é uma das mais opressivas experiências a que as pessoas com deficiência têm, historicamente, sido sujeitas.

A grande mudança promovida pela sociedade do conhecimento é a de permitir compreender que *“a tecnologia reenvia, hoje, não para aparelhos, mas para novos modos de percepção e de linguagem, novas sensibilidades e novos escritos”* (Barbero, 2000).

A inserção social das pessoas com deficiência constitui, nesta perspectiva, uma dimensão chave das dialécticas de desenvolvimento económico/ /desenvolvimento social.

Perfilhamos a crença que a inserção social se realiza sob os princípios da igualdade, liberdade, diversidade e da solidariedade. A história do mundo do trabalho está cheia de exemplos de minorias/grupos que lutaram pelo reconhecimento ao direito à livre escolha do trabalho.

Integrar novas ideias na prática social não é um processo fácil e provoca paradoxalmente fortes desafios e profundas reacções defensivas.

Os estudos e trabalhos de investigação, as amplas reflexões dos diferentes profissionais, os movimentos das pessoas com deficiência têm demonstrado que a inserção social exige um melhor conhecimento e compreensão das questões políticas, sociais, económicas e culturais, um elevado encorajamento à inovação de projectos de acessibilidades e cidadania, um amplo envolvimento de todos os actores sociais, um melhor conhecimento e informação das pessoas com deficiência. Os processos de inserção social têm hoje lugar em novos contextos de vulnerabilidade sob, por um lado, circunstâncias de choques abruptos e riscos múltiplos e, por outro, com experiências pessoais e de grupo/grupos desprovidos das necessárias defesas, inseguros e sem a adequada possibilidade de lidar com os novos quadros sociais, económicos e culturais. Se muitos desses problemas não são novos exigem, pelos novos contextos e diversidade, nova atenção e novas abordagens. O desenvolvimento é melhor descrito, entendemos, como um processo de mudança social para promover o bem-estar das populações como um todo.

Bibliografia

- Abric, J. C. (1994). *Pratiques sociales et représentations*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Barnes, C. (1990). *Cabbage syndrome: The social construction of dependence*. New York: Falmer Press.
- Barnes, H., Thornton, P., & Maynard Campbell, S. (1998). *Disabled people and employment: A review of research and development work*. Bristol: The Policy Press.
- Bengtsson, S. (1997). *Handicap and functional disability in the 1990's*. The Danish National Institute of Social Research 97: xx
- Berthoud, R., Lakey, J., & McKay, S. (1993). *The economic problems of disabled people*. London: Policy Studies Institute.
- Blackaby, D., & Frank, J. (2000). Ethic and other minority representation in UK academic economics. *The Economic Journal*, 110, 293-311.
- Bradley, E. J., Boath, E., Chambers, R., Monkman, J., Luck, A., & Bould, E. (2004). The impact of involuntary job loss on those disabled by society: A pilot study to encourage effective participation. *Disability and Society*, 19, 3.
- Eaton, B., Condon, E., & Mast, M. (2001). Making employment a reality. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16, 9-14.

- European Commission (2001). The employment situation of people with disabilities in the European Union. A study prepared by EIM Business and Policy Research European Commission, DG for Employment and Social Affairs Unit EMPL/EU.
- Gouvier, W. D. & Coon, R. C. (2002). Misconceptions, discrimination, and disabling language: Synthesis and review. *Applied Neuropsychology*, 1, 48-57.
- Kidd, M. P., & Shannon, M. (2001). Convergence in the Gender Wage Gap in Australia over the 1980s: Identifying the Role of Counteracting Forces via the Juhn, Murphy and Pierce Decomposition. *Applied Economics*, 33(7), 929-36.
- Limoges, J. (1999). *Chômage: Mode d'emploi*. Montreal: Les éditions de l'Homme.
- Lusting, D. L., & Strauser, D. R. (2003). Quality employment outcomes: Benefits for individuals with disabilities. *Rehabilitation Counselling Bulletin*, 1, 5-14.
- Morris, J. (1991). *Pride against prejudice: Transforming attitudes to disability*. Philadelphia: New Society Publishers.
- Perret, B. (1995). *L'avenir du travail*. Paris: Editions du Seuil.
- Potts, B. (2005). Disability and employment: considering the importance of social capital. *Journal of Rehabilitation*, 3, 20-25.
- Prescott-Clarke, P. (1990) *Employment and handicap*. London: Social and Community Planning Research.
- RADAR (1993). *Disability and discrimination in employment*. London: RADAR.
- Riffault, H. (1995). Les Européens et la valeur du travail. *Futuribles*, 7, 25-46.
- Stevens, G. R. (2002). Employer's perceptions and practice in the employability of disabled people: A survey of companies in South-East U.K. *Disability & Society*, 7, 779-796.
- Sequeira, A. (2002). Redimensionar e intervir em reabilitação e inserção social: Nota de abertura. *Análise Psicológica*, XX(3), 277-279.
- Sequeira, A. (2003). Dialécticas de desenvolvimento/Inserção social. In A. Sequeira (Ed.), *Actas do 1º Encontro Globalização, Solidariedade e Inserção Social* (pp. 123-135). Lisboa: ISPA.
- Unger, D. D. (2002). Employers attitudes toward persons with disabilities in the workforce: Myths and realities. *Focus on Autism and Other development Disabilities*, 1, 2-10.
- van Lieshout, R. (2001). Increasing the employment of people with disabilities through the business leadership network. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16, 77-81.
- Westmorland, M., & Williams, R. M. (2002). Employers and policy makers can make a difference to the employment of persons with disabilities. *Disability & Rehabilitation*, 15, 802-809.
- Wright, T. J., & Leung, P. (Eds.). (1993). Meeting the unique needs of minorities with disabilities: Report to the president and congress. Washington, DC: National Council on Disability.