



ISPA
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

O Emprego Apoiado e o Emprego Protegido

- Estudo Comparativo -

José Pedro Ferreira Marques

Orientador de Dissertação:

Professor Doutor José Henrique Pinheiro Ornelas

Professor de Seminário de Dissertação:

Professor Doutor José Henrique Pinheiro Ornelas

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

MESTRE EM PSICOLOGIA
Especialidade em Psicologia Clínica

2018

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de José H. Ornelas, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Clínica

Agradecimentos:

Ao Prof Dr. José Henrique Pinheiro Ornelas agradeço a orientação prestada durante a elaboração da Dissertação. Agradeço ainda a capacidade de nos fazer refletir. Muito Obrigado!

Agradeço a dedicação e a orientação fornecida pelos colaboradores do Prof Dr. José Henrique Pinheiro Ornelas.

A todos(as) os(as) participantes do estudo.

À RUMO, em particular ao Dr. Paulo Albasini pela ajuda e disponibilidade demonstrada na recolha de dados.

À Fundação ADFP, em particular um agradecimento muito especial à Dra. Andreia Antunes, por toda a sua disponibilidade e vontade em ajudar, antes, durante e depois da recolha dos dados.

Ao Márcio Nascimento, por toda a sua disponibilidade e conhecimento provido.

A toda a minha família, pelo suporte precioso que deram às minhas angústias quando mais necessitei.

A todos os meus amigos pelos incentivos e conselhos, em especial ao Gonçalo Gabriel e à Ana Gomes pela constante troca de conhecimento, no apoio e ajuda insubstituível na elaboração deste trabalho.

RESUMO

O principal objetivo desta pesquisa foi estudar as diferenças a nível profissional, comunitário e pessoal, existentes entre utilizadores, portadores de deficiência, inseridos em Programas de Emprego protegido e Emprego apoiado. Foram apresentados os questionários a 50 participantes, devidamente selecionados tendo em vista a maior semelhança possível entre os dois grupos, 25 participantes integrados em regime de emprego protegido, e 25 participantes integrados em regime de emprego apoiado. As respostas foram analisadas usando o programa IBM SPSS *Statistic* 2012. Os resultados evidenciaram que existem diferenças quanto às questões propostas para o estudo, como por exemplo sugerem que os participantes do emprego protegido parecem sentirem-se inseridos e mais ativos politicamente, os participantes mais autónomos são os do emprego apoiado, e levantam a possibilidade de que os participantes do emprego apoiado sentem-se mais inseridos e com uma maior noção dos direitos e deveres enquanto funcionário numa empresa.

Palavras Chave: emprego protegido, emprego apoiado, pessoas com experiência de deficiência;

ABSTRACT

The main objective of this research was to study the differences concerning professional, community and personal characteristics, existing between users with disabilities enrolled in programs of sheltered employment and supported employment. Questionnaires were presented to 50 participants, properly selected aiming for greater similarity, as possible, between the two groups, 25 participants integrated into the regime of protected employment, and 25 participants integrated into the regime of supported employment. The responses were analyzed using the program IBM SPSS Statistic, 2012. The results showed differences as to the questions proposed for the study. For example, on one hand the participants in sheltered employment seem to feel inserted and more politically active, on the other hand participants that showed more autonomy are inserted in supported employment. We also raise the possibility that the participants of the supported employment feel more present and have a greater notion of the rights and duties as a company employee.

Key words: sheltered employment, supported employment, persons with disabilities experience;

ÍNDICE

INTRODUÇÃO:	1
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	3
EMPREGO PROTEGIDO:	4
Viabilidade:	10
Legislação e fiscalização:	11
EMPREGO APOIADO:	13
Funções do técnico ao longo do tempo:	19
Economia:	20
Quadro de estudos sobre o Emprego Apoiado - Emprego Protegido:	22
MÉTODO:	29
I – ENQUADRAMENTO DO ESTUDO	29
III – INSTRUMENTO	30
IV – PROCEDIMENTO	31
V – PARTICIPANTES	32
VI – ANÁLISE DOS DADOS	35
RESULTADOS	36
DISCUSSÃO:	52
CONCLUSÃO:	56
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	60
ANEXOS	69
Anexo A: Instrumentos de recolha de dados - Consentimento Informado e Questionários	70
Anexo B: Outras tabelas	86

LISTA DE TABELAS E FIGURAS

Tabela 1 - Quadro de estudos sobre o Emprego Apoiado - Emprego Protegido.....	24
Tabela 2 - Estatística descritiva referente aos dados sociodemográficos dos participantes (N=50)	34
Tabela 3 - CIQ-R-PT-2: Chi-Square Tests e Symmetric Measures	36
Tabela 4 - ID * CIQ_R_PT_2 Crosstabulation	37
Tabela 5 - D630R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures	38
Tabela 6 - ID * CIF_Desempenho_D630R Crosstabulation	39
Tabela 7 - D950R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures	40
Tabela 8 - ID * CIF_Desempenho_D950R Crosstabulation	41
Tabela 9 - D175R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures	41
Tabela 10 - ID * CIF_Capacidade_D175R Crosstabulation	42
Tabela 11 - D430R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures	43
Tabela 12 - ID * CIF_Capacidade_D430R Crosstabulation	44
Tabela 13 - D465R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures	44
Tabela 14 - ID * CIF_Capacidade_D465R Crosstabulation	45
Tabela 15 - D640R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures	46
Tabela 16 - ID * CIF_Capacidade_D640R Crosstabulation	47
Tabela 17 - D950R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures	47
Tabela 18 - ID * CIF_Capacidade_D950R Crosstabulation	48
Tabela 19 - PSCW9R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures	49
Tabela 20 - ID * PSCW_9R Crosstabulation	49
Tabela 21 - PSCW18R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures	50
Tabela 22 - ID * PSCW_18R Crosstabulation	51
Tabela 23 - Escolaridade	87
Tabela 24 - História_Profissional Crosstabulation	87
Tabela 25 - CIF_Capacidade_D470R	87
Tabela 26 - CIF_Capacidade_D475R	88
Tabela 27 - PSCW_33R	88
Tabela 28 - PSCW_37R	88
Tabela 29 - PSCW_22R	88
Tabela 30 - CIQ_R_PT_5R	89
Tabela 31 - PSCW_6R	89

INTRODUÇÃO:

Inserido no âmbito de uma tese de dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica, este trabalho foi elaborado no formato de tese monográfica e pretende ser um contributo para o estudo de diferenças entre dois tipos de emprego, protegido e apoiado, para pessoas com deficiência.

O emprego é de extrema importância para qualquer pessoa, devido à necessidade de independência monetária, mas também relativamente à necessidade de inclusão social. Pois também estabelece uma posição que influencia os processos de tomada de decisão, isto relativamente à relação entre o indivíduo e o contexto (Santos & Costa, 2015).

Para as pessoas com deficiência, o emprego é de particular importância porque é a uma das etapas da reabilitação, que proporciona autoestima, ajuda a melhorar o status económico e compensa os contatos sociais e / ou limitações resultantes da deficiência (Czerwiak & Trela, 2015). A atividade profissional das pessoas com deficiência depende das atuais oportunidades de emprego no mercado de trabalho, da idade e educação do candidato, mas também do seu grau de incapacidade. Uma das barreiras para o emprego de pessoas com deficiência é a perceção dos empregadores de menor eficiência no trabalho dessas pessoas e os custos de ajustes no local de trabalho. Devido ao desenvolvimento em massa da tecnologia da informação, podemos observar o surgimento de novas formas de emprego, como o emprego de call-center, dirigido também às pessoas com deficiência com mobilidade reduzida (Czerwiak & Trela, 2015). Constatou-se que os obstáculos mais frequentemente apontados no estabelecimento de contatos interpessoais foram o medo do feedback negativo da comunidade, um défice de conhecimento na sociedade em relação à deficiência, barreiras arquitetónicas e aparência (Czerwiak & Trela, 2015). Posto isto surgiu a necessidade de criar alternativas para que todas as pessoas pudessem ter acesso ao emprego, de onde emergiu o emprego protegido e o emprego apoiado.

Segundo a Nacte, 1997, o emprego Protegido é o trabalho realizado por pessoas com deficiência em oficinas especificamente estabelecidas para esse fim. As pessoas que trabalham em oficinas protegidas mantêm os seus benefícios de assistência social, e um pagamento semanal do empregador. A natureza do trabalho é geralmente determinada pela demanda do mercado local e/ou pelas restrições funcionais de grupos de incapacidade específicos (NACTE,

1997). Existem dois tipos principais de emprego protegido, o primeiro emprega principalmente pessoas com deficiências graves que não podem ser integradas no mercado de trabalho aberto. As segundas oficinas provisórias protegidas visam a transição das pessoas do emprego protegido para o não protegido.

Outro modelo criado para ajudar as pessoas com deficiência a obter um emprego foi o emprego apoiado, que segundo Maria Genelioux, o modelo de “*supported employment*” (emprego apoiado) tem mostrado ser um modelo com grande potencial na reabilitação profissional de pessoas com deficiência. O emprego apoiado constitui uma alternativa aos serviços de reabilitação tradicionais para adultos com deficiências profundas. Este método foi definido no “Developmental Disabilities Act Amendments”, de 1987, nos Estados Unidos, como uma forma de trabalho competitivo em contextos regulares destinado a pessoas com deficiências que nunca tenham trabalhado neste tipo de condições ou que apenas o tenham feito de forma irregular ou intermitente e que necessitem de apoio continuado no exercício de uma atividade profissional (Genelioux, 2005).

O modelo de emprego apoiado tem possibilitado, a pessoas com deficiência, a oportunidade de ocupar locais de trabalho em contexto real, trabalhando ao lado de pessoas sem deficiência, recebendo ordenado, pois tiveram acesso a um apoio continuado que os ajudou a ter sucesso no seu trabalho e, assim, manter o seu emprego. O crescimento e impacto deste modelo tem sido elevado na última década, assim como também tem possibilitado as organizações uma grande capacidade de influenciar a transformação da sociedade.

Este trabalho foi realizado em duas organizações e utilizou uma metodologia de inquérito por questionário, pretendendo com os resultados desta investigação, assinalar as diferenças entre o emprego protegido e o emprego apoiado, em pessoas com deficiência.

O primeiro eixo consiste numa secção de introdução teórica e desenvolvimento das temáticas em questão, incluindo uma secção referente ao método utilizado em que se procede à descrição do procedimento, dos instrumentos e dos participantes, uma secção de apresentação dos resultados, uma secção de discussão e, por último, uma secção que inclui as respetivas conclusões. O segundo eixo deste trabalho refere-se a uma secção de anexos, que inclui as tabelas adicionais, o consentimento informado e um exemplar dos questionários apresentados.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

EMPREGO PROTEGIDO:

Até agora, em muitos países, a política de governo no bem-estar social é fornecer emprego protegido, em locais/oficinas protegidas, para as pessoas com deficiência, que ainda não são capazes de obter um emprego no mercado aberto de trabalho (Stahl & Springer, 1996 cited by Chen, Lin, Cheng, & Tsai, 2012). A relação entre satisfação do indivíduo e a confiabilidade é o fator mais importante para a qualidade do serviço ser avaliada. Devendo ser reconhecido o valor dos estabelecimentos de trabalho protegido, todos deveriam receber apoio contínuo e deveria haver uma disposição para contratar cidadãos portadores de deficiência. Robinson (2000), mostra que o emprego remunerado é importante para a autoestima e qualidade de vida das pessoas com deficiência intelectual (Chen, Lin, Cheng, & Tsai, 2012).

A oficina protegida, definida como uma instalação de reabilitação voltada para o trabalho, operando em um ambiente controlado para a prestação de serviços relacionados ao emprego, é percebida como um programa segregado que provavelmente não oferecerá uma oportunidade ótima para as pessoas que são atendidas. integração no emprego (Whitehead, 1986). Além disso, acredita-se que oficinas protegidas e outros programas baseados em instalações ensinem essas pessoas a candidatos a emprego e "preparem-nas" para trabalhar na comunidade. Embora muito tenha sido escrito sobre oficinas protegidas ao longo dos anos, a maior parte dessa discussão tem sido sobre os méritos das filosofias que orientam oficinas protegidas ou seus custos em comparação com os gerados pelo emprego apoiado (Cimera, Wehman, West, & Burgess, 2012). Especificamente, supunha-se que, se as oficinas protegidas fossem benéficas (por exemplo, programas de valor agregado), os indivíduos de oficinas protegidas seriam empregados com taxas mais altas, trabalhariam mais horas, ganhariam mais salários e custariam menos para servir na comunidade do que indivíduos que não receberam serviços nas oficinas protegidas (Cimera, Wehman, West, & Burgess, 2012). Os programas de emprego protegido destinam-se a ajudar indivíduos que, por qualquer razão, sejam vistos como incapazes de trabalhar em um ambiente de emprego competitivo em sua comunidade local. O termo “emprego protegido” é frequentemente usado para se referir a uma ampla gama de programas vocacionais e não profissionais segregados para indivíduos com deficiências, como oficinas protegidas, centros de atividades para adultos, centros de atividades de trabalho e centros de tratamento diurno (Kregel & Dean, Sheltered vs. Supported Employment: A Direct

Comparison of Long-Term Earnings Outcomes for Individuals with Cognitive Disabilities., 2002).

Num estudo da Universidade de Viena, os pais indicaram que, em geral, a recomendação mais frequente, feita no contexto do aconselhamento de carreira na escola, era optar por uma oficina / terapia ocupacional abrigada (43% de alunos de escolas especiais e 16% de alunos com necessidades educacionais especiais em escolas gerais) (Fasching, 2012). De fato, a grande maioria dos participantes pode ganhar menos na comunidade do que em oficinas protegidas, e os custos são mais do que compensados por uma pequena minoria de participantes que ganham o suficiente para fazer com que a média geral do emprego apoiado tenha um retorno positivo (Fasching, 2012).

Além da declaração do grau de incapacidade (significativa, moderada, leve), a apreciação inclui indicações sobre, entre outras: capacidades psicofísicas da pessoa relativamente ao emprego, formas de reabilitação, provimento de equipamentos ortopédicos, e de propostas para a formação profissional (Czerwiak & Trela, 2015).

A avaliação das capacidades psicofísicas das pessoas com deficiência no contexto da atividade profissional deve contemplar o seguinte: (1) facilitar a escolha dos profissionais de educação, posição de trabalho, ou atividades profissionais das pessoas com deficiência; (2) habilitar a reabilitação profissional e social; (3) proteger contra o desenvolvimento de disfunções (Czerwiak & Trela, 2015).

O emprego protegido fornece atividade industrial voltada para as necessidades do profissional, portadores de deficiência física, que não se consegue inserir no mercado de trabalho normal (Gersuny & M., 1970). Recebendo formação e cuidados diários em instituições de emprego protegido, enquanto estas ainda não são capazes de obter um emprego no mercado “normal” de trabalho, (Chen, Lin, Cheng, & Tsai, 2012).

Posto isto a prática de Emprego Protegido segundo: NACTE (1997), citada por Martin & Associates/TMA, 2001, é definida como:

"Emprego numa empresa especialmente constituída para o emprego de pessoas com deficiência e que está designada no financiamento do Estado. Refere-se ao emprego em condições protegidas, onde os trabalhadores têm um contrato de trabalho". (p. 25)

Em 1992, a *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD), citada por Martin & Associates/TMA, 2001, refere que o conceito de oficinas protegidas ou empresas com uma ampla variedade de instalações, com vista a proporcionar emprego a pessoas com deficiência num ambiente protegido. Estes estabelecimentos podem variar relativamente à estrutura administrativa, o financiamento, grupos-alvo, salários e produtividade. A característica comum é o conteúdo do trabalho: salvo poucas exceções, o emprego protegido implica a indústria transformadora, muitas vezes, numa sub-base contratual, e, por vezes, envolve o emprego de pessoas sem deficiência para apoiar a produção e melhorar o ambiente de trabalho. O indivíduo espera beneficiar a partir de (1) uma oportunidade para ganhar dinheiro e sentir-se útil, (2) a aprendizagem de competências para o trabalho, (3) a aquisição de elementos para "trabalhar personalidade" como padrões de tempo, cooperativismo, a aceitação da autoridade, e atitudes adequadas para o trabalho, colegas de trabalho e renda, e (4) ganhar um sentido de aceitação de uma organização económica e entrarem em contato com a "a realidade social" (Gersuny & M., 1970).

Ecotec (2000), segundo Martin & Associates/TMA, 2001, refere, relativamente à secção de emprego protegido que em diferentes países, como por exemplo na Bélgica, o emprego protegido ainda é a parte mais significativa da "ativa" provisão de políticas para pessoas com deficiência, tanto em termos de dotação financeira como do número de beneficiários. No entanto, nos últimos anos tem havido uma ênfase crescente na integração de pessoas com deficiência no mercado laboral normal. Em certos países, como a Holanda, esse desenvolvimento passou de mão em mão com alterações legislativas definindo os grupos que estão para receber o acesso ao emprego protegido. No geral, isto tem tido o efeito de diminuir os mais gravemente incapacitados, os indivíduos que para obter acesso ao emprego protegido. A tendência, portanto, é cada vez mais na direção da provisão para indivíduos com deficiências mais graves (Martin & Associates/TMA, 2001).

Martin & Associates/TMA (2001), referem a existência de dois tipos de oficinas. Um tipo vê-se como um fornecimento "produtivo" de trabalho (seja na indústria ou serviços) para pessoas que têm um contrato de trabalho e um salário. Este altamente produtivo, aproxima-se da definição de fábrica, que conhecemos—geralmente, têm uma maioria de trabalhadores com deficiência física, com um “contrato de trabalho quase normal, e (quase) salário normal. No outro tipo, o objetivo principal não é unicamente o trabalho produtivo, e as pessoas com deficiência geralmente não têm contrato de trabalho e não recebem salários, apenas um bónus,

além da sua pensão relativa à deficiência. Esta Oficina Protegida é menos produtiva e a maioria dos trabalhadores tendem a ser pessoas com deficiência mental (Martin & Associates/TMA, 2001). Podendo variar os horários de trabalho entre as 35 a 40 horas por semana (Visier, 1998). Os principais objetivos do emprego protegido são frequentemente citados como sendo uma integração social e profissional e de reabilitação. Em muitos países (Austrália, Dinamarca, Índia, Suécia) a oferta de postos de trabalho numa estrutura ou outro foi considerado o principal objetivo, noutros países como é o exemplo de Portugal, é referido como objetivo a produção de bens e serviços (Visier, 1998). Certos objetivos intermédios também foram muitas vezes mencionados, segundo Visier, 1998, por exemplo, a suplementação da renda de trabalhadores com deficiência, a formação profissional e a transição para o de emprego “normal”. Embora, ainda segundo o autor, não existam dados precisos sobre o tipo de atividade realizada nas estruturas de emprego protegido, as mais frequentemente mencionadas pelos países analisados, por ordem decrescente são: a subcontratação de natureza industrial (embalagem, montagem ou fabricação), fabricação por si só, serviços, agricultura e atividades comerciais.

O emprego protegido é geralmente classificado em quatro tipos: (1) indústria da alimentação e a indústria de panificação; (2) produção de artesanato, que é uma forma de produção artística; (3) jardinagem; (4) serviços integrados. A classificação é baseada principalmente na capacidade das pessoas com deficiência, que são preparadas para projetar ou produzir os produtos (Lee, 2007, cit. in Chen, Lin, Cheng, & Tsai, 2012).

As trajetórias da história dessas instituições revelam que os ambientes de trabalho protegidos, evoluíram de instituições religiosas ou médicas e, portanto, foram administrados de acordo com uma lógica de caridade e tratamento médico. Como resultado, as oficinas protegidas, além dos seus objetivos de emprego, podem frequentemente continuar a ser consideradas como organizações terapêuticas, de reabilitação ou de treino especializado. Essa junção do tratamento, treinamento e intervenções de trabalho, transforma os locais de emprego protegido e torna difícil e confusa a comparação com outros locais de trabalho (May-Simera, 2018). Isto porque, para muitos, a colocação de uma oficina protegida representa um ato de separação das configurações e comunidades tradicionais. Em vez disso, aplica-se um sistema de intervenções e cuidados específicos "especializados" para pessoas com deficiência, o que nega muitas oportunidades e experiências disponíveis a pares sem deficiência (May-Simera, 2018).

Os diferentes modelos do emprego protegido segundo Visier (1998), são: o modelo terapêutico (proteção vs. status do funcionário): este é geralmente aplicado em instituições que empregam pessoas com deficiência mental. A negociação coletiva é, portanto, muito limitada e os acordos coletivos são inexistentes, no que diz respeito ao emprego protegido em ambiente com o modelo terapêutico;

O modelo intermédio (o trabalhador com deficiência como quase-empregado), neste modelo, as condições de trabalho não podem ser apenas vistas como um emprego assalariado, e também não reflete a pura função terapêutica. Embora geralmente considerados como empregados, os trabalhadores não podem ser abrangidos por todas as disposições que regem o costume de emprego assalariado. Neste modelo, é possível ser membro de um sindicato, no entanto segundo o autor, na prática os níveis de associação são extremamente baixos ou mesmo inexistente. Da mesma forma, há muito pouca negociação coletiva, e só raramente os trabalhadores com deficiência participam em processos de tomada de decisão e eleição de representantes. Eles podem variar de acordo com qualquer pensão de invalidez e o seu nível, ou eles podem ser compostos de um salário básico mais um suplemento individual. No entanto, tais pagamentos não constituem salário no sentido normal do termo, contudo em Portugal, são equivalentes ao salário mínimo. O modelo intermédio tende a ser mais semelhante com o modelo de emprego assalariado do que com o modelo terapêutico. Condições de trabalho neste sector, em Portugal, tendem a refletir o salário do modelo de emprego;

O modelo misto em que geralmente, duas, às vezes mais, tipos de estruturas de emprego protegido estão inseridas neste modelo. Em todos estes casos, o status das pessoas com deficiência empregadas num ambiente protegido depende do tipo de estrutura dentro da qual eles realizam esta atividade. O emprego é assalariado (modelo de proteção e legislação trabalhista): Este modelo cobre uma ampla variedade de situações, dependendo, em primeiro lugar, a composição do sector e sobre a proporção de pessoas empregadas com deficiência e sem deficiência, a sua unidade e força deriva da sua plena integração no mundo do trabalho. Este modelo é diferente, na medida em que à pessoa com deficiência é lhe atribuída o direito ao trabalho e, também, (na medida do possível) são lhe fornecidos os mesmos direitos e terá de cumprir as mesmas obrigações que qualquer trabalhador sem deficiência. A responsabilidade para as oficinas neste modelo de trabalho, geralmente, encontra-se ligada ao ministério do trabalho, e as pessoas com deficiência que trabalham lá têm estatutos de funcionários. Assim, no que respeita à maioria dos tópicos aqui considerados, estas oficinas funcionam muito bem,

como as "normais" estruturas de emprego: empregados assinam um contrato que é idêntico ao de qualquer outro trabalhador; têm níveis de associação sindical, embora não seja alto, ainda são significativos; os empregados elegem os seus representantes e não é uma medida de negociação coletiva. O setor é abrangido por acordos coletivos e diverge apenas muito ligeiramente das disposições dos códigos de trabalho. As principais preocupações relativamente a este modelo é com as pessoas, dado serem em particular, um percentual menor de pessoas com deficiência mental do que em outras situações; e, mais particularmente, se ele pode permanecer dinâmica ao longo do tempo. A sua abordagem mostra que, considerando os trabalhadores com deficiência no ambiente protegido como funcionários não conduz necessariamente a um sistema rígido, com limitadas perspectivas de avanço para os indivíduos envolvidos (Visier, 1998).

Uma das iniciativas mais populares é a promoção e apoio ao emprego protegido no mundo dos negócios. Como resposta, empresas específicas criam fórmulas para ajudar a desenvolver as carreiras de pessoas com deficiências. Este tipo de empresa é definido como uma empresa social e é conhecido como Workshop Protegido (WP) (Bellostas, López-Arceiz, & Mateos, 2015). Ao contrário da abordagem americana, as empresas sociais europeias caracterizam-se pelo seu modelo de organização e forma jurídica. São entidades híbridas entre o conceito clássico de empreendimento capitalista e a definição tradicional de entidade sem fins lucrativos. Esta contribuição estabeleceu o quadro conceptual para a investigação e o desenvolvimento legislativo em empresas sociais na UE (Bellostas, López-Arceiz, & Mateos, 2015). Do nosso ponto de vista, um WP cria valor social consoante os seus objetivos como organização. A sua avaliação direta é possível, avaliando metas ou resultados das suas atividades sociais; formar trabalhadores, criar e proteger empregos e, finalmente, pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Uma outra questão seria a apreciação ou satisfação das partes interessadas, da utilidade do valor social criado pelo WP (Bellostas, López-Arceiz, & Mateos, 2015).

Segundo Martin, Cornick, Hughes, Mullen, & Ducharme, 1984, e tendo em conta os resultados das experiências, a viabilidade para o ensino de pessoas com deficiência de modo a funcionar como supervisores da oficina protegida. Os comportamentos de supervisão incluem a inspiração e contingência na gestão de comportamentos, bem como a organização e limpeza do ambiente da oficina. Potenciais vantagens incluem a melhoria de hábitos de trabalho, tais como a pontualidade e a manutenção de um suplemento de matérias-primas para os

trabalhadores, melhorar a interação dos trabalhadores, aumento de oportunidades para a integração no modelo de profissional e o comportamento social dos funcionários. Os estudos abordados por Martin, Cornick, Hughes, Mullen, & Ducharme, 1984, sugerem que a formação de pessoas com deficiência promove a realização de um comportamento mais complexo de supervisão das atividades no trabalho protegido, configurações essas que merecem maior atenção.

Em alguns países, a ênfase está na promoção interna e oportunidades de carreira dentro da empresa e aumento de salário, a chance de assumir responsabilidades de gestão e de sair da categoria de deficientes. Contudo noutros países há uma escassez de perspectivas para os trabalhadores com deficiência: como por exemplo, o autor refere que, eles foram considerados "muito limitados" em Portugal (Visier, 1998).

Martin, Cornick, Hughes, Mullen, & Ducharme (1984), enumera vários estudos que têm demonstrado que o desenvolvimento de pessoas com deficiência para realizar e/ou reforçar funções de Staff, pode ser alcançado em programas de modificação de comportamento. Contudo é relativamente ignorada, a possibilidade de os trabalhadores portadores de deficiência poderem aprender a aplicar comportamentos mais complexos nos procedimentos de gestão, tais como aqueles necessários aos funcionários que aplicam o suporte técnico na produção de estratégias de supervisão (Martin, Cornick, Hughes, Mullen, & Ducharme, 1984).

Viabilidade:

Um fator determinante na viabilidade dos centros de emprego protegido é a capacidade empreendedora dos seus funcionários. Martin e col. (2001) comentam sobre a falta de competências empresariais entre os funcionários emprego protegido, compreensível, tendo em conta a sua histórica associação ao 'modelo médico', onde o cuidado foi a principal prioridade e produção/comercialização foram consideradas operações auxiliares (Martin & Associates/TMA, 2001).

NACTE cit. in Martin & Associates/TMA (2001), identificou as dificuldades dos funcionários do emprego protegido no desenvolvimento de negócios com base no fabrico de produtos:

- A falta de capital inicial;
- Dificuldades na identificação e avaliação de novas oportunidades de negócio;

- A falta de profissionais especializados em áreas como desenvolvimento de produto e de marketing e, os custos associados a 'comprar' esta experiência.

Sendo ainda recomendado pelos autores:

"Uma empresa de consultoria serviço deve ser criada para apoiar os fornecedores do emprego protegido com identificação do produto, fabricação, custos, marketing, planeamento de negócios e de gestão. Este serviço deverá estar disponível para as oficinas protegidas. O conhecimento existente do Departamento de empresas, Comércio e Emprego no desenvolvimento de negócios e criação de empresas devem estar prontamente disponíveis para o emprego protegido" (NACTE, cit. in Martin & Associates/TMA, 2001, p. 36).

Legislação e fiscalização:

O sector do emprego protegido é governado por vários tipos de legislação, alguns países não têm uma lei específica sobre a organização ou o funcionamento que abriga os locais de trabalho, a maioria dos outros países não tem legislação específica ou normas que regulamentam os aspetos do emprego protegido, tanto para proteger os trabalhadores como para especificar exceções para a aplicação do direito do trabalho (nomeadamente no que respeita ao salário mínimo) (Visier, 1998).

Posto isto, no quadro jurídico do emprego protegido varia, na maioria dos casos, em função das estruturas. Estas são estabelecimentos privados, geralmente executados por associações ou cooperativas, ou, mais raramente, como verdadeiras empresas comerciais. Por exemplo na Irlanda, África do Sul e Portugal, todas as estruturas são privadas (Visier, 1998) empregando, em média, entre 30 e 90 pessoas com deficiência. Havendo uma particular disparidade acentuada entre os países no número de empregos no meio protegido, com uma proporção da população economicamente ativa. Mesmo entre os países Europeus, pode variar entre 1 a 12 por mil (Visier, 1998).

As empresas com o título de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) são mais atraentes e, em certos momentos, tornam-se uma estratégia para reduzir o risco financeiro. Cada vez mais esta opção é procurada por empresas privadas, com apoio financeiro do estado (Czerwiak & Trela, 2015), em que 70% dos seus trabalhadores são pessoas com deficiência (com um grau de superior a 33%) (Gelashvili, Camacho-Miñano, & M., 2015).

Segundo Visier (1998), existem duas grandes categorias, que dependendo do país, podem ser adotadas: aqueles em que tais estabelecimentos recebem financiamento do governo, através de um departamento do ministério ou da agência nacional (por exemplo o caso da Austrália, França, Irlanda) e aqueles em que o financiamento é fornecido a nível regional ou local (por exemplo, Bélgica, Portugal, África do Sul, Espanha), embora alguns possam combinar o financiamento de vários níveis. A ligação salarial é apenas um elemento na determinação do financiamento do governo às oficinas protegidas. Há também subsídios para o equipamento, criação de emprego, para a formação (como por exemplo em Portugal, a formação prévia ao emprego protegido é totalmente subsidiada até nove meses) (Visier, 1998).

O interesse no emprego protegido, é crescente devido ao seu papel na sociedade e as performances que eles têm vindo a mostrar, apesar do panorama económico. De uma forma teórica, os centros de emprego de emprego protegido, em média, são empresas produtivas, dado a sua rentabilidade não estar dependente de subsídios públicos (Gelashvili, Camacho-Miñano, & M., 2015).

Dois problemas são particularmente importantes. O primeiro surge a partir de vários conceitos de emprego protegido. É apresentado aos trabalhadores como uma ocupação a longo prazo, ou pode-se constituir como uma transição para o emprego. A segunda questão é uma extensão do primeiro, no que diz respeito aos objetivos de emprego protegido, deve a produção de bens e serviços ter prioridade sobre as preocupações terapêuticas, médicas e sociais? São estes objetivos duplos compatíveis? (Visier, 1998). Devendo-se mencionar também a imagem negativa associada às vezes ao emprego protegido de pessoas com deficiência, como sintetizado na utilização de termos como "gueto", referências para a segregação ou a artificial posicionar o setor ocupa na economia (Velche e Baysang, 1995).

Existem três grandes tipos de situação de emprego para trabalhadores com deficiência num ambiente protegido: Primeiro é onde todos os trabalhadores do setor são considerados clientes ou estagiários, isto é, eles não têm uma relação real de emprego com o empregador. Na segunda categoria, é modificado o acordo consoante a natureza da estrutura do emprego protegido, o grau da deficiência, e se a entidade patronal é parte de um acordo coletivo. O resultado é que alguns trabalhadores são considerados estudantes, estagiários, ou clientes, enquanto outros desfrutam do estatuto de funcionário e de todos os direitos associados. Finalmente, na terceira categoria, os trabalhadores do sector de emprego protegido, são

considerados empregados. Nestes casos, os funcionários assinam um contrato idêntico ao utilizado fora do ambiente do emprego protegido (Visier, 1998).

No que respeita à liberdade da associação, em alguns países, especialmente naqueles em que os trabalhadores com deficiência não têm estatuto de funcionário, sindicalização do local de trabalho protegido está fora de questão. Quando dois tipos de emprego protegido existem lado a lado, como na França, os trabalhadores nas oficinas protegidas podem ser autorizados a aderir a sindicatos, mas tal direito não é concedido nos casos de trabalho protegido em centros de assistência (Visier, 1998).

EMPREGO APOIADO:

A inclusão é um tema já bastante abordado e que cada vez mais ocupa o nosso quotidiano, enquanto membros da sociedade. Foram muitos os de exclusão, mas após essa longa e dura caminhada “no escuro”, finalmente as pessoas com deficiência começam, a partir da década de 80, ocupar o seu devido lugar na sociedade, reivindicando o direito de cidadania.

O emprego é de extrema importância para qualquer pessoa, devido à necessidade de independência monetária, mas também relativamente à necessidade de inclusão social. Assim, dada esta relevância e segundo a Associação Portuguesa de Deficientes (APD), o emprego é um direito reconhecido na Constituição da República Portuguesa, na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência, referindo ainda o Artigo 27.º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: *“Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado de trabalho e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.”* (p. 53-54).

A Equipa de Estudos e Políticas de Segurança Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento (2012), refere que da documentação que foi sendo produzida a nível internacional desde a Recomendação de 1992 e que abordou a questão do emprego das Pessoas com Deficiência e Incapacidade (PCDI), destaca-se a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, nomeadamente o seu Artigo 27.º sobre o trabalho e emprego e o Plano de Ação (PA) do Conselho da Europa 2006-2015 para a promoção dos direitos das PCDI, nomeadamente

a Linha de Ação n.º 5 – Emprego, Orientação Profissional e Formação, onde os autores referem a importância de promover o emprego das pessoas com deficiência/incapacidade no mercado aberto do trabalho, combinando medidas antidiscriminação e ações positivas com garantia da igualdade de oportunidades em prol das pessoas com deficiência, tentar resolver os problemas que se prendem com a discriminação e promover a participação das pessoas com deficiência/incapacidade na avaliação profissional, orientação, formação e nos serviços relacionados com o emprego (Europa, 2008), sendo o verdadeiro caminho ajudar as pessoas com deficiência a obter ou manter o emprego, para entrar no meio do trabalho com dignidade e inclusão em sociedade (Wehman P. , 2012).

Nos anos 1970 a 1980, surgiram modelos de grupo como uma alternativa para as oficinas protegidas que existiam até então, nestes modelos, os indivíduos com deficiência trabalham em contexto de emprego, em pequenos grupos (tais como o aconselhamento vocacional, treino de habilidades, emprego protegido e os clubes de trabalho (Bond, Drake, Mueser, & Becker, 1997)), contudo sempre sob supervisão (Wehman , 2012). Assim, são destinados para fornecer flexibilidade para o desenvolvimento de alternativas às abordagens tradicionais de reabilitação profissional, tendo um impacto pouco duradouro (Bond, Drake, Mueser, & Becker, 1997).

Em simultâneo surgiu também o modelo emprego apoiado (*supported employment*), tendo esta denominação pois os clientes recebem apoio intensivo e constante durante todo o processo de procura e mais tarde no emprego, incluindo a colocação no emprego, formação contínua no local de trabalho, acompanhamento e follow-up (Wehman & Kregel, 1985). Segundo West e col. (2015), o emprego apoiado teve origem nos Estados Unidos financiado pelo governo federal, no final da década de 1970 e início da década de 1980, a qual mostrou que pessoas com significativa deficiência intelectual poderiam trabalhar no contexto de emprego regular, quando dada a oportunidade e níveis suficientes de apoio (West, Targett, Wehman, Cifu, & Davis, 2015).

O emprego apoiado ocorreu porque havia milhares e milhares de pessoas com deficiências mentais graves que eram vistas como incapazes de trabalhar pela maioria dos prestadores de serviços e, na verdade, defensores. Suas opções na vida eram em programas diários, centros de atividades para adultos, oficinas protegidas ou ficar em casa ou, quem sabe, morar em instituições (Wehman P. , Consumer Advocacy and Supported Employment, 2000). O emprego apoiado não terá sucesso sem o envolvimento do consumidor. Os programas de emprego

apoiado não podem ser eficazes e não irão florescer sem a participação do consumidor e da família, o apoio, o financiamento e a disposição de assumir os riscos necessários que sejam inerentes, com qualquer emprego competitivo (Wehman P. , Consumer Advocacy and Supported Employment, 2000).

Tendo sido definido pela primeira vez durante a década de 1980, a definição formal está descrita no Act Rehabilitation de 1986 (revisto em 1992) e inclui as seguintes características: indivíduos a trabalhar para receber, de preferência a taxa predominante de salário, como funcionários comuns em ambientes integrados, em contacto regular com trabalhadores sem deficiência, e receber apoio contínuo (Bond, Drake, Mueser, & Becker, 1997). Ainda de acordo com a Act Rehabilitation 1992 (P. L. 102-569), as componentes do emprego apoiado, tem três características: (1) envolve trabalho competitivo integrado em ambientes de trabalho para indivíduos com deficiências significativas; (2) ter metas individuais para quem o emprego competitivo não ocorreu tradicionalmente, ou foi interrompido ou intermitente devido a deficiência significativa; (3) disponibiliza os serviços de suporte contínuo dentro e/ou fora do local de trabalho, conforme necessário para o empregado ter êxito no emprego (Amendments, 1992). Concomitantemente para Wheman e Kregel, (1985), seriam quatro as componentes principais: (a) uma abordagem abrangente para a colocação laboral, (b) trabalho de treino intensivo e advocacy, (c) acompanhamento contínuo do desempenho do indivíduo, e (d) uma abordagem sistemática de acompanhamento a longo prazo para a retenção do emprego (Wehman & Kregel, 1985).

A abordagem do emprego apoiado foi concebida para ser utilizada com indivíduos que requerem intensos e contínuos serviços de apoio, a fim de obter, aprender e manter o emprego. Sendo ao mesmo tempo, o modelo distinto de enclaves, ou outro tipo de serviços de apoio continuado, este pressupõe que no local a supervisão do indivíduo pode ser cada vez mais fraca ou inexistente ao longo do tempo, e que os serviços podem deixar de ser o treino e a supervisão permanente para passar a ser apenas monitoramento e acompanhamento (Wehman & Kregel, 1985).

Relativamente à colocação no trabalho, Drake et al, 1999, referindo uma definição, que se encontra no Act Rehabilitation de 1986 (revisto em 1992), o emprego apoiado caracteriza-se pelo seguinte: um total de 20 ou mais horas semanais, tendo esta referência sido interrompida quando o regulamento foi alterado no início da década de 1990, podendo atualmente ser a full-time ou part-time, consoante as escolhas do indivíduo (Wehman P. , 2012), e como já foi

referido anteriormente, o trabalho tem de ser remunerado, de preferência igual ou superior ao salário mínimo vigente, sendo inaceitável a negociação de emprego com ordenados abaixo do salário mínimo, para qualquer indivíduo com uma deficiência (Wehman P. , 2012), trabalhar como funcionários comuns em ambientes integrados, trabalhando juntamente com pessoas sem problemas, em vez de empregos, como por exemplo em enclaves, onde apenas são pessoas com deficiência (Drake, Becker, Clark, & Mueser, 1999), ter os mesmos benefícios que os trabalhadores da empresa (Wehman P. , 2012); e receber suporte enquanto sentirem necessário (Drake, Becker, Clark, & Mueser, 1999).

Outra característica marcante do emprego apoiado é o seu compromisso de acompanhamento com o desempenho do indivíduo a longo prazo e a prestação de apoio no acompanhamento aos serviços (Wehman & Kregel, 1985). O suporte a longo prazo é a componente exclusiva do emprego apoiado que este serviço faz, entre uma variedade de modelos. Por definição, uma vez que o funcionário é capaz de completar as suas obrigações de trabalho sob as condições do ambiente natural, passa para a fase final do emprego apoiado, conhecido como suporte de longo prazo. Estes dependem do trabalho que ocorreu antes desta fase final do emprego apoiado e concentra-se nas necessidades de mudança do empregado (Studies, 2009). Requerendo um compromisso contínuo entre o técnico do emprego apoiado e a pessoa empregada, com foco na estabilidade no emprego. Os serviços de suporte a longo prazo incluem a prestação de apoio especializado ou de assistência ao trabalhador com deficiência, dentro ou fora do local de trabalho pelo menos duas vezes por mês, tendo em conta que por vezes, é solicitado pelas pessoas que este serviço de acompanhamento seja efetuado fora do local de trabalho, com o intuito de reduzir o estigma de ter um emprego “especial” (Wehman, 2012).

Mark Hyde, em 1998, refere, contudo, que o programa emprego apoiado foi concebido no Reino Unido, para fornecer suporte para os trabalhadores com deficiência, cuja produtividade é considerada menor do que a dos outros trabalhadores. Antecipando assim uma entrada para o mercado de trabalho, aquando o retorno dos feridos da guerra (II Guerra Mundial), o estado formalmente desenvolveu uma política de estrutura para atender as necessidades destas pessoas. Através dos anos, o emprego apoiado tem sido utilizado principalmente para ajudar as pessoas com deficiência de desenvolvimento. Baseada no sucesso da abordagem no atendimento a esses indivíduos, o modelo foi posteriormente modificado e refinado para atender outras populações,

como os portadores de doença mental, deficiência física, lesão cerebral traumática, e o autismo (Wehman, 2012).

É um serviço eficaz que já demonstrou a sua capacidade para oferecer às pessoas com deficiência, e também aos empregadores e colegas de trabalho, e comunidade um suporte crítico para um emprego de sucesso (Wehman & Kregel, 1994, cit. in Wehman & Revell, 1996). O emprego apoiado representa uma alternativa fundamental aos tradicionais serviços profissionais (Drake, Becker, Clark, & Mueser, 1999), sendo apresentado como uma forma mais eficaz, mais humana, e uma alternativa de custo mais eficaz para as oficinas protegidas (Bond, Drake, Mueser, & Becker, 1997). Ou como Wheman (2012), refere, no emprego apoiado, o indivíduo torna-se um bom funcionário e recebe apoio especializado, para desenvolver autonomia nas tarefas, e na retenção do emprego. A família é capaz de o ver com um papel totalmente competente no local de trabalho. Finalmente, os contribuintes gastam menos dinheiro do que para apoiar o indivíduo num emprego protegido (Wehman, 2012). Esta abordagem fornece uma formação profissional e a possibilidade de emprego que atenda as necessidades das pessoas (Wehman & Kregel, 1985) cronicamente desempregadas, e com deficiências. Permite encontrar um emprego competitivo de longo prazo, oferecendo sempre o suporte necessário (Wehman & Revell, 1996), ou como Bond e Col. Refere, destina-se a indivíduos que, devido à gravidade das suas deficiências, não são tradicionalmente elegíveis para os serviços de reabilitação profissional (Bond, Drake, Mueser, & Becker, 1997).

Considerando as tradicionais abordagens vocacionais para o emprego, estas assentão numa avaliação antes da contratação, sendo como que uma triagem pré-contratual, aconselhamento, formação para o trabalho e ensaios para preparar os indivíduos para o emprego, enquanto que o emprego apoiado enfatiza a rápida colocação em empregos competitivos, com treino e suporte fornecidos conforme necessário depois que a pessoa já está no emprego (Drake, Becker, Clark, & Mueser, 1999).

A primeira fase envolve ajudar o candidato a encontrar um emprego, para isso é feita 1) a identificação das suas habilidades e de como estas podem estar relacionados ao trabalho e, 2) a especificação profissional, interesses e preferências. Existindo por vezes a possibilidade de a candidatura ser para posições existentes dentro de uma empresa, ou por vezes, os empregadores podem ser abordados sobre a criação de uma posição específica. Normalmente em primeiro, o técnico do emprego apoiado tem uma reunião com o empregador para saber mais sobre as

operações da empresa e potenciais necessidades de mão de obra. Então, quando viável, as oportunidades começam a surgir (Wehman, 2012).

Grandes empresas, por vezes, já têm conhecimento da existência deste tipo de trabalho, mas as pequenas e médias empresas, muitas vezes, precisam procurar esse conhecimento externamente. Uma alternativa para os empregadores é ligar para serviços de reabilitação profissional ou de invalidez, agências de emprego (Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2013), posto isto o foco dos técnicos do emprego apoiado é fazer chegar aos empregadores todas as informações e esclarecimentos necessários, na primeira reunião referida previamente. Tendo igualmente como objetivo permitir, quando necessário, que os clientes sejam colocados, mesmo não possuindo todas as habilitações necessárias para o trabalho ou competências sociais necessárias para o sucesso imediato no trabalho (Wehman & Kregel, 1985).

Sendo depois utilizados vários métodos para examinar o trabalho ideal para cada cliente, incluindo focus grupos, entrevistas semiestruturadas, e a normal entrevista de emprego (Wehman, 2012).

Wehman (2012), refere que a melhor correspondência entre a pessoa, o local de trabalho e as acomodações podem melhorar os resultados relativos à retenção do emprego. Posto isto a segunda fase é apoiar o empregado na retenção do trabalho e mobilidade de emprego, ao longo do tempo. O desenvolvimento de um trabalho com base nos resultados de uma de avaliação de base comunitária funcional; o intensivo trabalho de formação de competências, que podem incluir a implementação instrução sistemática, a tecnologia assistida, modificações ambientais, engenharia de reabilitação e estratégias compensatórias; facilitar a comunicação e os relacionamentos no trabalho para ajudar a apoiar o funcionário; e de avaliação do desempenho do trabalho dos funcionários para a duração do seu emprego, determinar a necessidade de apoio contínuo e, em seguida, fornecer serviços adicionais, conforme necessário (Wehman, 2012).

Relativamente ao trabalho de treino intensivo e advocacy, o emprego apoiado fornece uma colocação individualizada de trabalho, para pessoas que não são geralmente considerados aptas para ele, exigindo inicialmente um treino intensivo no local de trabalho, para ajudá-los a atingir um nível de desempenho satisfatório para o empregador (Hill, Wehman, Kregel, Banks, & Metzler, 1987).

Assente numa abordagem abrangente para a colocação no mercado de trabalho, lidando ativamente assuntos não relacionados com trabalho e, fatores estes que muitas vezes, destacam-

se como barreiras para o emprego, sendo outra diferença importante o treino de procedimentos de advocacy (Wehman & Kregel, 1985). Fazendo certos ajustes no local de trabalho, com o apoio da família, dado estas poderem fornecer informações exclusivas para incluir no plano de emprego do seu familiar, como por exemplo, podem ter informações sobre como facilitar a comunicação com os outros (Cohen & Becker, 2014).

Sendo de salientar a concordância entre diversos autores relativo ao sucesso e ao grande potencial do modelo, este serve para compensar as mudanças sociais e tendências filosóficas, que podem ser muito prejudiciais para as pessoas com deficiência. Dado ser um programa de sucesso que tem gerado resultados significativos por longos períodos de tempo, é ainda necessário documentar e divulgar os seus resultados. (Wehman & Revell, 1996).

Funções do técnico ao longo do tempo:

Assim como o processo passa por diferentes etapas, as funções do técnico de emprego apoiado diferem ao longo do tempo, segundo Gustafsson e col (2013), relativamente à perspectiva do empregador sobre o apoio recebido das organizações de emprego apoiado quando se contrata uma pessoa com deficiência pode ser descrita em três funções – como mediador, como guia e como um apoio na resolução de problemas (“solucionador de problemas”). Tudo para que haja uma boa cooperação entre o empregador e a organização de emprego apoiado e, ainda para a obtenção de uma pessoa com deficiência contratada na empresa em questão (Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2013).

Nos primeiros contatos com o empregador, o papel da organização é de agir como intermediário da pessoa com deficiência. A tarefa da organização é como um centro de emprego, contudo dirigido para as pessoas com deficiência, e fornece o suporte como um complemento para o trabalho (Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2013). Relativamente ao estudo de Gustafsson e Col (2013), foi possível observar que segundo os empregadores este mediador foi fundamental para a receção de pessoas com deficiência no local de trabalho, chegando inclusive a maioria dos entrevistados a relatar que não tinha pensado sobre a possibilidade da contratação de pessoas com deficiência antes de serem contactados pela organização de emprego apoiado. O mediador tem como tarefa analisar o mercado e corresponder às necessidades do cliente.

Estando concluído o papel de mediador, a organização de emprego apoiado assume o papel de guia, antes e durante (uma parte do) o período de emprego. Uma das tarefas, do guia é promover segurança face uma nova situação para alguns empregadores com experiências anteriores de emprego com pessoas com deficiência. As situações de incerteza aquando da chegada ao local de trabalho, os entrevistados relataram o alívio por ter um guia especializado na área específica da incapacidade relacionada ao trabalho, uma área sobre a qual a maioria dos entrevistados e empregadores, revelou não ter conhecimento específico (Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2013).

Quando algo inesperado acontece no local de trabalho sobre o membro da equipa, o técnico desempenha o papel de solucionador de problemas, ou seja, um dos papéis de guia é a resolução de problemas, visto que ambos, empregador e empregado, exigem a preparação para eventuais problemas que possam surgir. A diferença entre as duas funções é que, como guia, o papel é principalmente pró-ativo, enquanto que o papel de solucionador de problemas tem como função, conforme descrito pelos empregadores, principal reagir e estar preparado para agir imediatamente quando algo acontece (Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2013).

Economia:

Ser economicamente independente é o objetivo de qualquer pessoa, segundo Wehman & Revell (1996), o emprego apoiado é uma oportunidade de serem, ou virem a ser, financeiramente independentes. Emprego apoiado melhora drasticamente o poder de compra das pessoas com deficiência. Além disso, o emprego apoiado parece ser mais benéfico para indivíduos com necessidades de apoio significativas, incluindo as pessoas com alterações cognitivas significativas (Wehman & Revell, 1996).

Segundo os dados de um estudo de Wehman e Revell (1996), o emprego apoiado diminui a dependência do estado e da assistência financeira da Segurança Social, indicando ainda que o emprego apoiado é capaz de reduzir a dependência das pessoas com deficiência nos pagamentos da Renda de Segurança Suplementar e da renda da Segurança Social De Invalidez, podendo sofrer algumas alterações consoante o país (Wehman & Revell, 1996). É ainda salientado no mesmo estudo a significativa contribuição para a economia da sua comunidade. Tendo como base projeções do reconhecido método de custo-benefício, as pesquisas indicam que no emprego apoiado os indivíduos ganham cerca de \$600 milhões por ano e a pagam mais

de \$100 milhões por ano, em taxas fiscais e municipais, sendo por isso uma fonte de rendimento estatal (Wehman & Revell, 1996).

Educação:

A educação apoiada pode capacitar pessoas em ocupações vocacionais qualificadas, embora raramente tenha sido combinada com empregos apoiados e nunca para uma ampla variedade de ocupações qualificadas (Cournos & Goldfinger, 2009). Tanto o emprego apoiado como a educação apoiada, no entanto, têm semelhanças. Cada um é baseado na comunidade, ocorre no ambiente natural do indivíduo, atende às necessidades individuais e orientadas para o cliente, e goza de um alto nível de aceitação do consumidor. Além disso, cada uma utiliza outros recursos da comunidade, tanto em termos de dólares quanto de pessoal, permitindo que os consumidores sejam incorporados às configurações educacionais ou comerciais existentes. Ao integrar os serviços de educação / emprego apoiados em um único programa coordenado, ambos os serviços são capazes de complementar e apoiar uns aos outros (Egnew, 1993).

A educação apoiada é um modelo de intervenção projetado para auxiliar indivíduos com uma deficiência psiquiátrica a atingir metas educacionais. Existem quatro tipos principais de modelos de educação suportados atualmente sendo utilizados: (1) a sala de aula independente, (2) suporte no local (3) suporte móvel e (4) autônomo (para obter uma descrição mais detalhada desses modelos, consulte: Collins & Mowbray, 2005 e Mowbray, Brown, Furlong-Norman, & Soydan, 2002) (Manthey, Rapp, Carlson, Holter, & Davis, 2012). Contudo, a educação apoiada, como uma entidade de programa único, limita sua eficácia se as metas educacionais não estiverem vinculadas a metas vocacionais e se os programas e as faculdades comunitárias não alavancarem efetivamente a equipa e os serviços da outra (Egnew, 1993).

As revisões de literatura relatam que há evidências preliminares indicando que a educação apoiada ajuda as pessoas a obter metas educacionais, alcançar o sucesso vocacional, aumentar a autoestima e a auto percepção, aprender a gerenciar seus sintomas e melhorar os níveis de satisfação com os serviços; todos os quais foram ligados a elementos de um processo de recuperação. No entanto, esses resultados positivos devem ser interpretados com cautela, pois a maioria das pesquisas conduzidas é descritiva, qualitativa ou tem outras limitações metodológicas (Manthey, Rapp, Carlson, Holter, & Davis, 2012).

A educação apoiada permite os indivíduos decidir se querem trabalhar imediatamente, considerando suas habilidades profissionais existentes e o mercado de trabalho local existente, ou se desejam se matricular em uma das duas faculdades locais para ganhar novas habilidades profissionais. Os consumidores também podem optar por fazer os dois simultaneamente, se isso atender às suas necessidades específicas (Egnew, 1993).

Há uma série de questões que devem ser resolvidas e levadas em consideração, como a relação entre a defesa do consumidor e os conceitos de emprego apoiado. A primeira questão é que cada um desses conceitos principais tem constituintes diferentes de pessoas com deficiências (Wehman P. , Consumer Advocacy and Supported Employment, 2000). Uma segunda questão muito poderosa envolvida é que aqueles que são identificados mais de perto com a defesa do consumidor geralmente têm um número de metas que desejam alcançar mudanças nos sistemas. Ou seja, transporte, atendentes de cuidados pessoais e melhorias na qualidade das escolhas residenciais tornam-se fatores primordiais e preponderantes para milhares de pessoas que estão promovendo maior defesa do consumidor (Wehman P. , Consumer Advocacy and Supported Employment, 2000). Uma terceira questão que precisa ser resolvida entre os dois grupos é muito simples, mas com uma grande profundidade. Especificamente, estamos levantando a questão de que os proponentes da defesa do consumidor nem sempre compreendem as filosofias ou práticas que as áreas associam ao emprego apoiado (Wehman P. , Consumer Advocacy and Supported Employment, 2000).

Quadro de estudos sobre o Emprego Apoiado - Emprego Protegido:

Os seguintes estudos apresentam resultados recentes e pertinentes sobre investigações relativa às diferenças entre o emprego protegido e o emprego apoiado. Foram analisadas não só características individuais de cada estudo, como também foi procurado fazer uma ligação entre eles.

Autores	Objetivo do Estudo	Método	Resultados
Robert Evert Cimera (2011)	Este artigo examinou os custos dos serviços recebidos e os resultados obtidos por 112 funcionários no emprego apoiado e	O autor recebeu dados de todos os 12.499 funcionários do emprego apoiado e protegido que receberam serviços do estado de 1 de janeiro de 2000 a 6 de junho de 2008. Os dados	Os funcionários do emprego protegido receberam serviços por períodos mais longos (M = 72,92 meses v. 44,91 meses) e também trabalharam mais horas por mês (M = 65,68 v. 58,95) do que os funcionários

	no emprego protegido.	fornecidos incluem: (a) o custo acumulado de todos os serviços recebidos por cada indivíduo, (b) o número médio de horas trabalhadas por mês, (c) o salário bruto médio obtido por mês, e (d) informações extensas sobre a demografia e habilidades funcionais de cada indivíduo.	apoiados. No entanto, os empregados suportados em média geraram menos custos cumulativos (M = \$ 22.406 v. \$ 45.840) e ganhou mais salários por mês (M = \$ 390.96 v. \$ 164.79). Os funcionários com suporte também tiveram custos menores por hora trabalhada (M = \$ 11.15 v. \$ 15.04) e custo por dólar ganhos (M = \$ 2.01 v. \$ 11.38).
Begoña Cueto e Vanesa Rodriguez. (2015)	O objetivo deste artigo é analisar se os trabalhadores com deficiência têm maior estabilidade no emprego protegido ou no emprego apoiado.	Utilizando dados Longitudinais, que inclui informações sobre o mercado de trabalho, trajetória de trabalhadores espanhóis, os modelos são para analisar a duração dos períodos de emprego de trabalhadores com deficiência. Trabalhadores em emprego protegido são comparados com os trabalhadores do emprego apoiado.	Os resultados confirmam que o emprego protegido é mais estável do que o emprego apoiado, mesmo depois de pesquisar os efeitos de outras variáveis, tais como sexo, idade, nível de qualificações e características das empresas.
Alma Akkerman; Cees Janssen; Sabina Kef; e Herman Meininger. (2016)	O objetivo deste estudo foi explorar existente provas de investigação sobre a satisfação no trabalho das pessoas com deficiência intelectual integrada e de emprego protegido definições e fatores associados.	Uma sistemática e abrangente pesquisa bibliográfica revelou 13 estudos relevantes que foram examinadas, tendo como seleção as publicações a partir de bases de dados Medline (1990-2011), ERIC (1990-2011), PsychINFO (1990-2011), CINAHL (1990– 2011) bancos de dados. Os seguintes termos de pesquisa foram utilizados: (deficiência intelectual OU atraso mental OU deficiência de desenvolvimento OU	Os resultados indicaram que as pessoas com deficiência intelectual em sistemas de emprego apoiado e de emprego protegido, geralmente, referem satisfação com o seu trabalho. O nível de satisfação parece ser mais alto no emprego apoiado.

		dificuldades de aprendizagem) E (emprego OU trabalho OU profissão OU trabalho E qualidade de vida OU bem-estar OU satisfação OU satisfação no trabalho OU qualidade de vida no trabalho e bem-estar no trabalho).	
Robert Evert Cimera (2016)	Este estudo examinou os custos para o estado das agências de reabilitação profissional, de 40,118 funcionários em emprego apoiado que tiveram os seus processos encerrados pelos Estados Unidos, em 2013, e compara-os aos custos estimados das oficinas protegidas encontrados na literatura.	Os custos por mês servido e por hora trabalhada de 40,118 funcionários do emprego apoiado financiado pelo estado-federal foram comparados com estimativas de custos de oficinas protegidas encontrados na literatura. Taxas de custo-efetividade foram examinadas por variáveis demográficas (por exemplo, gênero, etnia, deficiência), em todos os estados e em todo os Estados Unidos e seus territórios. Dados para o estudo foram fornecidos pelos Serviços de Reabilitação de Administração (RSA).	O custo estadual-federal das agências de emprego apoiado é uma média de us \$342.07 (SD = \$418.45) por mês. Muito inferior ao menor custo mensal estimado de oficinas protegidas (por exemplo, \$593.72). No entanto, o custo do funcionário do emprego apoiado é \$7.23 (SD = \$15.46) por hora de trabalho na comunidade. Isso foi bem acima da menor estimativa de custo por hora das oficinas protegidas (por exemplo, \$6.73). Custos por mês servido e custos por hora trabalhada variou consideravelmente de agência para agência, com proporções substanciais de suporte a funcionários atendidos pela maioria das agências não ser custo-efetivo para servir a comunidade

Tabela 1 - Quadro de estudos sobre o Emprego Apoiado - Emprego Protegido

O estudo de Rober Ever Cimera, de 2011, teve como objetivo verificar os custos dos serviços recebidos e os resultados obtidos por 112 funcionários no emprego apoiado e no emprego protegido, ao comparar a relação custo-eficácia desses indivíduos enquanto estavam

em ambos os programas, sendo o estudo exclusivamente capaz de determinar qual programa produz os resultados mais rentáveis. O autor recebeu dados sobre todos os 12,499 funcionários do emprego apoiado e protegido, que receberam serviços do estado a partir de 1 de janeiro de 2000 a 6 de junho 2008. A partir dos dados fornecidos ao autor, foram identificados dois grupos. O primeiro incluía indivíduos que estavam em ambos os programas de emprego apoiado e protegido (n = 20). O segundo incluiu 46 combinações entre os funcionários do emprego protegido e o apoiado (n = 92), que tinham as mesmas características nas nove variáveis demográficas. Os dados sobre estas variáveis foram obtidos através de uma triagem de avaliação que foi utilizada em todo o estado, sempre que um indivíduo entrava para os serviços (Cimera, 2011).

Em 2016, Robert Cimera elabora um outro estudo, com algumas semelhanças ao referido anteriormente, tendo como objetivo investigar as pessoas para quem o emprego apoiado não é economicamente eficaz – isto é, os custos que geram são excedidos pelos seus benefícios correspondentes. Mais especificamente o autor refere que o estudo examina, os custos para o estado relativamente à reabilitação profissional (RP), onde 40.118 funcionários do emprego apoiado que tiveram os seus processos encerrados em 2013, comparando-os aos custos, através de uma estimativa, das oficinas de emprego protegido encontrado na literatura. Para além dos custos por mês de serviço e por hora trabalhada foram exploradas diversas variáveis demográficas (por exemplo, gênero, etnia, principal deficiência), na esperança de identificar áreas em que o emprego apoiado pode ser melhorado. Os dados foram fornecidos pelos Serviços de Reabilitação de Administração (RSA), o banco de dados contém informações sobre todos os indivíduos que se aplicam para os serviços de emprego apoiado, e RP, de cada estado-federal nos Estados Unidos, os dados aqui apresentados são provenientes de todos os casos oficialmente fechado no ano FISCAL de 2013, quanto aos dados relativos às oficinas protegidas, foram revistos seis estudos da literatura existente, identificados com dados exclusivos anuais ou mensais per capita dos custos dos funcionários, com o intuito de estimar o custo das oficinas protegidas (Cimera, 2016).

Quanto à questão de investigação - *Qual programa produziu um custo maior por mês de serviço?* (p.88) - e pegando na mesma para procurar fazer uma ponte com o seu estudo mais recente. Cimera no seu estudo de 2011 constata que, os funcionários do emprego apoiado obtido uma média de US \$ 403,34 por mês em comparação com US \$ 159,77. Os salários mensais obtidos e o custo por dólar obtido foram estatisticamente diferentes ($t(45) = 8,99$; $p < 0,000$ e $t(45) = 8,99$; $p = 0,002$, respetivamente). Onde o autor pode observar que os funcionários do

emprego apoiado tiveram um custo por mês de serviços de US \$496.41. Em contrapartida, os funcionários do emprego protegido receberam serviços com um custo médio por mês de US \$ 602,36. Embora houvesse uma diferença de US \$105.95 entre o custo por mês dos dois serviços, as diferenças de custo por mês de serviços não eram estatisticamente significativas. Contudo quando examinaram os indivíduos que trabalhavam em ambos os programas, as diferenças entre o emprego apoiado e protegido diminuíram (Cimera, 2011).

Contudo em 2016, com uma amostra de 40.118 participantes, dos quais 60.4% eram homens e 59.4% tinham pelo menos o ensino médio, o autor aferiu que a média de subsídio para a RP é de \$342.07 por mês de serviços (SD = \$418.45), estando bem abaixo do menor intervalo das oficinas protegidas, isto comparativamente aos custos identificados na literatura (por exemplo, \$593.72). No entanto, para cerca de 1 em cada 5 (18.0%) funcionários do emprego apoiado não era rentável quando era aplicado este limite; 12.8% não tinham uma rentabilidade eficaz em relação ao custo médio de oficinas protegidas (por exemplo, \$728.58), e para 7,1% não era rentável comparando com o custo mais elevado de oficinas protegidas (por exemplo, \$993.36). Quando os custos por mês de serviço foram examinados através de variáveis demográficas, muito poucas diferenças eram evidentes com relação a sexo ou etnia, existindo algumas diferenças quando comparado o tipo de deficiência e a causa da deficiência. Concluindo assim que em média, os indivíduos ficavam mais baratos, por mês, estando inseridos no emprego apoiado (média = \$342.07; SD = \$418.45) do que em oficinas protegidas, até mesmo quando o menor custo mensal de oficinas protegidas (\$593.72) foi usado como referência (Cimera, 2016).

Este resultado suporta, os dados do mesmo autor no seu estudo de 2011, contudo com diferença estatisticamente significativa, o que pode revelar que em 5 anos não existiram alterações no que diz respeito a qual o modelo de emprego mais barato por mês.

Quanto à segunda pergunta, do estudo de Cimera, 2011, - *Qual programa produziu o maior custo por hora?* (p.89) -, o autor refere que os funcionários do emprego apoiado trabalharam uma média de 60,55 horas por mês por um custo de US \$ 10,83 por hora. Em contrapartida, os funcionários do emprego protegido trabalharam 65,41 horas por mês por um custo de US \$ 14,13 por hora. Quando foram examinados indivíduos que estavam em ambos os programas, os resultados encontrados foram semelhantes (Cimera, 2011).

Contrariamente a este estudo, em 2016, apesar de quase todas as agências serem rentáveis, houve uma variação considerável nas taxas de eficácia entre as elas, os 21,257 indivíduos que foram empregados com sucesso no emprego apoiado geraram um custo médio de \$7.23 (SD = \$15.46) por hora trabalhada – bem acima do menor custo estimado de oficina de emprego protegido (por exemplo, \$6.73) (Cimera, 2016).

Alma Akkerman, Cees G. C. Janssen, Sabina Kef, and Herman P. Meininger, em 2016, no seu estudo relativamente à satisfação no emprego, após investigar os 13 estudos utilizados para o seu trabalho. Refere que se verificou, que as características do empregado e do ambiente de trabalho estavam associadas à satisfação no trabalho. Particularmente, o nível de incapacidade dos funcionários, experiências anteriores e certas características (por exemplo, autodeterminação, motivação) foram considerados relevantes para o nível de satisfação no trabalho, bem como características do trabalho em si (tarefas, fatores de stresse no trabalho e questões psicológicas) e do ambiente de trabalho físico (por exemplo, número de funcionários) (Akkerman, Janssen, Kef, & Meininger, 2016).

Segundo ainda os autores, a redução de um stressante ajuda a explicar a variação na satisfação no trabalho de pessoas com deficiência intelectual em empregos protegidos, enquanto que no emprego integrado as questões psicológicas reduzidas (sobrecarga de trabalho quantitativa ou qualitativa) ajudaram a explicar a variação na satisfação no trabalho.

Estes concluem que uma ênfase exagerada nos fatores de higiene (por exemplo, condições de trabalho, supervisão) poderia resultar em frustração e menor satisfação no trabalho, enquanto uma ênfase na motivação intrínseca (avanço, reconhecimento, realização, interesse no trabalho) poderia aumentar a satisfação. Ao que podemos acrescentar o que Cueto e Rodriguez, 2015, quando estes referem, que os funcionários do emprego protegido tendem a ter situações profissionais menos favoráveis (salários mais baixos e condições de trabalho piores), de modo que o emprego pode levar à imobilidade e instabilidade dos trabalhadores com deficiência (Cueto & Rodriguez, 2015).

Ainda, Cueto e Rodriguez (2015) propuseram-se estudar se o emprego protegido é mais estável do que o emprego apoiado, para tal utilizaram informações do banco de dados, fornecido pelo Ministério do Emprego e Segurança Social, sendo esta uma amostra representativa da população ativa afiliadas com a Segurança Social, a cada ano, e fornece toda a vida útil desses trabalhadores. Os dados disponíveis são relativos ao intervalo entre 2005 e 2011. Referindo

que, os resultados confirmam que o emprego protegido é mais estável do que o emprego apoiado, mesmo depois de estudar os efeitos de outras variáveis, como sexo, idade, nível de qualificações e características das empresas (Cueto & Rodriguez, 2015).

Os autores referem que, trabalhar nos centros de emprego protegido proporciona uma trajetória de carreira mais estável, com menor rotatividade do que o emprego apoiado, tendo maior probabilidade, do que os do emprego apoiado, de estarem no mesmo emprego durante 6 anos, segundo os participantes no seu estudo. Contudo, os trabalhadores do emprego protegido, tendem a ter situações profissionais menos favoráveis (salários mais baixos e condições de trabalho piores), de modo que o emprego pode levar à estagnação e instabilidade dos trabalhadores (Cueto & Rodriguez, 2015). Estes dados estão em concordância com Cimera (2011), quando conclui que os funcionários do emprego protegido geraram significativamente mais custos cumulativos do que os funcionários do emprego apoiado. Os funcionários do emprego protegido recebem serviços significativamente mais prologados que os funcionários do emprego apoiado, uma vez em estágios protegidos, muitos indivíduos nunca "se formam" para trabalhar na comunidade. Relativamente às horas trabalhadas, o estudo descobriu que os funcionários do emprego protegido trabalhavam mais horas do que os funcionários do emprego apoiado, no entanto, quando o custo por hora foi investigado, os funcionários do emprego apoiado ainda eram mais rentáveis em 59,1% do tempo (Cimera, 2011).

Os estudos indicam que as pessoas com deficiência no emprego apoiado e no emprego protegido geralmente relatam satisfação nos seus empregos. Os níveis de satisfação parecem ser mais altos no emprego apoiado (Akkerman, Janssen, Kef, & Meininger, 2016). A questão monetária, é talvez uma das variáveis que as pessoas mais mencionam quando perguntadas sobre o que mais gostam ou não no seu trabalho, daí ser também uma das variáveis mais estudada. Posto isto o presente estudo procura perceber as diferenças entre os dois tipos de emprego, a nível pessoal, comunitário e profissional. Tentando perceber qual dos dois promove um maior desenvolvimento de capacidades/melhoria de saúde, se verifica uma maior aceitação de pessoas deficientes, e o nível de satisfação pessoal e profissional em cada um dos tipos de emprego.

MÉTODO:

I – ENQUADRAMENTO DO ESTUDO

O Presente estudo foi desenvolvido junto de indivíduos portadores de deficiência, tendo como objetivo principal avaliar as diferenças a nível profissional, comunitário e pessoal, existentes entre utilizadores inseridos em Programas de Emprego Protegido e Emprego Apoiado.

Caracteriza-se por um desenho de investigação correlacional, “este método tem como objetivo medir o grau e a direção de uma relação entre duas variáveis que é expressa por um coeficiente de correlação, ou ainda, quando uma teoria científica postula a existência de uma correlação entre duas variáveis que não podem ser analisadas experimentalmente (Freixo, 2009)”, que pretende verificar se os utilizadores integrados profissionalmente no Emprego Apoiado apresentam valores de integração comunitária, desenvolvimento pessoal e desenvolvimento profissional, significativamente diferentes comparativamente com os utilizadores integrados profissionalmente no Emprego Protegido.

Com este objetivo constituíram-se dois grupos de participantes, um composto por 25 utilizadores do Emprego Apoiado (Grupo A) e outro com 25 utilizadores do Emprego Protegido (Grupo P).

II – QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO

Para este estudo iremos temos três perguntas de investigação:

- i. Os participantes integrados profissionalmente no Emprego Apoiado apresentam diferenças no que diz respeito ao desenvolvimento pessoal relativamente aos utilizadores integrados profissionalmente no Emprego protegido?
- ii. Os participantes integrados profissionalmente no Emprego Apoiado apresentam diferenças no que diz respeito à integração comunitária relativamente aos utilizadores integrados profissionalmente no Emprego protegido?

- iii. Os participantes integrados profissionalmente no Emprego Apoiado apresentam diferenças profissionalmente relativamente aos utilizadores integrados profissionalmente no Emprego protegido?

III – INSTRUMENTO

Foram selecionados questionários para avaliar os diferentes significados atribuídos ao trabalho. Neste estudo foram utilizados os instrumentos:

Questionário sociodemográfico:

O questionário sociodemográfico foi elaborado a fim de se obterem dados considerados pertinentes para o presente estudo, nomeadamente, alguns aspetos como são exemplo: sexo, idade e questões direcionadas para a incapacidade do participante. Os dados recolhidos neste primeiro momento serviram para caracterizar os participantes.

Community Integration Questionnaire (CIQ-R):

A original Community Integration Questionnaire (CIQ) foi concebido como um resumo, medida fiável do nível de integração na comunidade e no lar de um indivíduo. Este foi desenvolvido por um pequeno grupo de especialistas interessados em avaliar a integração da comunidade para pessoas que sofreram lesões cerebrais traumáticas. Estes especialistas reuniram-se para estabelecer um consenso sobre o que caracteriza um indivíduo de experiência na comunidade, especialmente após a fase aguda fase de reabilitação. Embora o CIQ foi projetado especificamente para indivíduos com lesão cerebral traumática, é aplicável a todas as pessoas, deficientes ou não (Willer, Ottenbacher, & Coad, 1994).

A tradução para português do CIQ-R foi elaborada por Maria F. Jorge-Monteiro, Rita Aguiar e Lúcia Oliveira, 2011. Este pode ser preenchido diretamente com a pessoa com deficiência ou por procuração. Demora cerca de 10-15 minutos para concluir. Ele pode ser administrado em pessoa, por telefone ou pode ser autoadministrado. Tendo o questionário um total de 18 itens distribuídos por quatro subescalas: a participação ativa da pessoa em a operação do domicílio; a participação numa variedade de atividades fora de casa e as relações interpessoais. A resposta aos itens é realizada consoante as opções dadas para cada pergunta, atribuindo depois a respetiva cotação. Sendo o total de pontos para a subescala de integração

na habitação 12, integração social 10, subescala de produtividade 7, subescala das redes sociais 6, tendo a CIQ-R um total de 35 pontos (Callaway, et al., 2014)

CIF- Checklist (Área das Atividades e Participação):

É uma versão reduzida da área Atividades e Participação, da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) da Organização Mundial de Saúde. Esta checklist é uma ferramenta prática para recolher informação sobre a funcionalidade e incapacidade de um indivíduo. Dividida em dois qualificadores, o qualificador de Desempenho (descreve o que um indivíduo faz no seu ambiente natural) e qualificador de Capacidade (descreve a capacidade de um indivíduo de executar uma tarefa ou ação). Cotados de 0 (Nenhuma dificuldade) - 4 (Dificuldade Completa), ou 8 (Não especificada) / 9 (Não se Aplica) (Saúde & Saúde, Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), 2004).

A checklist tem um total de 48 itens distribuídos por nove subescalas, (d1) Aprendizagem e Aplicações de Conhecimentos (6 itens), (d2) Tarefas e Exigências Gerais (2 itens), (d3) Comunicação (5 itens), (d4) Mobilidade (6 itens), (d5) Autocuidados (7 itens), (d6) Vida Doméstica (4 itens), (d7) Interação e Relacionamentos Interpessoais (7 itens), (d8) Áreas Principais da Vida (6 itens), (d9) Vida Comunitária, Social e Cívica (5 itens).

Psychological Sense of Community at Work (PSCW):

Psychological Sense of Community at Work (PSCW) de Susan Burroughs e Lilian Eby, é um questionário, constituído por 42 itens medidos em 5 pontos numa escala de Likert (1 discordo totalmente 5 concordo totalmente). Estando distribuídos por 8 fatores: o Fator 1 (seis itens), fator de Segurança Emocional; Fator 2 (três itens) Suporte entre colegas; o Fator 3 (sete itens) Orientação da Equipa; Fator 4 (dois itens) Ligação Espiritual; o Fator 5 (oito itens) representou um Sentimento de Pertença; Fator 6 (sete itens) Tolerância para com as diferenças individuais; o Fator 7 (três itens), Vizinhança; Fator 8 (quatro itens), Sentimento de coletivismo e o Fator 9 (dois itens), a Reflexão (Burroughs & T., 1998).

IV – PROCEDIMENTO

Num primeiro momento contactamos as diversas entidades na tentativa de obter informação sobre os utilizadores que estariam disponíveis para colaborar no estudo, procurando

ser um número igual entre o emprego apoiado e o emprego protegido, de preferência com um total de 50 participantes anteriormente referidos. Tendo o recrutamento dos(as) participantes ocorrido em duas organizações, na Fundação ADFP (Emprego Protegido) e na RUMO (Emprego Apoiado).

Foram selecionadas as escalas para se recolherem as respostas dos participantes, referidas posteriormente.

Os técnicos de ambas as Associações, promoveram, segundo os critérios de elegibilidade determinados para o estudo, o acesso aos(as) participantes. Aquando da recolha dos dados foi apresentado um formulário de consentimento informado (Anexo II) a todos(as) os(as) participantes do estudo. As escalas foram preenchidas de modo presencial, de forma a poder-se resolver qualquer dúvida que surgisse por parte do participante. Foi dito aos participantes que o inquérito seria para um projeto de investigação, explicando o contexto e o objetivo, e referindo que a participação no estudo era voluntária e todos os inquéritos eram confidenciais, não se divulgando nenhuma informação pessoal identificativa. Sendo relevante referir que para a população do Emprego Apoiado, aquando da recolha dos dados, para além do investigador esteve igualmente presente o técnico da Associação em questão.

Após a recolha de dados, procedemos à respetiva inserção numa base de dados (Excel e SPSS) para posterior aplicação de procedimentos estatísticos. Utilizando o Microsoft Excel, 2016, e IBM SPSS *Statistic* 2012 (Armonk, New York Patente N° 17918, 2012).

V – PARTICIPANTES

Neste estudo houve 50 participantes, sendo os critérios de inclusão: fornecer o consentimento informado por escrito (POR N° ANEXO), estar inserido no emprego apoiado ou no emprego protegido, ter experiência de uma deficiência e estar atualmente a trabalhar. Formaram-se dois grupos de 25 participantes do emprego apoiado (Grupo A) e 25 participantes do emprego protegido (Grupo P).

Estatística descritiva referente aos dados sociodemográficos dos participantes (N=50)

Questão	Frequência	%
1. Idade		
23-32	11	22%
34-41	12	24%

42-52	17	34%
53-72	10	20%
2. Género		
Masculino	27	54%
Feminino	23	46%
3. Estado Civil		
Solteiro	30	60%
União de Facto	4	8%
Divorciado	10	20%
Viúvo	1	2%
Casado	5	10%
4. Filhos		
Não	31	62%
Sim	19	38%
5. Habitação		
Apartamento	28	56%
Casa Germinada	6	12%
Casa Isolada	12	24%
Instituição	4	8%
6. Escolaridade		
Não Frequentou a Escola	2	4%
Frequentou, mas não Completou o 1º Ciclo	3	6%
1º Ciclo Ensino Básico	6	12%
2º Ciclo Ensino Básico	6	12%
3º Ciclo Ensino Básico	17	34%
Ensino Secundário Completo	15	30%
Bacharelato/Licenciatura	1	2%
7. Tipo de Incapacidade		
Acondroplasia	1	2%
Amputação	2	4%
Ataxia de Freidrich	1	2%
Deficiência Articulações	2	4%
Deficiência Intelectual	2	4%
Deficiência Mental	11	22%
Deficiência Motora	14	28%

Deficiência Visual	2	4%
Dor Crônica	1	2%
Multideficiência	10	20%
Paraplegia	1	2%
Perturbação Orgânica	2	4%
Tetraplegia	1	2%
8. Acompanhamento Médico		
Não	23	46%
Sim	27	54%
9. Acompanhamento Psicológico		
Não	32	64%
Sim	18	36%
10. História Profissional		
Não	33	66%
Sim	17	34%

Tabela 2 - Estatística descritiva referente aos dados sociodemográficos dos participantes (N=50)

Relativamente aos dados sociodemográficos dos(as) participantes do estudo, como podemos observar através da tabela, a amostra revela uma distribuição equilibrada de participantes por sexo, 27 (54%) homens e 23 (46%) mulheres. Com idades distribuídas entre os 23 e os 32 anos (N=11 / 22%), 34 e os 41 anos (N=12 / 24%), 42 e os 52 anos (N=17 / 34%) e 53 e os 72 anos (N=10 / 20%). Quanto ao diagnóstico, os quatro tipos de incapacidade mais referidos foram deficiência motora (N=14 / 28%), deficiência mental (N=11 / 22%), e multideficiência (N=10 / 20%). Relativamente aos serviços de saúde 27 participantes (54%) referiram estarem a ser acompanhados por um médico e apenas 18 participantes (36%) referiram estarem a ser, ou já terem sido acompanhados por um psicólogo.

A maioria dos participantes é solteiro(a) (N=30 / 60%) e 31 referem não ter filhos (62%). No que diz respeito á habitação 28 dos participantes referiram residir num apartamento (56%).

No que se refere á experiência profissional atualmente encontram-se todos a exercer uma profissão, dado esse ser um dos fatores de inclusão no estudo como já havia sido referido, mas 33 dos participantes (66%) referem não ter exercido nenhum trabalho antes do atual. Relativamente às habilitações literárias, a maioria dos participantes (N=17 / 34%) referiram deter o 3º ciclo do ensino básico, sendo o ensino secundário completo o segundo mais referido (N=15 / 30%).

VI – ANÁLISE DOS DADOS

O inquérito apresentado é composto por variáveis qualitativas e apenas a variável Idade é uma variável quantitativa.

Para a variável quantitativa verificou-se primeiro se é possível aplicar o Teste t-Student, uma vez que a amostra é pequena, utilizando para toda a análise estatística o IBM SPSS *Statistics*. Neste sentido, começou-se por verificar que a variável Idade seguia uma distribuição normal (admite-se a normalidade da variável Idade, em ambos os grupos, depois de aplicado o teste da normalidade, cujos $p\text{-values} > 0.05$), assim, está-se em condições de aplicar o Teste t-Student (Marôco, 2014).

Para relacionar variáveis qualitativas, usa-se, em princípio, o teste Qui-Quadrado. Este teste pressupõe, na sua utilização, que as frequências esperadas sejam superiores a 1 e que, no máximo, 20% sejam inferiores a 5. Quando estes pressupostos não se verificam, existe alternativa, mas apenas em tabelas 2x2. Quando a amostra é grande (superior a 40), a alternativa é a correção de continuidade. Assim, quando o teste Qui-Quadrado não pode ser utilizado e as tabelas não são 2x2, procura-se agrupar em classes de forma a ter tabela 2x2 e, assim, poder tirar algum resultado estatisticamente significativo, procedimento este que fomos obrigados a fazer dado a amostra dos grupos ser de pequena dimensão (N=25 para cada grupo A e P) e as tabelas não darem a possibilidade de aplicar a correção de continuidade, para tal agrupamos em classes (no questionários CIQ-R-PT das perguntas 1 a 6 organizou-se em duas classes, sozinho ou acompanhado/outra pessoa, da pergunta 7 a 9 organizou-se em até 4 vezes ou mais de 4 vezes, na pergunta 10 reduziu-se em sozinho ou acompanhado, na pergunta 12 foi organizada em quase todos os dias ou quase todas as semanas, na pergunta 14 organizou-se em frequenta cursos escolares/formação ou não frequenta cursos escolares/formação, na pergunta 15 organizou-se em nunca ou pelo menos uma vez, da pergunta 16 a 18 organizou-se em frequentemente ou nunca/raramente. Para o questionário CIF, quer para a coluna do desempenho quer para a coluna da capacidade, foi organizado em nenhuma dificuldade/não aplicável/não especificado ou com dificuldade. Quanto ao questionário PSCW foi organizado em discordo/sem opinião ou concordo). Quando se agrupam variáveis em classes, mantém-se o nome original acrescentando-se no final um R, isto é, se a variável tem o nome D150, quando é agrupada em classes passa a designar-se por D150R (Marôco, 2014).

Em qualquer caso, o nível de significância usado foi 5% ($=0.05$). As variáveis estão relacionadas quando o $p\text{-value}$ é inferior a 0.05, nestes casos, apresenta-se um gráfico e

respetiva interpretação. Quando se usa o Qui-Quadrado, pode, também, retirar-se o grau de associação das variáveis (coeficiente V- Cramer), isto é quando se conclui que as variáveis estão estatisticamente relacionadas analisa-se o coeficiente de V-Cramer que é um coeficiente de correlação, para se averiguar se a relação entre as variáveis é fraca, moderada, forte ou muito forte (Marôco, 2014).

RESULTADOS

Neste campo, iremos proceder à análise estatística descritiva.

CIQ-R-PT:

No que diz respeito a este questionário, sem agrupamento em classes, é possível concluir que existem diferenças significativas no CIQ-R-PT-2 e que não existem diferenças significativas em CIQ-R-PT-3, 6, 11 e 17. Nos restantes casos não se pode aplicar o teste Qui-Quadrado. Neste sentido, agrupou-se em classes (duas) e foi possível concluir que não existem diferenças significativas entre os dois grupos.

Tabela 3 - CIQ-R-PT-2: Chi-Square Tests e Symmetric Measures

Chi-Square Tests	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,533 ^a	2	,038
Likelihood Ratio	6,755	2	,034
N of Valid Cases	50		

Symmetric Measures	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,361
	Cramer's V	,361
N of Valid Cases	50	

a. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,50.

b. Computed only for a 2x2 table

Como o p-value é 0.038 <0.05 as variáveis ID e CIQ-R-PT-2 estão estatisticamente relacionadas. Como o valor de Cramer's V é aproximadamente 36%, pode-se concluir que a relação é moderada.

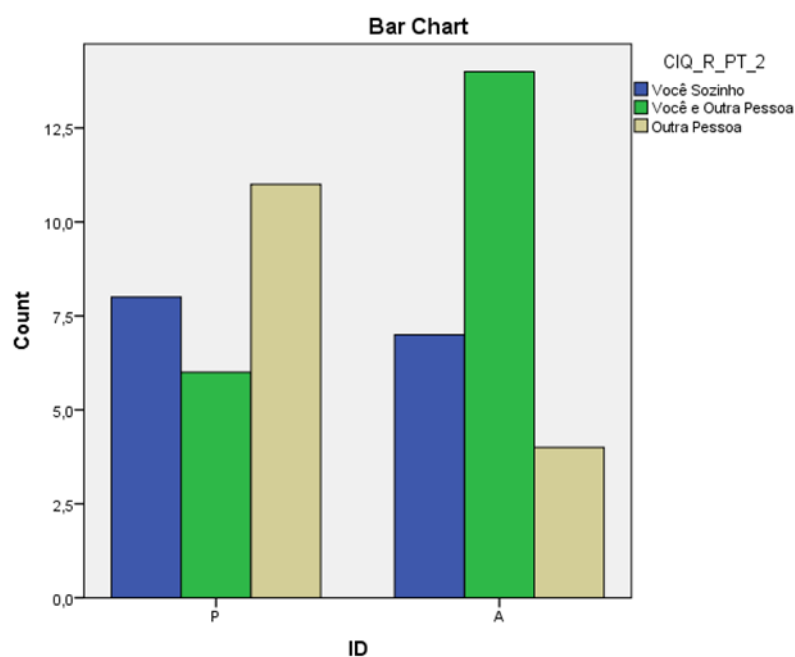


Figura 1 - CIQ_R_PT2

Tabela 4 - ID * CIQ_R_PT_2 Crosstabulation

		CIQ_R_PT_2			Total	
		Você Sozinho	Você e Outra Pessoa	Outra Pessoa		
ID	P	Count	8	6	11	25
		% within ID	32,0%	24,0%	44,0%	100,0%
ID	A	Count	7	14	4	25
		% within ID	28,0%	56,0%	16,0%	100,0%
Total		Count	15	20	15	50
		% within ID	30,0%	40,0%	30,0%	100,0%

Como se pode observar através do gráfico e da tabela, existe tendência para que a maioria das pessoas no grupo P (grupo do Emprego Protegido) 44% não prepare as suas refeições em casa e que seja outra pessoa, enquanto que a maioria das pessoas do grupo A (grupo do Emprego Apoiado) 56% prepara as suas refeições juntamente com outra pessoa.

Classificação Internacional do Funcionamento, Incapacidade e Saúde (CIF):

Neste questionário, sem agrupamento em classes não se pode aplicar o teste Qui-Quadrado. Neste sentido, agrupou-se em classes (duas) e foi possível concluir que apenas existem diferenças significativas entre o grupo P e o grupo A para a coluna do desempenho nas variáveis D630R e D950R, e para a coluna das capacidades D175R, D430R, D465R, D640R e D950R.

CIF-Desempenho:

Tabela 5 - D630R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures

Chi-Square Tests	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5,094 ^a	1	,024		
Continuity Correction ^b	3,742	1	,053		
Likelihood Ratio	5,309	1	,021		
Fisher's Exact Test				,051	,025
N of Valid Cases	50				

Symmetric Measures	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal		
Phi	-,319	,024
Cramer's V	,319	,024
N of Valid Cases	50	

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,50.

b. Computed only for a 2x2 table

Como o p-value é 0.024 <0.05 as variáveis ID e CIF-Desempenho (D630R) estão estatisticamente relacionadas. Como o valor de Cramer's V é aproximadamente 32%, pode-se concluir que a relação é moderada.

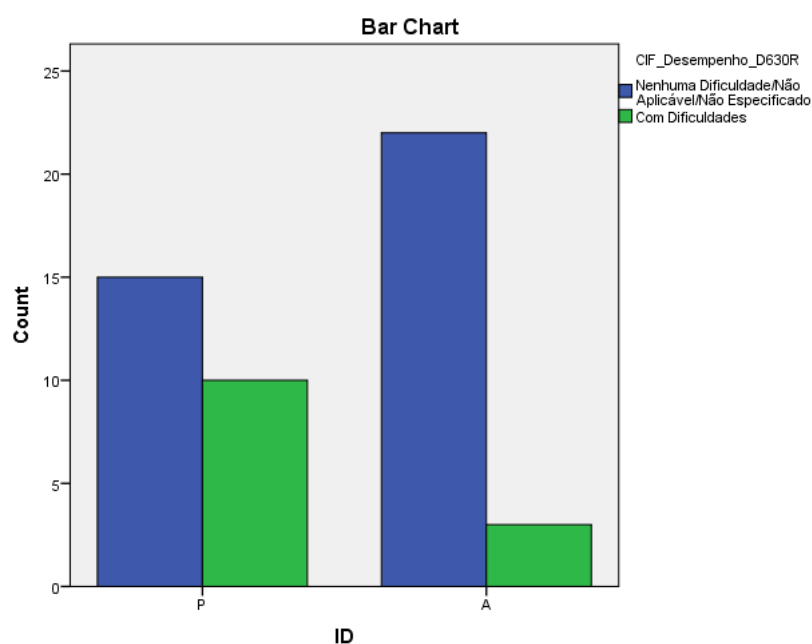


Figura 2 - CIF_Desempenho_D630R

Tabela 6 - ID * CIF_Desempenho_D630R Crosstabulation

		CIF_Desempenho_D630R		Total	
		Nenhuma Dificuldade/Não Aplicável/Não Especificado	Com Dificuldades		
ID	P	Count	15	10	25
		% within ID	60,0%	40,0%	100,0%
ID	A	Count	22	3	25
		% within ID	88,0%	12,0%	100,0%
Total		Count	37	13	50
		% within ID	74,0%	26,0%	100,0%

Como se pode observar através do gráfico e da tabela, existe tendência para que a grande maioria (88%) das pessoas do grupo A (grupo do Emprego Apoiado) prepare as suas refeições sem dificuldade nenhuma, enquanto que apenas 60% das pessoas do grupo P (grupo do Emprego Protegido) não tem dificuldade a preparar as suas refeições.

Tabela 7 - D950R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures

Chi-Square Tests	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7,018 ^a	1	,008		
Continuity Correction ^b	5,373	1	,020		
Likelihood Ratio	7,519	1	,006		
Fisher's Exact Test				,018	,009
N of Valid Cases	50				

Symmetric Measures		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,375	,008
	Cramer's V	,375	,008
N of Valid Cases		50	

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,00.

b. Computed only for a 2x2 table

Como o p-value é 0.008 < 0.05 as variáveis ID e CIF-Desempenho (D950R) estão estatisticamente relacionadas. Como o valor de Cramer's V é aproximadamente 38%, pode-se concluir que a relação é moderada.

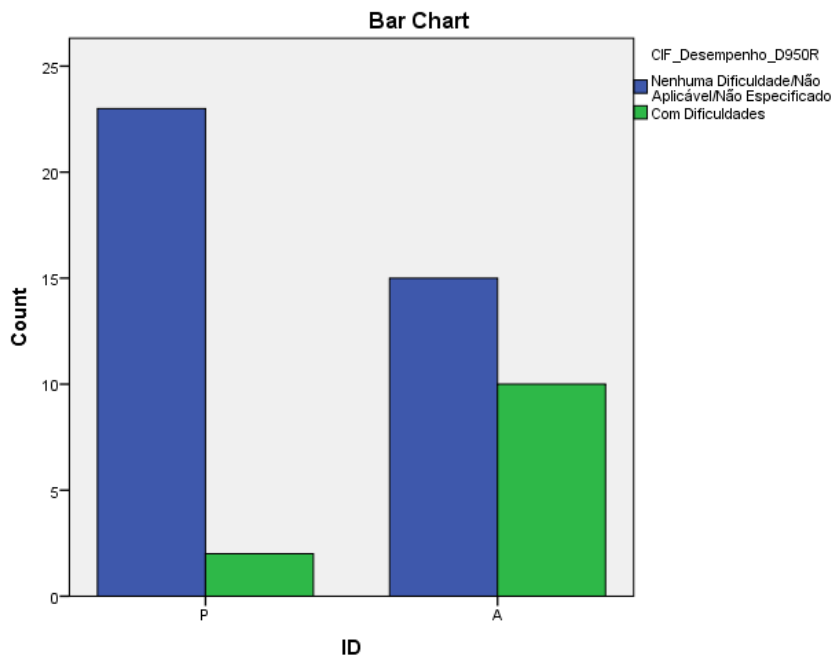


Figura 3 - CIF_Desempenho_D950R

Tabela 8 - ID * CIF_Desempenho_D950R Crosstabulation

		CIF_Desempenho_D950R		Total	
		Nenhuma Dificuldade/Não Aplicável/Não Especificado	Com Dificuldades		
ID	P	Count	23	2	25
		% within ID	92,0%	8,0%	100,0%
A		Count	15	10	25
		% within ID	60,0%	40,0%	100,0%
Total		Count	38	12	50
		% within ID	76,0%	24,0%	100,0%

Como se pode observar através do gráfico e da tabela, existe tendência para que a grande maioria (92%) das pessoas do grupo P (grupo do Emprego Protegido) não apresente dificuldades, ou seja, apresenta significativamente mais interesse pela vida política e cidadania, enquanto que, para o grupo A (grupo do Emprego Apoiado), somente 60% das pessoas não apresentam dificuldades neste tópico.

CIF-Capacidade:

Tabela 9 - D175R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures

Chi-Square Tests	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4,367 ^a	1	,037		
Continuity Correction ^b	3,209	1	,073		
Likelihood Ratio	4,466	1	,035		
Fisher's Exact Test				,072	,036
N of Valid Cases	50				

Symmetric Measures		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,296	,037
	Cramer's V	,296	,037
N of Valid Cases		50	

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,50.

b. Computed only for a 2x2 table

Como o p-value é $0.037 < 0.05$ as variáveis ID e CIF-Capacidade (D175R) estão estatisticamente relacionadas. Como o valor de Cramer's V é aproximadamente 30%, pode-se concluir que a relação não é forte, mas é estatisticamente significativa, como vimos anteriormente.

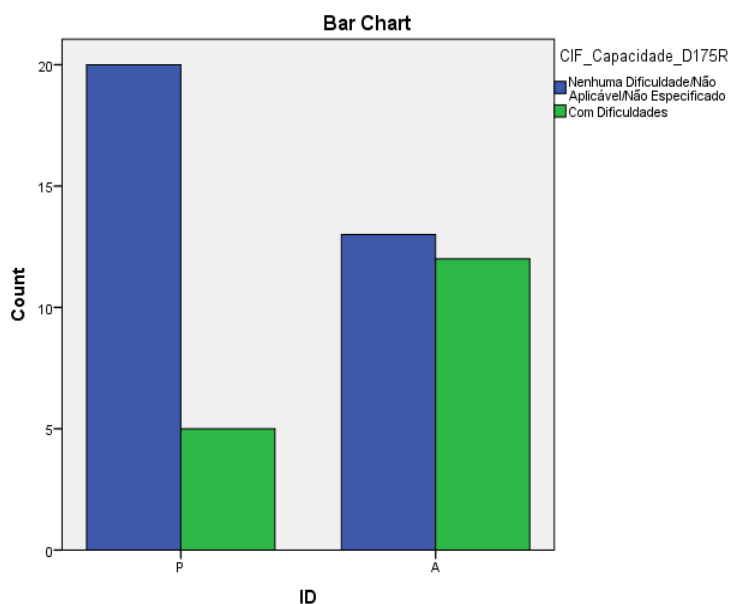


Figura 4 - CIF_Capacidade_D175R

Tabela 10 - ID * CIF_Capacidade_D175R Crosstabulation

		CIF_Capacidade_D175R		Total	
		Nenhuma Dificuldade/Não Aplicável/Não Especificado	Com Dificuldades		
ID	P	Count	20	5	25
		% within ID	80,0%	20,0%	100,0%
ID	A	Count	13	12	25
		% within ID	52,0%	48,0%	100,0%
Total		Count	33	17	50
		% within ID	66,0%	34,0%	100,0%

Como se pode observar através do gráfico e da tabela, existe tendência para que a grande maioria (80%) das pessoas do grupo P (grupo do Emprego Protegido) não apresente

dificuldades, ou seja, apresenta significativamente mais facilidade no que diz respeito à resolução de problemas, enquanto que para o grupo A (grupo do Emprego Apoiado) somente 52% das pessoas não apresentam dificuldades neste tópico.

Tabela 11 - D430R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures

Chi-Square Tests	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4,023 ^a	1	,045		
Continuity Correction ^b	2,956	1	,086		
Likelihood Ratio	4,085	1	,043		
Fisher's Exact Test				,085	,042
N of Valid Cases	50				

Symmetric Measures		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	-,284	,045
	Cramer's V	,284	,045
N of Valid Cases		50	

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,50.

b. Computed only for a 2x2 table

Como o p-value é 0.045 < 0.05 as variáveis ID e CIF-Capacidade (D430R) estão estatisticamente relacionadas. Como o valor de Cramer's V é aproximadamente 28%, pode-se concluir que a relação não é forte, mas é estatisticamente significativa, como vimos anteriormente.

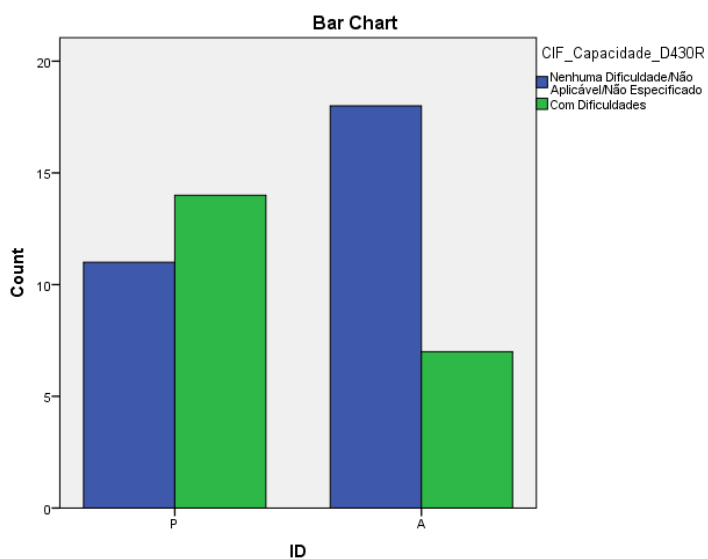


Figura 5 - CIF_Capacidade_D430R

Tabela 12 - ID * CIF_Capacidade_D430R Crosstabulation

		CIF_Capacidade_D430R		Total	
		Nenhuma Dificuldade/Não Aplicável/Não Especificado	Com Dificuldades		
ID	P	Count	11	14	25
		% within ID	44,0%	56,0%	100,0%
A		Count	18	7	25
		% within ID	72,0%	28,0%	100,0%
Total		Count	29	21	50
		% within ID	58,0%	42,0%	100,0%

Como se pode observar através do gráfico e da tabela, existe tendência para que a maioria (72%) das pessoas do grupo A (grupo do Emprego Apoiado) não apresente dificuldades, ou seja, não apresentam dificuldades a levantar e a carregar objetos, enquanto que para o grupo P (grupo do Emprego Protegido) a maioria das pessoas 56% apresentam dificuldades neste tópico.

Tabela 13 - D465R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures

Chi-Square Tests	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4,023 ^a	1	,045		
Continuity Correction ^b	2,956	1	,086		
Likelihood Ratio	4,085	1	,043		
Fisher's Exact Test				,085	,042
N of Valid Cases	50				

Symmetric Measures		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	-,284	,045
	Cramer's V	,284	,045
N of Valid Cases		50	

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,50.

b. Computed only for a 2x2 table

Como o p-value é 0.045 <0.05 as variáveis ID e CIF-Capacidade (D465R) estão estatisticamente relacionadas. Como o valor de Cramer's V é aproximadamente 28%, pode-se concluir que a relação não é forte, mas é estatisticamente significativa, como vimos anteriormente.

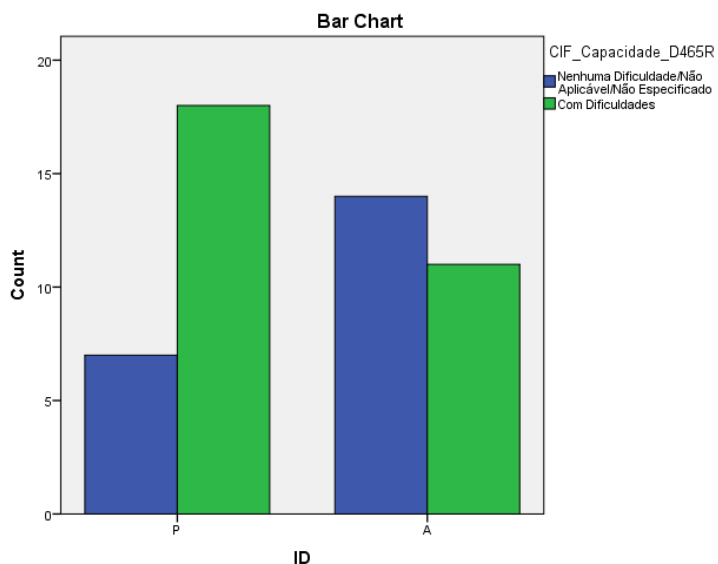


Figura 6 - CIF_Capacidade_D465R

Tabela 14 - ID * CIF_Capacidade_D465R Crosstabulation

		CIF_Capacidade_D465R		Total	
		Nenhuma Dificuldade/Não Aplicável/Não Especificado	Com Dificuldades		
ID	P	Count	7	18	25
		% within ID	28,0%	72,0%	100,0%
ID	A	Count	14	11	25
		% within ID	56,0%	44,0%	100,0%
Total		Count	21	29	50
		% within ID	42,0%	58,0%	100,0%

Como se pode observar através do gráfico e da tabela, existe tendência para que a maioria (72%) das pessoas do grupo P (grupo do Emprego Protegido) apresentem dificuldades no que diz respeito ao deslocamento utilizando equipamentos, enquanto que para o grupo A

(grupo do Emprego Apoiado), apesar de bastante equilibrado, a maioria 56% das pessoas não apresentam dificuldades neste tópic.

Tabela 15 - D640R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures

Chi-Square Tests	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4,667 ^a	1	,031		
Continuity Correction ^b	3,429	1	,064		
Likelihood Ratio	4,806	1	,028		
Fisher's Exact Test				,062	,031
N of Valid Cases	50				

Symmetric Measures		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	-,306	,031
	Cramer's V	,306	,031
N of Valid Cases		50	

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,50.

b. Computed only for a 2x2 table

Como o p-value é 0.031 < 0.05 as variáveis ID e CIF-Capacidade (D640R) estão estatisticamente relacionadas. Como o valor de Cramer's V é aproximadamente 31%, pode-se concluir que a relação é moderada.

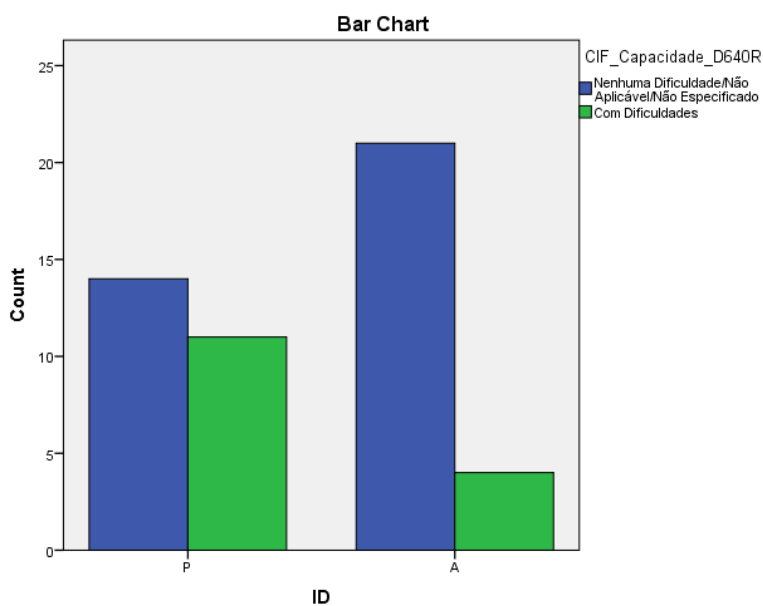


Figura 7 - CIF_Capacidade_D640R

Tabela 16 - ID * CIF_Capacidade_D640R Crosstabulation

		CIF_Capacidade_D640R		Total	
		Nenhuma Dificuldade/Não Aplicável/Não Especificado	Com Dificuldades		
ID	P	Count	14	11	25
		% within ID	56,0%	44,0%	100,0%
ID	A	Count	21	4	25
		% within ID	84,0%	16,0%	100,0%
Total		Count	35	15	50
		% within ID	70,0%	30,0%	100,0%

Como se pode observar através do gráfico e da tabela, existe tendência para que a grande maioria (84%) das pessoas do grupo A (grupo do Emprego Apoiado) não apresente dificuldades na lida doméstica da casa, enquanto que para o grupo P (grupo do Emprego Protegido), apesar de bastante equilibrado, apenas 56% não apresentam dificuldades neste tópico.

Tabela 17 - D950R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures

Chi-Square Tests	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7,018 ^a	1	,008		
Continuity Correction ^b	5,373	1	,020		
Likelihood Ratio	7,519	1	,006		
Fisher's Exact Test				,018	,009
N of Valid Cases	50				

Symmetric Measures	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,375
	Cramer's V	,375
N of Valid Cases	50	

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,00.

b. Computed only for a 2x2 table

Como o p-value é 0.008 <0.05 as variáveis ID e CIF-Capacidade (D950R) estão estatisticamente relacionadas. Como o valor de Cramer's V é aproximadamente 38%, pode-se concluir que a relação não é moderada.

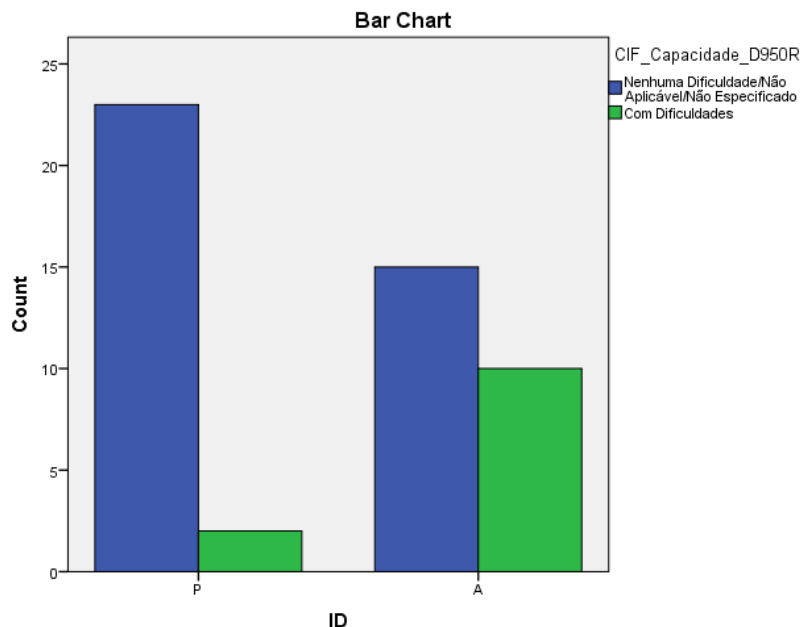


Figura 8 - CIF_Capacidade_D950R

Tabela 18 - ID * CIF_Capacidade_D950R Crosstabulation

		CIF_Capacidade_D950R		Total	
		Nenhuma Dificuldade/Não Aplicável/Não Especificado	Com Dificuldades		
ID	P	Count	23	2	25
		% within ID	92,0%	8,0%	100,0%
ID	A	Count	15	10	25
		% within ID	60,0%	40,0%	100,0%
Total		Count	38	12	50
		% within ID	76,0%	24,0%	100,0%

Como se pode observar através do gráfico e da tabela, existe tendência para que a grande maioria (92%) das pessoas do grupo P (grupo do Emprego Protegido) não apresentem dificuldades no que diz respeito à vida política e cidadania, enquanto que, para o grupo A (grupo do Emprego Apoiado), apenas 60% das pessoas não apresentam dificuldades neste tópico.

Psychological Sense of Community at Work (PSCW):

Neste questionário, sem agrupamento em classes não se pode aplicar o teste Qui-Quadrado. Neste sentido, agrupou-se em classes (duas) e foi possível concluir que apenas existem diferenças significativas entre os dois grupos nas variáveis PSCW9R e PSCW18R.

Tabela 19 - PSCW9R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures

Chi-Square Tests	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4,667 ^a	1	,031		
Continuity Correction ^b	3,429	1	,064		
Likelihood Ratio	4,806	1	,028		
Fisher's Exact Test				,062	,031
N of Valid Cases	50				

Symmetric Measures		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,306	,031
	Cramer's V	,306	,031
N of Valid Cases		50	

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,50.

b. Computed only for a 2x2 table

Como o p-value é 0.031 <0.05 as variáveis ID e PSCW-9R estão estatisticamente relacionadas. Como o valor de Cramer's V é 31% pode-se concluir que a relação não é moderada.

*Tabela 20 - ID * PSCW_9R Crosstabulation*

			PSCW_9R		Total
			Discordo/sem opinião	Concordo	
ID	P	Count	11	14	25
		% within ID	44,0%	56,0%	100,0%
ID	A	Count	4	21	25
		% within ID	16,0%	84,0%	100,0%
Total		Count	15	35	50
		% within ID	30,0%	70,0%	100,0%

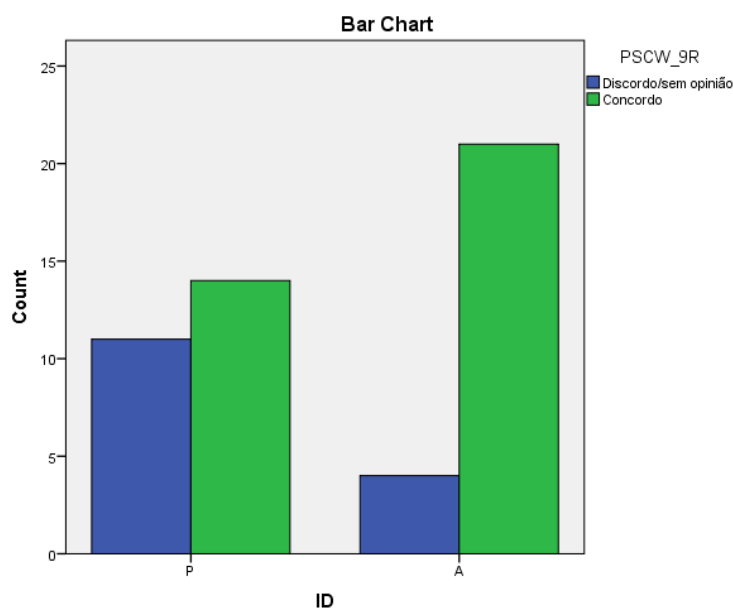


Figura 9 - PSCW-9R

Como se pode observar através da tabela e do gráfico, existe tendência para que os participantes do grupo A (grupo do Emprego Apoiado), 84%, concorde mais com a questão, “Eu estou comprometido(a) com os meus colegas de trabalho, mesmo com aqueles indivíduos de quem não gosto pessoalmente”, do que os participantes do grupo P (grupo do Emprego Protegido): apenas 56% concorda com esta questão.

Tabela 21 - PSCW18R: Chi-Square Tests e Symmetric Measures

Chi-Square Tests	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3,920 ^a	1	,048		
Continuity Correction ^b	2,880	1	,090		
Likelihood Ratio	3,973	1	,046		
Fisher's Exact Test				,089	,044
N of Valid Cases	50				

Symmetric Measures	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal		
Phi	-,280	,048
Cramer's V	,280	,048
N of Valid Cases	50	

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,50.

b. Computed only for a 2x2 table

Como o p-value é 0.048 <0.05 as variáveis ID e PSCW-18R estão estatisticamente relacionadas. Como o valor de Cramer's V é 28% indica que a relação não é forte, mas é estatisticamente significativa, como vimos anteriormente.

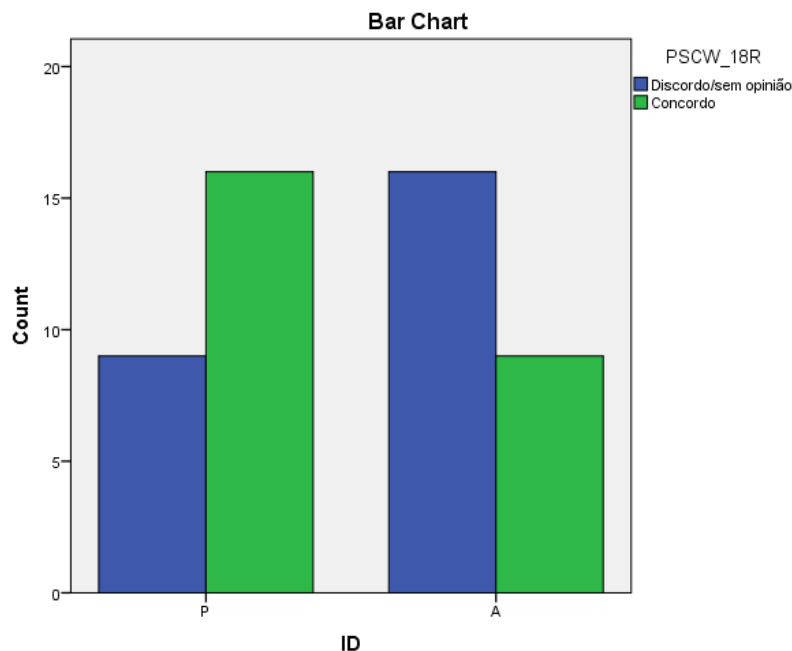


Figura 10 - PSCW_18R

Tabela 22 - ID * PSCW_18R Crosstabulation

		PSCW_18R		Total	
		Discordo/sem opinião	Concordo		
ID	P	Count	9	16	25
		% within ID	36,0%	64,0%	100,0%
ID	A	Count	16	9	25
		% within ID	64,0%	36,0%	100,0%
Total		Count	25	25	50
		% within ID	50,0%	50,0%	100,0%

Como se pode observar através do gráfico e da tabela, existe tendência para que os participantes do grupo P (grupo do Emprego Protegido), 64%, concorde mais nesta questão, “Sinto-me seguro(a) o suficiente nesta organização para partilhar as minhas crenças espirituais com os outros”, enquanto que a maioria dos participantes do grupo A (grupo do Emprego Apoiado) 64%, tenha mais tendência para discordar ou não ter opinião.

DISCUSSÃO:

O presente estudo permite descrever, através do método comparativo, as diferenças que se verificam entre o emprego protegido e o emprego apoiado. Através da análise dos resultados foi possível concluir que existem algumas diferenças significativas em certos resultados entre os participantes do emprego protegido e os participantes do emprego apoiado. Contudo, apesar das diferenças significativas, iremos refletir outras determinantes do estudo e em algumas amostras selecionadas.

Podemos observar (na tabela 23), que a nível da educação escolar, apesar da idade dos participantes do emprego protegido ser mais elevada, todos frequentaram a escola, embora três dos participantes não tenham concluído o primeiro ciclo. Existe uma distribuição homogénica entre os participantes do emprego protegido que possuem o 1º, 2º e 3º ciclo. Destaca-se ainda uma pessoa no grupo do emprego protegido que tem um Bacharelato/Licenciatura. Contudo é de salientar que a Fundação ADFP também possui um centro de formação (ADFP, 2018), sendo que possivelmente os participantes do emprego protegido não optam por aumentar o seu grau de escolaridade, por não sentir necessidade dado o trabalho que tem, ou por não aspirarem mudar de emprego ou mesmo subir na carreira. O que possivelmente, pode também explicar o fato de 84% dos participantes do emprego protegido não terem frequentado mais nenhum emprego para além do atual, como pode ser observado na tabela 24.

No que diz respeito ao grupo de participantes do emprego apoiado apenas duas pessoas não frequentaram a escola, e a maioria das pessoas possuem o 3º ciclo ou o ensino secundário, o que se pode dever ao facto da RUMO intervir na área da reabilitação, fundamentalmente ao nível da educação, de crianças e jovens com deficiência. Esta ação é realizada numa escola especial onde introduziu os princípios e práticas da Escola Moderna (RUMO, 2018).

A autonomia facilita a inclusão no meio social, e deve ser tomado como um dos objetivos na fase de integração na comunidade, sendo esta um objetivo chave do emprego (Jahoda, Kemp, Riddell, & Banks, 2008). Através dos resultados obtidos a algumas questões, elaboradas nos questionários, achamos possível aferir que os participantes do emprego apoiado demonstram ser mais autónomos do que os participantes do emprego protegido.

Como por exemplo nas questões da mobilidade (D4), mais propriamente nas questões CIF-Capacidade-D470 (R) (utilizar transportes) e CIF-Capacidade-D475 (R) (conduzir), utilizando os resultados do Qualificador Capacidade dado que este “descreve a aptidão de um

indivíduo para executar uma tarefa ou uma ação. Este constructo visa indicar o nível máximo provável de funcionalidade que a pessoa pode atingir num dado domínio num dado momento” (Saúde & Saúde, Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, 2004), olhando para os resultados nas tabelas 25 e 26 podemos observar que em ambas os participantes do emprego apoiado demonstram menos dificuldade, ao que podemos adicionar os resultados da questão CIF-Capacidade-D640R (Fazer os trabalhos domésticos), que pensamos ser relevante para a questão da autonomia dado se referir a atividades como organizar trabalho doméstico, limpar a casa, lavar roupa, utilizar utensílios domésticos, armazenar alimentos e remover o lixo (Saúde & Saúde, Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, 2004).

Fazendo ainda referência á questão CIF-Desempenho-D630R (Preparar refeições), relevante para este ponto dado incluir atividades como: planear, organizar, cozinhar e servir pratos simples e complexos para si próprio e para outros (Saúde & Saúde, Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, 2004), dados estes congruentes com a resposta á questão CIQ-R-PT-2.

Como Rachel N. Blick et al. (2016) refere, uma possível explicação, embora apenas especulativa, para a comunidade de trabalhadores integrados demonstrar elevados níveis de escolha e controlo sobre as suas vidas, é uma possível influência bidirecional do emprego na autodeterminação: (a) Os que exercem autonomia nas suas vidas cotidianas podem ser mais propensos a perseguir e obter emprego integrado na comunidade do que aqueles que se têm menos hipótese de escolha e controlo sobre as suas vidas, e/ou (b) A manutenção do emprego integrado na comunidade, cultiva um maior sentimento de autodeterminação (Blick, Litz, Thornhill, & Goreczny, 2016).

Sendo de salientar que estes dados podem igualmente ser explicados pelo facto de, por exemplo no caso dos trabalhos domésticos, durante a recolha ter sido referido, pelos participantes e pelos técnicos das Associações, que muitos destes ainda residiam com os pais/familiares e alguns, apesar de muito poucos, residem na Fundação ADFP, não tendo, neste caso, necessidade de executar estas tarefas. Salientando também o facto, relativamente á questão da preparação de refeições, de que os participantes do emprego protegido têm algumas das suas refeições providas na Instituição, o que pode juntamente com as informações referidas anteriormente ser uma explicação para os resultados obtidos. Estes dados vão ao encontro de Blick et al. (2016) quando referem no seu estudo, que os trabalhadores com um emprego

integrado na comunidade estavam mais propensos a definir os seus compromissos diários, enquanto que os participantes do emprego protegido tendiam a relatar que outras pessoas, como por exemplo funcionários ou membros da família, que estavam encarregues de fazer a agenda diária (Blick, Litz, Thornhill, & Goreczny, 2016).

Contudo segundo os resultados obtidos, existe uma tendência para que a maioria dos participantes do emprego protegido apresente menos dificuldades no que diz respeito à resolução de problemas, dados interessantes dado, segundo a definição da CIF, serem referentes a encontrar soluções para problemas ou situações, identificando e analisando questões, desenvolvendo opções e soluções, avaliando os potenciais efeitos das decisões, e executando a decisão selecionada, como por exemplo, na resolução de uma disputa entre duas pessoas (Saúde & Saúde, Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, 2004). O que pode demonstrar que embora raramente seja destacado ou discutido entre a literatura, o emprego protegido ainda é uma opção vocacional muito utilizada e potencialmente valiosa (Cox, A Comparison study of Sheltered Work Versus Supported Employment within Community-Based Rehabilitation Facilities, 2002).

De ter em conta que entre os dois grupos de participantes, existe uma diferença entre a rapidez e a facilidade dos apoios prestados para a resolução de qualquer problema que possa surgir. Dado os utilizadores do emprego protegido serem mais acompanhados visto estarem a trabalhar na mesma empresa onde estão os técnicos que lhes proporcionam o respetivo apoio. No que diz respeito aos utilizadores participantes do emprego apoiado, estes também têm acesso a este apoio, possivelmente não de uma forma tão rápida como no emprego protegido, dado o técnico não estar na empresa, mas também podem ter acesso caso surjam problemas que não consigam resolver ou que seja de maior dificuldade de resolução.

O emprego protegido ao longo dos tempos tem vindo a evoluir, e a sofrer alterações, como é mencionado por Jamie Cox, como uma das possíveis justificações para os resultados no seu estudo, onde refere haver evidências de que estão provendo melhor e maior variedade de empregos do que no passado, proporcionando assim um trabalho de qualidade com os apoios adicionais que os funcionários, pais e responsáveis sentem que são necessários (Cox, A Comparison study of Sheltered Work Versus Supported Employment within Community-Based Rehabilitation Facilities, 2002). Resultados que vão ao encontro aos do presente estudo, mais propriamente nas questões CIF-Desempenho/Capacidade-D950R, dado este capítulo se tratar das ações e tarefas necessárias para participar na vida social organizada, fora do âmbito familiar,

em áreas da vida comunitária, social e cívica, mais propriamente participar, como cidadão, na vida social, política e governamental, ter o estatuto legal de cidadão e desfrutar dos direitos, proteções, privilégios e deveres associados a este papel, tais como, o direito de votar e de se candidatar a um cargo político, o direito de formar partidos ou associações políticas (Saúde & Saúde, Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, 2004), onde os participantes do emprego protegido demonstraram melhores resultados no que diz respeito ao conhecimento e interesse pela vida política e cidadania.

Extrapolando este dado pode demonstrar a evolução do emprego protegido no que diz respeito á inserção comunitária, contudo devemos salientar o facto destes estarem inseridos em empregos com um contacto reduzido com a comunidade e rodeados por pessoas também com incapacidades, o que embora a inclusão na comunidade seja extremamente importante e desejável, as relações entre o grupo de pares semelhantes também é uma componente importante (Cox, A Comparison study of Sheltered Work Versus Supported Employment within Community-Based Rehabilitation Facilities, 2002), poder de certa forma causar uma perceção de comunidade diferente dos do emprego apoiado que estão em constante contacto com a comunidade, e onde estão empregados possivelmente são os únicos com incapacidade.

Assim a perceção do que é a comunidade possivelmente seja diferente, sendo relevante referir os resultados da questão PSCW-33R, ilustrada na tabela 27, que se referem á aceitação das diferenças individuais na instituição onde trabalham, onde existe uma maior aceitação, é no emprego apoiado, sendo de igual relevância para este ponto referir a questão PSCW-37R, ilustrada na tabela 28, “eu gosto de pensar em mim como semelhante às pessoas que trabalham nesta organização”, demonstra uma visão de semelhança por parte dos participantes do emprego apoiado.

No que diz respeito á religião e á segurança para partilhar essa crença, como é demonstrativo na questão PSCW-18R, sinto-me seguro(a) o suficiente nesta organização para partilhar as minhas crenças espirituais com os outros, os participantes do emprego protegido sentem-se mais seguros para fazer essa partilha. Sendo de salientar o facto da Fundação ADFP ter um templo - Templo Ecuménico Universalista - local destinado à adoração de qualquer religião, o que pode impulsionar a segurança dos participantes relativamente á expressão da sua religião.

Segundo Jamie Cox, 2002, as instalações de emprego protegido são capazes de fornecer um ambiente onde muitos trabalhadores-clientes estão no mesmo nível social e intelectual que o outro, possibilitando amizades fortes que são frequentemente diferentes daquelas da comunidade de trabalho onde os colegas geralmente agem mais como “mentores” do que como amigos (Cox, A Comparison study of Sheltered Work Versus Supported Employment within Community-Based Rehabilitation Facilities, 2002). O que pode justificar os resultados encontrados na questão PSCW-9R, eu estou comprometido(a) com os meus colegas de trabalho, mesmo com aqueles indivíduos de quem não gosto pessoalmente, em que como pode ser observado na tabela 20, 84% dos participantes do emprego apoiado concordam com esta questão enquanto no grupo dos participantes do emprego protegido apenas 56% o faz.

O que vai de acordo, como se pode verificar na tabela 29, com os resultados obtidos na questão PSCW-22R, sinto-me leal às pessoas nesta organização, em que os participantes do emprego apoiado demonstram um nível mais elevado de lealdade. Possivelmente facto de os participantes do emprego protegido estarem constantemente, ou talvez quase em exclusivo, com outras pessoas com incapacidades iguais ou semelhantes às suas, potencialmente aumenta assim o nível de identificação e o nível de relações menos profissionais, o que talvez pode facilmente levar a que por vezes se confunda o que separa a questão pessoal da profissional, sendo notório através dos resultados obtidos que provavelmente os participantes do emprego apoiado estão mais conscientes na divisão do que é a vida pessoal e a vida profissional.

CONCLUSÃO:

Ao longo dos anos, muito tem sido escrito sobre o emprego protegido e o emprego apoiado. Contudo na sua maioria o foco principal são os custos, e os rendimentos para os trabalhadores destes dois tipos de emprego (Cox 2002, Kregel e Dean 2002, Cimera 2008, Cimera 2011, Cimera 2016). Posto isto procuramos obter outro tipo de informações no que diz respeito ao desenvolvimento pessoal, da inserção na comunidade e a nível profissional.

Através da análise dos dados recolhidos foi possível observar algumas diferenças estatisticamente significativas em alguns tópicos, contudo não foram apenas essas que nos deram informações relevantes para o estudo, posto isto procurámos também refletir sobre pontos que achámos relevantes abordar. Assim, relativamente às questões de investigação propostas no início deste trabalho, verificamos o seguinte:

(1) Os participantes integrados profissionalmente no Emprego Apoiado apresentam diferenças no que diz respeito ao desenvolvimento pessoal relativamente aos utilizadores integrados profissionalmente no Emprego protegido? A análise dos dados recolhidos revela uma diferença estatisticamente significativa em alguns tópicos relevantes para esta questão, como por exemplo a preparação da alimentação, como sugerem os resultados dos questionários, e a resolução de problemas. Após a análise dos dados verificou-se que os participantes do emprego protegido apenas demonstraram mais facilidade na resolução de problemas. Apesar de ser um dado de grande relevância, e das diferenças entre os grupos não serem muitas, no que diz respeito á grande maioria das respostas, combinando os resultados de outros tópicos, como por exemplo a questão do planeamento de encontros sociais, como se pode observar na tabela 30, levantamos a hipótese de que os participantes mais autónomos são os do emprego apoiado.

(2) Os participantes integrados profissionalmente no Emprego Apoiado apresentam diferenças no que diz respeito á integração comunitária relativamente aos utilizadores integrados profissionalmente no Emprego protegido? Apesar de os dois grupos de participantes terem dado respostas muito semelhantes na maioria das questões que se referem á integração na comunidade, observando os resultados da CIF relativamente a este tópico, mais propriamente a questão D950 vida política e cidadania, os participantes do emprego protegido parecem sentirem-se inseridos e mais ativos politicamente do que os participantes do emprego apoiado.

(3) Os participantes integrados profissionalmente no Emprego Apoiado apresentam diferenças relativamente aos utilizadores integrados profissionalmente no Emprego protegido? Analisando os dados recolhidos das questões, referentes ao sentimento de segurança (tabela 21 e 31), de lealdade (tabela 29), e ao comprometimento profissional para com os colegas de trabalho (tabela 20), levam-nos a levantar a possibilidade de que os participantes do emprego apoiado sentem-se mais inseridos e com uma maior noção dos direitos e deveres enquanto funcionário numa empresa.

Os dados apresentados respondem ao objetivo do estudo. Porém, a amostragem por conveniência limita a generalização dos resultados. O que pode ter sido catalisado pela necessidade de agrupar as variáveis em classes, como já foi referido anteriormente. A presença de um terceiro elemento aquando do preenchimento dos questionários, por parte dos participantes do emprego apoiado, pode também agir como variável parasita nos dados recolhidos, e o receio demonstrado por alguns participantes em classificar com uma “nota” menos positiva e serem repreendidos por isso, mesmo depois de devidamente explicado o estudo e procedimentos e da devida explicação de que ninguém teria acesso às suas respostas.

Sendo estes dois tipos de emprego distintos em contextos distintos, dado que um é um emprego inserido na comunidade e o outro é num ambiente protegido, e terem modelos de intervenção distintos torna-se inverosímil a comparação entre o emprego protegido e o emprego apoiado, contudo podemos desenhar alguns paralelismos entre eles, uma vez ambos capacitarem com ferramentas de trabalho os seus participantes. E ainda o facto de que é como se estivéssemos a testar os valores de cada emprego, se um deles fosse muito diferente do outro então iríamos só realçar e recomendar esse.

Assim, como podemos observar ao longo do trabalho, o emprego protegido e o apoiado, têm mostrado o seu valor e ambos foram considerados cruciais na promoção pessoal, posto isto sugerimos uma maior facilitação na empregabilidade, e alertar, que para a necessidade de ser dada uma maior atenção às diferenças regionais de como o emprego apoiado e o protegido é implementado, isto é, no caso do emprego apoiado, haver uma maior sensibilização, e compensação para as empresas, de modo a que exista mais possibilidade de emprego, e que este não exista só em certos pontos do país, para que todos tenham a possibilidade de escolha entre o emprego protegido e o apoiado.

Quanto ao emprego protegido sugerimos que o acesso a recursos valorizados pela comunidade seja um dos aspetos a cada vez mais ter em conta, como o aumento da autonomia, poder de decisão, controlo e otimismo de uma pessoa, tornar possível que pessoas com deficiências tenham uma participação mais ativa nas decisões e acesso a recursos, permitindo cada vez mais uma vida integradas na comunidade, promovendo para tal, por exemplo, uma maior possibilidade de escolha no que diz respeito ao local, função e exposição comunitária no emprego, outra possibilidade seria o aumento de vagas no emprego protegido, para os que não tem acesso ao emprego apoiado por causa do local onde vivem só ter acesso ao emprego protegido.

Para indivíduos com deficiências, as implicações das descobertas deste estudo são claras. Na grande maioria dos casos, o emprego apoiado proporciona salários mais altos do que o emprego protegido. Isso parece ser independente do tipo de deficiência, número de deficiências, gênero e etnia do indivíduo. Em suma, para pessoas com deficiência que desejam ganhar mais dinheiro, trabalhar na comunidade continua sendo a melhor opção.

Também achamos que seria relevante continuar a sensibilizar os alunos com deficiência, para a promoção das suas carreiras. Para este fim, os programas de transição no ensino, devem

instruir os alunos relativamente às diferentes opções fora do leque tradicional de empregos, incentivando, por exemplo a procura de educação superior. E como Ornelas e co. 2014, referem o *“apoio também pode incluir o trabalho com escolas e professores para negociar acomodações razoáveis que facilitem o sucesso académico, como orientar reuniões com professores ou alterar o tempo dos exames. Fora do ambiente escolar, o programa ajuda os alunos a organizar métodos de estudo e tempo: fornecer recursos (salas de estudo, internet e computadores), fornecer informações sobre recursos da comunidade (bibliotecas, conferências), organizar um grupo de apoio ao aluno para promover ajuda mútua. lição de casa e preparação para o teste”* p. 259.

Pesquisas futuras precisarão explorar estas questões com o intuito de continuar a melhorar a qualidade do emprego para indivíduos com deficiência. Como por exemplo, achamos que seria relevante elaborar um estudo com o intuito de observar as diferenças, como por exemplo no que diz respeito á inserção na comunidade, entre os locais de trabalho, com regime de emprego apoiado, onde apenas está uma pessoa com incapacidades a trabalhar e locais de trabalho onde estão mais do que uma. Outro estudo possível seria sobre os indivíduos que saem do emprego protegido para o emprego apoiado, relativamente ás suas expectativas, motivações, ou diferenças percecionadas. Neste sentido também seria relevante estudar os mesmos motivos dos indivíduos que retornam ao emprego protegido, depois de estarem no emprego apoiado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- (GEP), G. d. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – Uma abordagem pela*. Lisboa.
- A. Martorell, P. G.-R.-M. (2008). Identification of personal factors that determine work outcome for adults with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, volume 52, part 12, 1091–1101.
- ADFP, F. (21 de 05 de 2018). *Fundação ADFP*. Obtido de Fundação ADFP: <http://www.adfp.pt/areas-de-intervencao/miranda-do-corvo/formacao-profissional>
- Akkerman, A., Janssen, C. G., Kef, S., & Meininger, H. P. (2016). Job Satisfaction of People With Intellectual Disabilities in Integrated and Sheltered Employment: An Exploration of the Literature. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, Volume 13 Number 3, 205–216.
- Amendments, T. R. (1992). PL 102-569: The Rehabilitation Act Amendments of 1992 . *The Rehabilitation Act Amendments*, 1-8.
- Andrew Jahoda, J. K. (2008). Feelings About Work: A Review of the Socio-emotional Impact of Supported Employment on People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 1-18.
- Andy S.K. Chenga, F. P. (2015). A review of supported employment. *Journal of Vocational Rehabilitation* 42, 75-83.
- Bellostas, A. J., López-Arceiz, F. J., & Mateos, L. (2015). Social Value and Economic Value in Social Enterprises: Value Creation Model of Spanish Sheltered Workshops. *International Society for Third-Sector Research and The Johns Hopkins University*.
- Blick, R. N., Litz, K. S., Thornhill, M. G., & Goreczny, A. J. (2016). Do inclusive work environments matter? Effects of community-integrated employment on quality of life for individuals with intellectual disabilities. *Developmental Disabilities* 53–54, 358–366.
- Bond, G. R. (2004). Supported Employment: Evidence for an Evidence-Based Practice. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, Volume 27 Number 4, 345-359.

- Bond, G. R., & Drake, R. E. (2014). Making the Case for IPS Supported Employment. *Adm Policy Ment Health*, 69-73.
- Bond, G. R., Campbell, K., & Drake, R. E. (2012). Standardizing Measures in Four Domains of Employment Outcomes for Individual Placement and Support. *PSYCHIATRIC SERVICES, Vol. 63 No. 8*, 751-757.
- Bond, G. R., Drake, R. E., Mueser, K. T., & Becker, D. R. (1997). An Update on Supported Employment for People With Severe Mental Illness. *PSYCHIATRIC SERVICES, Vol. 48 No. 3*, 335-346.
- Burroughs, S. M., & T., E. L. (1998). Psychological sense of community at work: A measurement system and explanatory framework. *Journal of Community Psychology*, 209 - 532.
- Callaway, L., Winkler, D., Tippett, A., Migliorini, C., Herd, N., & Willer, B. (2014). *THE COMMUNITY INTEGRATION QUESTIONNAIRE -REVISED*. Melbourne: Australia: Summer Foundation Ltd.
- Chen, C.-C., Lin, S.-Y., Cheng, C.-H., & Tsai, C.-C. (2012). Service quality and corporate social responsibility, influence on post-purchase intentions of sheltered employment institutions. *Research in Developmental Disabilities 33* , 1832–1840.
- Cimera, R. E. (2001). Supported versus sheltered employment: Cumulative costs, hours worked, and wages earned. *Journal of Vocational Rehabilitation 35*, 85–92.
- Cimera, R. E. (2008). The cost-trends of supported employment versus sheltered employment. *Journal of Vocational Rehabilitation 28*, 15–20.
- Cimera, R. E. (2011). Supported versus sheltered employment: Cumulative costs, hours worked, and wages earned. *Journal of Vocational Rehabilitation 35*, 85–92.
- Cimera, R. E. (2016). A comparison of the cost-ineffectiveness of supported employment versus sheltered work services by state and demographics of program participants. *Journal of Vocational Rehabilitation 45* , 281-294.
- Cimera, R. E., Wehman, P., West, M., & Burgess, S. (2012). Do sheltered workshops enhance employment outcomes for adults with autism spectrum disorder? *Autism, 16(1)* , 87-94.

- Cohen, M. J., & Becker, D. R. (2014). Family Advocacy for the IPS Supported Employment Project: Accomplishments and Challenges. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, Vol. 37, No. 2, 148–150.
- corp., I. (2012). *Armonk, New York Patente N° 17918*.
- Cournos, F., & Goldfinger, S. M. (2009). Combining Supported Education With Supported Employment. *PSYCHIATRIC SERVICES*, Vol. 60 No. 12, 1690-1691.
- Cox, J. E. (2002). A comparison study of Sheltered work Versus Supported Employment within Community-Based Rehabilitation Facilities.
- Cox, J. E. (2002). *A Comparison study of Sheltered Work Versus Supported Employment within Community-Based Rehabilitation Facilities*. University of Wisconsin-Stout.
- Cristóbal Miralles, J. P.-S. (2007). Advantages of assembly lines in Sheltered Work Centres for Disabled. A case study. *J. Production Economics 110*, 187–197.
- Cristóbal Miralles*, J. P.-S. (2008). Branch and bound procedures for solving the Assembly Line Worker Assignment and Balancing Problem: Application to Sheltered Work centres for Disabled. *Discrete Applied Mathematics 156*, 352 – 367.
- Cueto, B., & Rodriguez, V. (2015). Is sheltered employment more stable than ordinary employment? *Work 55*, 51-61.
- Czerwiak, G. M., & Trela, R. (2015). The evaluation of sheltered workshops by employed personnel with disabilities. *Studia Medyczne; 31 (1)*, 18-25.
- Czerwiak, G. M., & Trela, R. (2015). The evaluation of sheltered workshops by employed personnel with disabilities. *Studia Medyczne 31 (1)*, 18-25.
- Deficiência, G. d. (2011). *S U M Á R I O RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA*. Organização Mundial da Saúde.
- Deficientes, A. P. (Março de 2012). O emprego das pessoas com deficiência. Lisboa.
- DEFICIENTES, A. P. (2012). *O emprego e as pessoas com deficiência*.
- DEFICIENTES, A. P. (s/d). *Manual sobre emprego e formação profissional para pessoas com deficiência*.

- Drake, R. E., & Bond, G. R. (2011). IPS Support Employment: A 20-Year Update. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation, 14*, 155-164.
- Drake, R. E., Becker, D. R., Clark, R. E., & Mueser, K. T. (1999). RESEARCH ON THE INDIVIDUAL PLACEMENT AND SUPPORT MODEL OF SUPPORTED EMPLOYMENT. *PSYCHIATRIC QUARTERLY, Vol. 70, No. 4*, 289-301.
- Egnew, R. C. (1993). Supported Education and Employment: An Integrated Approach. *Psychosocial Rehabilitation Journal, Vol. 17*, 121-127.
- Europa, P. d. (2008). Plano de Ação do Conselho da Europa 2006-2015. Associação Europeia de Fornecedores de Serviços para pessoas com deficiência.
- Fasching, H. (2012). Career counselling at school for placement in sheltered workshops? *Journal of the British Institute of Learning Disabilities, 52–59*.
- Freixo, M. J. (2009). Metodologia científica : fundamentos, métodos e técnicas. *Lisboa : Instituto Piaget.*, 114-115.
- Gabinete da Secretária de Estado Adjunta e da Reabilitação, S. N. (2006). 1º Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade. Lisboa: Centro de Informação e Documentação (CID/DGEEP).
- Gelashvili, V., Camacho-Miñano, M. M., & M., S.-V. (2015). THE PROFITABILITY OF SOCIALLY RESPONSIBLE COMPANIES: PUBLIC SUBSIDIES FOR SHELTERED EMPLOYMENT CENTERS. *ramon llull journal of applied ethics, issue 6.*, 111-123.
- Genelioux, M. M. (2005). *Emprego Apoiado e Satisfação A Perspectiva de Pessoas Integradas em Mercado Competitivo de Trabalho*. Lisboa: Colprinter, Lda.
- Genelioux, M. M. (2005). *Emprego Apoiado e Satisfação- A Prespectiva de Pessoas Integradas em Mercado Competitivo de Trabalho*. Lisboa: Colprinter, Lda.
- Gersuny, C., & M., L. (1970). Service and Servitude in the Sheltered Workshop. *Vocational Rehabilitation Administration, 74-91*.
- Gill, M. (2005). The myth of transition: contractualizing disability in the sheltered workshop. *Disability & Society, Vol. 20, No. 6*, 613–623.

- Goldstone, C. (2002). BARRIERS TO EMPLOYMENT FOR DISABLED PEOPLE.
- Grace. (Maio de 2005). A Integração de Pessoas com Deficiência. Lisboa: Spirituc.
- GRACE. (2005). A Integração de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Como Actuar. Lisboa: Spirituc.
- Gustafsson, J., Peralta, J. P., & Danermark, B. (2013). The employer's perspective on Supported employment for people with disabilities: Successful approaches of Supported employment organizations. *Journal of Vocational Rehabilitation* 38 , 99-111.
- Hill, M. L., Wehman, P. H., Kregel, J., Banks, P. D., & Metzler, H. M. (1987). Employment Outcomes for People with Moderate and Severe Disabilities: An Eight-Year Longitudinal Analysis of Supported Competitive Employment. *JASH, Vol. 12, No. 3*, 182-189.
- Hyde, M. (1998). Sheltered and Supported Employment in the 1990s: the experiences of disable workers in the UK. *Disability & Society, Vol. 13*, 199-215.
- HYDE, M. (1998). Sheltered and Supported Employment in the 1990s: the experiences of disabled workers in the UK. *Disability & Society, Vol. 13, No. 2*, 199-215.
- Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. (s/d). Qualificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade.
- Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., & Banks, P. (2008). Feelings About Work: A Review of the Socio-emotional Impact of Supported Employment on People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 21*, 1-18.
- JED BOARDMAN, B. G. (2003). Work and employment for people with psychiatric. *BRITISH JOURNAL OF P SYCHIATRY*, 4 6 7 - 4 6 8.
- Kregel, J., & Dean, D. H. (2002). Sheltered vs. Supported Employment: A Direct Comparison of Long-Term Earnings Outcomes for Individuals with Cognitive Disabilities. *Achievements and Challenges in Employment Services for People with Disabilities: The Longitudinal Impact of Workplace Supports Monograph*, 63-84.
- Kregel, J., & Dean, D. H. (2002). Sheltered vs. Supported Employment: A Direct Comparison of Long-Term Earnings Outcomes for Individuals with Cognitive Disabilities.

Achievements and Challenges in Employment Services for People with Disabilities: The Longitudinal Impact of Workplace Supports Monograph, 63-84.

M. M. L. Verdonschot, L. P. (2009). Community participation of people with an intellectual disability: a review of empirical findings. *Journal of Intellectual Disability Research*, volume 53 part 4, 303–318.

M. Warburg. (2001). Visual impairment in adult people with intellectual disability: Literature review. *Journal of Intellectual Disability Research*, Vol. 45, Part. 5, 424-438.

Manthey, T. J., Rapp, C. A., Carlson, L., Holter, M. C., & Davis, J. K. (2012). The Perceived Importance of Integrated Supported Education and Employment Services. *Journal of Rehabilitation*, Volume 78, Number 1, 16-24.

Marôco, J. (2014). 6ª edição- Análise Estatística com o SPSS Statistics. *ReportNumber*.

Martin, C., Cornick, G., Hughes, J., Mullen, H., & Ducharme, D. (1984). Training Developmentally Handicapped Persons as Supervisors in Sheltered Workshops. *Applied Research in Mental Retardation*. Vol. 5., 199-218.

Martin, T., & Associates/TMA. (2001). *Sheltered Employment A review of the literature*. Co. Dublin.

May-Simera, C. (2018). Reconsidering Sheltered Workshops in Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006). *Centre for Disability Law and Policy, National University of Ireland*, 1-17.

Michael Shier, J. R. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*, 24:1, 63-75.

NACTE, S. G. (1997). Employment Challenges for the Millennium: A Strategy for employment for People with Disabilities in Sheltered and Supported Work and Employment.

Organization, W. H. (2011). *WORLD REPORT ON DISABILITY*. WHO Library.

Ornelas, J., Duarte, T., & Jorge-Monteiro, M. (2014). Transformative organizational change in community mental health. Em B. G. Nelson, & J. Kloos, *Community psychology and community mental health: Towards transformative change* (pp. 252-277). Oxford : Oxford University Press.

- Paul Wehman, J. K. (1985). A Supported Work Approach to Competitive Employment of Individuals with Moderate and Severe Handicaps. *The Association for Persons with Severe Handicaps, JAHS Vol. 10 No. 1*, 3-11.
- Planeamento, G. d. (Janeiro de 2012). O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade- Uma abordagem pela igualdade de oportunidades. Lisboa.
- Profissional, C. E. (1995). *Emprego parcialmente protegido para deficientes nos países da CE*. CEDEFOP.
- Riddell., P. C. (2012). Employers' Views of Supported Employment for Disabled People in Scotland. Scotland.
- RUMO. (21 de 05 de 2018). *RUMO*. Obtido de RUMO: <http://rumo.org.pt/wp/quem-somos/historia/>
- Ruth E Crowther, M. M. (2001). Helping people with severe mental illness to obtain work: systematic review. *BMJ VOLUME 322*, 204-208.
- Santos, P. J., & Costa, R. S. (2015). Workers with disabilities in sheltered employment centres: a training needs analysis. *INTERNATIONAL JOURNAL OF INCLUSIVE EDUCATION*, 0-14.
- Saúde, O. M., & Saúde, D.-G. d. (2004). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Lisboa.
- Saúde, O. M., & Saúde, D.-G. d. (2004). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)*. Lisboa.
- Sayce, L. (2011). Getting in, staying in and getting on: Disability employment support.
- Shimono, S. O. (2008). *Educação e trabalho: Caminhos da Inclusão na Perspectiva da Pessoa com Deficiência*. São Paulo.
- STOREY, K. (2007). Review of Research on Self-Management Interventions in Supported Employment Settings for Employees With Disabilities. *CAREER DEVELOPMENT FOR EXCEPTIONAL INDIVIDUALS/VOL. 30/NO. 1*, 27-34.
- Studies, S. o. (2009). SUPPORTED EMPLOYMENT – A CUSTOMER DRIVEN APPROACH, DISABILITY STUDIES.

- Tom Burns, J. C. (2009). The Impact of Supported Employment and Working on Clinical and Social Functioning: Results of an International Study of Individual Placement and Support. *Schizophrenia Bulletin*, 949–958.
- Trabalho, M. d. (1983). Decreto-Lei nº. 40/83. *Diário da República*, 171-174.
- Unger, D. D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, VOLUME 17, NUMBER 1.
- Union, E. (2012). Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Visier, L. (1998). Sheltered employment for persons with disabilities. *International Labour Review*, Vol. 137, nº 3, 347-365.
- Waldrop, M. A. (s.d.). An Overview of Benefits of Supported Competitive Employment for Persons With Disabilities. University of Mississippi; Pontoc City Schools: Education Vol. 14 No. 4.
- Wehman, P. (2000). Consumer Advocacy and Supported Employment. Em M. Barcus, T. Blankenship, E. Turner, P. Wehman, & G. Galloway, *Advocacy & Supported Employment for People with Disabilities: A Guide & Workbook for individuals with Disabilities & Service Providers*. Virginia Commonwealth University, Richmond. Rehabilitation and Training Center on Supported Employment.
- Wehman, P. (2012). Introduction to Special Issue Supported Employment: What is it? *Journal of Vocational Rehabilitation* 37 , 139–142.
- Wehman, P. (2012). Introduction to Special Issue Supported Employment: What is it? *Journal of Vocational Rehabilitation* 37, 139–142.
- Wehman, P. (2012). Introduction to Special Issue Supported Employment: What is it? *Journal of Vocational Rehabilitation* 37, 139–142.
- Wehman, P., & Kregel, J. (1985). A Supported Work Approach to Competitive Employment of Individuals with Moderate and Severe Handicaps. *JASH*, Vol. 10, No. 1, 3-11.

- Wehman, P., & Revell, W. G. (1996). Supported Employment from 1986 to 1993: A National Program that Works. *FOCUS ON AUTISM AND OTHER DEVELOPMENTAL DISABILITIES* VOLUME 11, NUMBER 4, 235-242.
- West, M., Targett, P., Wehman, P., Cifu, G., & Davis, J. (2015). Separation from supported employment: a retrospective chart review study. *Disability and Rehabilitation an international, multidisciplinary journal*; 37(12), 1055–1059.
- Whitehead, C. W. (1986). The Sheltered Workshop Dilemma: Reform, or Replacement . *RASE* 7(6), 18-24.
- Willer, B., Ottenbacher, K. J., & Coad, M. L. (1994). The Community Integration Questionnaire. *American Journal of Physical Medicine & Rehabilitation* , 103-111.
- William A. Anthony, A. B. (1987). Supported Employment for Persons Who are Psychiatrically Disabled: An Historical and Conceptual Perspective. *Psychosocial Rehabilitation Journal*.

ANEXOS

Anexo A: Instrumentos de recolha de dados - Consentimento Informado e Questionários

Declaração de Consentimento Informado:

Instituição promotora: Instituto Superior de Psicologia Aplicada, ISPA-IU

Investigador principal: José Pedro Marques

Orientação: Professor Doutor José Ornelas

No âmbito do Mestrado em Psicologia Clínica, no ISPA - Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida, está a ser desenvolvida uma investigação que tem como objetivo identificar se existem diferenças, a nível pessoal, profissional e comunitário, nas pessoas portadoras de deficiência, utilizadoras de serviços de emprego apoiado e emprego protegido.

Sendo necessária a participação de um grupo de pessoas portadoras de deficiência utilizadoras de serviços de emprego protegido e de emprego apoiado, vimos convidá-lo(a) a participar neste estudo, dando-lhe a conhecer determinados aspetos que pretendemos cumprir rigorosamente:

- a) A participação é voluntária, salvaguardando-se o direito à recusa ou abandono do estudo em qualquer momento, sem que isso lhe traga qualquer tipo de prejuízo em relação aos cuidados que lhe são prestados pelo seu médico(a) ou psicólogo(a);
- b) A confidencialidade dos dados que nos fornecer e a sua privacidade encontram-se completamente asseguradas;
- c) Caso necessite, poderá solicitar apoio no preenchimento dos questionários compostos por várias escalas;
- d) Os dados que nos fornecer não se destinam a avaliá-lo individualmente, pelo que, a informação recolhida neste estudo será apresentada de forma global e sem identificar os/as participantes, pelo que se garante a confidencialidade da informação dada;
- e) Em caso de dúvidas ou necessidade de informação adicional acerca da forma como o processo foi conduzido, poderá contactar o investigador a partir do e-mail: zpedro_marques@hotmail.com.

Consentimento de participação:

Eu, (nome do participante) _____
abaixo-assinado, declaro que compreendi as informações que me foram
fornecidas sobre a investigação e aceito participar de livre vontade. Declaro ainda
que autorizo/ não autorizo* que o autor deste estudo tenha acesso ao meu
diagnóstico e permito/não permito* que me voltem a contactar em caso de
necessidade.

Data: __/__/__ Assinatura do participante: _____

*Riscar a opção que não se aplica.

Eu, José Marques, abaixo-assinado, declaro que expliquei a natureza da
investigação e confirmei o seu correto entendimento. Comprometo-me a cumprir
rigorosamente os aspetos de confidencialidade, privacidade e esclarecimento
supracitados.

Data: __/__/__ Assinatura do investigador: _____

Questionário sociodemográfico

Instruções: Em baixo encontrará um conjunto de questões, **deverá responder a todas.** Nos casos em que são apresentadas várias opções de resposta deverá **assinalar com um “X”** em frente da opção que melhor descreve a sua situação.

1. Sexo: Masculino Feminino

2. Data de nascimento: ___/___/___

 Dia Mês Ano

3. Naturalidade (Em que concelho nasceu?): _____

4. Estado civil:

Solteiro(a) União de Facto Divorciado(a) Viúvo(a) Casado(a) Outro

Qual? _____

5. Tem filhos? Sim Quantos? _____ Não

Aspetos habitacionais / financeiros:

6. Onde reside atualmente? (Indique a freguesia e o concelho ex: São Pedro, Ponta Delgada)

7. Em que tipo de habitação reside?

Apartamento

Casa geminada (bairro)

Casa isolada

Instituição

Em que instituição vive? _____ Há

quanto tempo vive na instituição? _____

Formação:

8. Escolaridade:

- Não frequentei a escola.
- Frequentei a escola mas não completei o 1º Ciclo do Ensino Básico (4ª ano escolar).
- 1º Ciclo do Ensino Básico (4º ano escolar completo).
- 2º Ciclo do Ensino Básico (6º ano escolar completo).
- 3º Ciclo do Ensino Básico (9º ano escolar completo).
- Ensino secundário Completo (12ª ano escolar completo).
- Bacharelato/Licenciatura completa.
- Mestrado.

Doutoramento.

Outra: _____

Dados Clínicos:

9. Tipo de deficiência ou incapacidade: _____

10. Grau de incapacidade: _____

11. Que idade tinha quando foi diagnosticado? _____ anos.

12. Atualmente está a ser acompanhado(a) por algum(a) médico(a)?

Sim

Não

13. Já foi ou está a ser acompanhado(a) por um(a) psicólogo(a):

Sim

Onde foi/ está a ser acompanhado(a) pelo(a) psicólogo(a)?

Serviço Público de Saúde

Serviço Privado de Saúde

Serviço Público e Privado de Saúde

Não

Por nunca me ter sido recomendado.

Por ainda me encontrar em lista de espera.

Por ser demasiado dispendioso.

Porque acho que não preciso.

Outro: _____

História profissional:

14. Teve emprego antes de lhe ter sido diagnosticado?

Sim Quantos empregos teve? _____

Não.

Community Integration Questionnaire (CIQ-R - PT)

(Traduzido por Maria F. Jorge-Monteiro, Rita Aguiar e Lúcia Oliveira. 2011)

Com as questões seguintes pretendemos perguntar acerca da sua situação no contexto doméstico e comunitário:

1. Habitualmente, quem faz as compras de mercearia e outros produtos para a casa?
 Você sozinho Você e outra pessoa Outra pessoa
2. Habitualmente, quem prepara as refeições em sua casa?
 Você sozinho Você e outra pessoa Outra pessoa
3. Em sua casa, quem faz habitualmente as tarefas domésticas diárias?
 Você sozinho Você e outra pessoa Outra pessoa
4. Habitualmente, quem é que cuida das crianças em sua casa?
 Você sozinho Você e outra pessoa Outra pessoa
 Não aplicável. Não há crianças em casa com menos de 17 anos.
5. Habitualmente, quem planeia encontros sociais, tais como reuniões familiares ou com amigos?
 Você sozinho Você e outra pessoa Outra pessoa
6. Habitualmente, quem cuida das suas finanças pessoais, tais como questões bancárias, ou pagamentos de contas?
 Você sozinho Você e outra pessoa Outra pessoa

Pode dizer-me aproximadamente, quantas vezes por mês, participa, atualmente, nas seguintes atividades fora de casa:

7. Nas compras:
 Nunca 1-4 Vezes 5 ou mais
8. Em atividades de lazer tais como cinema, desporto, restaurantes, etc.
 Nunca 1-4 Vezes 5 ou mais
9. Visitar amigos ou familiares
 Nunca 1-4 Vezes 5 ou mais

10. Quando participa em atividades de lazer, costuma fazê-lo sozinho(a) ou acompanhado(a)?
- Principalmente sozinho(a)
 - Principalmente com membros da família
 - Principalmente com amigos com deficiência
 - Principalmente com amigos sem deficiência
 - Juntamente com um grupo de familiares e amigos
11. Tem um(a) melhor amigo(a) com quem confia? Sim Não
12. Com que frequência viaja para fora de casa?
- Quase todos os dias
 - Quase todas as semanas
 - Menos de uma vez por semana
13. Por favor, escolha a resposta abaixo, que melhor corresponde à sua atual situação laboral (durante o último mês).
- Tempo inteiro (mais de 20 horas por semana)
 - Tempo parcial (menos ou igual a 20 horas por semana)
 - Não estou a trabalhar, mas procuro ativamente
 - Não estou a trabalhar, nem à procura de trabalho
 - Não se aplica/Reformado devido a idade
14. Por favor, escolha a opção a baixo, que melhor corresponde a sua situação escolar ou de formação (durante o último mês):
- Tempo inteiro
 - Tempo parcial
 - Sem frequentar cursos escolares ou programas de formação
 - N/A
15. No último mês, quantas vezes participou em atividades de voluntariado?
- Nunca
 - 1-4 Vezes
 - 5 ou mais
16. Com que frequência escreve a pessoas para contactos sociais através da internet (ex: correio eletrónico, redes sociais virtuais, ...)?
- Todos/Quase todos os dias
 - Quase todas as semanas
 - Nunca/raramente
17. Com que frequência fala a pessoas para contactos sociais através de uma ligação de vídeo online (ex: Skype, Facetime, ...)?
- Todos/Quase todos os dias
 - Quase todas as semanas
 - Nunca/raramente

18. Com que frequência estabelece contactos sociais com pessoas falando ou escrevendo mensagens através do telemóvel?
- Todos/Quase todos os dias Quase todos as semanas Nunca/raramente

LISTA DE VERIFICAÇÃO DA CIF

Classificação Internacional do Funcionamento, Incapacidade e Saúde (CIF) Versão Clínica

LIMITES À ACTIVIDADE & RESTRIÇÕES À PARTICIPAÇÃO:

. **Actividade:** refere-se à realização de uma tarefa ou acção por um indivíduo.

. **Participação:** refere-se ao envolvimento numa situação de vida.

. **Limites à actividade:** refere-se às dificuldades que um indivíduo tem na realização de actividades.

. **Restrições à participação:** são problemas que um indivíduo pode ter ao envolver-se em situações da vida.

O Critério de Desempenho descreve o que o indivíduo faz no seu meio actual. Porque o meio actual implica o contexto social, o desempenho pode também ser compreendido como a participação actual em situações da vida ou no meio real em que vive. Este meio inclui os factores do ambiente – todos os aspectos do mundo, quer físicos, quer sociais e de atitudes que podem ser entendidos como factores ambientais.

O Critério de Capacidade descreve a capacidade que um indivíduo tem para executar uma tarefa ou acção. Este conceito indica o mais elevado nível provável de funcionamento que um indivíduo, num determinado momento, poderia atingir. Para avaliar a capacidade total do indivíduo, é necessário ter um ambiente “padrão” para neutralizar o impacto variável de ambientes diferentes na capacidade do indivíduo. Um ambiente padrão pode ser: (a) um ambiente habitualmente utilizado para a avaliação da capacidade em situações de teste; ou (b) quando isso não for possível, um ambiente hipotético com impacto uniforme.

Primeiro Critério: Desempenho	Segundo Critério: Capacidade (sem auxílio)
Magnitude das Restrições à Participação	Magnitude dos Limites à Actividade
0 Nenhuma dificuldade	0 Nenhuma dificuldade
1 Dificuldade ligeira	1 Dificuldade ligeira
2 Dificuldade moderada	2 Dificuldade moderada
3 Dificuldade severa	3 Dificuldade severa
4 Dificuldade profunda	4 Dificuldade profunda
8 Não especificado	8 Não especificado
9 Não aplicável	9 Não aplicável

LISTA REDUZIDA - ACTIVIDADE & PARTICIPAÇÃO	Critério de Desempenho	Critério de Capacidade
D1. APRENDIZAGEM E APLICAÇÃO DE CONHECIMENTOS		
D110 Observar		
D115 Escutar		
D140 Aprender a ler		
D145 Aprender a escrever		
D150 Aprender a calcular		
D175 Revolver problemas		
D2. EXIGÊNCIAS E TAREFAS GERAIS		
D210 Realizar uma tarefa		
D220 Realizar múltiplas tarefas		
D3. COMUNICAÇÃO		
D310 Comunicar com – Receber – Mensagens faladas		
D315 Comunicar com – Receber – Mensagens não verbais		
D330 Falar		
D335 Produzir mensagens não verbais		
D350 Conversação		

LISTA REDUZIDA - ACTIVIDADE & PARTICIPAÇÃO	Critério de Desempenho	Critério de Capacidade
D4. MOBILIDADE		
D430 Levantar e carregar objectos		
D440 Motricidade fina (pegar, agarrar c/ mão)		
D450 Andar		
D465 Deslocar-se utilizando equipamentos (c. de rodas,		
D470 Utilizar transportes (carro, autocarro, comboio, avião,		
D475 Conduzir (andar de bicicleta, mota, automóvel, etc.)		
D5. CUIDADOS PESSOAIS		
D510 Lavar-se (lavar as mãos e o corpo, secar-se, etc.)		
D520 Cuidar de partes do corpo (lavar os dentes, pentear-se,		

D530 Toalete		
D540 Vestir		
D550 Comer		
D560 Beber		
D570 Cuidar da saúde		
D6. VIDA DOMÉSTICA		
D620 Adquirir bens e serviços (fazer compras, etc.)		
D630 Preparar refeições (cozinhar, etc)		
D640 Fazer trabalhos domésticos (limpar a casa, lavar a louça,		
D660 Dar assistência a terceiros		
D7. INTERACÇÃO E RELAÇÕES INTERPESSOAIS		
D710 Interações interpessoais básicas		
D720 Interações interpessoais complexas		
D730 Relacionamento com estranhos		
D740 Relacionamentos formais		
D750 Relacionamentos sociais informais		
D760 Relações familiares		
D770 Relacionamentos íntimos		
D8. PRINCIPAIS ÁREAS DA VIDA		
D810 Educação informal		
D820 Educação escolar		
D830 Educação superior		
D850 Emprego remunerado		
D860 Transacções económicas básicas		
D870 Auto-suficiência económica		
D9. COMUNIDADE, VIDA SOCIAL E CÍVICA		
D910 Vida em comunidade		
D920 Recreação e lazer		
D930 Religião e espiritualidade		
D940 Direitos humanos		
D950 Vida política e cidadania		
OUTRAS ACTIVIDADES E PARTICIPAÇÃO		

Psychological Sense of Community at Work (PSCW)

(Susan Burroughs e Lilian Eby)

	1 (Discordo totalmente)	2	3 (n/ concordo n/ discordo)	4	5 (Concordo totalmente)
Segurança emocional:					
1. É seguro o suficiente partilhar os meus sucessos e forças com os outros nesta organização;					
2. É seguro o suficiente partilhar as minhas limitações (por exemplo em áreas em que me falta competência) com os outros nesta organização;					
3. Eu sinto-me seguro o suficiente para pedir ajuda aos outros nesta organização;					
4. A direção sente-se seguro(a) para partilhar a informação com a equipa;					
5. Eu sou capaz de partilhar livremente a minha paixão sobre o meu trabalho com outras pessoas nesta organização;					

6. É seguro o suficiente partilhar emoções difíceis (por exemplo, sofrimento, perda, medo) com outros nesta organização;					
Suporte entre colegas:					
7. Eu regularmente paro e falo com as pessoas desta organização;					
8. Eu raramente visito os meus colegas durante o dia de trabalho;					
9. Eu estou comprometido(a) com os meus colegas de trabalho, mesmo com aqueles indivíduos de quem não gosto pessoalmente;					
Orientação da equipa:					
10. Esta organização dedica tempo para refletir e discutir como podemos trabalhar em conjunto como um todo;					
11. Esta organização analisa a forma como os grupos trabalham em conjunto, bem como o desempenho individual;					
12. Esta organização dedica tempo à discussão de como comunicamos;					
13. Existe um verdadeiro sentimento de comunidade aqui;					

14. Há sentimento de missão e propósito comuns entre as pessoas que trabalham aqui;					
15. Diferenças e conflitos são tratados com respeito nesta instituição;					
16. Há um bom espírito de equipa nesta organização;					
Ligação espiritual:					
17. As perspetivas/dimensões espirituais podem ser faladas nesta organização;					
18. Sinto-me seguro(a) o suficiente nesta organização para partilhar as minhas crenças espirituais com os outros;					
Sentimento de pertença:					
19. Pertencer a esta organização é significativo e valioso para mim;					
20. Eu preocupo-me realmente com o destino desta instituição;					
21. Se tiver a oportunidade, gostaria de investir (por exemplo, comprar ações) nesta organização;					
22. Sinto-me leal às pessoas nesta organização;					
23. Existe uma atmosfera amigável nesta organização;					

24. Eu beneficio das competências ou conhecimentos dos meus colegas de trabalho;					
25. As amizades e associações que tenho com as outras pessoas nesta organização significam muito para mim;					
26. Sinto esta organização como comunidade;					
Tolerância para com as diferenças individuais:					
27. Nesta organização, as pessoas costumam divertir-se em fações;					
28. Após as reuniões, as pessoas dizem coisas negativas dos outros, geralmente de forma intriguista;					
29. Os sentimentos das pessoas nesta organização são tão aceites como os seus pensamentos e ideias;					
30. As diferenças e conflitos são tratados abertamente nesta organização;					
31. As pessoas nesta organização vêem-se como um grupo alargado que se apoia em vez de manterem “campos” ou “territórios” separados;					
32. Existe um elevado nível de respeito pelos outros nesta organização;					
33. As diferenças individuais são admitidas nesta organização;					
Vizinhança:					

34. Se eu precisasse de conselhos sobre algo eu poderia dirigir-me a alguém nesta organização.					
35. Eu peço coisas e troco favores com os meus colegas de trabalho,					
36. Há pessoas que realmente se preocupam comigo nesta organização.					
Sentimento de coletivismo:					
37. Eu gosto de pensar em mim como semelhante às pessoas que trabalham nesta organização;					
38. Acho que concordo com a maioria das pessoas desta organização sobre o que é importante na vida;					
39. Se as pessoas desta organização estavam a planear algo eu penso nisso como algo que “nós” estávamos a fazer, em vez de “eles” estavam a fazer;					
40. Cada pessoa é igualmente responsável e toma posse para o sucesso desta organização;					
Reflexão:					
41. Durante as reuniões, as pessoas pedem “um tempo” quando necessário para lidar com potenciais problemas de forma que certos indivíduos não se sintam magoados ou não ouvidos.					
42. Há tempo reservado para apoiar cada um como pessoas nesta organização.					

Anexo B: Outras tabelas

Tabela 23 - Escolaridade

	Escolaridade							Total
	Não Frequentou a escola	Frequentou a escola mas não completou o 1º Ciclo	1º Ciclo ensino Básico	2º Ciclo Ensino Básico	3º Ciclo Ensino Básico	Ensino Secundário Completo	Bacharelato/Licenciatura	
ID P	0	3	5	4	5	7	1	25
A	2	0	1	2	12	8	0	25
Total	2	3	6	6	17	15	1	50

Tabela 24 - História_Profissional Crosstabulation

	História_Profissional		Total
	Não	Sim	
ID P	21	4	25
A	12	13	25
Total	33	17	50

Tabela 25 - CIF_Capacidade_D470R

	CIF_Capacidade_D470R		Total
	Nenhuma Dificuldade/Não Aplicável/Não Especificado	Com Dificuldades	
ID P	20	5	25
A	24	1	25
Total	44	6	50

Tabela 26 - CIF_Capacidade_D475R

		CIF_Capacidade_D475R		Total
		Nenhuma Dificuldade/Não Aplicável/Não Especificado	Com Dificuldades	
ID	P	18	7	25
	A	21	4	25
Total		39	11	50

Tabela 27 - PSCW_33R

		PSCW_33R		Total
		Discordo/sem opinião	Concordo	
ID	P	9	16	25
	A	5	20	25
Total		14	36	50

Tabela 28 - PSCW_37R

		PSCW_37R		Total
		Discordo/sem opinião	Concordo	
ID	P	7	18	25
	A	4	21	25
Total		11	39	50

Tabela 29 - PSCW_22R

		PSCW_22R		Total
		Discordo/sem opinião	Concordo	
ID	P	6	19	25
	A	2	23	25
Total		8	42	50

Tabela 30 - CIQ_R_PT_5R

		CIQ_R_PT_5R		Total
		Sozinho	Acompanhado/ Outra Pessoa	
ID	P	7	18	25
	A	12	13	25
Total		19	31	50

Tabela 31 - PSCW_6R

		PSCW_6R		Total
		Discordo/sem opinião	Concordo	
ID	P	12	13	25
	A	10	15	25
Total		22	28	50