ESCOLA
SUPERIOR
DE EDUCAÇÃO
POLITÉCNICO
DO PORTO

M

MESTRADO

Educação Especial: Multideficiência e Problemas de Cognição

Inclusão nos contextos de trabalho: experiências e apoios chave para a implementação da medida de acompanhamento pós-colocação

Bruna Alexandra Matos Pereira

07/**2024**

Escola Superior de Educação

Politécnico do Porto

Bruna Alexandra Matos Pereira

Inclusão nos contextos de trabalho: experiências e apoios chave para a implementação da medida de acompanhamento pós- colocação

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Educação Especial: Multideficiência e Problemas de Cognição

Orientação: Prof.(ª) Doutor(a) Mónica Silveira-Maia

Porto, julho de 2024

“O êxito da vida não se mede pelo caminho que você conquistou, mas sim pelas dificuldades que superou no caminho.”

Booker T. Washington

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais Célia Pereira e Camilo Pereira, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto me dedicava à realização deste trabalho.

Aos meus irmãos João Pereira e Ana Fernandes (irmã de coração) que sempre irão ser um pilar e por estarem sempre ao meu lado em todos os momentos e nunca me deixaram desistir.

Aos amigos, que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período de tempo em que me dediquei a este trabalho.

Professora Doutora Monica Silveira Maia, minha orientadora, pela manifestação de incondicional apoio e disponibilidade, pela compreensão por algumas dilações, pelo aconselhamento assertivo e pelo estímulo permanente, que muito contribuíram para aumentar o desafio e melhorar a profundidade e a clareza da investigação, pela sua amizade.

Aos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho, tanto a nível pessoal como profissional.

A todos os participantes que participaram, direta ou indiretamente no desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, enriquecendo o meu trabalho.

Aos meus colegas de mestrado, com quem convivi intensamente durante os últimos dois anos, pelo companheirismo e pela troca de experiências que me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como profissional.

RESUMO ANALÍTICO

O objetivo do estudo é o de explorar o ambiente e apoios facilitadores para a inclusão de pessoas abrangidas pela medida de acompanhamento pós-colocação no contexto de trabalho. Focando-nos no grupo de pessoas com perturbações mentais severas, procuramos (i) compreender a perceção dos próprios sobre barreiras e facilitadores no contexto laboral; e (ii) identificar medidas, suportes e abordagens consideradas boas práticas na implementação da medida acompanhamento pós-colocação segundo a perspetiva dos técnicos de apoio. Pretende-se, deste modo, fazer um retrato sobre o contexto de trabalho no modo como é sentido e vivenciado pelos próprios e sobre o *modus operandi* dos técnicos de acompanhamento, tendo em vista informar e reforçar o futuro desenvolvimento de estratégias e medidas de apoio no terreno. Para o efeito, desenvolveu-se uma pesquisa por inquérito junto de 107 indivíduos apoiados pela medida de acompanhamento pós-colocação, que partilhavam diagnósticos enquadráveis no domínio da perturbação mental severa. A par, realizaram entrevistas a 7 técnicos envolvidos na implementação da medida acompanhamento pós-colocação junto dessa mesma população. Os resultados sugerem que, de maneira geral, os respondentes percecionam o ambiente de trabalho de forma positiva, destacando as oportunidades para demonstrar competências e a eficácia do sistema de apoio e acolhimento nas empresas na promoção da integração dos trabalhadores. Sentirem-se encorajados a tentar/experimentar, ter alguém que os acompanhe no período inicial de integração e ser escutado são dimensões de apoio muito valorizadas pelos próprios. Precisamente a escuta e também a resolução de conflitos nos relacionamentos dentro e fora do trabalho são missivas que parecem definir a atuação dos técnicos de acompanhamento pós colocação, a par do apoio a procedimentos burocráticos e à adaptação e treino de tarefas bem como a intervenção sobre os colegas e empregadores na compreensão das necessidades dos sujeitos apoiados.

Palavras-chave: Emprego apoiado; Pessoas com perturbação mental grave; Inclusão social; Acompanhamento pós-colocação;

ABSTRACT

The objective of the study is to explore the environment and facilitating support for the inclusion of people covered by the post-placement monitoring measure in the work context. Focusing on the group of people with severe mental disorders, we seek to (i) understand their perception of barriers and facilitators in the work context; and (ii) identify measures, supports and approaches considered good practices in implementing the post-placement monitoring measure from the perspective of support technicians. The aim, in this way, is to paint a picture of the work context as it is felt and experienced by themselves and the modus operandi of monitoring technicians, with a view to informing and reinforcing the future development of strategies and support measures in the ground. To this end, a survey was carried out among 107 individuals supported by the post-placement follow-up measure, who shared diagnoses within the domain of severe mental disorder. Additionally, they conducted interviews with 7 technicians involved in implementing the post-placement monitoring measure with this same population. The results suggest that, in general, respondents perceive the work environment positively, highlighting the opportunities to demonstrate skills and the effectiveness of the support and reception system in companies in promoting worker integration. Feeling encouraged to try/experiment, having someone to accompany them in the initial period of integration and being listened to are dimensions of support that are highly valued by them. Precisely listening and also resolving conflicts in relationships inside and outside work are messages that seem to define the role of post-placement monitoring technicians, along with support for bureaucratic procedures and the adaptation and training of tasks as well as intervention on issues. colleagues and employers in understanding the needs of those supported.

Keywords: Supported employment; People with serious mental disorders; Social inclusion; post-placement follow-up;

INDICE DE TABELAS

Tabela 1. Dados sociodemográficos dos entrevistados 20
Tabela 2. Valores de Alfa de Cronbach 22
Tabela 3. Guião da entrevista 23
Tabela 4. Exemplo de categorização 24
Tabela 5. Dados demográficas dos respondentes 26
Tabela 6. Dados profissionais dos respondentes 27
Tabela 7. Medianas das respostas à subescala Ambiente de trabalho 29
Tabela 8. Medianas das respostas à subescala Relacionamento com os outros 31
Tabela 9. Medianas das respostas à subescala Condições/apoios facilitadores 33
Tabela 10. Respostas abertas das pessoas apoiadas 34
Tabela 11. Esquema de categorização 36

LISTA DE SIGLAS

EAMA - Emprego Apoiada em Mercado Aberto

CEI+ - Contratos de Trabalho e Inserção

CRQE - Centro de Recursos para a Qualificação e Emprego

IAOQE - Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego

AC - Apoio à Colocação

APC - Acompanhamento Pós-Colocação

IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional

SMI - Serious Mental Illnesses

ICOR - Condições de Vida e Rendimento

CDPD - Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

RSE - Responsabilidade Social Empresarial

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Developmento

Índice

1. INTODUÇÃO 1

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO 5

2.1. PERSPECTIVAS INTERNACIONAIS SOBRE O EMPREGO E A INCLUSÃO 5

2.2. PERSPECTIVAS NACIONAIS SOBRE O EMPREGO APOIADO 9

2.3. DESAFIOS E O IMPACTO DO EMPREGO APOIADO 13

2.4. INCLUSÃO LABORAL DE PESSOAS COM PERTURBAÇÕES MENTAIS GRAVES . 16

3. MÉTODO 19

3.1. DESENHO DE ESTUDO 19

3.2. PARTICIPANTES 19

3.3. INSTRUMENTOS / RECOLHA DE DADOS 21

3.4. ANÁLISE DE DADOS 23

3.5. PROCEDIMENTOS 25

4. RESULTADOS 26

4.1. QUESTIONÁRIO 26

4.2. ESTUDO DE CASO 35

5. DISCUSSÃO DE RESULTADOS 42

6. CONCLUSÃO 47

7. BIBLIOGRAFIA/REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 48

8. ANEXOS 51

1. INTODUÇÃO

Segundo as estimativas publicadas no Relatório Especial 20/2023 sobre o impacte das ações da União Europeia dirigidas ao apoio de pessoas com incapacidade (European Court of Auditors, 2023), cerca de 25% dos cidadãos da UE com 16 anos ou mais têm uma deficiência autodeclarada que limita as atividades de vida diária. A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, publicada a dezembro de 2006, define o conceito de incapacidade como: "deficiências físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais de longa duração que, em interação com diversas barreiras, podem impedir a sua participação plena e efetiva na sociedade, em condições de igualdade com os outros" (p.7).

Na Estratégia da UE para os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 são definidas metas e prioridades de ação em áreas como acessibilidade, qualidade de vida, igualdade de acesso e de não discriminação. Dentro dessas metas, o aumento da taxa de emprego e da inclusão no contexto de trabalho de pessoas com deficiência e incapacidade constitui uma das grandes prioridades tendo motivado, em 2022, o lançamento de um pacote de medidas para o emprego.

No horizonte desse pacote está a redução, até 2030, em pelo menos 15 milhões o número de pessoas com incapacidade em risco de pobreza ou exclusão social, alcançar uma taxa de emprego de pelo menos 78% para indivíduos entre 20 e 64 anos, e garantir que pelo menos 60% dos adultos participem em programas de formação anualmente. Foram seis as áreas de ação incluídas no pacote (EU, 2022), designadamente: (i)fortalecer a capacidade dos serviços públicos dedicados ao emprego e à integração laboral; (ii) promover oportunidades de contratação por meio de ações afirmativas e o combate aos estereótipos; (iii) garantir apoios no ambiente de trabalho para responder a necessidades especificas; (iv) apoiar a manutenção e sucesso no emprego;(v) assegurar programas de reabilitação profissional em casos de doença ou acidente; e (vi)explorar oportunidades de emprego de qualidade em ambientes protegidos e facilitar a transição para o mercado de trabalho aberto.

Segundo estimativas da Eurostat, a diferença de emprego entre pessoas com e sem deficiência na UE era de 23,1 pontos percentuais em 2021, praticamente o mesmo valor de 2014 (22,7 pontos). Além disso, em 2021, 29,7% das pessoas com deficiência

estavam em risco de pobreza ou exclusão social, comparado a 18,8% das pessoas sem deficiência. Este risco manteve-se praticamente inalterado desde 2015 (30,4% para pessoas com deficiência e 21,1% para pessoas sem deficiência) e é mais alto entre mulheres do que em homens.

Em Portugal, de acordo com os dados do Inquérito às Condições de Vida e Rendimento (ICOR), divulgados pelo Eurostat em 2020, a diferença na taxa de emprego entre pessoas com e sem deficiência "disability employment gap", era de 18,2 pontos percentuais; situando-se ligeiramente abaixo média europeia. Em Portugal, há um conjunto abrangente de medidas destinadas a apoiar a qualificação e o emprego das pessoas com deficiência que enfrentam dificuldades para integrar, manter e progredir no mercado de trabalho. No âmbito do emprego, existem diversos apoios destinados a facilitar a integração e a permanência das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho.

Em termos politico-legais algumas das medidas mais importantes na promoção do emprego de pessoas com deficiência e incapacidade estão plasmadas na lei de quotas - cujo objetivo é o de estabelecer um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 % (Diário da república, 2019) – e no Decreto-lei n.º 290/2009. Este último define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e de apoio à qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades, integrando o regime de credenciação de centros de recursos do instituto de emprego e formação profissional. Os Centros de Recursos para a Qualificação e o Emprego são instituições de reabilitação credenciadas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, que têm por objetivo auxiliar as pessoas na tomada de decisões relacionadas com a sua carreira e vocação profissional, fornecendo os recursos, informações e apoio necessários para definir seu projeto de vida. Algumas medidas de apoio ao emprego, incluem: Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego (IAOQE), Apoio à Colocação (AC), Acompanhamento Pós-Colocação (APC).

Estas medidas descrevem uma expansão do apoio que não se acomete apenas ao acesso, mas também abrange o sucesso na integração e manutenção do emprego. A medida de acompanhamento Pós-colocação é ilustrativa disso mesmo, visando o apoio técnico tanto aos trabalhadores com deficiência e incapacidade quanto aos seus

empregadores, com o objetivo principal de promover a permanência no emprego e o avanço na carreira dessas pessoas.

Um dos grupos abrangidos por estas medidas de apoio são as pessoas cujas necessidades de apoio decorrem de perturbações mentais severas. As perturbações mentais severas (*severe mental illness - SMIs*) compõem uma pequena fatia das 300 condições mentais listadas no Manual de Diagnóstico e Estatístico de Perturbações Mentais - DSM IV (APA, 2013). Segundo o DSM IV as perturbações mentais severas definem-se por resultarem num comprometimento funcional que interfere ou limita substancialmente uma ou mais das grandes áreas de vida. A maioria dos casos de perturbações mentais severas enquadram-se em diagnósticos como as perturbações do espectro da esquizofrenia, perturbação bipolar grave e depressão grave - se causarem prejuízos funcionais significativos e se limitarem substancialmente os principais domínios de atividade e participação da vida (CMHS 1999).

Atualmente, existe na literatura várias evidencias de que o emprego tem importância fundamental na recuperação de pessoas com perturbações mentais severas, proporcionando desde aspetos instrumentais (como a necessidade básica de obter rendimento) até melhorias no bem-estar mental, na participação comunitária e inclusão social, e no sentido de pertença mediado pelo desempenho de um papel valorizado na sociedade (Elraz, 2018; Krupa et al., 2009). Estes resultados associam-se a processos bem-sucedidos de inclusão laboral, que dependem de um conjunto de apoios e facilitadores no contexto de emprego. Quando uma pessoa em recuperação de uma perturbação mental entra no mercado de trabalho, as condições e experiências no local de trabalho podem desencadear ansiedade, interferindo na sua capacidade de realizar certas tarefas (Ebuenyi et al., 2019). Existem à partida um conjunto de apreensões dos empregadores em contratar indivíduos em recuperação que geralmente decorrem de receios sobre potenciais comportamentos agressivos, absentismo, necessidade de supervisão excessiva, dificuldades em seguir instruções e uma presumida baixa capacidade (ou desejo) de socializar (Drebing et al., 2011; Krupa et al., 2009).

O emprego apoiado - promovendo o acesso ao mercado competitivo de trabalho, ou seja, às empresas comuns da comunidade - tem sido uma medida interventiva explorada junto desta população, analisando o seu impacte e explorando

condições ambientais chave. Algumas das linhas interventivas exploradas incluem a promoção da literacia em saúde mental dos empregadores e a análise do seu impacte na redução da discriminação contra esses trabalhadores (Rappaport, 1984; Zimmerman, 1995). Acresce ao ambiente interacional, a disposição e organização do local de trabalho, e o conteúdo de tarefas como elementos fundamentais para o sucesso na integração e, consequente, impacte na saúde mental (Mik-Meyer, 2016).

Em Portugal, o foco no emprego de pessoas com deficiência e incapacidade tem sido predominantemente explorado do ponto de vista do acesso, sem dar igual atenção à criação de ambientes de trabalho inclusivos e ao apoio aos empregadores. Com o estabelecimento da medida de acompanhamento pós-colocação, surge a necessidade de se conhecerem e sistematizarem boas práticas de apoio, que dependem também da análise da experiência e vivência do contexto de trabalho por parte dos indivíduos apoiados. Assim, alinhados com os desígnios internacionais e nacionais que procuram promover para além do acesso o sucesso no trabalho das pessoas com deficiência e incapacidade, com este estudo pretende-se explorar o ambiente e apoios facilitadores da inclusão de pessoas abrangidas pela medida de acompanhamento pós-colocação no contexto de trabalho. Em específico, procuramos (i) compreender a perceção dos indivíduos com perturbações mentais severas sobre barreiras e facilitadores no contexto laboral; e (ii) identificar medidas, suportes e abordagens consideradas boas práticas na implementação da medida acompanhamento pós-colocação junto desta população segundo a perspetiva dos técnicos de apoio.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. PERSPECTIVAS INTERNACIONAIS SOBRE O EMPREGO E A INCLUSÃO

Conforme é reiterado pela OCDE o acesso a oportunidades de emprego é uma parte fundamental dos direitos das pessoas com deficiência. O Artigo 27.º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), que aborda o direito ao trabalho, é um dos mais detalhados, evidenciando o papel crucial do emprego na inclusão social. Não obstante os esforços de governos, empregadores e organizações de pessoas com deficiência, os dados mostram que essas pessoas são ainda alvo de exclusão no mercado de trabalho (OECD, 2022).

A par das recomendações da Aliança Internacional para a Deficiência (IDA) e do Fórum Europeu da Deficiência (FED), o relatório da OCDE "Deficiência, Trabalho e Inclusão: Integração em Todas as Políticas e Práticas" (2022) surge como um instrumento crucial no diagnóstico desta situação e no mapeamento de prioridades. Essas organizações defendem que o emprego deve ser abordado de forma ampla, abarcando, não só, condições prévias para um ambiente de trabalho inclusivo, com uma cultura acolhedora e com as adequações e apoios necessários, mas também, o acesso a habitação e transporte.

Conforme mostram as estimativas publicadas por OECD (2019), a taxa de emprego para pessoas com deficiência vai permanecendo baixa, ao longo da última década. Em 2019, em 32 países da OCDE, apenas uma em cada quatro pessoas com necessidades de apoio elevadas e uma em cada duas com necessidades moderadas de apoio estavam empregadas. Em geral, a taxa de emprego para pessoas com deficiência foi 27 pontos percentuais menor do que para aquelas sem deficiência, uma diferença que se manteve estável na última década. Este *disability employment gap* define-se por disparidades no acesso ao emprego entre pessoas com e sem deficiência, que variam de 10 a mais de 40 pontos percentuais, dependendo do país, com uma diferença ainda maior para mulheres com deficiência. Na União Europeia, quase 40% das pessoas com deficiência entre 20 e 64 anos estão fora do mercado de trabalho. O relatório da OCDE (2022) destaca, ainda, a importância crucial da educação e formação inclusivas para

desmantelar as barreiras ao emprego. O apoio e inclusão de pessoas com deficiência nas políticas de emprego e proteção social também procura assegurar numa remuneração justa, contratos de trabalho adequados, e na capacidade de trabalhar sem perder a elegibilidade para serviços essenciais ou benefícios por invalidez. Promover a inclusão no emprego de forma ampla significa deslocar o enfase de um investimento unicamente colocado na adaptação da pessoa ao trabalho para promover a adaptação do contexto de trabalho às suas necessidades. Isso implica um olhar sistémico, apoiando os locais de trabalho e empregadores na implementação de práticas inclusivas. Durante muito tempo, o foco no emprego tem sido colocado predominantemente no lado das pessoas com deficiência que procuram emprego, sem dar igual atenção à criação de ambientes de trabalho inclusivos e ao apoio aos empregadores (ENIPD 2021-2025).

A discrepância persistente no emprego para pessoas com deficiência nos países da OCDE está intimamente ligada a uma desigualdade contínua na educação e nas oportunidades para o desenvolvimento de competências. Embora tenha havido melhorias significativas ao nível educacional das pessoas com deficiência ao longo das últimas duas décadas, existem ainda diferenças na qualidade educativa que se traduzem no nível de competências adquirido: quase metade das pessoas com deficiência tem competências de alfabetização abaixo do ideal e mais da metade tem competências numéricas limitadas, em comparação com a população em geral. As lacunas educacionais e de competências surgem desde cedo na vida de crianças e jovens com deficiência, enfrentando uma série de desafios que dificultam o seu sucesso académico e a transição para o mercado de trabalho (OECD,2022).

Os programas convencionais que visam facilitar a integração no mercado de trabalho englobam a superação das barreiras específicas enfrentadas pelos jovens com deficiência, no sentido de garantir proteção social adequada e um padrão de vida digno. A inscrição obrigatória nos serviços públicos de emprego beneficia todos os jovens que não estão empregados, mas é especialmente crucial para os jovens com deficiência. Esses serviços devem estar equipados com recursos necessários para ajudar os jovens com deficiência e encaminhá-los, se necessário, para serviços profissionais especializados (Associação Portuguesa de Deficientes,2012).

Durante a última década, muitos países têm implementado reformas nos seus sistemas de benefícios por invalidez. No entanto, os efeitos agregados dessas reformas na empregabilidade das pessoas com deficiência têm sido limitados. As reformas que focam apenas na redução da generosidade dos benefícios por invalidez e no fortalecimento dos programas não resultam em mudanças significativas na taxa de emprego das pessoas com deficiência. Além disso, a parcela de despesas relacionadas com o emprego nos gastos totais relacionados com o apoio às pessoas com incapacidade nos países da OECD aumentou apenas ligeiramente ao longo do tempo, passando de 9% em 2007 para pouco mais de 10% em 2017. Essa abordagem tardia é problemática, uma vez que as pessoas que solicitam benefícios por invalidez geralmente já estão desempregadas há muito tempo ou enfrentaram períodos prolongados de emprego instável (OECD,2022).

O modelo de política de emprego para pessoas com deficiência precisa de se alinhar às novas abordagens políticas emergentes. De acordo com o recente relatório da OECD (2022), há três áreas-chave que não têm recebido a devida atenção:

- Intervenção Precoce: historicamente, a política tem-se concentrado na promoção do emprego por meio de programas de benefícios por invalidez, sem reconhecer a importância da intervenção precoce. Muitas vezes, as pessoas que recorrem a esses benefícios já enfrentaram obstáculos significativos ao emprego. A intervenção precoce, iniciada desde cedo na vida, é crucial para evitar que as barreiras ao emprego se tornem insuperáveis.
- Lacunas Persistentes de Competências: apesar dos avanços na educação e conclusão escolar, as lacunas de no nível de competências alcançado persistem. Isso significa que as pessoas com deficiência continuam a enfrentar desafios de qualificação em comparação com seus pares sem deficiência. É fundamental abordar essas lacunas para tornar os indivíduos com deficiência com perfis mais atrativos para os empregadores.
- Atendimento aos Jovens com Deficiência: os jovens com deficiência têm sido largamente ignorados nas políticas existentes. É essencial facilitar uma transição bem-sucedida para a vida adulta e o mercado de trabalho.

Para além do acesso, conforme é sublinhado pela OECD, os países precisam de se focar em melhorar a qualidade e a flexibilidade do emprego para reduzir a disparidade

salarial entre pessoas com e sem deficiência. É crucial garantir que as necessidades dos trabalhadores com deficiência sejam adequadamente respondidas.

Com esse propósito torna-se necessário direcionar os avanços tecnológicos para promover a inclusão das pessoas com deficiência, desenvolvendo tecnologias e contextos de trabalho alinhados com o Desenho Universal. O conceito de “Desenho Universal” é usado para o desenvolvimento de produtos, serviços e ambientes que possam ser usados por todos. Essas medidas alinhas com este princípio podem ajudar a criar um ambiente de trabalho mais equitativo e acessível para todos (guiaderodas, 2018).

A deficiência abrange uma vasta diversidade de situações, desde diferentes tipos e durações até às necessidades específicas de apoio. Portanto, uma abordagem eficaz de integração deve ser adaptada para atender a essas necessidades diversas. O ENIPD (2021-2025) sistematizou algumas características-chave de uma abordagem bem-sucedida de integração:

- Visão Abrangente: a integração da pessoa com deficiência deve ser tratada de forma holística, envolvendo todas as políticas relacionadas ao emprego e à segurança social. Isso significa integrar os serviços de emprego públicos e programas de aprendizagem de adultos em todos os aspetos.
- Personalização: é essencial reconhecer e abordar ativamente as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência. Em vez de ignorar essas barreiras, políticas integradas devem identificá-las e reduzir seu impacto em todos os aspetos da vida, incluindo acesso ao trabalho e à saúde.
- Responsabilidade Compartilhada: a integração bem-sucedida requer o compromisso de todas as partes envolvidas, incluindo as próprias pessoas com deficiência. Isso significa que todos devem seguir o princípio de "Nada sobre nós, sem nós", garantindo a participação ativa e igualitária das pessoas com deficiência em todas as etapas do processo e das tomadas de decisão. Além disso, as instituições do mercado de trabalho devem assumir a responsabilidade pela inclusão desde o início.

Em suma, neste capítulo sublinha-se que um desafio significativo enfrentado nas políticas para pessoas com deficiência é a intervenção tardia, quando as oportunidades de emprego estão perdidas ou quando não se conseguiu garantir tratamento equitativo para o desenvolvimento de competências e o apoio necessário para facilitar a transições para o mercado de trabalho. Uma abordagem integral, que abranja todas as áreas relevantes de serviços e instituições, é crucial para promover uma intervenção precoce em todas as políticas. Isso inclui não apenas políticas de emprego, mas também de educação, de mercado de trabalho e de proteção social. Essa abordagem abrangente pode garantir um acesso mais equitativo a oportunidades desde o início da trajetória educacional e profissional das pessoas com deficiência, aumentando as suas possibilidades de sucesso e inclusão.

2.2. PERSPECTIVAS NACIONAIS SOBRE O EMPREGO APOIADO

De acordo com os dados do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) relativos a Portugal continental, até o final de setembro de 2022, houve uma diminuição no número de pessoas registadas como desempregadas em comparação com dezembro de 2021. Essa redução foi mais expressiva na população em geral, com uma queda de 17%, representando 271.438 pessoas desempregadas, enquanto que na população com deficiência a redução foi de 4,6%, totalizando 12.963 desempregados. Como refere o relatório de Pessoas com Deficiência em Portugal indicadores de Direitos Humanos 2022, as tendências do desemprego registado entre pessoas com deficiência têm mostrado altos e baixos ao longo dos últimos anos. Entre 2011 e 2016, houve um aumento significativo de 26,7%, mas entre 2016 e 2019, houve uma redução de 8,8%. No entanto, devido à crise pandêmica, em 2020 e 2021, houve um aumento acentuado novamente. Por exemplo, em dezembro de 2021, o número de desempregados registados com deficiência foi 12,9% maior do que em dezembro de 2019.

Segundo o relatório sobre Medidas e Metodologias para os Centros de Recursos para a Qualificação e Emprego de Pessoas com Deficiência e Incapacidade publicado pela Formem (2022), depois de mais de uma década desde que Portugal ratificou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) em 2009, o acesso ao

trabalho e emprego em condições de igualdade de oportunidades ainda não é uma realidade para todos os cidadãos portugueses. Embora haja programas e políticas de apoio ao emprego de pessoas com deficiência e incapacidades que apontem na direção correta, ainda não conseguiram alcançar uma escala significativa para proporcionar à maioria a estabilidade e a valorização pessoal e financeira que o trabalho pode oferecer. Apesar das dificuldades, houve avanços notáveis nas últimas décadas, como a implementação dos Contratos de Emprego em Mercado Aberto em 2015, uma medida muito defendida pelas federações e outros grupos (IEFP).

Em março de 2000, durante a Cimeira de Lisboa, a União Europeia estabeleceu um objetivo estratégico de transformar a economia baseada no conhecimento na mais dinâmica e competitiva do mundo, capaz de garantir crescimento sustentável, mais e melhores empregos e maior coesão social (COM 366, 2001). Em 2001, com a publicação do Livro Verde, a UE procurou promover e expandir o debate sobre a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) em toda a Europa e além. Seguindo essa linha, em janeiro de 2019, o Governo português promulgou a Lei nº 4/2019, que institui um sistema de quotas de empregabilidade para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Para empresas de porte médio, essa quota representa 1% dos empregados, e para grandes empresas, 2%.

O presente decreto-lei - 38/2004, de 18 de Agosto - refere que a pessoa com deficiência tem direito ao acesso a todos os bens e serviços da sociedade e o direito e o dever de desempenhar um papel ativo no desenvolvimento da sociedade e que não pode ser discriminada, direta ou indiretamente, por ação ou omissão, com base na deficiência, e que deve beneficiar de medidas de ação positiva com o objetivo de garantir o exercício dos seus direitos e deveres. Ainda no âmbito da referida Lei 38/2004, de 18 de Agosto, e no domínio do direito ao emprego, trabalho e formação, compete ao Estado adotar medidas específicas necessárias para assegurar o direito de acesso ao emprego, ao trabalho, à orientação, formação, habilitação e reabilitação profissionais e à adequação das condições de trabalho das pessoas com deficiência.

O Decreto-lei 290/2009, de 12 de outubro, veio criar o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades , definindo o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades, que

compreende as seguintes medidas: a) Apoio à qualificação; b) Apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho; c) Emprego apoiado; d) Prémio de mérito. São ainda definidos, os apoios técnicos e financeiros aos centros de reabilitação profissional de gestão participada, bem como a credenciação de entidades da rede de centros de recursos do Instituto do Emprego e Formação Profissional. O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) em Portugal tem desenvolvido programas específicos para atender às necessidades dessas pessoas, reconhecendo suas características singulares, onde existem políticas de emprego voltadas para promover a inclusão laboral de pessoas com deficiência ou incapacidade, abrangendo diversas medidas de apoio.

No âmbito das estratégias para aproximar as pessoas com deficiência do mercado de trabalho, são implementadas práticas de inserção. Essas práticas têm como objetivo a integração ou reintegração de pessoas com deficiência que estejam desempregadas ou a procura do primeiro emprego. Isso é alcançado por meio de programas de formação prática em ambiente de trabalho, visando complementar e aprimorar suas competências para facilitar a contratação, integração e desempenho profissional (IEFP, 2020). Adicionalmente, são estabelecidos Contratos de Inserção Laboral, como os Contratos de Emprego e Inserção (CEI+) tem a finalidade a realização de trabalho socialmente necessário por parte de beneficiários do rendimento social de inserção e outros desempregados inscritos, não beneficiários de prestações sociais. O Emprego Apoiado em Mercado Aberto (EAMA) consiste numa medida que visa a atividade profissional realizada por pessoas com deficiência e incapacidade, em vagas de emprego apoiado, integradas na estrutura produtiva ou de prestação de serviços dos empregadores, sob condições especiais, como, por exemplo, na forma de enclaves. Os Estágios Inserção visam o desenvolvimento de atividades no ambiente de trabalho por pessoas com deficiência, com o objetivo de avaliar as condições para exercer uma atividade profissional, desenvolver suas competências pessoais e profissionais, complementando-as e aprimorando-as, para promover e facilitar sua inserção no mercado de trabalho e melhorar seu desempenho. Os estágios têm uma duração de 12 meses, sem possibilidade de prorrogação.

Centro de Recursos para a Qualificação e Emprego

O Centro de Recursos para a Qualificação e o Emprego é uma entidade de reabilitação oficialmente reconhecida pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP). O propósito principal é oferecer suporte às pessoas com deficiência no processo de tomada de decisões relacionadas às suas escolhas profissionais. O centro procura fornecer os meios necessários, informações e apoio indispensáveis para que essas pessoas possam tomar decisões informadas e alinhadas com aquilo que consideram fundamental para a definição de seu projeto de vida (Regulamento de credenciação e de concessão de apoios financeiros às entidades da rede de centros de recursos do IEFP, I. P.).

Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego (IAOQE)

O IAOQE tem como objetivo facilitar a tomada de decisões vocacionais adequadas. Para isso, disponibiliza informações essenciais para a definição de percursos profissionais, ao mesmo tempo em que promove a avaliação da funcionalidade e incapacidade dessas pessoas. Além disso, procura determinar os meios e apoios considerados indispensáveis para a definição e desenvolvimento do seu plano pessoal de emprego (Regulamento de credenciação e de concessão de apoios financeiros às entidades da rede de centros de recursos do IEFP, I. P.).

Apoio à Colocação (AC)

Promove a inserção no mercado de trabalho envolvendo a implementação de um processo de mediação entre os indivíduos apoiados e os empregadores. Este processo visa facilitar a integração profissional, abordando diversos aspetos, como a adaptação do ambiente de trabalho, a sensibilização dos empregadores para as vantagens da contratação inclusiva, e o desenvolvimento de competências gerais de empregabilidade. Ao agir como intermediário, o objetivo é criar um ambiente propício para que as pessoas encontrem oportunidades de emprego adequadas às suas habilidades e interesses, contribuindo assim para uma sociedade mais inclusiva e

diversificada (Regulamento de credenciação e de concessão de apoios financeiros às entidades da rede de centros de recursos do IEFP, I. P.).

Acompanhamento Pós-Colocação (APC)

O APC diligencia o apoio técnico aos trabalhadores bem como aos seus empregadores, tendo como objetivo principal promover a manutenção no emprego e a progressão na carreira dessas pessoas. Este suporte abrange diversas áreas de intervenção na reabilitação profissional, tais como (Regulamento de credenciação e de concessão de apoios financeiros às entidades da rede de centros de recursos do IEFP, I. P.):

- Adaptação às funções e ao posto de trabalho: Implementação de ajustes necessários para que as pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções de maneira eficaz.
- Integração no ambiente sócio laboral da empresa: Facilitação da inclusão dessas pessoas no ambiente de trabalho, promovendo um ambiente acolhedor e respeitoso.
- Desenvolvimento de comportamentos pessoais e sociais adequados ao estatuto de trabalhador: Orientação e apoio para o desenvolvimento de habilidades sociais e profissionais necessárias para o sucesso no ambiente de trabalho.
- Acessibilidade para deslocações às instalações da empresa: Implementação de medidas que garantam a acessibilidade física e logística para os trabalhadores com deficiência e incapacidade nas instalações da empresa.
- Apoio à reinserção profissional de pessoas que adquiram deficiência: Prestação de assistência, incluindo a reorganização das funções profissionais, para facilitar a reinserção no mercado de trabalho de pessoas que tenham adquirido deficiência.

2.3. DESAFIOS E O IMPACTO DO EMPREGO APOIADO

O emprego é crucial para todas as pessoas, mas em particular para aquelas com deficiência e incapacidade, não apenas para garantir uma vida digna, mas também por constituir um meio de participação ativa na comunidade. Historicamente, o emprego protegido tem sido o principal sistema de formação profissional e emprego para jovens com deficiência e incapacidade ao longo do século XX, trabalhando em ambientes isolados e protegidos. No entanto, o emprego apoiado tem surgido como uma

alternativa viável e conducente a uma maior e mais plena inclusão social. Diferente do emprego protegido e segregado, o emprego apoiado permite que essas pessoas trabalhem de forma remunerada dentro da comunidade, sob condições de apoio contínuo. Baseado no conceito de autodeterminação, o emprego apoiado enfatiza os pontos fortes, objetivos e escolhas pessoais dos indivíduos, além de destacar o papel vital da comunidade no desenvolvimento e melhoria da vida das pessoas com deficiência (União Europeia de Emprego Apoiado, 2005).

São hoje vários os estudos que documentam a implementação de medidas referentes ao emprego apoiado e o seu impacte na inclusão social dos apoiados. A partir da revisão da literatura realizada, trazemos exemplos da Suécia e os EUA que a seguir mencionamos, a par de alguns dados emergentes no contexto português.

Segundo o Gustafsson e colegas (2018), as políticas nacionais da Suécia sobre o apoio às pessoas com deficiência refletem diversas metas relacionadas com a igualdade, participação plena e valorização de cada indivíduo (Prop. 2013/14: 1). A inclusão social no mercado de trabalho é vista como crucial para essa participação e valorização. No entanto, muitas pessoas, incluindo aquelas com deficiência e capacidade de trabalho reduzida, ainda têm dificuldade em aceder ao mercado de trabalho (Estatísticas da Suécia 2016). As pessoas com deficiência enfrentam obstáculos de vária ordem na procura e integração no emprego, incluindo estruturais, organizacionais e individuais (Hogan et al., 2012; Schur et al., 2009; Schur, Kruse & Blanck, 2005). Para superar essas barreiras, diversos métodos de apoio são usados na reabilitação profissional. Um dos métodos mais destacados nos últimos 20 anos na Suécia é o Emprego Apoiado. Esse método envolve um "treinador de trabalho" (job coach) que presta apoio individual e contínuo tanto à pessoa com deficiência quanto ao seu empregador e colegas, ajudando na integração da pessoa no ambiente profissional. O objetivo desse apoio é possibilitar que a pessoa com deficiência encontre um emprego e crie condições para sua inclusão social no local de trabalho escolhido. O suporte contínuo visa aumentar as oportunidades e condições para a manutenção do emprego. Esse método tem mostrado sucesso na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Nos EUA, a legislação recente, como a Lei de Inovação e Oportunidades para a Força de Trabalho de 2014 e a Lei de Reabilitação de 1973 em New Jersey, conforme revista, destaca o emprego apoiado como objetivo principal para todas as pessoas com deficiência. De acordo com Iwanaga e colegas (2023), o emprego apoiado desempenha um papel crucial na saúde e no bem-estar psicológico e social, promovendo um sentimento de pertença à comunidade e a satisfação de realizar bem as suas tarefas. O emprego apoiado também aumenta a autoestima, levando a um melhor bem-estar mental (Wehman et al., 2021). Os benefícios adicionais de estar empregado, que são essenciais para a saúde e bem-estar, incluem manter uma rotina diária, estabelecer objetivos comuns com colegas e contribuir para a formação de uma identidade pessoal (Kamerāde et al., 2019).

Em Portugal, o atual enquadramento politico-legal (vd. Capítulo anterior) pode ter trazido algumas mudanças no ambiente empresarial português. A questão da empregabilidade das pessoas com deficiência pode suscitar especulações, pois o impacto real nas organizações e nos seus colaboradores ainda não foi totalmente esclarecido. Segundo relatório da FORMEM (2022), "Dados e Evidências da Inclusão Socioprofissional de Pessoas com Deficiência e Incapacidade", os principais desafios enfrentados por pessoas com deficiência não derivam da falta de leis e regulamentos, mas sim da ineficácia na aplicação das normas existentes, que muitas vezes não são executadas corretamente. Além disso, há uma notável resistência por parte de empresas e organizações em lidar com a questão da deficiência. É fundamental que os gerentes de recursos humanos reconheçam que a deficiência não é necessariamente um impedimento para a produtividade. Um grande problema nos departamentos de recursos humanos das empresas é a ausência de planos de acompanhamento para pessoas com deficiência. Além disso, poucas empresas contratam pessoas com deficiência e aquelas que o fazem muitas vezes não estão preparadas para isso. As verdadeiras razões por trás da contratação de pessoas com deficiência são frequentemente pouco claras e questionáveis.

2.4. INCLUSÃO LABORAL DE PESSOAS COM PERTURBAÇÕES MENTAIS GRAVES

Segundo Sundermann e colegas (2022), são vários os estudos que mostram que o emprego apoiado tem sido eficaz em ajudar pessoas com perturbações mentais graves a conseguir e manter empregos competitivos. No entanto, a maioria dessas pesquisas centrou-se em responder à pergunta "O que funciona?" em vez de investigar para quem funciona, em quais circunstâncias, em quais aspetos e de que maneira. É crucial entender os resultados do emprego apoiado e identificar os fatores que influenciam esses resultados (contextos e mecanismos) que podem ativá-los.

Segundo o relatório “O emprego é uma intervenção crítica de saúde mental” de Drake e Wallach (2020), o emprego tem um papel fundamental nos cuidados de saúde mental. O desemprego pode agravar problemas de saúde mental, enquanto que – por contraponto - conseguir um emprego pode melhorar significativamente a saúde mental, mesmo entre aqueles com doenças mentais graves. Assim, o emprego apoiado tem sido reconhecido como uma intervenção comprovada que pode melhorar a saúde mental por meio da promoção do sucesso em empregos integrados e competitivos. Diferente da maioria dos tratamentos de saúde mental, o emprego promove autossuficiência e leva a outros benefícios importantes, como autoconfiança, respeito dos outros, renda pessoal e integração na comunidade (Drake et al,2013). É uma solução eficaz não apenas a curto prazo, mas também uma das poucas intervenções que reduz a dependência do sistema de saúde mental a longo prazo (Deegan,1998).

Segundo o DSM-V (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, 5ª edição) as perturbações mentais graves referem-se a condições psiquiátricas que têm um impacto significativo na saúde mental e no funcionamento do quotidiano da pessoa. Alguns exemplos de perturbações mentais graves incluem: (i) Perturbação Depressiva Major - caracterizado por episódios de humor deprimido, perda de interesse ou prazer, fadiga, sentimentos de culpa, entre outros sintomas; (ii) Perturbação Bipolar: envolve episódios de depressão e mania (ou hipomania em casos de transtorno bipolar II); (iii) Esquizofrenia: uma condição grave que afeta o pensamento, as emoções e o comportamento; (iv) Perturbação Obsessivo-Compulsivo (POC): caracterizado por pensamentos intrusivos e recorrentes (obsessões) que levam a comportamentos

repetitivos e ritualísticos (compulsões) para aliviar a ansiedade; e (v) Perturbação de Personalidade Antissocial: caracterizado por um padrão persistente de desrespeito pelos direitos dos outros, falta de empatia e comportamento impulsivo.

Durante muitos séculos, a doença mental foi mal compreendida, levando à exclusão social e ao confinamento de pessoas com problemas mentais em ambientes segregados (Szasz, 1961). Hoje, os avanços na saúde mental, tanto na psicologia comunitária quanto nos aspetos socioculturais, têm defendido a promoção de oportunidades para participar da vida social para indivíduos com doenças mentais de forma semelhante à população geral. A abordagem comunitária da saúde mental destaca a importância dos fatores sociais no processo de recuperação das pessoas com doença mental, enfatizando o princípio da integração comunitária (Aubrey & Myner, 2009). A integração comunitária de pessoas com doença mental refere-se, de maneira geral, à sua capacidade e às oportunidades para realizarem as atividades diárias na comunidade (integração física), de interagir com outros membros da comunidade (integração social) e de sentir que pertencem à sua comunidade (integração psicológica) (Aubrey & Myner, 2009). Salzer e Baron (2006) definem a integração comunitária como a oportunidade das pessoas viverem na comunidade e serem valorizadas pela sua singularidade.

No que diz respeito à capacidade de emprego, Burke-Miller, et al., (2006) observam que as pessoas com doença mental enfrentam taxas de desemprego elevadas e desproporcionais em comparação com a população em geral. Esses autores indicam que a proporção de adultos em idade ativa que não estão a trabalhar e não estão à procura de emprego é o dobro da população geral. Ao mesmo tempo, vários estudos demonstram que as pessoas com doença mental desejam e podem trabalhar de maneira produtiva, em empregos competitivos e em ambientes integrados (Drake, Bond & Becker, 2012; Burke-Miller et al., 2006). A disposição física do local de trabalho, a estrutura organizacional e as responsabilidades do trabalho exercem uma influência significativa na saúde mental dos trabalhadores (Mik-Meyer, 2016).

Segundo Miller e Livermore (2019), embora as pessoas com problemas graves de saúde mental enfrentem dificuldades no mercado de trabalho, muitas conseguem emprego, e outras podem alcançá-lo com intervenção e apoio adequados desde cedo.

Os programas de emprego apoiado combinam suporte vocacional contínuo com serviços de saúde mental, contribuindo para melhorar o emprego e outros resultados para aqueles com problemas de saúde mental significativos. Um exemplo é o modelo de Colocação e Apoio Individual (IPS), amplamente adotado, que auxilia na busca rápida de emprego competitivo, oferecendo aconselhamento sobre benefícios e fornecendo apoio clínico e vocacional contínuo, adaptado às necessidades e preferências individuais.

Em suma, o emprego é agora um foco central no tratamento de saúde mental para pessoas que lidam com doenças mentais graves. Isso deve-se a várias razões (Cook et al.,2016; Baller et al., 2018): (i) o emprego competitivo é considerado crucial para a recuperação pessoal e é amplamente reconhecido como um componente essencial da qualidade de vida ; (ii) o emprego não apenas proporciona uma fonte de renda, mas também promove a autoestima e o bem-estar geral; (iii) o emprego apoiado tem se mostrado altamente eficaz ao longo dos anos para ajudar pessoas com doenças mentais graves a encontrar e manter empregos competitivos.

3. MÉTODO

3.1. DESENHO DE ESTUDO

Este estudo assenta predominantemente numa perspetiva construtivista procurando compreender condições e desafios na manutenção do emprego de pessoas com perturbações mentais graves, apoiadas pela medida de acompanhamento pós-colocação. O caracter exploratório do estudo, é pragmatizado através de uma abordagem investigativa mista, composta por: (i) uma pesquisa por inquérito – onde se pretende retratar, através da administração de um questionário, a perspetiva das pessoas apoiadas pela medida acompanhamento pós-colocação quanto ao ambiente de trabalho, relacionamento com os outros e condições apoios facilitadores; e (ii) um estudo de caso - mediado por realização de entrevista a técnicos envolvidos no acompanhamento pós colocação, explorando desafios, oportunidades e boas práticas para o apoio à manutenção do emprego das pessoas apoiadas com perturbação mental grave.

3.2. PARTICIPANTES

Pesquisa por inquérito

Para responder aos objetivos enunciados, conduziu-se uma pesquisa por inquérito, através de um questionário. Os respondentes foram pessoas apoiadas pelos técnicos de acompanhamento pós-colocação dos centros de recursos locais, cuja situação de incapacidade decorresse de perturbações mentais graves. Foram contactados 39 centros de recursos, nas zonas Norte, Centro, Alentejo e Algarve. Nesse contacto solicitou-se que os técnicos de acompanhamento pós colocação administrassem o questionário às pessoas apoiadas identificando aquelas cujos diagnósticos e avaliações do funcionamento indicassem perturbações mentais graves. Como critérios de inclusão considerou-se assim a concomitância das seguintes circunstâncias: (i) ser apoiado pela medida de acompanhamento pós-colocação em qualquer uma das medidas de apoio ao emprego; (ii) apresentar um diagnostico

compatível com perturbação mental grave (incluindo esquizofrenia, depressão, transtorno bipolar, consumos de substâncias); e (iii) não apresentar comorbilidades, designadamente a incapacidade intelectual. Dos 39 centros contactados, 20 aceitaram participar na pesquisa por inquérito. Cada centro recolheu em média 5 respostas, assim, obtiveram-se 107 respostas cujos dados demográficos são expostos no início dos resultados.

Estudo de caso

Para a auscultação de técnicos envolvidos na implementação, contactamos 2 centros de recursos das zonas de Oliveira de Frades e Lousã que já estavam envolvidos na primeira fase de recolha de dados - a pesquisa por inquérito. Os dois centros em questão foram selecionados por pertencerem a uma rede de contactos mais próxima da investigadora. Aceitaram participar os dois centros contactados, cujos técnicos indicaram data e hora propícios para participarem na entrevista. Como critério de inclusão assumiu-se serem técnicos com mais de 12 meses de experiência na implementação da medida de acompanhamento pós-colocação, e no trabalho junto de pessoas com perturbação mental grave. Foram realizadas entrevistas a 7 técnicos. Os técnicos participantes tinham idades compreendidas entre os 25 e os 47 anos, todos com mais de 2 anos de experiência.

As participantes eram todas do sexo feminino e enquadravam-se em diferentes áreas profissionais.

Tabela 1. Dados sociodemográficos dos entrevistados

Entrevistado	Idade	Sexo	Área profissional	Período de experiência
E1	39	F	Animadora Socioeducativa	9 anos
E2	47	F	Assistente Social	5anos
E3	32	F	Assistente Social	8 anos
E4	41	F	Assistente Social	9 anos
E5	25	F	Psicólogo	2 anos
E6	42	F	Psicólogo	11 anos
E7	33	F	Psicólogo	7 anos

3.3. INSTRUMENTOS / RECOLHA DE DADOS

Pesquisa por inquérito

Para a construção do questionário baseamo-nos em duas fontes principais:

- Friis (1981) – The Working Environment Scale -WES-10. Este instrumento avalia diversos aspetos do ambiente de trabalho. A versão condensada da escala, conhecida como WES-10, é composta por uma série de itens ou afirmações cuja resposta se organiza numa escala de Likert. A WES-10 mede dez dimensões críticas do ambiente de trabalho, incluindo envolvimento, coesão, suporte de supervisão, autonomia, clareza da função, pressão do trabalho, controlo organizacional, inovação, comodidade física e satisfação com o trabalho.

- Shankar, Li & Tan (2021) – um artigo que sistematiza, com base na perspetiva das pessoas apoiadas com perturbações mentais severas, os apoios e facilitadores fundamentais no contexto de trabalho.

A primeira fonte baseou a construção da primeira secção do questionário focada no ambiente de trabalho. Essa secção contém 8 itens que consistem em afirmações perante as quais é pedido ao respondente que indique o grau de concordância entre 1 e 5 (onde 1 significa *nada* e 5 significa *sim, completamente*). Exemplos: "No trabalho tem oportunidade de mostrar as suas competências?"; "Sente que recebe o apoio e compreensão de que precisa para lidar com as suas necessidades?". A segunda fonte baseou a elaboração da segunda e terceira secções. A segunda devota aos relacionamentos com os outros. Essa secção é composta por 11 itens e a escala de resposta é idêntica à seção anterior (1-5), contendo questões como: "Os seus supervisores e colegas confiam nas suas competências?"; "Quando comete algum erro, alguém lhe mostra como fazer da melhor maneira a tarefa?". A terceira avalia as condições/apoios facilitadores. Essa secção é composta por 13 itens, repetindo-se também aqui a escala de resposta (1-5). Exemplos de itens: "tendo em mente a sua experiência atual de trabalho, em que medida considera importante as seguintes condições ou apoios: Ter alguém para me acompanhar no trabalho no período inicial de integração."; "Ter apoio para comunicar com o meu supervisor."

O questionário continha ainda uma parte introdutória destinada à recolha de dados demográficos como: idade, sexo, nível de escolaridade, zona de residência, com quem vive, qual a sua profissão, que tipo de contrato tem, número de dias de trabalho por semana, número de horas de trabalho por dia…

Para promover a validade interna deste instrumento – i.e., a sua faculdade para representar as características integrais do constructo a analisar– foi constituído um painel de peritos composto por um académico e um profissional da área dos centros de recursos e qualificação para o emprego. Os dois peritos analisaram os itens e propuseram mudanças na sua formulação para maior clareza de redação. O questionário foi revisto de modo a integrar todas as sugestões.

Para a análise das características métricas do questionário foi examinada a consistência interna global e de cada subescala do questionário. Conforme podemos verificar na Tabela 3, e considerando como limite mínimo de aceitabilidade do alfa de Cronbach o nível de .70 (George & Mallery, 2002), os coeficientes de consistência interna são demonstrativos de boa consistência do questionário no seu todo e das subescalas 2 e 3. Exceção feita para a primeira subescala, onde o alfa se situa em .43; valor que, segundo Hair, Anderson, Tatham e Black (1998), pode ser também considerado próximo do aceitável (.50), dada a natureza exploratória do estudo.

Tabela 2. Valores de Alfa de Cronbach

	n.º de itens	Alfa de Cronbach
Subescala 1 – Ambiente de trabalho	8	.43
Subescala 2 –Relacionamento com os outros com os outros	11	.88
Subescala 3 – Condições/apoios facilitadores	13	.79
Escala total	32	.84

Nota. Valores de referênia do *alfa de Cronbach*: < .5 – inaceitável; .5 a .6 – pobre; .6 a .7 – questionável; .7 a .8 – aceitável; .8 a .9 - bom; > .9 - excelente (George & Mallery, 2002)

Estudo de caso

Para conduzir as entrevistas, elaborou-se um guião de entrevista semiestruturado (tabela 3). Os eixos temáticos foram: (i) dificuldades /desafios na inclusão laboral de pessoas com perturbação mental severa; (ii) facilitadores no ambiente de trabalho; e (iii) qual o papel dos técnicos no acompanhamento pós-colocação.

Tabela 3. Guião da entrevista

Temas	Questões constantes no guião
Dificuldades /desafios na inclusão laboral de pessoas com perturbação mental severa	1.Que tipo de perfil de funcionalidade apresentam os indivíduos com perturbação mental que acompanham na medida de acompanhamento pós-colocação? 2. Quais são os principais desafios na integração destes indivíduos no ambiente de trabalho? Que desafios e dificuldades surgem, especificamente, no momento pós -colocação?
Facilitadores no Ambiente de trabalho	3. Quais são as condições fundamentais no ambiente de trabalho para garantir o sucesso da inclusão profissional de pessoas com perturbações mentais?
Papel dos técnicos	4. Qual é o papel e a missão dos profissionais no acompanhamento pós-colocação destes indivíduos no contexto de trabalho? Como atua este profissional (com quem, com que objetivo e como)? 5. Como técnico de acompanhamento, poderia partilhar uma experiência bem-sucedida de integração profissional de uma pessoa com perturbações mentais? Que estratégias específicas e apoios foram fundamentais para o êxito desse processo?

3.4. ANÁLISE DE DADOS

Para análise dos resultados obtidos através da administração do questionário, procedeu-se a uma análise estatística descritiva, socorrendo-nos do programa de estatística SPSS. Para essa descrição usamos essencialmente medidas de tendência central como a média e mediana e indicadores percentuais. Explorou-se também a existência de associação entre variáveis demográficas com as respostas aos itens das seções 1, 2 e 3 através do recurso ao teste de Spearman.

Para análise das respostas à entrevista, apoiamo-nos nas técnicas de análise de conteúdo comuns referentes ao recorte, enumeração e categorização. A primeira entrevista foi analisada conjuntamente entre 2 investigadores que desenvolveram, conjuntamente, uma primeira proposta de esquema de categorização. Esse esquema de categorização foi usado, separadamente, pelos dois investigadores para avaliação a fiabilidade inter-observador. Comparadas as categorizações dos dois investigadores em parte do texto avaliou-se e discutiu-se a concordância que ficou situada nos 92% - isto é 92% das categorias totais atribuídas foram idênticas entre os dois investigadores.

Tabela 4. Exemplo de categorização

Exemplos de temas	Exemplos de categorias	Exemplos de trechos de texto
Dificuldades /desafios na inclusão laboral de pessoas com perturbação mental severa	Relacionamento com os outros; Gestão de rotinas/hábitos de trabalho;	"O relacionamento interpessoal principalmente com as relações tanto com as colegas de trabalho como com os superiores, a parte dos conflitos muita vez a maior parte deles têm a "mania da perseguição" tudo que acontece é sempre contra eles tudo que acontece nas empresas é de propósito contra eles isto é muito difícil de lidar…" "…ao nível da interação do facto da integração empresa e o envolvimento deles lá tem a ver com aprendizagem de novas tarefas ou o sair da rotina deles…"
Facilitadores no Ambiente de trabalho	Ambiente acolhedor; Adaptabilidade das tarefas;	"…o principal motivo que pode garantir o sucesso da inclusão acho que é sem dúvida o acolhimento por parte do empresário…" "num ambiente calmo sereno sem exigências exageradas, portanto que não provoca níveis de stress com os quais eles depois não consigam lidar, portanto digamos que os objetivos que lhe são atribuídos tem que ser QB nem muito exigentes para eles não colapsarem nem muito fáceis para eles também não entrar em desmotivação…"
Papel dos técnicos	Promover compreensão/sensibilização;	empresário com serviços da comunidade…" "…trabalhar a comunidade e acho que sensibilizar muita comunidade que temos e o envolvente

		porque de uma certa forma se eles conseguirem aceitar a problemática e considerá-los que de uma certa forma são capazes para aquela tarefa às vezes até os podem surpreender…”

3.5. PROCEDIMENTOS

Para iniciar o estudo, em específico, a recolha de dados, partimos de uma listagem de centros locais disponível no site: https://www.iefp.pt. Com base nessa lista endereçamos convites aos diretores técnicos das instituições que, por sua vez, remeteram para os coordenadores da valência de CRQE solicitando a aplicação dos questionários às pessoas apoiadas que correspondiam aos critérios de inclusão enunciados acima.

Em função da estimativa de respostas que cada Centro procurou obter, foram enviados questionários em formato impresso a cada Centro de Recursos para que os técnicos o administrassem num momento de visita. A todos os que aceitaram participar, foi distribuído o documento consentimento informado, no qual lhes era apresentado: (a) os objetivos do estudo (b) os procedimentos de recolha de dados em que os seus significativos estariam envolvidos (c) a garantia do anonimato e confidencialidade de todas as respostas fornecidas e (d) solicitada a sua autorização para a realização do estudo.

A recolha de respostas ao questionário deu-se entre o mês de janeiro e março de 2024. Aos questionários foram atribuídos códigos numéricos, para que pudesse ser garantido o anonimato. A par, em dois dos centros participantes, foi endereçado o convite para a participação dos técnicos numa entrevista. Após resposta afirmativa, foi articulado com as técnicas de acompanhamento pós-colocação a hora e local convenientes para a realização da entrevista. No início da entrevista foi relembrado o objetivo do estudo e a garantia de anonimato, recolhendo-se os seus consentimentos informados e a autorização para proceder à gravação áudio da conversa. Das sete entrevistas, duas deram-se via zoom, e cinco foram presenciais, tendo uma duração média de 1 hora.

4. RESULTADOS

4.1. QUESTIONÁRIO

Para análise das respostas obtidas ao questionário, começamos por fazer uma descrição dos dados demográficos dos respondentes para depois analisarmos a tendência de respostas em relação ao ambiente de trabalho, ao relacionamento com os outros e às condições/apoios facilitadores.

Características demográficas

A amostra compreendeu 107 adultos, cujos dados demográficos são descritos na **tabela 5**. Os respondentes tinham em média 40 anos, e eram na sua maioria do sexo feminino. Em geral a grande maioria tem o 3 º ciclo de escolaridade, havendo uma minoria com qualificação profissional e com licenciatura. As repostas provêm essencialmente de residentes na zona centro e da zona norte. A maioria dos respondentes vivem com outros familiares ou com esposo(a) ou com o seu parceiro(a) e filhos.

Tabela 5. Dados demográficas dos respondentes

Idade	M= 40.01 (DP=12.53); Min= 19 Max=67
Sexo	Feminino n=68 (63.6%) Masculino n= 39 (36.4%)
Nível de escolaridade	Sem escolaridade n=2 (1.9%) 1º ciclo n=12 (11.2%) 2º ciclo n= 15 (14%) 3º ciclo n=38 (35.5%) Secundário n= 26 (24.3%) Qualificação Profissional n=9 (8.4%) Licenciatura n=3 (2.8%) Missing n= 2
Zona de residência	Norte n= 27 (25.2%) Centro n=64 (59.8%) Alentejo n=8 (7.5%) Algarve n= 8 (7.5%)
Com quem vive	Individualmente n= 15 (14.0%) Esposo(a), parceiro(a) ou filhos n= 38 (35.5%) Outros familiares (pais, irmãos, …) n= 49 (45.8%) Numa residência de grupo n= 4 (3.7%) Com outros sem parentesco n= 1 (0.9%)

A maior parte dos participantes estavam inseridos em áreas de trabalho relacionadas na categoria de trabalhadores não qualificados que inclui: ajudante de cozinha, ajudante de limpeza, coveiro, assistente operacional, empregada de andares, ajudante de armazém, auxiliar de produção, lavandeiro e engomador de roupa, auxiliar de serviços gerais, carregador, ajudante de jardineiro e cantoneiro. A maioria tinha um contrato EAMA definido por atividade profissional para pessoas com deficiência e incapacidade, com capacidade de trabalho limitada (Classificação Portuguesa das Profissões,2010). Estes empregos estão inseridos na estrutura produtiva ou de serviços dos empregadores e funcionam sob condições especiais.

Os respondentes, na sua maioria, trabalham 5 dias por semana e em média 7 horas por dia. O salário médio é 726 euros, variando entre 380 e 970. As entidades empregadoras dividem-se entre o sector público e privado (com ligeira preponderância do privado), e são na sua maioria pequenas empresas (com 10 a 49 colaboradores). Cerca de 87% dos respondentes encontram-se a trabalhar no atual emprego há 5 anos ou menos correspondendo essa marca (5 anos ou menos) também à maioria dos respondentes em relação à experiência no contexto de trabalho em geral. As áreas de formação dos respondentes enquadram-se globalmente na categoria de cursos profissionais, incluindo animação sociocultural, lavandaria, gestão hoteleira, jardinagem, assistente de ação educativa, entre outros.

Tabela 6. Dados profissionais dos respondentes

Profissão*	Técnicos e profissionais de nível intermedio n= 1 (0.9%) Pessoal administrativo n= 10 (9.3%) Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores n= 14 (13.1%) Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura da pesca e da floresta n= 3 (2.8%) Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artificies n= 4 (3.7%) Trabalhadores não qualificados n= 72 (67.3%) Missing n= 3
Tipo de contrato	Estágio inserção n= 13 (12.1%) Emprego Apoiado em Mercado Aberto n= 65 (60.7%) Contrato Emprego Inserção + n= 29 (27.1%)
Dias de trabalho/semana	4 Dias n= 2 (1.9%) 5 Dias n= 93 (86.9%) 6 Dias n= 9 (8.4%) 7 Dias n= 3 (2.8%)
Horas trabalho/dia	M= 7.44 (DP=0.8); Min= 4 Max=8
Remuneração recebida	M= 725.93 (DP=143.5); Min= 380 Max=970

Tipo de empresa	Pública n= 41 (38.3%) Privada n= 48 (44.9%) Público-Privada n= 5 (4.7%) Outra. Qual? IPSS n= 12 (11.2%) Missing n= 1
Tamanho da empresa	Micro (com menos de 10 colaboradores) n= 28 (26.2%) Pequena (com 10 a 49 colaboradores) n= 37 (34.6%) Média (com 50 a 249 colaboradores) n= 25 (23.4%) Grande (mais de 249 colaboradores) n= 15 (14.0%) Missing n= 2
Tempo no emprego atual	1 ate 11 meses n= 38 (35.5%) 1 a 5 anos n= 55 (51.4%) 6 a 8 anos n= 4 (3.7%) Missing n= 10
Anos de emprego / estágio ou formação prática em contexto de trabalho	<1 ano n= 25 (23.4%) 1-5 anos n= 52 (48.6%) 6-10 anos n= 13 (12.1%) 11-20 anos n= 10 (9.3%) 21-25 anos n= 4 (3.7%) >25 anos n= 1 (0.9%) Missing n= 2
Áreas de formação*	Não tem formação n= 11 (10.3%) Cursos Profissionais n= 33 (30.8%) Cursos de hotelaria e restauração e de turismo e lazer n= 15 (14%) Formações modulares n= 11 (10.3%) Cursos de especialização tecnológica n= 6 (5.6%) Missing n= 31

**categorização realizada com base na classificação do quadro nacional de qualificações*

Ambiente de trabalho

Quanto ao ambiente de trabalho, avaliou-se a perceção dos respondentes sobre aspetos como as oportunidades para mostrar competências, sentimentos de tensão/ confiança/ preocupação no trabalho, sentido de apoio por parte dos outros, entre outros indicadores. Em todos os itens as respostas revelam uma perceção muito positiva dos respondentes sobre o ambiente de trabalho, com medianas de 4 que significa sim-bastante nos itens positivos e medianas entre 1 e o 2 que significa Nada e Um pouco nas asserções negativas. Assim, a maioria sente que tem boas oportunidades para mostrar suas competências e que o trabalho lhe trouxe mais confiança em si mesmo. Nada ou pouco foi onde se situou a respostas dos respondentes em relação ao sentirem-se nervosos ou tensos ou preocupados no trabalho. As respostas indicam que tendencialmente, as pessoas sentem que recebem o apoio e a compreensão necessários.

Ainda, a maioria dos respondentes considera que a relação com os colegas não dificulta o desempenho no trabalho, nem consideram que têm uma quantidade de tarefas excessiva. Nesta mesma linha, não consideram também ser uma sensação comum terem de estar em vários lugares ao mesmo tempo.

Tabela 7. Medianas das respostas à subescala Ambiente de trabalho

Tendo em mente a sua experiência atual de trabalho, em que medida sente que:	Md	% (n) de respostas entre 1-2	% (n) de respostas no 3	% (n) de respostas entre 4-5
1. No trabalho tem oportunidade de mostrar as suas competências	4	2.8% (3)	20.6% (22)	75.7% (81)
2.Aquilo que faz no trabalho faz com que se senta mais confiante de si mesmo	4	7.5% (8)	12.1% (13)	79.5% (85)
3.Sente-se nervoso ou tenso no trabalho	2	67.3% (72)	22.4% (24)	8.4% (9)
4.Sente-se preocupado quando vai para o trabalho	1	81.4% (87)	9.3% (10)	8.4% (9)
5.Sente que recebe o apoio e compreensão de que precisa para lidar com as suas necessidades	4	6.5% (7)	15.9% (17)	76.7% (82)
6.A relação com os seus colegas dificulta o seu desempenho no trabalho	1	75.7% (92)	7.5% (8)	4.7% (5)
7.Considera que a quantidade de tarefas que tem no trabalho é excessiva	1	75.7% (81)	15% (16)	8.4% (9)
8.É frequente sentir que tem de estar em vários sítios ao mesmo tempo	2	65.4% (70)	6.5% (7)	26.2% (28)

*1=nada; 2- um pouco; 3- sim, em alguma medida; 4 – sim, bastante; e 5=sim, completamente

* houveram situações de missing na resposta a alguns dos indicadores.

Quando procuramos relacionar estes resultados com dados demográficos que em geral não existe associação entre a perceção sobre a qualidade de contexto de trabalho e dados demográficos como a idade, nível de escolaridade, horas de trabalho, tamanho da empresa e anos de emprego. Pequena exceção para o nível de escolaridade e remuneração que parece ter associação negativa com a perceção de oportunidades para mostrar as suas competências, com o sentimento de confiança. Há também associação significativa entre o tempo no emprego atual e a perceção de que se tem de estar em vários sítios ao mesmo tempo. Contudo estas associações, embora significativas, são classificadas como fracas (Cohen, 1992).

	Idade	Nível de escolaridade	Horas de trabalho	Remuneração	Tamanho da empresa	Tempo no emprego atual	Anos de emprego
1. No trabalho tens oportunidade de mostrares as tuas competências	R= .05 P= .64	R= -.28 P= .004	R= .02 P= .84	R= -0.22 P= .02	R= -.003 P= -98	R= -.06 P= .55	R= -.11 P= .27
2.Aquilo que faz no trabalho faz com que se senta mais confiante de si mesmo?	R= .03 P= .77	R= -.23 P= .02	R= .16 P= .09	R= -.25 P= .01	R= .02 P= .84	R= -.05 P= .65	R= -.05 P= .63
3.Sente-se nervoso ou tenso no trabalho?	R= -.12 P= .21	R= .09 P= .32	R= -.09 P= .36	R= .16 P= .10	R= -.15 P= -13	R= .08 P= -44	R= .05 P= .62
4.Sente-se preocupado quando vai para o trabalho?	R= .09 P= .32	R= .03 P= .78	R= .01 P= .95	R= .03 P= .74	R= -.18 P= .07	R= -.02 P= .83	R= -.08 P= .44
5.Sente que recebe o apoio e compreensão de que precisa para lidar com as suas necessidades?	R= -.03 P= .78	R= -19 P= .05	R= .11 P= .25	R= -.16 P= .10	R= .04 P= .70	R= .002 P= .98	R= -.16 P= .11
6.A relação com os seus colegas dificulta o seu desempenho no trabalho?	R= -.05 P= .64	R= -.16 P= .12	R= -.15 P= .12	R= .14 P= .17	R= .03 P= .73	R= -09 P= .39	R= -.13 P= .18
7.Considera que a quantidade de tarefas que tem no trabalho é excessiva?	R= -.13 P= .17	R= -.04 P= .71	R= .002 P= .98	R= -.01 P= .88	R= -06 P= .56	R= .01 P= .89	R= .006 P= .95
8.É frequente sentir que tem de estar em vários sítios ao mesmo tempo?	R= .02 P= .83	R= .04 P= .69	R= -.12 P= .24	R= -.08 P= .40	R= -06 P= .52	R= .22 P= .03	R= -01 P= .92

*r = 0,30 -> correlação fraca; r = 0,50 -> correlação moderada; r = 0,70 -> correlação forte

Relacionamento com os outros

Nesta secção procurou-se compreender a perceção dos respondentes em relação ao relacionamento com os outros no trabalho, como exemplo, compreensão das necessidades, confiança, comunicação direta…. Entre 70 a 80% dos respondentes considera muito positivo o relacionamento com os outros no que respeita à compreensão das necessidades e desafios enfrentados.

Quanto à comunicação direta com os supervisores, os resultados também foram encorajadores. A grande maioria, representando 83.2%, afirmou que seus supervisores comunicam diretamente com eles, indicando uma abordagem aberta e transparente. Além disso, embora muitos se sintam parte de uma equipe (75.7%) e tenham a oportunidade de desenvolver a sua criatividade e independência (61.7%), ressalta a importância de promover um ambiente de trabalho inclusivo e colaborativo, que valorize não apenas o desempenho profissional, mas também o bem-estar social e emocional das pessoas apoiadas.

Tabela 8. Medianas das respostas à subescala Relacionamento com os outros

Tendo em mente a sua experiência atual de trabalho, em que medida sente que:	Md	% (n) de respostas entre 1-2	% (n) de respostas no 3	% (n) de respostas entre 4-5
9.Os seus supervisores e colegas compreendem as necessidades e os desafios que enfrenta	4	8.4% (9)	18.7% (20)	70.1% (75)
10.Os seus supervisores e colegas confiam nas suas competências	4	6.6% (7)	15.9% (17)	74.8% (80)
11.Os seus supervisores comunicam diretamente consigo	5	1.9% (2)	12.1% (13)	83.2% (89)
12.Tem oportunidades para aprender com os outros a fazer as tarefas do trabalho	4	8.4% (9)	13.1% (14)	75.7% (81)
13.Quando comete algum erro, alguém lhe mostra como fazer da melhor maneira a tarefa	5	6.6% (7)	15% (16)	73.9% (79)
14.Recebe feedback sobre o seu desempenho	4	19.6% (21)	16.8% (18)	60.7% (65)
15.É claro o que é esperado de si no trabalho	4	3.7% (4)	18.7% (20)	73.8% (79)
16.É recompensado quando faz um bom trabalho	4	26.2% (28)	18.7% (20)	52.3% (56)
17. Faz parte da equipa	5	9.3% (10)	11.2% (12)	75.7% (81)
18. É encorajado a desenvolver a sua criatividade e independência	4	17.7% (19)	17.8% (19)	61.7% (66)
19.Tem um ambiente de trabalho em que pode construir amizades	4	19.6% (21)	12.1% (13)	65.5% (70)

*1=nada; 2- um pouco; 3- sim, em alguma medida; 4 – sim, bastante; e 5=sim, completamente

Condições/apoios facilitadores

Os resultados da **tabela 9** relatam as perceções dos funcionários em relação à importância de diferentes condições e apoios no trabalho para a sua inclusão como são ter mais formação, ter ajustes nas tarefas, ter alguém para ajudar a aprender tarefas…

Similarmente, 80.4% os funcionários não consideram importante trabalhar menos dias por semana. Este resultado reforça a adequação da carga horária de trabalho onde reflete que conseguem conciliar a o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A maioria dos funcionários 75.7%, não considera importante trabalhar menos horas por dia quando questionados sobre a adequação das informações fornecidas sobre seus direitos e benefícios (como seguro de saúde e impostos), 53.3% dos funcionários indicaram ser importante aceder a informação sobre os seus direitos. Este resultado reforça a importância de todos os funcionários estejam bem informados e cientes de seus direitos.

A perceção sobre o suporte recebido para aprender e adaptar-se às tarefas do trabalho apresentou resultados mistos. Cerca de 26.2% dos funcionários consideram pouco importante ter ajuda para aprender a realizar suas tarefas, enquanto 50.5% consideram muito importante. No que diz respeito à adaptação das tarefas, 23.4% consideram pouco importante, mas 56% apontam como sendo muito importante. O incentivo para experimentar novas abordagens no trabalho foi considerado importante por 70.1% dos respondentes. Além disso, 77.6% dos funcionários consideram muito importante serem acompanhados durante o período inicial de integração.

Tabela 9. Medianas das respostas à subescala Condições/apoios facilitadores

Tendo em mente a sua experiência atual de trabalho, em que medida considera importante as seguintes condições ou apoios:	Md	% (n) de respostas entre 1-2	% (n) de respostas no 3	% (n) de respostas entre 4-5
20.Trabalhar menos horas em cada dia	1	75.7% (81)	9.3% (10)	13.1% (14)
21.Trabalhar menos dias por semana	1	80.4% (86)	8.4% (9)	9.3% (10)
22.Ter mais informação sobre os seus direitos/benefícios (por ex. Seguro de saúde, impostos…)	4	29% (31)	15% (16)	53.3% (57)
23.Ter ajuda para aprender a fazer as tarefas no trabalho	4	26.2 % (28)	21.5% (23)	50.5% (54)
24.Ter ajuda para fazer adaptações e modificações nas tarefas de maneira a conseguir executá-las	4	23.4% (25)	16.8% (18)	56% (60)
25.Ser encorajado a tentar/ experimentar	4	16.8% (18)	11.2% (12)	70.1% (75)
26.Ter alguém para me acompanhar no trabalho no período inicial de integração	5	14% (15)	6.5% (7)	77.6% (83)
27.Estar num grupo de trabalho com colegas conhecidos	4	24.3% (26)	12.1% (13)	61.7% (66)
28.Ter apoio para me relacionar com os outros no trabalho	4	23.4% (25)	14% (15)	59.8% (64)
29.Ter apoio para comunicar com o meu supervisor	4	28.9% (31)	15.0% (16)	54.2% (58)
30.Ter alguém para conversar/ partilhar coisas / experiências de trabalho	4	10.3% (11)	15.9% (17)	71% (76)
31.Ter alguém que me leve regularmente ao trabalho	1	63.5% (68)	7.5% (8)	26.2% (28)
32.Ter mais formação ou escolaridade	3	37.4% (40)	22.4% (24)	38.3% (41)

*1=nada; 2- um pouco; 3- sim, em alguma medida; 4 – sim, bastante; e 5=sim, completamente

Quando perguntado *"O que para si é mais importante nas visitas que o técnico de acompanhamento pós-colocação faz?"* foram destacadas várias categorias de apoio que são valorizadas pelos respondentes. As respostas dos participantes enfatizam a importância fundamental das visitas de acompanhamento pós-colocação realizadas pelos técnicos. Uma característica central e universalmente valorizada é o papel de escuta do técnico, isto é, de ouvir e dialogar com os indivíduos apoiados. Este papel vai além da simples assistência técnica, proporcionando momentos de tranquilidade e apoio emocional essenciais. Muitos destacam a necessidade de ter alguém com quem desabafar, compartilhar preocupações e receber orientações que abrangem tanto

questões profissionais quanto pessoais. A segurança emocional e a confiança são pontos-chave mencionados, especialmente em períodos de dificuldades ou desafios no trabalho e na vida pessoal. A comunicação regular e a disponibilidade do técnico para estar acessível, seja pessoalmente, por telefone ou mensagem, são igualmente valorizadas, demonstrando a importância do suporte contínuo.

Os técnicos são também valorizados pela sua capacidade de resolver problemas, tanto no contexto profissional quanto pessoal, incluindo mediação de conflitos e esclarecimento de dúvidas. A integração e adaptação eficazes no ambiente de trabalho são aspetos cruciais facilitados pelo apoio técnico, que auxilia na aprendizagem das tarefas e na adaptação ao ambiente organizacional.

Tabela 10. Respostas abertas das pessoas apoiadas

Categorias de apoio valorizadas	Exemplos de respostas
Apoio na resolução de problemas e/ou conflitos	- "Ter ajuda para resolver algumas situações da minha vida e acompanhar me nas consultas." - "Para ajudar a resolver alguma dificuldade." - "porque me ajudam a resolver os problemas que surgem diariamente no trabalho e na vida pessoal." - "resolução de problemas ou duvidas que possam existir."
Escuta/ diálogo	- "Conversar com elas." - "é sempre bom ter alguém para desabafar com alguma coisa que esteja menos bem no local de trabalho e sinto muita confiança." - "Poder partilhar as minhas preocupações. Ajuda-me a ficar mais calma. Ajuda-me a encontrar maneiras de lidar com algumas situações." - "Ajudou-me a encontrar um trabalho e também gosto das visitas da técnica porque posso partilhar as minhas preocupações e ela ajuda-me e ouve-me." - "É importante, porque podemos falar com alguém quando precisamos."
Aconselhamento	- "esclarecer sobre questões em que tenho dúvidas e ajustar tarefas." - "O apoio facultado nessas visitas é importante, pois dá-nos alguma segurança em situações difíceis." - "É muito importante para a minha orientação profissional e apoio psicológico e para me sentir melhor." - "Dá-me sempre bons concelhos quando faço asneiras. Ajuda quando tenho os meus problemas de saúde e fala com o responsável. E também me ajuda nas tarefas que possa fazer."

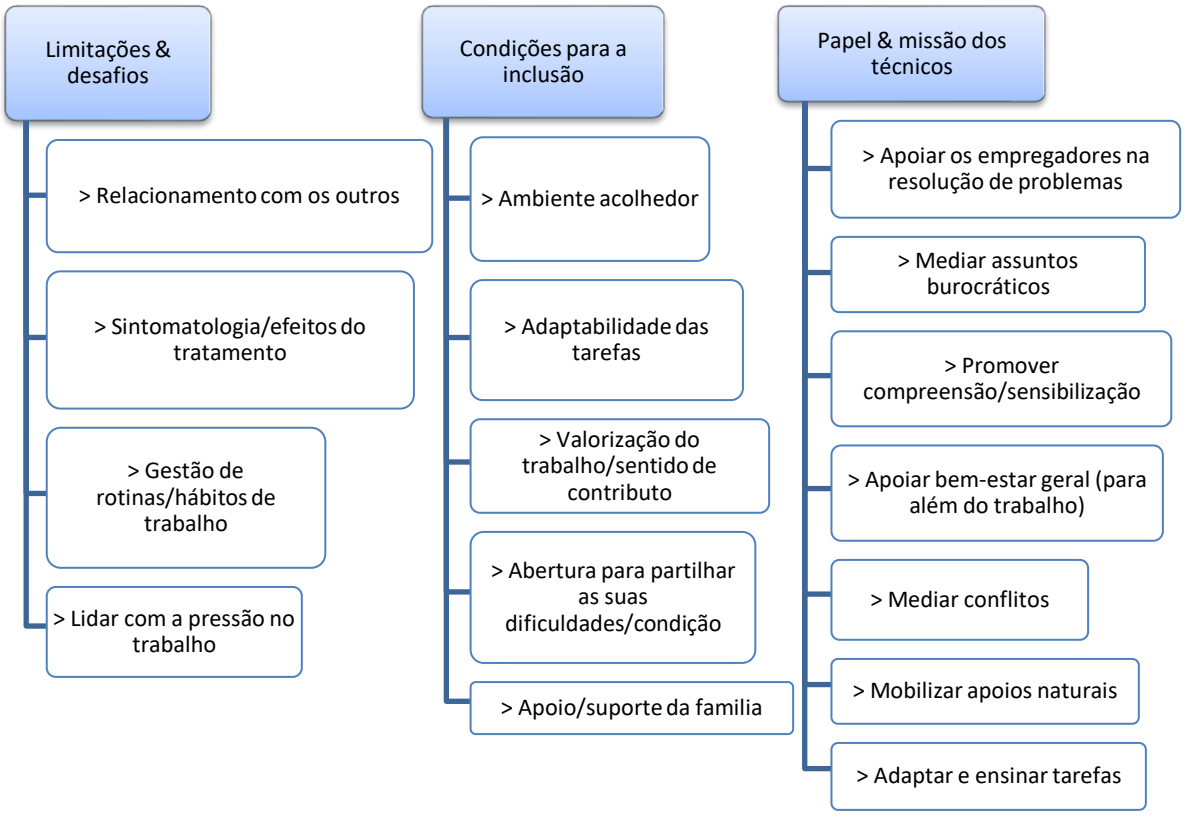
	- “O mais importante para mim não é a presença do técnico basta um telefonema ou ate uma mensagem.” - “É importante ter alguém a quem recorrer para saber o que pode acontecer.” - “É bom ter este apoio. Sempre que tenho medo ou preocupação com alguma coisa, ligo a técnica e ela vem acalmar-me. Também me ajuda muito a não ser impulsivo nem ter chatices que depois me prejudique.”
Dar Apoio para o bem-estar em geral	- “o apoio, o incentivo, e a simpatia sempre demonstrados nas visitas efetuadas.” - “bem-estar emocional” - “Sentir que estou acompanhado.” - “Ajudaram-me a ter um carro adaptado e ter alguém para me acompanhar sempre que preciso.” - “Promove a minha estabilidade emocional e profissional. Sinto-me compreendida pelo que sou o e sinto.” - “porque me ajudam a resolver os problemas que surgem diariamente no trabalho e na vida pessoal.”
Ensino de tarefas	- “no início foi muito importante para mim porque me ajudou na integração no lar e aprender as tarefas. Agora é importante para mim saber que tenho alguém de retaguarda a quem possa pedir ajuda se alguma coisa…”

4.2. ESTUDO DE CASO

Como antes descrito, para aprofundar condições ambientais e de acompanhamento relevantes no processo de inclusão laboral de pessoas com perturbação mental, procedemos à realização de 7 entrevistas com técnicos envolvidos no acompanhamento pós-colocação.

Dessas entrevistas, nos três 3 temas lançados a discussão, foram identificadas 16 categorias (**tabela 11**). Os três temas diziam respeito a: (i) limitações/ desafios na integração; (ii) condições para a integração; e (iii) papel/ missão dos técnicos.

Tabela 11. Esquema de categorização



Tema1 – Limitações e desafios

Um dos temas lançado durante a entrevista referiu-se à análise das dificuldades e desafios no processo de inclusão da pessoa apoiada – com perturbação mental severa - no contexto de trabalho. Um dos aspetos desde logo salientados pelas entrevistadas foram dificuldades associadas à sintomatologia. A existência de pensamentos persecutórios e a instabilidade foram destacados aspetos associados à doença e à reabilitação que geram conflitos no trabalho e certa flutuação comportamental de dia para dia, com interferência sobre a motivação e relação com os outros. A par, a lentificação, rigidez e os défices cognitivos foram também mencionados limitando, por vezes, a proatividade e acometendo as pessoas apoiadas ao mesmo tipo de tarefas, com dificuldade de adequação às necessidades e circunstâncias do trabalho.

"a parte dos conflitos muita vez a maior parte deles têm a "mania da perseguição" tudo que acontece é sempre contra eles tudo que acontece nas empresas é de propósito contra eles isto é muito difícil de lidar esta parte da mania da perseguição aquelas dificuldades mesmo que às vezes para mim é mais difícil lidar

com essas pessoas e quando eles acham que tudo que acontece é contra eles e os colegas são todos contra eles ou superior estão contra eles…" (E7).

"…em posto de trabalho aquilo que se evidencia mais é aqui um bocadinho ao nível das relações interpessoais são mais sensíveis aqui às relações a vulnerabilidade, do stress da pressão que às vezes é …" (E1).

Outra dificuldade muito documentada pelas participantes referiu-se ao estabelecimento de relação/ligação com os outros no trabalho. Estas dificuldades foram destacadas quer em relação aos pares/ colegas quer em relação aos superiores. Uma das explicações enunciadas pelas entrevistadas refere-se à necessidade de ter alguém de referência no trabalho que possam estabelecer um vínculo de maior confiança. A dificuldade parece residir quer do lado da pessoa apoiada a uma tendente desconfiança e atitude defensiva em relação aos outros, quer do lado dos outros (colegas e superiores) há uma certa indisponibilidade para compreender e apoiar o outro que decorre do tempo, carga e pressão de trabalho.

"depois são pessoas mais desconfiadas, com perturbação mental que são mais desconfiadas a criação de ligações com pessoas na entidade ou responsáveis ou encarregados mais próximos criar aqui um ponto de referência para estas pessoas para que elas se sintam incluídas na empresa terem alguém em quem possam confiar também é um desafio porque muitas delas têm este Q da desconfiança e não se entregam tanto a outras pessoas… "(E7).

"a interação com os colegas porque também às vezes o problema não está na pessoa, mas na sociedade em si, não culpando os colegas, mas muitas vezes os trabalhos tem muita pressão nós sabemos que o mundo do trabalho é assim, são trabalhos com muita pressão com muitas horas de trabalho as pessoas estão cansadas e se calhar há dias que não têm tanta sensibilidade ou tanta disponibilidade para aceitar algumas coisas destas pessoas, crises que tenham ou porque estão mais descompensadas naquele dia…" (E7).

Outra dificuldade muito abordada por todas as entrevistadas referiu-se às dificuldades em seguir e manter as rotinas associadas ao trabalho, designadamente levantar-se todas as manhãs e ir para o trabalho. Estar embebido diariamente na comunidade e no trabalho é uma necessidade constante para que as rotinas se estabeleçam e para que os sujeitos se apropriem delas." … o facto da integração na empresa e o envolvimento deles lá tem a ver com aprendizagem de novas tarefas ou o sair da rotina deles isto, de uma certa forma os transtorna um bocadinho até ver aquela fase em que confio e que estão adaptados agora se saírem da rotina, isto é, estão habituados a fazer uma coisa e se disserem faz outra para eles isto já é um transtorno…" (E4).

O quarto e último fator, refere-se às dificuldades em lidar com a pressão no trabalho associada quer ao tempo para a execução das tarefas quer à exposição à relação com os outros. Esse desafio remete para uma procura e seleção com a pessoa de áreas, contexto e tarefas de trabalho que possam ser paulatinamente graduadas na exposição a fatores ansiogéneos ou de pressão. "…procuramos até uma área de acordo com ele que não tinha nada a ver com a cozinha que se calhar é uma área que ele sempre trabalhou porque se voltar para a cozinha é voltar a um ambiente de muita pressão e gostava de uma coisa mais soft… "(E7).

Tema 2- Condições para a integração

Neste tema, as entrevistadas referiram as dificuldades diretamente associadas à adaptabilidade das tarefas destacando a importância da recetividade, empatia e ambiente protegido no ambiente de trabalho para a inclusão profissional. A motivação é uma das condições essenciais para a integração, e que deve ser alimentada através da adequação constante de outras condições de trabalho (como as tarefas e os horários) conforme destaca a entrevistada "…a questão da motivação é extremamente importante porque é uma situação que se vai fazendo e que é gradual o motivares alguém com determinado perfil é difícil e tens que ir ajustando aqui tarefas tens que ajustar horários tens que estar aqui como um papel um bocadinho de mediar e de incentivar as pessoas a adquirir competências a avaliar situações para perceberem os ganhos que vão tendo à medida que se consegue aqui na integração…"(E2) .

Outra questão destacada foi a importância da recetividade e empatia tanto por parte dos empregadores quanto dos colegas de trabalho é crucial sensibilizar as pessoas para as diversas patologias e perfis, a fim de promover uma compreensão mais profunda dos comportamentos observados. A criação de um ambiente protegido e empático, que promova competências e integração laboral, foi apontada como fundamental para o bem-estar social dos indivíduos apoiados.

"…os principais desafios na integração pode ser muitas vezes até o que eu acabo por sentir é a própria perceção que os empregadores têm para com essas pessoas portanto o tipo de acolhimento e até que ponto esse acolhimento depois é potenciador da manutenção das pessoas ou não no posto de trabalho eu acho que sem dúvida esse é a principal fragilidade sim porque lá está nós não podemos exigir propriamente aos trabalhadores e aos empregadores que tenham um tipo de olhar mais direcionado para a própria pessoa em si dado que podemos falar de uma pequena média empresa não é e depois isso torna-se um desafio ainda mais acrescido portanto claramente que depois cabe-nos muito a nós enquanto

técnicos também poder ter esse olhar mais atento para as particularidades de cada pessoa que apoiámos … "(E5)

Quanto aos desafios enfrentados no pós-colocação, a manutenção da estabilidade mental emergiu como uma preocupação central. Os entrevistados destacaram que qualquer perturbação no mundo exterior pode afetar significativamente a estabilidade mental das pessoas, o que, por sua vez, pode ter implicações no ambiente de trabalho e na capacidade de manter o emprego. Além disso, a contextualização da história de vida da pessoa em questão foi considerada relevante para facilitar a compreensão e empatia por parte dos colegas de trabalho. No entanto, foi ressaltada a necessidade de cuidado na divulgação de informações, sempre com a permissão das pessoas apoiadas e evitando estigmas ou rótulos negativos.

As entrevistadas também apontam para a importância do apoio/ suporte da família na integração em mercado de trabalho: "…temos que trabalhar aqui a primeira família para não lhes cortar as asas e depois posteriormente trabalhar com a pessoa apoiada e criar aqui um bocadinho também da autodeterminação deles o empoderamento…" (E4)

Em síntese, as entrevistas revelaram que garantir a inclusão profissional de pessoas com perturbações mentais requer não apenas políticas e práticas organizacionais inclusivas, mas também um profundo compromisso com a sensibilização, empatia e promoção de um ambiente de trabalho que valorize a diversidade e respeite a dignidade de cada indivíduo.

Tema 3: Papel/missão dos técnicos de acompanhamento

Neste tema, as entrevistadas referem que os profissionais de acompanhamento desempenham um papel crucial na integração e manutenção no mercado de trabalho. Eles atuam como mediadores, facilitando uma transição suave e proporcionando apoio contínuo para garantir o sucesso do processo.

Segundo os entrevistados, o papel principal desses profissionais é mediar situações, resolver conflitos e, acima de tudo, serem ouvintes atentos das necessidades e perspetivas dos indivíduos que acompanham. Ao promoverem condições para uma boa integração gradual, realizam visitas de acompanhamento, avaliam o desempenho do indivíduo e desenvolvem estratégias para a manutenção do posto de trabalho. A

interação com os diversos intervenientes, como supervisores, entidades empregadoras, serviços da comunidade e familiares, é constante e multidirecional. Os profissionais auxiliam não apenas na resolução de problemas no ambiente de trabalho, mas também na promoção do bem-estar global dos indivíduos, oferecendo suporte em questões médicas, sociais e legais, quando necessário.

"… nível da resolução dos problemas ao nível da tomada de decisão ao nível da participação muitas vezes também interferem no sentido de que há necessidade aqui de mediar situações de ajustar ajudar por exemplo uma gestão financeira que é um é uma situação bastante simples e que muitas vezes limita bastante a limitações no que tem a ver aqui com a resistência à mudança existe uma grande inflexibilidade … "(E2).

Outra missão do técnico muito salientada pelas participantes refere-se ao auxílio há empresa na mediação de assuntos burocráticos.

"…mediação ou na elaboração de candidaturas esclarecimento ao nível das medidas ativas de emprego esclarecimento de direitos do cliente e do próprio empresário direitos e de fez seja aqui na resolução de problemas porque as pessoas também têm problemas não é e precisam de estar estáveis em todas as áreas da sua vida para que a vida profissional também funcione a funcione bem seja na identificação das necessidades da pessoa seja na identificação de uma anomalia de algo que não está tão bem com quem é que trabalhamos …"(E2).

O profissional atua como um elo entre a pessoa e a empresa, criando uma conexão que facilite a integração. Se perceber que a empresa não é adequada para a pessoa, é necessário procurar outras opções que sejam mais compatíveis. O sucesso dessa adaptação muitas vezes depende de encontrar a pessoa certa para o ambiente de trabalho, considerando não apenas suas competências técnicas, mas também sua personalidade e comportamento.

As entrevistadas também apontam para a importância de promover a compreensão/sensibilização: "…profissional em primeiro lugar deve conhecer bem posto trabalho para onde vai a pessoa antecipar problemas preparar a pessoa dialogando muito com ela antes de colocar, encontrar a tal figura de referência que lhe parece uma pessoa sensata e que no fundo a trabalha também no sentido da aceitação da pessoa evitar rótulos …" (E6).

Outro aspeto muito salientado pelas entrevistas prende-se ao facto da importância em apoiar no bem-estar geral (para além do trabalho) e/ ou mobilizar apoios naturais. Como refere uma das entrevistadas: "…o papel dos profissionais acho que é muito a vertente de não só potenciar a integração mas a manutenção que é o grande desafio portanto esse acho que é o verdadeiro papel de nós enquanto técnicos é conseguirmos potenciar que a pessoa se

mantenha para além da manutenção no emprego também pensamos muito na sua integração a nível social e o quanto depois a promoção e a manutenção da sua integração ao nível da laboral também permite alargar o ciclo de rede social e depois posteriormente a pessoa também se vá sentindo cada vez mais integrada a nível social acho que é sem dúvida os 2 elos essenciais a termos em conta como é que a tua este profissional portanto com quem eu acho que é muito trabalho não só com a própria pessoa apoiada…" (E5).

5. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Relembramos o objetivo do nosso estudo foi o de avaliar o ambiente e facilitadores para a inclusão nos contextos de trabalho no caso específico de indivíduos com perturbações mentais severas alvo da medida de acompanhamento pós-colocação. Para atingir esse objetivo contamos com duas gamas de dados – uma a partir da perspetiva dos próprios e outra relativa à perspetiva dos técnicos. Fazemos de seguida um sumário dos principais resultados:

- Grande parte dos participantes na pesquisa por inquérito detinham o terceiro ciclo ou níveis inferiores de escolaridade – reiterando a necessidade de maior equidade de oportunidades educacionais para este grupo de indivíduos;

- As condições de dias e tempo de trabalho reportadas pelos participantes são idênticas às comumente estabelecidas (5 dias de trabalho de 7 horas), mas os salários situam-se, em média, abaixo do salário mínimo nacional (à data – 2024 – estabelecido nos 820 euros);

- Os empregadores são geralmente entidades publicas ou provadas inseridas na categoria de pequenas empresas (com 10 a 49 trabalhadores);

- Alguns dos maiores desafios na inclusão laboral destacado pelos técnicos relaciona-se com a manifestação da sintomatologia dos indivíduos apoiados designadamente pensamentos persecutórios e instabilidades que afetam a relação com os outros; a par de défices na atenção, memoria e cognitivas que limitam a sua adaptabilidade ao contexto;

- Outro desafio frequentemente apontados pelos técnicos é a dificuldades em seguir e manter as rotinas de trabalho – sendo crucial manter os indivíduos embebidos na comunidade e no trabalho para aumentar a probabilidade de apropriação das rotinas;

- A grande maioria dos respondentes (entre 70 a 80%) tem uma perceção muito positiva sobre o ambiente de trabalho, nomeadamente quanto a aspetos como a oportunidades de mostrar competências, que o trabalho lhe traz mais confiança, que recebem o apoio e compreensão necessária. Sem haver sentimentos de tensão, preocupação ou de barreiras relacionais;

- Também em relação ao relacionamento com os outros existem uma consensual perceção positiva (70 a 80% dos respondentes) quanto à confiança, comunicação direta, compreensão de necessidades, oportunidades para aprender com os outros…

- No entanto cerca de 40% não considera tão positivo o relacionamento quanto ao feedback recebido, quanto à existência de recompensas quando faz um bom trabalho, quanto ao encorajamento para desenvolver a sua criatividade e independência e quanto à possibilidade de construir amizades;

- os apoios que os próprios consideram mais importantes (entre 70 a 80% dos respondentes) são o encorajamento para tentar/experimentar, ter alguém que o acompanhe no trabalho na fase inicial de integração, e ter alguém para partilhar/conversar;

- Ter espaço/tempo de diálogo – ser escutado – é alias um dos papeis mais valorizados atribuídos aos técnicos de apoio; a par do apoio na resolução de problemas profissionais e pessoais (mediação de conflitos);

- Ter uma pessoa de referência no trabalho é uma das condições destacadas pelos técnicos como sendo crítica para o sucesso no trabalho. Nesse sentido e numa abordagem mais lata, o trabalho com os outros é de extrema importância para um maior sentido de recetividade e empatia da pessoa apoiada. Dar a conhecer a história e necessidades dos indivíduos é nesse sentido muito importante.

- Também o apoio da família é considerado pelos técnicos uma condição fundamental para manter a determinação da pessoa em trabalhar e manter o seu emprego;

- Escutar, apoiar burocraticamente, resolver problemas, adequar tarefas de trabalho e identificar apoios naturais foram destacados como missivas que definem o papel dos técnicos de apoio à pós-colocação.

Este estudo parece reiterar que o apoio no local de trabalho é um processo necessário para que as pessoas com perturbação mental se sintam acolhidas e apoiadas nesse contexto. Isto vai de encontro ao estudo publicado pela Sundermann et al. (2023) que mostra que o apoio / acompanhamento no emprego revela resultados positivos e que os fatores de impacto estão interligados e podem ter impacto cumulativo neste público-alvo, nos profissionais e no meio ambiente. Além disso, os resultados sobre o relacionamento com os supervisores e colegas, que enfatizam a importância do feedback e do reforço positivo no ambiente de trabalho para promover comportamentos desejáveis. A comunicação direta e a confiança demonstrada pelos supervisores podem ser consideradas formas de reforço positivo, promovendo um ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório.

Os resultados mostram que as pessoas apoiadas apresentam altos níveis de satisfação com o suporte recebido do técnico como nas próprias empresas. A recolha de dados permitiu verificar que as pessoas confiam nas habilidades dos técnicos que prestam suporte e manifestam alta satisfação com o apoio. É notável que, em maioria dos itens, as pessoas apoiadas sentem-se confiantes e apoiadas no trabalho, sem grandes preocupações ou excesso de tarefas. A tensão e a sensação de estar sobrecarregado ocorrem, mas não são predominantes. Estes resultados foram também encontrados no estudo de Sundermann et al. (2023) que revela que a perceção de aceitação e confiança nas próprias competências é um aspeto fundamental nos processos na conservação do emprego e inclusão social de pessoas com perturbações mentais graves.

A nossa recolha revela ainda que as pessoas apoiadas não desejam trabalhar menos horas por dia ou menos dias por semana. A par é atribuída grande importância ao acesso a mais informações sobre direitos e benefícios, além de apoio em diversas áreas, como aprender diversas tarefas, adaptações no trabalho, e relações interpessoais. Estes níveis de apoio haviam já sido identificados por Miller e Livermore, (2019) como sendo críticos. O acompanhamento durante a integração, encorajamento para tentar novas coisas e suporte para comunicação com supervisores também são altamente valorizados. De facto, Deci e Ryan (1985) sublinham que a motivação intrínseca dos indivíduos, é influenciada pela satisfação das necessidades psicológicas básicas de autonomia, competência e relacionamento. Quando os funcionários percebem que têm suporte adequado para aprender e se desenvolver no trabalho, isso pode aumentar sua motivação intrínseca. Para além disso, segundo o Miller e Livermore (2019), os programas de emprego apoiado que combinam apoios vocacionais contínuos com serviços de saúde comportamental podem melhorar o emprego e outros resultados de pessoas com problemas de saúde mental significativos.

De acordo com a perspetiva dos técnicos entrevistados, há uma tendência para que os indivíduos apoiados interpretem as interações como hostis, o que pode gerar conflitos e dificultar a integração. Além disso, a necessidade de aprender novas tarefas e sair da rotina também é destacada como um desafio significativo para esses trabalhadores. Segundo o estudo de Crowe e Lysaght (2016) as dificuldades em aprender novas tarefas e sair da rotina é consistentemente observada em estudos sobre adaptação ocupacional em indivíduos com perturbações mentais. Os autores discutem como as dificuldades de adaptação a mudanças no ambiente de trabalho podem ser uma barreira significativa para esses trabalhadores, afetando sua capacidade de desempenhar efetivamente novas responsabilidades ou se ajustar a novos procedimentos.

No entanto, apesar desses obstáculos, os entrevistados destacam alguns facilitadores importantes que podem contribuir para o sucesso da inclusão profissional. O acolhimento por parte dos empregadores é apontado como fundamental, proporcionando um ambiente calmo e sereno. A comunicação aberta e transparente entre empregadores e funcionários também é mencionada como um fator-chave para garantir a adaptação e o bem-estar no trabalho. A variedade de solicitações feitas aos

técnicos especializados (CRQE) e aos serviços de emprego destaca a necessidade de uma abordagem holística no apoio, sendo essencial que esses profissionais compreendam e interajam com uma ampla gama de temas.

6. CONCLUSÃO

A promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e a implementação de facilitadores eficazes para a inclusão, particularmente através do acompanhamento pós-colocação, são cruciais para o sucesso das organizações na atualidade. Este estudo destacou que a inclusão no local de trabalho é uma questão de justiça social, cujo compromisso deve estar vertido no apoio a uma inclusão bem-sucedida dentro dos contextos de trabalho. A construção de uma cultura organizacional inclusiva, com valores que refletem a diversidade e a aceitação, é fundamental. Isso inclui, não só, o desenvolvimento de políticas e práticas de recrutamento e seleção, mas também políticas e práticas que apoiem participação e progresso na carreira.

O acompanhamento pós-colocação é uma prática vital para assegurar que as pessoas apoiadas se integrem efetivamente e recebam o suporte necessário. Este estudo contribuímos para a compreensão das vivências no contexto de trabalho de pessoas com perturbações mentais severas e sobre as dimensões de apoio mais valorizadas no acompanhamento pós-colocação.

7. BIBLIOGRAFIA/REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Mental Illness Policy Org. (n.d.). Obtido de https://mentalillnesspolicy.org/serious-mental-illness-not/

Albuquerque, A. (2013). Esterilização compulsória de pessoa com deficiência intelectual: Análise sob a ótica do princípio da dignidade da pessoa humana e do respeito à autonomia do paciente. São Camilo: Centro Universitário São Camilo.

Vlachou, A., & Roka, O. (2019). Experiências de trabalhadores com deficiência que recebem serviços de emprego apoiados na Grécia. Jornal de Deficiência Intelectual.

ASSOL. (2020). Um melhor clima humano e organizacional.

Barreto, M. (2020). Efeitos positivos e negativos da RSE: O caso da integração dos trabalhadores com deficiência no contexto português.

Borsoi, I. C. (2007). Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. From the Relationship Between Work and Health to the Relationship Between Work and Mental Health, 1-2.

ENIPD. (2021-2025). Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência.

Dgert. (n.d.). Modalidades de formação profissional. Obtido de https://www.dgert.gov.pt/modalidades-de-formacao-profissional

Tribunal de Contas Europeu. (n.d.). Relatório especial apoio às pessoas com deficiência. Obtido de https://www.eca.europa.eu/en/publications?ref=SR-2023-20

FORMEM. (n.d.). Diagnóstico: Emprego de pessoas com deficiência.

FORMEM. (2020, agosto). As políticas de emprego para as pessoas com deficiência e incapacidade e as metodologias de trabalho dos centros de recursos para a qualificação e emprego. p. 1.

Gustafsson, J. (2018). Emprego apoiado e inclusão social – Experiências de trabalhadores com deficiência em emprego subsidiado por salário na Suécia. Jornal Escandinavo de Pesquisa sobre Deficiência, 1.

IEFP. (n.d.). Instituto do emprego e formação profissional. Obtido de https://www.iefp.pt/instituicao?tab=responsabilidade-social

Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2021). Relatório de atividades.

Sundermann, L. M., & Hutton, S. (2023). Como funcionam os programas de emprego apoiado? Respostas de uma revisão sistemática da literatura. Revista Internacional de Orientação Educacional e Profissional.

Pereira, M., & Costa, J. C. (2020). Um melhor clima humano e organizacional.

Bush, P. W., Drake, M. R., & Becker, D. R. (2009). O impacto a longo prazo do emprego na utilização e nos custos dos serviços de saúde mental para pessoas com doenças mentais graves. Serviços Psiquiátricos, ps.psychiatryonline.org.

Revista de Reabilitação Profissional. (n.d.). Efeitos do emprego apoiado nos resultados competitivos e integrados do emprego em idade de transição e em jovens adultos com deficiência intelectual.

Diário da República. (n.d.). Decreto-Lei n.º 290/2009. Obtido de https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/290-2009-491685?_ts=1673568000034

Diário da República. (2015, junho 17). Decreto-Lei n.º 108/2015. Obtido de https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/108-2015-67507927?_ts=1662681600034

Silva, A. R. (2016). A integração comunitária de pessoas com experiência de doença mental através do emprego apoiado – Estudo comparativo. p. 1.

Varkas, M. (2022, agosto 23). Opções de emprego abrigada ou apoiada para estudantes do ensino secundário com deficiência? Revista Eletrônica Internacional de Avanços em Ciências Sociais.

Veiga, S. (2009). Palcos de conhecimento, espaços de transformação: Contributos da metodologia sociodramática para a formação dos educadores sociais. (Tese de doutoramento não publicada). Universidade de Évora, Évora, Portugal.

8. ANEXOS

<u>Guião de entrevista dos técnicos de acompanhamento pós-colocação</u>

Caracterização Sociodemográfica

Dados do Entrevistado

1. Idade: _____

2. Sexo:

Feminino

Masculino

3. Qual a sua área profissional:

Terapeuta ocupacional

Psicomotricista

Psicólogo

Educador Social

Assistente Social

Outro. Qual? _____

4. Qual é o seu período de experiência no acompanhamento pós-colocação de pessoas com perturbação mental? _____

Guião da entrevista

1.Que tipo limitações – nível de funcionalidade - apresentam os indivíduos com perturbação mental que acompanham na medida de acompanhamento pós-colocação?

2. Quais são os principais desafios enfrentados na integração de indivíduos com perturbações mentais no ambiente de trabalho? Que desafios e dificuldades surgem, especificamente, no momento pós -colocação desse publico alvo no emprego?

3. Quais são as condições fundamentais no ambiente de trabalho para garantir o sucesso da inclusão profissional de pessoas com perturbações mentais?

4. Qual é o papel e a missão dos profissionais no acompanhamento pós-colocação de indivíduos com distúrbios mentais no contexto de trabalho? Como atua este profissional (com quem, com que objetivo e como)?

5. Como técnico de acompanhamento, poderia partilhar uma experiência bem-sucedida de integração profissional de uma pessoa com perturbações mentais? Que estratégias específicas e apoios foram fundamentais para o êxito desse processo?

Obrigada!

Questionário as pessoas em acompanhamento pós-colocação

Caracterização Sociodemográfica

Dados do Entrevistado

1. Idade: _____

2. Sexo:

	Feminino
	Masculino

3. Nível de escolaridade:

	Escolaridade básica 1º ciclo (antiga 4ª classe)
	Escolaridade básica 2º ciclo (6º ano ou antigo preparatório)
	Escolaridade básica 3º ciclo (9º ano ou antigo 5º do secundário)
	Escolaridade secundária (10º, 11º e 12º)
	Qualificação profissional
	Licenciatura
	Estudos Pós-Graduados (Mestrado ou Doutoramento)
	Outro. Qual?_____

4. Zona de residência atual

	Norte
	Centro
	Área metropolitana de lisboa
	Alentejo
	Algarve
	Açores
	Madeira

5. Com quem vive?

	Individualmente
	Esposo(a), parceiro(a) ou filhos
	Outros familiares (pais, irmãos, …)
	Numa residência de grupo
	Com outros sem parentesco

Situação profissional

6. Qual é a sua profissão? _____

7. Que tipo de contrato de trabalho tem?

	Estágio inserção
	Emprego Apoiado em Mercado Aberto
	Contrato Emprego Inserção +
	Outro. Qual?

7.1. Número de dias de trabalho por semana: _____

7.2. Número de horas de trabalho por dia: _____

7.3. Remuneração recebida: _____

8. Tipo de empresa em que se encontra empregado:

	Pública
	Privada
	Público-Privada
	Outra. Qual?

9. Tamanho da empresa em que se encontra empregado

	Micro (com menos de 10 colaboradores)
	Pequena (com 10 a 49 colaboradores)
	Média (com 50 a 249 colaboradores)
	Grande (mais de 249 colaboradores)

10. Há quanto tempo se encontra no emprego atual? ____

11. Número total de anos em emprego/estágio ou formação prática em contexto de trabalho

	<1 ano
	1-5 anos
	6-10 anos
	11-20 anos
	21-25 anos
	>25 anos

12. Quais são as suas áreas formação?

_____

Secção 1. Ambiente de trabalho

Tendo em mente a sua experiência atual de trabalho, em que medida sente que:	Nada	Um pouco	Sim-em alguma medida	Sim - bastante	Sim- comple- tamente
1. No trabalho tens oportunidade de mostrares as tuas competências?					
2.Aquilo que faz no trabalho faz com que se senta mais confiante de si mesmo?					
3.Sente-se nervoso ou tenso no trabalho?					
4.Sente-se preocupado quando vai para o trabalho?					
5.Sente que recebe o apoio e compreensão de que precisa para lidar com as suas necessidades?					
6.A relação com os seus colegas dificulta o seu desempenho no trabalho?					
7.Considera que a quantidade de tarefas que tem no trabalho é excessiva?					
8.É frequente sentir que tem de estar em vários sítios ao mesmo tempo?					

Adaptado de Friis (1981) – The Working Environment Scale -WES-10

Secção 2. Relacionamento com os outros

Tendo em mente a sua experiência atual de trabalho, em que medida sente que:	Nada	Um pouco	Sim-em alguma medida	Sim - bastante	Sim-completamente
9.Os seus supervisores e colegas compreendem as necessidades e os desafios que enfrenta?					
10.Os seus supervisores e colegas confiam nas suas competências?					
11.Os seus supervisores comunicam diretamente consigo?					
12.Tem oportunidades para aprender com os outros a fazer as tarefas do trabalho?					
13.Quando comete algum erro, alguém lhe mostra como fazer da melhor maneira a tarefa?					
14.Recebe feedback sobre o seu desempenho?					
15.É claro o que é esperado de si no trabalho?					
16.É recompensado quando faz um bom trabalho?					
17. Faz parte da equipa?					
18. É encorajado a desenvolver a sua criatividade e independência?					
19.Tem um ambiente de trabalho em que pode construir amizades?					

Escala adaptada do estudo Shankar, Li & Tan (2021).

Secção 3. Condições/apoios facilitadores

Tendo em mente a sua experiência atual de trabalho, em que medida considera importante as seguintes condições ou apoios:	Nada	Um pouco	Sim-em alguma medida	Sim - bastante	Sim-comple-tamente
20.Trabalhar menos horas em cada dia					
21.Trabalhar menos dias por semana					
22.Ter mais informação sobre os seus direitos/benefícios (por ex. Seguro de saúde, impostos…)					
23.Ter ajuda para aprender a fazer as tarefas no trabalho					
24.Ter ajuda para fazer adaptações e modificações nas tarefas de maneira a conseguir executá-las					
25.Ser encorajado a tentar/ experimentar					
26.Ter alguém para me acompanhar no trabalho no período inicial de integração					
27.Estar num grupo de trabalho com colegas conhecidos					
28.Ter apoio para me relacionar com os outros no trabalho					
29.Ter apoio para comunicar com o meu supervisor					
30.Ter alguém para conversar/ partilhar coisas / experiências de trabalho					
31.Ter alguém que me leve regularmente ao trabalho					
32.Ter mais formação ou escolaridade					

Escala adaptada do estudo Shankar, Li & Tan (2021).

33. O que para si é mais importante nas visitas que o técnico de acompanhamento pós-colocação faz?

_____

_____

Obrigada!

Carta de Apresentação

Caro(a)_____,

Espero que se encontre bem.

Eu, Bruna Alexandra Matos Pereira, estudante do segundo ano do Mestrado em Educação Especial – Multideficiência e Problemas de Cognição pela Escola Superior de Educação do Porto, venho solicitar a colaboração do centro de recursos no estudo que estou a desenvolver "Ambiente e facilitadores para a inclusão nos contextos de trabalho".

O objetivo do estudo é o de explorar o ambiente e apoios que sejam facilitadores da inclusão de pessoas com perturbações mentais - abrangidas pela medida de acompanhamento pós-colocação - no contexto de trabalho. Em específico, procuramos compreender as experiências no contexto de trabalho e quais os facilitadores chave na sua inclusão laboral. Pretende-se assim fazer um retrato sobre o contexto de trabalho no modo como é sentido e vivenciado pelos próprios de modo a informar e reforçar o futuro desenvolvimento de estratégias e medidas de apoio no terreno.

Para o efeito, solicitamos o preenchimento de um questionário pelas pessoas apoiadas pela medida acompanhamento pós-colocação, com diagnóstico de perturbação mental. O preenchimento do questionário ocupará cerca de 10 minutos. A par, pretende-se também auscultar os técnicos que fazem o acompanhamento pós-colocação para identificar boas práticas, através da sua participação numa entrevista breve (de 30-40 minutos).

O contributo da sua Instituição será fundamental para a reflexão, desenvolvimento e organização de melhores respostas e estratégias nesta medida de apoio.

Relembramos que todos os dados serão tratados apenas para efeitos deste estudo, garantindo absoluto anonimato e confidencialidade quer dos participantes quer das instituições envolvidas.

Obrigada pela sua atenção e disponibilidade.

Com os melhores cumprimentos,

Bruna Pereira