

Perfis de Integração Profissional

É actualmente reconhecida a importância da **integração profissional da pessoa com deficiência**, sendo crescente a discussão em torno dos factores que contribuem para o seu maior ou menor sucesso.

A integração profissional da pessoa com deficiência, em mercado normal de trabalho, não é um acto individual, mas sim comunitário, tendo por parceiros trabalhadores com deficiência, empresas, entidades de reabilitação, famílias e sociedade em geral.

A OED - **Operação para a Promoção de Emprego de Pessoas com Deficiência da Cidade de Lisboa**¹, procurou explorar alguns dos factores que contribuem para o sucesso profissional da pessoa com deficiência: **Será que, ao encontrar um empregador receptivo a trabalhar com uma pessoa com deficiência, encontramos a solução? Ou independentemente deste, é a pessoa com deficiência que detém o perfil de sucesso?**

Como resposta a estas interrogações procurámos delinear, através de duas investigações distintas e junto de casos de sucesso, o **Perfil do Empregador** que contrata pessoas com deficiência e o **Perfil do**

¹ Serviço resultante de protocolo assinado entre a Câmara Municipal de Lisboa, o Instituto de Emprego e Formação Profissional e a LPDM Centro de Recursos Sociais

Trabalhador com Deficiência que obteve um posto de trabalho em mercado aberto de trabalho.

O quadro que se apresenta, em seguida, representa os **perfis** encontrados, ou seja, as características evidenciadas com maior frequência pela população estudada.

	O Trabalhador com Deficiência	O Empregador
Quem é?	<ul style="list-style-type: none"> - Tem entre 20 e 29 anos - Pertence ao sexo masculino - É solteiro - Possui o ensino secundário - Possui deficiência motora 	<ul style="list-style-type: none"> - Tem entre 30 e 39 anos - Pertence ao sexo masculino - É casado - Possui o ensino secundário
Profissionalmente	<ul style="list-style-type: none"> - Considera-se motivado, organizado e dinâmico - Possui formação profissional - Encontra-se no 1º emprego ou tem experiência profissional anterior 	<ul style="list-style-type: none"> - Considera-se compreensivo, sensível a desafios e tolerante - Possui formação profissional - Tem experiência profissional anterior em funções de coordenação

Ao compararmos a informação contida no quadro, destaca-se o facto de trabalhadores e empregadores **possuírem níveis de habilitação profissional similares** (escolaridade e formação).

Salientamos ainda como curioso, no domínio das características profissionais, o facto dos empregadores se adjectivarem com termos com alguma conotação de **ajuda/protecção**, características que tradicionalmente são referenciadas quando se aborda a temática da deficiência.

Em ambos os estudos e face a estas populações específicas, observámos que a situação laboral da pessoa com deficiência é indicadora de **estabilidade e continuidade na empresa**: são frequentes as contratações sem termo ou a termo certo com perspectiva de continuidade. Ainda neste âmbito, a **remuneração** constitui o principal foco de **menor satisfação**.

A população de trabalhadores inquirida avalia as **condições de acessibilidade da empresa como razoáveis**. No entanto, este dado não deve ser lido como absoluto, dado que apenas estudámos casos de sucesso, maioritariamente apoiados por serviços de colocação, e em que é esperável que as condições de acessibilidade estejam garantidas. A prática revela que o obstáculo da acessibilidade é anterior à contratação, o que não é visível nesta pesquisa.

Os resultados obtidos apontam momentos mais propícios para fornecimento de **suporte** à pessoa com deficiência. Verificamos que o suporte por parte da **família** e dos **serviços de colocação** parece ser mais pertinente no **período de desemprego**, diminuindo a sua importância após

a colocação. Esta função passa então a ser desempenhada pela própria **empresa** (chefia e colegas) e em menor grau pelo serviço de colocação.

Do **ponto de vista da empresa**, verificámos que a **decisão de integração** profissional é **facilitada pela existência de incentivos financeiros à contratação de pessoas com deficiência e pela assessoria**, em todo o processo, disponibilizada por um serviço de colocação. Inclusive, é opinião dos empregadores inquiridos que o processo de procura de emprego deve ser **iniciado pelo serviço de colocação**, através de um **contacto telefónico** para promoção do candidato. Ou seja, para a empresa, a iniciativa deve partir do serviço de colocação aquando da fase de recrutamento de candidatos.

As empresas inquiridas referiram, como características dos trabalhadores facilitadoras da contratação, a **motivação e empenho, capacidade de relacionamento e competência profissional**. Os trabalhadores com deficiência inquiridos valorizam igualmente a **motivação, o empenho e a qualificação profissional**. Acrescentam, porém, como relevante o **cumprimento de horários e a produtividade**. Curiosamente, esta última característica é também apontada pelas empresas como um **potencial obstáculo à inserção profissional**, a par com a inexistência de adaptação de posto de trabalho.

A **motivação**, além de ser apontada como uma característica inerente à pessoa com deficiência, quer do ponto de vista dos próprios, quer das empresas, é também salientada pelas últimas como **factor promotor do sucesso profissional**.

Tal como verificámos anteriormente, os empregadores valorizam profissionalmente o trabalhador com deficiência. Porém, e à semelhança da própria conotação associada à palavra, percebem **"deficiência"** como sinónimo de **"dificuldade"**, **"limitação"**, **"problemas de inserção profissional"**. Esta aparente contradição explica-se, possivelmente, pelo facto de a nossa amostra ter vivenciado **contactos anteriores, pessoais e profissionais, com população com deficiência**, o que lhe proporcionou acesso a informação e uma **maior aceitação** decorrente do confronto e concomitante diminuição da importância do estereótipo. A **curiosidade** referenciada pelos colegas de trabalho leva-nos a supor a escassez de contactos anteriores com população com deficiência. Os colegas relatam, ainda, um **tratamento igualitário** e a existência de **comportamentos de ajuda**. Parece-nos que a existência de contacto directo com população com deficiência e o acesso à informação desempenham um papel influente na integração profissional.

Face ao que referimos anteriormente, consideramos chegado o momento de responder às duas questões iniciais: Não há posições radicais nesta discussão. **Se por um lado é necessário que as empresas se mostrem mais receptivas a integrar pessoas com deficiência, por outro, estas têm que desenvolver em si um perfil adequado às exigências do mercado aberto de trabalho.**

Para concluir, é nítido que este estudo se debruçou sobre a análise de casos de sucesso. Pensamos que fica por fazer uma **análise do insucesso**:

peças com deficiência desempregadas e empresários que não viveram a experiência de integração profissional de peças com deficiência.

Célia Fernandes
Coordenadora da OED

Emília Mesquita
Socióloga da OED