

Perceções Individuais das Pessoas Cegas



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**Perceções Individuais das Pessoas Cegas Face à Procura do
Emprego: Dificuldades, Facilitadores, Fontes de Stresse e
Estratégias de Coping**

Cláudia Patrícia Fernandes Soares

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora

Professora Doutora Carla Moleiro, Professora Auxiliar,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2015

Perceções Individuais das Pessoas Cegas



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**Perceções Individuais das Pessoas Cegas Face à Procura do
Emprego: Dificuldades, Facilitadores, Fontes de Stresse e
Estratégias de Coping**

Cláudia Patrícia Fernandes Soares

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora

Professora Doutora Carla Moleiro, Professora Auxiliar,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2015

Agradecimentos

Realizar uma tese de mestrado, não é simples, “porém não é impossível”. Este foi um caminho que se construiu todos os dias, um dia de cada vez, com vitórias, momentos de desespero e muita, muita aprendizagem pessoal e profissional!

Ao longo deste trajecto, foram várias as pessoas que contribuíram para que chegasse até a meta final. Como tal, gostaria de deixar alguns agradecimentos, tendo em conta o papel fundamental de todos.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à Professora Doutora Carla Moleiro, a minha orientadora, pelos preciosos conselhos, pela dedicação profissional e por ter acreditado sempre em mim e pelo apoio nos momentos mais difíceis. Muito obrigada por tudo! Foi um prazer aprender tanto consigo, cresci muito.

Igualmente importante foi o apoio incondicional da Rita Mourão, nas revisões de texto, pesquisas e consultas de materiais em formatos que nem sempre estiveram acessíveis a minha leitura. Quero agradecer-te pela competência e pela tua pronta disponibilidade, foi uma ajuda muito importante para mim.

Posteriormente, gostaria de agradecer a equipa da biblioteca do ISCTE-IUL, em especial à Denise Santos, ao Bruno Marçal, à Célia Pinto, à Teresa Segurado e a todos aqueles que de uma forma ou de outra também tornaram tudo tão mais confortável! O meu obrigado a todos!

Com muito carinho, gostaria de agradecer aos meus amigos, pois sem eles esta vitória não seria a mesma: ao Rui Batista pelas revisões de texto e pelo apoio constante; à Micaela Gonçalves pela amizade incondicional; a Hermínia de Amorim por não me ter deixado desistir; a Rute Pinho pelas dicas, companheirismo e conselhos sempre tão correctos e relevantes; à Catarina Mota e à Raquel Lopes pela preocupação; à Vanessa Pereira pela ajuda na revisão de texto; à Anabela Gonçalves pela cor aos dias mais cinzentos, e à Inês Carlos, que me tranquilizou e leu tantas vezes o coração ao longo deste ano de percurso! Obrigada a todos!

A seguir, gostaria de agradecer a minha mãe, por toda a luta para que finalizasse este mestrado. Sem ti, seria impossível. Obrigada!

Gostaria também de agradecer ao centro de investigação do ISCTE pela colaboração com alguns dados estatísticos apresentados; a todas as pessoas e instituições que participaram neste estudo, (as que colaboraram e as que ajudaram a que a recolha fosse possível). Sem ambas, nada disto seria possível.

Percepções Individuais das Pessoas Cegas

Não menos importantes foram aqueles que me acompanharam ao longo dos últimos 6 anos. a todos e em especial aos professores do curso de psicologia social das organizações, o meu obrigada, aprendi todos os dias algo de novo convosco!

Quero também deixar um especial agradecimento à Orleans (a minha cadela-guia). Ela acompanhou literalmente a par e passo todos os medos, todas as conquistas, foi a luz presente de todos os dias!

Por último, e ainda que com apenas 2 meses de vida, ao meu sobrinho, pois simbolizou nos últimos tempos a esperança e a confiança para finalizar este capítulo da minha vida ao sentir o toque da sua mão na minha!

A todos (os aqui referidos e os que colaboraram indirectamente para este trabalho), o meu sincero obrigado.

"A deficiência não precisa ser um obstáculo para o sucesso. Durante praticamente toda a minha vida adulta sofri da doença do neurônio motor. Mesmo assim, isso não me impediu de ter uma destacada carreira como astrofísico e uma vida familiar feliz.

Ao ler o Relatório Mundial sobre a Deficiência, encontro muitos aspectos relevantes para a minha própria experiência. Pude ter acesso à assistência médica de primeira classe. Tenho o apoio de uma equipe de assistentes pessoais que me possibilita viver e trabalhar com conforto e dignidade. A minha casa e o meu lugar de trabalho foram tornados acessíveis para mim. Especialistas em informática puseram à minha disposição um sistema de comunicação de assistência e um sintetizador de voz que me permitem desenvolver palestras e trabalhos, e me comunicar com diferentes públicos.

Mas sei que sou muito sortudo, em muitos aspectos. Meu sucesso em física teórica me assegura apoio para viver uma vida que vale a pena. É claro que a maioria das pessoas com deficiência no mundo tem extrema dificuldade até mesmo para sobreviver a cada dia, quanto mais para ter uma vida produtiva e de realização pessoal.(...)"

Professor Stephen W. Hawking

Resumo

O presente estudo teve como principal objectivo explorar as percepções individuais de pessoas cegas face a experiência de procura de emprego, nomeadamente, compreender quais as principais dificuldades sentidas, os aspectos que mais facilitam esse processo, mas também os eventos mais stressantes e as estratégias de coping mais utilizadas ao longo da mesma vivência pelos participantes. Participaram neste estudo 19 pessoas com deficiência visual (cegueira), entre os 22 e os 56 anos de idade, quer à procura de emprego, quer empregados.

Esta investigação seguiu uma metodologia do tipo qualitativo, exploratório-descritivo. Como forma de recolher os dados pretendidos foram realizadas entrevistas individuais de natureza semi-estruturada, recorrendo-se a técnica de "bola de neve" como técnica de amostragem e à análise de conteúdo como técnica de tratamento dos dados. Os principais resultados indicaram que a maioria das pessoas cegas entrevistadas percepcionou como principais dificuldades da procura de emprego as decorrentes da falta de acessibilidade; dificuldades decorrentes da limitada oferta do mercado de trabalho, e dificuldades decorrentes da interacção com os recrutadores. Relativamente aos aspectos facilitadores da procura de emprego, os participantes referiram as competências individuais, mas também acções ao nível organizacional. As entrevistas de selecção, a incerteza de vir a conseguir um posto de trabalho, a ausência de feedback por parte dos recrutadores, e a rejeição em função da falta de informação sobre a deficiência visual foram identificados como os momentos mais stressantes para a nossa amostra. Como estratégias de coping mais utilizadas foram referidas essencialmente aquelas focadas na resolução de problemas, como continuar a procura de emprego, bem como as focadas nas emoções através do suporte das fontes sociais mais próximas. São discutidos os resultados e as suas implicações.

Palavras-chave: Deficiência visual; procura de emprego; eventos de stress; estratégias de coping

PsychInfo Classification Categories:

3430 Professional Personnel Attitudes & Characteristics

3470 Impaired Professionals

Abstract

The main objective of the present research was to explore individual perceptions of blind people about the process of job search, namely, to try to understand what are the main difficulties, the aspects that make this process become easier, but also the most stressful events and coping strategies most used along the experiences of job search of the participants. A total of 19 people with visual impairment (blindness) participated in this study, aged between 22 and 56 years old, looking for employment or currently employed. This research followed a qualitative, exploratory and descriptive methodology. Individual interviews were conducted, resorting to "snowball" as sampling technique and to content analysis as a treatment of the transcript data. The main results indicate that the majority of the participants identified as the greatest difficulties in job search: lack of accessibility, poor labor market offer, and interactions with recruiters. With regard to facilitating aspects of the job search, participants mentioned the individual skills, but also the organizational level actions. The selection interviews, the uncertainty of getting a job, the absence of feedback from recruiters, and the rejection because of the lack of information about visual impairment, were the most stressful times for our sample. The most used coping strategies mainly referred to those focused on problem solving, such as to keep looking for a job, as well as those focused on the emotions, with support from the informal social sources. The results and their implications are discussed.

Keywords: Visual Impairment; Job search; Stress events; Coping strategies

PsychInfo Classification Categories:

3430 Professional Personnel Attitudes & Characteristics

3470 Impaired Professionals

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. OBJETIVOS E QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO.....	2
2.1. Definição do Problema.....	2
3. REVISÃO DE LITERATURA	7
3.1. Enquadramento Histórico do Conceito de Deficiência.....	7
3.2. Críticas ao Modelo Social de Deficiência.....	8
3.3. O Modelo Biopsicossocial	9
3.4. Conceção de Deficiência Perante o Trabalho	9
3.5. O Significado do Emprego para as Pessoas com Deficiência Visual	10
3.6. O Desemprego na População com Deficiência Visual	11
3.7. A Procura de Trabalho por parte das Pessoas com Deficiência Visual	12
3.8. Obstáculos na Procura de Emprego para as Pessoas com Deficiência Visual	14
3.9. Fontes de stresse, estratégias e coping no processo de procura de emprego.....	18
4. MÉTODO	21
4.1. Caracterização da Metodologia de Investigação do Estudo.....	21
4.2. Caracterização da Amostra	22
4.3. Áreas de Formação dos Participantes	23
4.4. Critérios de Inclusão	23
4.5. Procedimento	24
4.6. Instrumentos e Materiais.....	25
4.7. Construção do Guião.....	26
4.8. Técnica de Análise de Dados	28
5. DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS.....	30
6. DISCUSSÃO	44
7. CONCLUSÃO.....	49
8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50

LISTA DE SIGLAS

ABADV - Associação Beira Agueira de Apoio ao Deficiente Visual

ACAPO - Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal

ANIP - Associação Nacional de Intervenção Precoce

APEC - Associação Promotora do Ensino dos Cegos

APD - Associação Portuguesa de Deficientes

APEDV - Associação Promotora de Emprego de Deficientes

CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade

CRNSA - Centro de Reabilitação Nossa Senhora dos Anjos

DAEFP - Departamento de Apoio ao Emprego e Formação Profissional da ACAPO

FLUL - Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

OED - Operação de Emprego para as Pessoas com Deficiência

OMS - Organização Mundial de Saúde

OIT - Organização Internacional do Trabalho

UPIAS - Union of the Physically Impaired Against Segregation [UPIAS - União das Pessoas Impedidas pela Deficiência Física]

PCD - Pessoas com Deficiência

RNIB – The Royal National institute of blind people

1. INTRODUÇÃO

Quer para as pessoas com, quer para as sem deficiência, o trabalho demonstra-se como um elemento chave para uma inclusão social bem-sucedida (Sassaki, 1997), estando desse modo a sua falta associada a consequências negativas ao nível financeiro, social e individual Waters (2000).

Porém, um pouco por todo o mundo, historicamente, as pessoas com algum tipo de deficiência constituem-se como um grupo de risco no que ao mercado de trabalho diz respeito, contribuindo a falta de acesso a educação, as elevadas taxas de inactividade e o impacto da própria deficiência para a sua tendencial exclusão profissional ao longo do tempo, das quais as pessoas com deficiência visual não são excepção (Baptista, 2013; OIT, 2011). Hoje, entre as pessoas cegas em Portugal, registam-se elevadas taxas de desemprego face a população nacional, continuando a constituir-se este um desafio permanente para esta população em particular (Pedroso, 2012). Apesar dos avanços no que diz respeito à legislação laboral para as pessoas com deficiência, muitos continuam a ser os obstáculos enfrentados durante a procura de emprego para este grupo-alvo (Shaw, Gold e Wolffe, 2007).

O modelo biopsicossocial de Engels fundado em 1977 refere que a “deficiência” resulta de factores biológicos, psicológicos mas também sociais, (Costa, 2013). Desse modo, o meio, as políticas sociais e as atitudes dirigidas as pessoas com deficiência, podem constituir-se como elementos que restringem ou facilitam a sua participação social em iguais circunstâncias, incluindo durante a procura de trabalho, sendo por isso importante o seu estudo. Nesse sentido, e porque a literatura relacionada com este tema é inexistente (ou quase nenhuma) em Portugal, o presente trabalho tem como principal objectivo o estudo das percepções individuais das pessoas cegas no que respeita às suas vivências de procura por um emprego, contribuindo por um lado para “aquela lacuna de investigação”, mas também como forma de destacar como vive e pensa esta população tais barreiras ainda existentes. Para além destes aspectos, este trabalho pretende ainda contribuir com o conhecimento sobre quais os acontecimentos relativos aquela procura de emprego mais stressantes, investigando quais as principais estratégias para lidar com eles escolhidas pelos participantes já referidos, trazendo um contributo igualmente novo e importante para este campo de pesquisa a luz da teoria de Lazarus e Falckman (1984).

Este trabalho está dividido em 5 partes principais, correspondendo a 1ª aos objectivos e questões de investigação e definição do problema; a 2ª à revisão de literatura; a 3ª ao método; a 4ª aos resultados e a 5ª e última, a discussão, limitações e conclusões desta investigação.

2. OBJETIVOS E QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO

O objectivo geral do presente trabalho foi o de analisar as percepções individuais face ao processo de procura de emprego vivenciado, na perspectiva das pessoas com deficiência visual (pessoas cegas), procurando contribuir para os estudos de acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência, dando voz a estes actores sociais.

Uma vez estabelecido o objectivo geral, os objectivos específicos passaram por:

- Identificar as dificuldades mais comumente experienciadas durante o processo de procura de emprego percebidas por pessoas cegas;
- Identificar os principais facilitadores experienciados na procura de emprego na perspectiva das pessoas cegas;
- Estudar os principais eventos *stressores* decorrentes da procura de emprego identificados por pessoas cegas;
- Perceber quais as principais estratégias de *coping* utilizadas pelas pessoas cegas para reduzirem o stress resultante daqueles eventos mais frequentemente identificados durante o processo de procura de emprego.

Deste modo, as nossas questões de investigação foram as seguintes:

- Quais as dificuldades mais experienciadas percebidas pelas pessoas cegas no processo de procura de emprego?
- Quais os factores facilitadores percebidos pelas pessoas cegas no processo de procura de emprego?
- Quais os principais eventos *stressores* percebidos pelas pessoas cegas durante a experiência de procura de emprego?
- Quais as principais estratégias de *coping* utilizadas pelas pessoas cegas durante o processo de procura de emprego face aos eventos *stressores* identificados?

2.1. Definição do Problema

O presente contexto económico do país, a globalização e o estado actual do mercado de emprego, exigem hoje uma procura activa de trabalho cada vez mais exigente, podendo constituir-se esta numa experiência desafiante para todos. Porém, para algumas pessoas, onde se incluem os designados “grupos de risco”, esta actividade apresenta um maior número de obstáculos. Esta exclusão profissional ocorre principalmente em função a) do género, b) idade, c) orientação sexual, d) nacionalidade, e e) incapacidade e deficiência. Dentro do último grupo, destacam-se as pessoas com perturbações mentais, o grupo das deficiências físicas ou sensoriais como a surdez ou a cegueira (população-alvo deste estudo).

Carvalho, Freitas e Marques (2007) definem deficiência como a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano que compromete as funções física, auditiva, visual ou mental, o que, em razão de contingências históricas, sociais e espaciais, poderá resultar em desvantagem para a pessoa portadora, como perda de autonomia, discriminação social e dificuldades de inserção social.

Relativamente à deficiência visual, de acordo com a classificação internacional de doenças (CID 10), (actualização de 2006), esta engloba a cegueira e a baixa visão (Taleb, Faria, Ávila e Melo, 2012). Segundo estes autores, geralmente, é utilizado o termo cegueira “legal” ou “cegueira parcial” para classificar a deficiência visual possuída, pressupondo o termo “cegueira” a perda total da visão. “Considera-se portador de cegueira aquele cuja visão do melhor olho, após a melhor correção óptica ou cirúrgica, varia de zero a um décimo (escala optométrica de Snellen)” (Taleb et al., 2012).

Segundo estimativas da OMS – organização mundial de saúde (2011), existiam nesse ano 285 milhões de pessoas com deficiência visual em todo o mundo, sendo que as principais causas de cegueira centram-se nas cataratas, seguidas pelo glaucoma e pela retinopatia diabética, e devido aos problemas naturais associados ao envelhecimento.

No que toca a sua empregabilidade, em 2006, foi adoptada a convenção das nações unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência, com o objectivo de proteger, promover e garantir o igual gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, incluindo no acesso ao emprego, sendo proibida qualquer tipo de discriminação, possibilitando a “oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível (...)” como consta no artigo nº27 daquela convenção (CRPD, 2008). Porém, quer para as pessoas com deficiência visual, quer para as pessoas com deficiência no geral, são apresentadas elevadas taxas de desemprego em relação a população sem deficiência. Segundo um inquérito mensal realizado pelo ministério do trabalho dos estados unidos, a taxa de

Perceções Individuais das Pessoas Cegas

desemprego das pessoas com deficiência era de 16.2% em comparação com uma taxa de 9.2% das pessoas sem essa condição (OIT, 2011). Segundo um estudo realizado pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa/Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (2007), a taxa de desemprego das pessoas com deficiência é 2 vezes e meia superior e uma taxa de emprego inferior a metade da taxa no país.

Para estes números preocupantes contribuem frequentemente a falta de acesso ao ensino, elevadas taxas de inactividade e a discriminação em função da deficiência por parte dos empregadores (OMS, 2011). Outras causas apontam para um acesso limitado a formação profissional, à reabilitação e à exclusão de certas profissões, o preconceito acerca das suas capacidades para trabalhar e as atitudes negativas decorrentes dos empregadores (Carvalho et al 2007; Monteiro e Neto 1999; Oit 2011; Sequeira, Reis, Maroco & Rodrigues, 2006).

Especificamente em Portugal e no que respeita as pessoas cegas, segundo dados fornecidos pelo Instituto Nacional de Estatística relativos aos últimos censos nacionais (INE, 2011), residiam 27,659 pessoas que não conseguiam ver no país (Anexo A). A semelhança do que acontece no contexto internacional, em Portugal a contratação de pessoas com deficiência visual é encorajada através de apoios e incentivos financeiros implementados pelo governo e.g (IEFP; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de Fevereiro). Ao nível da legislação de apoio ao emprego, foram estabelecidas “quotas de emprego”, um sistema para pessoas com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% como consta no artigo 1º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de Fevereiro. Para além deste tipo de apoio, são disponibilizadas pelo IEFP diferentes medidas destinadas a apoiar a inserção profissional das pessoas com deficiência, tais como a formação profissional e os estágios de inserção. Para as empresas, são disponibilizados ainda apoios com a adaptação dos postos de trabalho e com os custos extra decorrentes com a sua contratação, Decreto-Lei n.o 290/2009, de 12 de Outubro e Despacho normativo n.o 18/2010, publicado no Diário da República, 2a série, n.o 124, de 29-06-2010. Todavia, e apesar da evolução positiva ao nível da legislação laboral para as pessoas com deficiência, as pessoas cegas em particular apresentam ainda uma taxa de desemprego superior quando comparadas a população restante. Segundo os últimos censos nacionais, em 2011, estas, registavam uma taxa de desemprego de 14.41% face a média nacional (13.18%). Note-se que esta informação se refere apenas as pessoas que não conseguem ver, tendo em conta que o modelo utilizado nos censos se referiu à incapacidade e não ao diagnóstico de deficiências, pelo que estes números são de algum modo vulneráveis. Excluimos ainda as pessoas com dificuldade em ver e as que não conseguiam ver reformadas ou incapacitadas para o exercício profissional destes dados.

Esta discrepância também é confirmada por Pedroso (2012), que, num estudo realizado junto de uma amostra de utentes da Acapo - associação dos cegos e amblíopes de Portugal, demonstrou que a taxa de emprego entre a população cega e amblíopes em idade activa inquirida era metade (32.9%) face a restante população, sendo a taxa de desemprego o dobro (29%) relativamente a restante população sem esta deficiência no mesmo período (15.6%).

Alguns estudos (principalmente dos EUA e do Reino Unido) apontam o perfil socio-demográfico das pessoas com deficiência visual como a idade, o sexo, o tipo de deficiência e os factores decorrentes do meio como os principais obstáculos para uma procura bem-sucedida e um consequente acesso a um emprego. Uma pesquisa internacional realizada junto de 176 pessoas com deficiência visual incluindo pessoas cegas e com baixa visão, concluiu que as barreiras mais sistematicamente percebidas por cada participante na procura de emprego diziam respeito as atitudes dos empregadores e da sociedade em geral, falta de acessibilidade nos transportes públicos, e falta de acesso a adaptações no local de trabalho e a equipamentos inclusivos (Crudden & McBroom, 1999). A nível nacional, Pedroso (2012) acrescenta que o género, a idade de aquisição da deficiência visual, a própria deficiência visual, a escolaridade, a acumulação de mais do que uma deficiência, as redes de suporte social e o estatuto socio-profissional do próprio e do seu agregado familiar, influenciam fortemente a probabilidade de uma pessoa com deficiência visual estar empregada, sendo a educação hoje a via mais eficaz para a sua integração profissional. Segundo uma vasta evidência empírica, as consequências das barreiras a participação no mercado de trabalho para a população com deficiência passam por uma propensão maior para o desemprego de longa duração, salários inferiores quando comparadas as pessoas sem deficiência, mas também consequências a nível psicológico e a participação social (OMS, 2011; Sciulli, Meneses & Vieira, 2011; Waters, 2000). Naturalmente, esse cenário leva a maiores níveis de pobreza (OMS, 2011). De acordo com as Nações Unidas, é estimado que 80% das pessoas com deficiência nos países em desenvolvimento vivam na situação de pobreza (OIT, 2011).

Apesar da mudança positiva ao nível da integração profissional em vários domínios das pessoas cegas em Portugal, como demonstrou Bacelo (2012), a procura de emprego permanece um desafio para este grupo, e a investigação carece de conhecimento acerca das suas experiências. Como forma de colmatar esta lacuna e tendo em conta que na revisão de literatura realizada, não foram encontrados estudos nacionais sob a perspectiva individual das pessoas com deficiência visual com recurso a um método qualitativo, pelo que se pretende com este estudo contribuir de forma exploratória para a investigação nesta área.

Assim, tendo como base o modelo biopsicossocial de Engels (1977) e o modelo de

Perceções Individuais das Pessoas Cegas

stressse proposto por Lazarus e Falckman (1984), este estudo pretende explorar as experiências de procura de emprego por parte deste grupo social.

3. REVISÃO DE LITERATURA

3.1. Enquadramento Histórico do Conceito de Deficiência

Definir deficiência não é simples: Não existe um consenso na literatura sobre a mesma, embora esses desacordos convivam pacificamente e haja uma tentativa ao longo da história de diálogo entre eles, como proposto por Albrecht et al. (2001). Tais estudos tiveram uma importância extrema para a sua compreensão, bem como para o impacto social na época. Apesar da importância do estudo sobre deficiência em matéria de Direitos Humanos, existe pouca produção científica neste campo (Thomas, 2004).

Os primeiros estudos sobre deficiência surgiram no campo da sociologia, com o sociólogo Paul Hunt em 1960, no Reino Unido, partindo do conceito de estigma, proposto por Erving Goffman (Diniz, 2007). Aqueles estudos marcavam uma revolução no modo como a deficiência era entendida.

Actualmente, ao rever a literatura internacional, as atitudes ou percepções relacionadas com a deficiência são tendencialmente estudadas segundo diferentes modelos teóricos. Geralmente, numa tentativa de compreender o que é a deficiência, a literatura foca-se essencialmente entre dois modelos principais: o modelo social e o modelo médico de deficiência, e, mais recentemente, no modelo biopsicossocial proposto pela CIF – classificação internacional de funcionalidade adoptada pela OMS a partir dos anos 2000.

Segundo um manual publicado por uma organização francesa de apoio a pessoas com deficiência (Handicap International, 2005) sobre “Deficiência e Igualdade na Prática”, o modelo médico ou individual é definido como um paradigma que olha para as pessoas com deficiência como pessoas que necessitam de uma cura para as suas limitações físicas, remetendo as próprias para um papel passivo. Perante este modelo, o conceito de deficiência tem um papel estritamente individual, sendo a própria pessoa com deficiência o centro da mudança. De acordo com este modelo, as pessoas com deficiência necessitam, na prática, de serviços especializados como escolas segregadas ou emprego protegido que lhes ofereçam serviços específicos.

Ainda segundo a mesma fonte, o modelo social da deficiência, por sua vez, vê a deficiência como o resultado de como a sociedade se organiza. Este modelo parte do pressuposto de que esta não se encontra adaptada às necessidades das pessoas com deficiência, levando a que estas enfrentem barreiras à participação como a discriminação, o preconceito e as atitudes negativas e estigmatizadas (Handicap International, 2005).

De acordo com este modelo, este tipo de barreiras condicionam o controlo das próprias vidas das pessoas com deficiência. Nesse sentido, a deficiência é entendida não só através do indivíduo que a possui, mas sobretudo pelo meio social que a incapacita (Thomas, 2004).

Para a UPIAS (organização que esteve na base deste modelo), a deficiência é encarada sobre um olhar de tragédia pessoal ou como uma forma de opressão social (Thomas, 2004). Esta perspectiva foi muito importante, pois ajudou a reflexão teórica sobre a natureza relativa ao tratamento de pessoas com deficiência, nomeadamente nos anos 70, questionando a visão assistencialista da educação, dos cuidados e do emprego aplicada até então.

3.2. Críticas ao Modelo Social de Deficiência

Apesar da sua pertinência, vários autores criticaram o modelo social de deficiência. Shakespeare e Watson (2001, citados por Thomas, 2004) criticam o modelo social de deficiência essencialmente por defenderem que a incapacidade provocada pela deficiência tem um papel determinante na interacção de quem a possui e a sociedade. Para estes autores, as pessoas com deficiência “são deficientes”, tanto pelas barreiras sociais, como pelas limitações provocadas pelas próprias incapacidades físicas. Assim, para Shakespeare e Watson (2001, citados por Thomas, 2004), as restrições e participação na sociedade são provocadas tanto pelas barreiras sociais como pela incapacidade, e não em separado como defende o modelo social da deficiência.

Aqueles dois conceitos estão antes ligados a um terceiro, o biológico (Hughes, 2002; Paterson, 1997; citados por Thomas, 2004).

Assim, a deficiência constitui sobretudo um dilema difícil de responder, representada por factores sociais, culturais e políticos. Dessa forma, a restrição de participação das pessoas com deficiência deve ser entendida como o resultado de várias perspectivas biopsico-sociais, o que deve estar na base de “teorias sobre deficiência” (Thomas, 2004).

Como é possível observar nos modelos anteriormente descritos, o conceito de deficiência foi-se alterando sob diferentes perspectivas históricas em que evoluiu. Desde os anos de 1980 e até aos anos de 2000, a OMS tem definido o conceito de deficiência a partir do sistema de classificação internacional de deficiências, incapacidades e desvantagens (ICDH). Para este sistema, a definição de deficiência inclui dois conceitos principais para a sua definição: a) a incapacidade, e b) a desvantagem. Segundo esta abordagem, a incapacidade referia-se à

situação física das pessoas, enquanto a desvantagem seria a consequência daquela incapacidade. Deste modo, a deficiência era definida como sendo uma limitação para a realização de determinadas actividades, estando, naturalmente, associada ao modelo médico de deficiência, descrito anteriormente. A partir dos anos 2000, com a revisão deste modelo, introduziu-se a CIF – classificação internacional de funcionalidade, alterando o conceito de deficiência, passando a incluir na mesma as dimensões relativas ao corpo, as actividades e a participação. Assim, a deficiência passa a ser vista perante um modelo biopsicossocial.

3.3. O Modelo BioPsicossocial

Segundo Costa (2013), o modelo biopsicossocial, elaborado por Engels e introduzido em 1977, defende que a doença não resulta apenas de uma única causa como referido no modelo médico. É antes o resultado da interacção do organismo com o ambiente, a participação e a relação interpessoal que estabelece com o meio. Este modelo pensa o sujeito de uma forma holística, ocorrendo a deficiência como resultado de factores biológicos, psicológicos mas também sociais, destacando o meio que, em termos de atitudes, políticas e serviços pode facilitar ou restringir a participação social daqueles sujeitos.

3.4. Conceção de Deficiência Perante o Trabalho

Na mesma linha dos modelos descritos anteriormente, perante o emprego, Carvalho-Freitas et al (2007) definiram uma tipologia designada por “concepções de deficiência em situações de trabalho”, que possibilitou uma caracterização dessas formas. Foram nomeadas quatro matrizes de interpretação sobre a deficiência: uma primeira matriz que define a deficiência como “fenómeno espiritual”; uma segunda que vê a deficiência como "normalidade"; uma terceira que vê a deficiência como uma matriz de "inclusão" e por fim, uma quarta que vê a deficiência através de uma "interpretação técnica" da mesma. Como exemplo, a matriz de interpretação técnica da deficiência parte do pressuposto que a deficiência propriamente dita passe a “ser um recurso a ser gerido nas organizações sendo contempladas as práticas sociais e organizacionais que viabilizem a participação e inclusão” de pessoas com deficiência (PCD) (Alves & Galeão-Silva, 2004, citados por Carvalho-Freitas, 2010). Nesta matriz, novos aspectos são considerados tais como: a capacidade de desempenho de papéis das PCD

na organização; benefícios decorrentes da contratação de PCD (i.e. benefícios nos possíveis ganhos, ou perdas, provenientes da contratação de PCD para o clima interno e para a imagem interna ou externa da organização); o vínculo da PCD com a organização (compromisso assumido, ou não, pela PCD em relação ao seu trabalho e em relação à organização que a contratou); e a necessidade de treino das chefias e funcionários (i.e., a sua visão para facilitar o processo de inserção e socialização das PCD).

3.5.O Significado do Emprego para as Pessoas com Deficiência Visual

Diferentes campos teóricos têm estudado a importância que o trabalho tem na vida do indivíduo, através de diferentes perspectivas. Segundo Neres, Nesdete e Correira (2008) para Marx ou numa perspectiva marxista, o trabalho pode ser entendido como uma capacidade para transformar e atender as necessidades das pessoas. A Psicologia assim como a sociologia do trabalho têm sido disciplinas pioneiras no seu estudo, já que o significado atribuído a um emprego decorre sobretudo de processos psicológicos básicos, e porque o trabalho é um elemento integrante da identidade do homem, e por isso muito valorizado pela sociedade (Chahad & Chahad, 2005).

Assim, um trabalho é útil e importante para aquele que o realiza, no sentido em que se caracteriza por permitir uma variedade de tarefas implicando competências diversas, identificando-se o trabalhador com as mesmas. Contribui ainda para a sua autonomia pessoal, ambiente e independência, responsabilidade, e, por último, por o retorno sobre as tarefas desempenhadas, o que possibilita o indivíduo melhorar e ajustar-se ao seu próprio desempenho e performance.

Quer para as pessoas com e sem deficiência, o trabalho constitui-se como um factor chave para a inclusão social principalmente para as primeiras (Sasaki, 1997). Pereira (2008), num estudo onde tentou compreender qual o significado atribuído ao emprego pelas pessoas com deficiência, demonstrou que em comparação com aquelas que não possuíam qualquer limitação, o emprego remunerado estava associado a aspectos positivos como cidadania, conciliação de interesses, remuneração decorrente, pelas relações sociais que permite, valorização pessoal e profissional.

Pelo contrário, a falta do mesmo estava associada negativamente ao desgaste físico e emocional, desvalorização profissional, dificuldades interpessoais, e dificuldades no

desempenho profissional, sendo que a deficiência não determina estes aspectos, porém, as pessoas deste grupo as refiram com mais frequência. Assim, o trabalho demonstra-se positivamente relacionado com o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiência (Pereira,2008).

Para as pessoas com deficiência visual em particular, o trabalho representa uma possibilidade de serem reconhecidos os seus direitos e deveres enquanto cidadãos, possibilita uma melhor integração social, o reconhecimento do seu mérito, no fundo, permite uma verdadeira inclusão social (Silva, 2007). Em contrapartida, a falta deste remete para a condição de desemprego, a seguir desenvolvida.

3.6.O Desemprego na População com Deficiência Visual

Tendo em conta que o desemprego pode ter em si diferentes causas e sendo ele próprio um fenómeno complexo, não existe uma única definição para a sua compreensão. Deste modo, segundo Serra (1984), o desemprego pode assumir dois tipos, o voluntário e o involuntário. No desemprego voluntário, o indivíduo não deseja trabalhar tendo em conta a remuneração atribuída pela oferta do mercado de trabalho encontrada. No desemprego involuntário, apesar de existir um desejo por encontrar uma ocupação profissional, o indivíduo não consegue fazê-lo, por variadas razões (Serra, 1984). A natureza do desemprego também pode variar. Este pode ser estrutural, friccional, e sazonal (Amadeo, & Estevão, 1994; Serra, 1984). O desemprego estrutural é decorrente de factores gerais ou cíclicos da actividade económica. Já o desemprego friccional ocorre apesar das vagas disponibilizadas e do nº de pessoas que desejam trabalhar. Por último, o desemprego sazonal diz respeito ao desemprego que ocorre devido as oscilações periódicas do ritmo da actividade económica, flutuações estas que ocorrem durante o ano, sobretudo devido a distribuição dos processos de produção no tempo (Serra, 1984). Outras definições contemplam distinções internacionais, como refere Vaz (1995). Segundo o mesmo autor, o desemprego pode definir-se internacionalmente através de 3 critérios: Está no desemprego quem não tem um emprego remunerado ou a título independente; quem está disponível para trabalhar, ou seja, para integrar um emprego remunerado ou a título independente, e quem esteja à procura de um emprego remunerado ou a título independente. Por último, o desemprego pode ser ainda caracterizado de curta ou longa duração, estendendo-se entre 6 e 18 meses e o segundo por mais de 18 meses.

Vários estudos têm demonstrado os impactos psicossociais do desemprego, nomeadamente para a saúde mental dos indivíduos (Chahad & Chaad, 2005). Para Chahad e Chaad (2005), a condição de desempregado pode criar no indivíduo sentimentos de culpa, frustração, pelo que não se sente, conseqüentemente, valorizado, respeitado, e reconhecido, levando a um importante sofrimento psicológico (Barros & Oliveira, 2009).

Diversos estudos descrevem os vários estágios psicológicos que o desemprego desencadeia, designados habitualmente por “ciclo transaccional do desemprego”, sendo referidos com mais frequência os de choque, depressão, e aceitação (Chaad & Chaad, 2005). Num estudo onde se tentou relacionar o tipo de deficiência com a permanência no desemprego e com a probabilidade de se obter um emprego entre indivíduos portugueses, concluiu-se que, quando comparados com as pessoas sem deficiência, as pessoas com deficiência permanecem mais tempo no desemprego de longa duração, em particular aquelas que apresentam deficiência mental, doença psicológica, ou deficiências sensoriais como auditiva e visual, porém, é sobre as deficiências mentais onde a probabilidade de se encontrar um emprego é mais baixa e onde o tempo de desemprego é mais longo (Sciulli, et al 2011). Assim, é sobre este grupo que a taxa de desemprego é mais elevada, em comparação com os seus pares sem deficiência, o que também pressupõe uma maior perda de competências pelo maior período de tempo de desemprego a que estão sujeitos (Sciulli et al, 2011).

3.7. A Procura de Trabalho por parte das Pessoas com Deficiência Visual em Portugal

Começando por definir “procura de emprego”, segundo Dubrim (2001, citado por Garrido, 2003), a procura de emprego é um processo segundo o qual se pretende encontrar uma posição numa organização ainda não integrada. Segundo o mesmo autor, este processo é realizado por diferentes pessoas, como é o caso daqueles que procuram um primeiro emprego, que estejam na situação de desemprego, ou que simplesmente desejam mudar de carreira e encontrar um novo posto de trabalho.

Para Ribeiro, Dias, Pimentel e Mesquita (2002, citados por Garrido, 2003, p. 409), “o contexto económico actual e a situação do mercado do trabalho exigem cada vez mais um processo de procura activo, persistente e organizado”, sendo a aquisição das competências ligadas com a procura de emprego sempre uma vantagem competitiva perante outros candidatos. Segundo Ribeiro et al., (2002, citado por Garrido, 2003), a procura de emprego

requer energia, vontade e persistência, e só é eficaz quando organizada e devidamente planeada.

Para Dubrim (2001, citado por Garrido, 2003, p.412), “o mercado de trabalho actual é baseado em competências tangíveis (incluindo competências técnicas, interpessoais, competências de comunicação escrita e oral, competências informáticas, competências de escuta, etc.)”.

Para uma procura de emprego eficaz, a literatura recomenda a utilização de diferentes abordagens, que vão de encontro ao recrutamento utilizado pelos empregadores. Estes, numa tentativa de recrutar novos candidatos a integrar nas suas empresas, podem fazê-lo em anúncios de jornais; através do recrutamento *online*; das feiras de emprego; através de parcerias estabelecidas como por exemplo entre universidades; através das referências de outros colegas, centros de emprego, entre outros (Dubrin, 2001, citado por Garrido, 2003).

Relativamente aos métodos de obtenção de emprego, geralmente, este pode ser conseguido através de dois métodos principais: a) os métodos informais, e b) os métodos formais. Dentro dos métodos informais, os mais utilizados são: a) os contactos pessoais (networking) e b) o contacto directo com o empregador (Garrido, 2003). Dentro dos métodos formais, podem destacar-se sobretudo resposta a anúncios e agências de trabalho (Garrido, 2003). Segundo a autora, a utilização de métodos formais e informais não são suficientes para uma condução eficaz da procura de emprego, privilegiando-se antes o desenvolvimento de uma procura de emprego “activa” permitindo um controlo sobre as oportunidades desejadas.

Em Portugal, o processo de procura de emprego por parte das pessoas com deficiência é encorajado e acompanhado por medidas legislativas que visam a promoção da inserção profissional. Uma referência a este respeito é a OED - a operação de emprego para pessoas com deficiência, que actua, desde os anos 1990, no apoio a inserção profissional de pessoas com deficiência, contribuindo, desse modo, para um aumento daquela empregabilidade em vários domínios. A nível regional, aquele apoio é dado por centros de emprego, pelo instituto de emprego e formação profissional respectivo e, por associações sem fins lucrativos locais.

A literatura especializada refere que o papel destas organizações é essencial e um importante complemento ao recrutamento e selecção para uma obtenção de emprego bem-sucedida, como demonstrou Capucha, Cabrita, Salvado, Álvares, Paulino, Santos et al. (2004). Capucha et al. (2004) verificaram ainda a importância das redes sociais (ajuda de amigos, familiares e outros) - um apoio essencial para a obtenção de emprego, e especialmente importante para as pessoas com algum tipo de deficiência ou incapacidade, no sentido em que estas por norma têm uma estrutura social menor e oportunidades mais

reduzidas de emprego em comparação com a restante população. Outro indicador positivamente ligado com a obtenção de um emprego para as pessoas com deficiência e incapacidade tem que ver com a mobilidade, comunicação, e com a utilização da tecnologia.

Por exemplo, um leitor de ecrã (que é um software utilizado para se obter resposta visual de um computador através do som), é especialmente útil na navegação na internet e no geral, consulta e produção de materiais com uma grande autonomia pelas pessoas cegas (www.lerparaver.com).

No que respeita a deficiência visual, o apoio a inserção profissional é assegurado principalmente pela Acapo - associação dos cegos e amblíopes de Portugal - através do seu Departamento de Apoio ao Emprego e Formação Profissional (DAEFP), que tem como principais funções o apoio e manutenção na selecção, inserção e acompanhamento ao posto de trabalho. Outras associações ligadas com o apoio ao emprego dos cegos são a APEDV - Associação Promotora do Emprego dos Cegos, (<http://www.apedv.org.pt/index-1.html>), cujo o seu objectivo é a formação de pessoas com deficiência visual, com vista a sua integração profissional no mercado de trabalho, bem como a Fundação Raquel e Martin Sain que, estando ligada a formação profissional deste público-alvo, prevê assegurar um "trabalho remunerado" ao mesmo, através dos cursos de formação e apoio a inserção profissional que disponibiliza, (<http://www.fundacao-sain.pt/formacao/>).

Apesar deste importante papel das organizações, a literatura internacional também refere dificuldades ao nível individual no processo de procura de emprego por parte de pessoas com deficiência visual.

3.8. Obstáculos na Procura de Emprego para as Pessoas com Deficiência Visual

Apesar de não existir uma evidência vasta sobre o processo e as experiências de procura de emprego das pessoas com deficiência visual no geral, é sobretudo a partir dos anos 80 que este corpo de investigação ganha forma, nos EUA (Shaw et al 2007).

Apesar da evolução positiva ao nível legislativo e no que tange a medidas de apoio a empregabilidade das pessoas com deficiência das últimas décadas em Portugal, as barreiras para um acesso equivalente de trabalho permanecem. A literatura sobre empregabilidade e deficiência é escassa, centrando-se sobretudo no acesso e na inclusão deste público-alvo nas organizações.

Todavia, vários estudos vão apontando para dois grandes grupos de variáveis que condicionam o acesso ao emprego desta população: Por um lado, variáveis demográficas, que, se estendem a população geral como a idade, o sexo, as habilitações literárias, o local de residência (Firmino da Costa, 2012); por outro lado, variáveis psicossociais como o tipo de deficiência e a percepção social da mesma (Carvalho-Freitas et., al 2007; Sequeira et al., 2006); a multidiscriminação (Correia, Fernandes Fullgêncio, Abrantes, Lopo e Fernandes 2009; Jakobsen, 2011; OIT, 2011; Pedroso, 2012); as atitudes negativas dos empregadores (Monteiro & Neto 1999; Thompson, Fisher, Purcal, Deeming & Sawrikar, 2011); o preconceito (Pettigrew, 2008), e o comportamento discriminatório sobre estas a quando da sua contratação (Gouvier, Steiner, Jackson & Chuva, 1991; OIT, 2011; Sousa & Santos, 2014). Antes de vermos alguma desta evidência teórica, apresentamos de seguida alguns destes conceitos, para uma melhor compreensão.

Segundo Allport (1935, citado por Lima & Correia., 2013, p.203) “atitude é um estado de preparação mental ou neural, organizado através da experiência, e exercendo uma influência dinâmica sobre as respostas individuais a todos os objectos ou situações com que se relaciona”. O preconceito, por sua vez, pode ser definido como “uma atitude aversiva ou hostil contra uma pessoa que pertence a um grupo, simplesmente porque ela pertence a esse grupo, presumindo-se, portanto, que ela tem as características censuráveis atribuídas a esse grupo. Esta definição acentua o facto de o preconceito étnico da vida quotidiana ter a ver com as pessoas enquanto indivíduos, mas simultaneamente conter uma ideia infundamentada em relação a um grupo como um todo” (Allport, 1935, citado por Monteiro., 2013, p.506).

Segundo um estudo de Monteiro & Neto (1999), sobre as atitudes de empresários algavios contra as pessoas socialmente discriminadas, entre outras, as pessoas com deficiência eram os candidatos percebidos com maior risco de contratação, sendo a sua aceitação facilitada quanto maior fosse o seu nível de formação. Por outro lado, o estudo concluiu que eram os empresários mais jovens, com mais contacto com as pessoas com deficiência e pertencentes aos sectores dos serviços que o fariam com menos reservas.

Relativamente a procura de emprego das pessoas com deficiência visual, a literatura focada neste tema e.g “*National longitudinal transition study of special education students*” (NLTS-2 e NLTS) (1990), concluíram que dos mais de 800 estudantes com deficiência visual inquiridos, 5.1% dos jovens com deficiência visual estavam desempregados, 13.8% estavam a realizar trabalho voluntário, 3.8% a frequentar programas de emprego protegido, e apenas 7.5% estavam integrados num emprego a tempo inteiro (Valdes, Williamson, & Wagner, 1990, citados por Shaw et all., 2007).

Outras conclusões interessantes deste estudo dizem respeito as diferenças encontradas entre as pessoas com deficiência visual e os seus pares sem deficiência: A maior diferença entre ambos residia na probabilidade de encontrar um emprego a tempo inteiro, mantendo-se os primeiros com maiores dificuldades a este nível. Já no que se refere a probabilidade de se encontrar um emprego competitivo, eram os adultos com deficiência visual com mais do que uma problemática associada (cegueira, surdez e problemas motores) os que referiam dificuldades com mais frequência, e aqueles com um menor grau de qualificações académicas (Wagner, D'Amico, Marder, Newman, & Blackorby, 1992, citados por Shaw, et al., 2007).

Relativamente aos obstáculos mais sistematizados pela literatura, os principais prendem-se com a hesitação dos empregadores para contratarem pessoas com deficiência visual. De acordo com Wolffe e Candela (2002), os empregadores acreditam que a adaptação das pessoas com deficiência visual a um posto de trabalho implica mais custos para as suas empresas, e conseqüentemente uma menor capacidade e produtividade. Estes autores referem como facilitadores das experiências de procura de emprego para as pessoas com deficiência visual ainda a experiência anterior do empregador (no sentido em que esta é positiva em contratações futuras), mas também a motivação, o desenvolvimento de competências, auto-eficácia, e percepção de apoio por parte das redes sociais disponíveis dos candidatos (Leonard & D'Allura, 2000).

Outros obstáculos encontrados têm que ver com a falta de transportes públicos, ou com a distância destes em relação a área de residência destes candidatos, e com a pouca opção de plataformas acessíveis (Sciulli, et al 2011).

No domínio profissional, de acordo com Wolffe e Sacks (1997), as pessoas cegas apresentam maiores limitações nas oportunidades profissionais disponíveis, face as pessoas com baixa visão, apesar da formação profissional (a par de outros níveis), ter um contributo importante (Ferreira, 2010; Monteiro, 2012). Outro estudo que pretendeu compreender quais os obstáculos mais frequentemente experienciados na procura de emprego por parte de pessoas com deficiência visual foi o realizado por Shaw et al (2007), cujos resultados permitiram concluir que são as pessoas com baixa visão que enfrentam menos dificuldades em comparação com as totalmente cegas, bem como os que tinham uma experiência profissional anterior, conclusão essa confirmada por Sciulli, et al (2011). As pessoas cegas, por exemplo, percepcionavam mais dificuldades tanto na procura como na manutenção de um

emprego, bem como uma maior necessidade de apoio nestas duas dimensões (Shaw et al., 2007).

No seu estudo, os autores consideraram as variáveis idade, tipo de deficiência visual, autonomia e o local de residência como maiores preditores de se obter um emprego, sendo os mais jovens, do sexo feminino, com cegueira e os que residiam longe dos grandes centros urbanos os mais penalizados, resultados consistentes com os encontrados por Sciulli et al (2011). Contrariamente, eram aqueles com maiores níveis habilitacionais, com maior envolvimento nas actividades da vida diária, com maior apoio familiar e maturidade que estavam mais aptos a encontrar um emprego, já que a família pode demonstrar-se um importante apoio na mobilidade deste grupo, que representa uma das maiores dificuldades na procura de emprego. Quanto ao perfil de desempregados à procura de emprego, eram os mais jovens que o faziam com mais frequência e, no geral (41% dos entrevistados), não tinha ido a nenhuma entrevista no ano anterior (Shaw, et al 2007). O tipo de emprego mais procurado centrou-se nas áreas administrativas e da educação, e dos serviços, resultados também corroborados por um relatório produzido pela The Royal National Institute of Blind People (RNIB) (Saunders, 2015), que conclui que, apesar dos desafios a que as pessoas cegas estão sujeitas, estas têm sucesso num vasto leque de profissões, destacando a área administrativa e secretariado como os campos onde estas mais se empregam, e as empresas de grande dimensão como as mais favoráveis, trabalhando a maioria (56%) no sector público ou não lucrativo. Esta tendência também é confirmada em Portugal pelos resultados nos trabalhos de Bacelo (2012); Pedroso (2012), Censos (2011) onde se destacam aquelas áreas e em particular as funções de telefonista e de professor como as mais ocupadas.

Relativamente a superação dos obstáculos mencionados, Shaw, et al (2007) concluíram que 86% dos inquiridos referiam que os obstáculos encontrados durante a procura de emprego podiam ser superados através da utilização de tecnologia inclusiva adaptando-se e treinando essas competências, mas também através de uma maior sensibilização para a deficiência visual e um maior apoio por parte do governo. Para além destas estratégias, os participantes referiram com muita frequência a sua própria atitude positiva como factor potencializador de mudança de atitudes, a par do reforço de políticas sociais.

Apesar da importância deste último estudo, é de salientar sobretudo as fraquezas metodológicas como o facto de terem participado na sua grande maioria uma amostra de grandes cidades, utentes de institutos especializados em cegueira, e, finalmente, pelo facto de

não ser generalizável para outros contextos (e.g socio-culturais) e entre pessoas com a mesma deficiência.

3.9. Fontes de stresse, estratégias e coping no processo de procura de emprego

Como já mencionado, diversas pesquisas têm demonstrado que as implicações provocadas pelo desemprego têm um efeito negativo para o indivíduo, provocando sintomas psicológicos como o stresse, a ansiedade, e desesperança, bem como uma diminuição do controlo percebido, redução de auto-estima e satisfação pessoal (Waters, 2000). Consequentemente, as actividades de procura de emprego desenvolvidas perante esta condição, apesar de se constituírem um processo desafiante e estimulante de identificação de novas oportunidades, é frequentemente associado a emoções negativas, por implicar, também, algum stresse e frustração (Garrido, 2003).

Com as elevadas taxas de desemprego das pessoas com deficiência visual em Portugal e tendo em conta as evidências de que esta perda ou sistemática procura de um emprego provoca nos mesmos sentimentos adversos, pensamos ser de suma importância compreender de que forma estes lidam sobretudo com o stresse induzido por esse processo (estratégias de coping), e quais as fontes que o provocam.

Em primeiro lugar, definamos alguns conceitos para melhor compreender o seu enquadramento. Para Bandeira (1998), numa revisão de literatura sobre o conceito de coping, este tem sido descrito pela literatura como um conjunto de estratégias utilizadas pelas pessoas para lidarem com circunstâncias adversas ou stressantes. Pode ainda ser definido como o conjunto de esforços realizados, mais centrados no problema ou nas emoções, para lidar com determinada situação stressante (Lazarus & Falckman, 1984, citados por Bandeira, 1998). O stresse, por sua vez, pode ser definido como um estado de tensão que causa uma ruptura no equilíbrio interno do organismo, e este desequilíbrio ocorre quando uma pessoa necessita de responder a algum evento que ultrapassa os seus próprios recursos e capacidades adaptativas (Everly, 1990, citado por Lipp, 2001). A fonte de tensão pode ser externa ao organismo como uma exigência de algo ou alguém, ou interna, como uma auto-exigência (Lipp, 2001). Já o termo stressor, por sua vez, define o estímulo ou evento que conduz ao stresse (Margis, Picon, Formel & Silveira, 2003). Por outro lado, os eventos de stresse podem ser caracterizados por eventos normativos e eventos não normativos. Os eventos normativos são aqueles que acompanham a evolução da vida como o crescimento, a profissão, a maternidade

e morte, e por isso previsíveis para as pessoas. Por sua vez, os eventos não normativos estão associados a acidentes, perda de emprego, e portanto não previsíveis pelos mesmos (Baden & Colvi, 1986).

Na revisão de literatura realizada sobre o coping aplicado ao desemprego (Waters, 2000), é possível observar uma variedade de factores geradores de stresse provocados pelo desemprego, assim como diferentes estilos de coping para lidar com estes. Relativamente as fontes de stresse, segundo Waters (2000), o desemprego (como evento negativo) induz factores stressores distintos, tais como a própria perda de emprego; a própria procura de emprego; a participação em entrevistas de emprego; o próprio acto de escrever e actualizar currículos, e por último, a rejeição.

Quanto aos estilos de coping, Jahoda et al (1972, citado por Waters, 2000) chegou a 4 tipos de estilo de coping utilizados por pessoas desempregadas: recuperadas, resignadas, desesperadas, e apáticas. Para qualquer tipo de estilo de coping excepto na posição de “resignado” e “apático”, onde as actividades de procura de emprego foram ausentes ou muito passivas, existiu um plano e um envolvimento de todos os participantes para encontrar um novo emprego. Por outro lado, outros autores (Cummise Cooper, 1979; Lazarus & Laurier, 1978; Moore & Cooper, 1998 citados por Waters, 2000) atribuem importância ao meio e a avaliação cognitiva feita pelos indivíduos, no sentido em que têm algum efeito sobre esses esforços. Outros modelos sugerem uma divisão num coping mais centrado no problema que engloba uma procura de emprego mais activa e que se demonstra mais eficaz para obter um posto de trabalho, e uma segunda, mais centrada nos sintomas, que inclui procurar apoio financeiro mas também apoio social (Waters, 2000).

Por último, (e ainda nesta linha), salienta-se o contributo (apontado como o mais compreensivo na questão do coping), de Lazarus e Falckman (1984), que propõem o modelo de processamento do stresse e coping. Neste modelo, os autores baseiam-se numa perspectiva cognitivista, que não tem apenas um foco nos traços do indivíduo, atribuindo importância aos factores situacionais e pelo seu papel na utilização de estratégias de coping, propondo que estas variem de individuo para individuo e se alterem de momento para momento durante um acontecimento stressante (Lazarus & Falckman, 1984; citados por Bandeira, 1998).

Este modelo envolve alguns pressupostos teóricos importantes: a) o coping é um processo entre o individuo e o ambiente no qual o individuo tem que lidar com uma situação stressora ao invés de controlá-la; b) os processos de coping constituem-se como um conjunto de esforços nos quais os indivíduos realizam acções cognitivas ou comportamentais para lidarem com as circunstâncias internas ou externas decorrentes do ambiente (Bandeira, 1998).

Percepções Individuais das Pessoas Cegas

Neste modelo, as estratégias de coping podem ser a) focadas no problema; b) focadas nas emoções. No coping focado no problema, há uma tentativa para o indivíduo responder de forma a regular os aspectos stressores. As estratégias focadas no problema são estratégias que pretendem alterar a situação que originou o stresse, e podem referir-se a fontes externas ou internas. Quando é dirigida para uma fonte de stresse externa, o indivíduo pode utilizar a negociação para resolver um conflito interpessoal, ou solicitar apoio prático. Pelo contrário, se a estratégia for focada numa fonte interna de stresse, as estratégias podem passar por uma reorganização interna acerca da definição do elemento stressor (Bandeira, 1998), e é geralmente mais utilizado quando as situações são modificáveis. O coping focado na emoção funciona numa lógica de reduzir a sensação desconfortável decorrente da exposição ao evento do stresse, e implicam mais o pensar do que o agir. Não sendo passiva, este tipo de estratégia permite uma reorganização interna que reorienta a reacção emocional da pessoa, e são utilizadas com maior frequência quando as situações não são modificáveis. Podem envolver a aceitação, o pensamento positivo, a comparação, recursos como o apoio social, o distanciamento, ou outros como a distração, desvio de atenção e abuso de substâncias (Bandeira, 1998). Contudo, as pessoas, independentemente da situação em que se encontrem, utilizam mais do que uma estratégia de coping face a uma situação stressora (Folkma & Lazarus, 1987, citados por Waters, 2000).

4. MÉTODO

4.1. Caracterização da Metodologia de Investigação do Estudo

O presente estudo seguiu uma metodologia de investigação do tipo qualitativa, de natureza exploratória-descritiva. A investigação qualitativa é particularmente importante para o estudo das relações sociais, dada a pluralidade dos universos de vida que tenta compreender, e é uma metodologia particularmente utilizada pelas ciências sociais e pela Psicologia em concreto (Flick, 2005).

Segundo Flick (2005), ao contrário da investigação quantitativa, a investigação qualitativa é caracterizada por se centrar essencialmente na escolha de métodos e teorias adequadas, no reconhecimento e análise do problema em estudo de diferentes perspectivas, e, pela reflexão do próprio autor como saber e parte do processo de produção do conhecimento. Neste sentido, e ainda segundo o mesmo autor, a investigação qualitativa é útil quando o objecto a estudar inclui acontecimentos e pessoas. Para Flick (2005), os campos de estudo deste tipo de investigação são interacções e práticas dos participantes na vida quotidiana. Para estudar tais especificidades, recorre-se a metodologia variada, com abertura suficiente para enquadrar os seus objectos de estudo. Deste modo, para este autor, como forma de garantir a validade de um estudo, a investigação qualitativa obedece a fundamentação dos resultados obtidos no material empírico, e uma escolha de métodos adequados ao objecto de estudo, bem como em relação aos procedimentos adicionais. Assim, “a finalidade da pesquisa qualitativa, não é contar opiniões ou pessoas, mas ao contrário, explorar o espectro das opiniões, as diferentes representações sobre o assunto em questão” (Bauer & Gaskell, 2008, p. 68).

No presente estudo em que o objectivo geral foi o de explorar as percepções individuais das pessoas cegas durante o processo de procura de emprego, a investigação qualitativa do tipo exploratório-descritiva demonstrou-se adequada pois pretendeu-se explorar um assunto pouco estudado na literatura; é uma abordagem importante para estudar grupos sociais diversos e vantajosa quando se pretende conhecer as percepções e opiniões dos participantes relativamente a sua própria experiência (neste caso de procura por um emprego). Foi, ainda, uma escolha adequada, pois permitiu clarificar aspectos anteriormente estudados em estudos quantitativos, como se tratou da problemática em análise, e como é próprio de uma pesquisa desta natureza.

4.2. Caracterização da Amostra

Participaram neste estudo 19 pessoas com deficiência visual (cegueira), sendo que 12 se encontravam desempregadas (actualmente a procura de emprego) e 7 tinham encontrado uma actividade profissional nos últimos 8 anos.

Relativamente aos participantes na condição de desemprego, 6 eram do sexo masculino e 6 do sexo feminino, tendo o entrevistado mais novo 22 anos e o mais velho 53 anos de idade. No que toca ao tipo de deficiência, 6 possuíam uma deficiência visual de natureza congénita e os restantes 6 de natureza adquirida. Relativamente as habilitações literárias, 3 tinham o ensino básico, 5 o ensino secundário e 4 o ensino superior (3 licenciaturas e 1 mestrado integrado). É de referir que em todos os níveis de habilitações, os participantes possuíam formação complementar ao nível da formação profissional (7 participantes), sendo que os restantes (4) se encontravam a frequentar medidas de apoio ao emprego também de âmbito profissional e 1 se encontrava a aumentar a formação académica superior. No que respeita a condição actual de desemprego, em quase todos os casos (8), os participantes estavam a procura do primeiro emprego nunca tendo trabalhado antes, com a excepção de 4 casos em que se encontravam desempregados apenas após o diagnóstico de cegueira. Na maioria (10 participantes) encontravam-se no desemprego de longa duração (+ de 12 meses), variando este período entre os 3 meses e + de 10 anos.

Relativamente a população empregada entrevistada neste estudo, 5 são do sexo masculino e 2 do sexo feminino, tendo o participante mais novo 27 e o mais velho 56 anos de idade. No que respeita ao tipo de deficiência possuída por cada um, 3 são de natureza congénita e 4 de natureza adquirida. No que respeita as habilitações literárias, 1 tinha o ensino básico, 1 o ensino secundário, 4 com o grau de licenciatura sendo que 2 destes com especializações, e 1 com um mestrado integrado. No que respeita a condição actual de emprego, 2 encontravam-se na sua primeira actividade profissional, 4 já tinham exercido mais do que uma actividade profissional e 1 encontrava-se a trabalhar por conta própria, mantendo os participantes até a data estes postos de trabalho. É de referir que excepto o participante que optou pela criação do próprio emprego, 2 dos participantes encontravam-se numa relação de trabalho *freelancer*, e 4 a contrato sem termo.

No que respeita a forma como surgiram as respectivas actividades profissionais, um dos participantes optou pela criação do próprio emprego, 2 encontravam-se em trabalho temporário, 1 concorreu a um concurso público beneficiando das quotas reservadas para pessoas com deficiência e os restantes 3 encontravam-se a trabalhar para empresas

particulares sendo que um destes se integrou profissionalmente através de um protocolo entre a acapo e a respectiva empresa. Para estes participantes (actualmente empregados), o tempo de desemprego variou entre os 3 meses e os 7 anos (Anexo B).

4.3. Áreas de Formação dos Participantes

As áreas de formação dos participantes deste estudo variaram em diferentes campos. Ao nível profissional destacam-se as áreas de administrativo-telefonista, informática, massagista-auxiliar de fisioterapia, e ao nível superior as áreas de gestão, direito, economia, ensino, comunicação social e jornalismo, música e engenharia informática. A procura de emprego centrou-se para ambas as condições nas áreas de formação respectivas, apesar de que, para uma larga maioria, a procura foi realizada em simultâneo também para domínios diferentes daqueles que adquiriram anteriormente. Por último, é de salientar que, durante o tempo de desemprego, a maioria da amostra entrevistada procurou reciclar as suas competências, adquirir ou reforçar as mesmas quer em variedade quer em quantidade, tanto pela via de estágios curriculares, profissionais, de inserção, como pela via do voluntariado. Ambos os participantes (quer na condição de desempregados, quer na condição de empregados) foram recrutados de diferentes zonas do país. A tabela (anexo B) resume a caracterização da amostra aqui descrita.

4.4. Critérios de Inclusão e Exclusão

Foram seleccionados para critérios de inclusão as seguintes condições:

- a) Possuir deficiência visual (cegueira) adquirida ou congénita;
- b) Ter entre os 18 e os 66 anos de idade;
- c) Estar desempregado (actualmente a procura de emprego), ou ter encontrado este nos últimos 8 anos;
- d) Ser residente em Portugal e de nacionalidade portuguesa.

Pelo contrário, os critérios de exclusão foram:

- a) Possuir outras deficiências que não a visual ou que, para além da visual, possuam outras deficiências;
- b) Não estar actualmente a procura de emprego ou estar empregado há mais de 8 anos;

- c) Ter idade inferior a 18 ou superior a 66 anos;
- d) Não residir em Portugal ou não ter nacionalidade portuguesa.

A população-alvo deste estudo foi seleccionada com base nestes critérios, na medida em que se pretendia ter acesso a experiência de procura de emprego de pessoas cegas, tanto na condição de desempregados como na condição de empregados recentes, para uma maior integração de perspectivas e como forma de facilitar a memorização da informação exigida.

4.5.Procedimento

De modo a recrutar e contactar os futuros participantes para este estudo, foram elaborados numa primeira fase 3 documentos: a) uma carta para divulgação do estudo pelas redes sociais; b) uma carta dirigida a associações e instituições que se mostrassem disponíveis para colaborar na indicação de participantes (Anexo C), e c) a folha de consentimento informado da presente investigação (Anexo D). O primeiro texto (carta de divulgação do estudo) foi elaborado com o intuito de dar a conhecer de uma forma mais informal os objectivos e os critérios dos participantes a recrutar. O mesmo foi divulgado na rede social facebook; num forum de discussão online para utilizadores com deficiência visual dos grupos do google; pela rede social SKYPE, e via e-mail para os contactos de amostragem por conveniência, de forma a ser partilhado e a vir obter indicação de eventuais interessados em colaborar no mesmo.

O segundo documento (carta de divulgação) foi escrito com uma linguagem mais formal, pensada como a anterior, para dar a conhecer a presente investigação, essencialmente para entidades envolvidas com a população-alvo deste estudo, e foi divulgado pelas seguintes instituições: APEDV; CRNSA; sede nacional da ACAPO; ACAPO (delegação regional do Porto); APEC; fundação Sain; APD; ABAADV; centro Retina Portugal; ANIP; IRIS inclusiva; e para a FLUL. É de salientar que das 12 entidades contactadas, obteve-se apenas a disponibilidade de 2 daquelas instituições, designadamente, da APEDV e da ACAPO.

O terceiro documento (consentimento informado) foi realizado com o principal objectivo de esclarecer os participantes das condições do mesmo, bem como os seus principais objectivos, disponível em 3 formatos: a) em braille; b) em suporte digital e c) em suporte áudio. Optou-se pela realização nestes 3 formatos tendo em conta que nem todas as pessoas com deficiência visual (cegueira) poderiam ter conhecimentos da leitura e escrita braille, mas também das competências informáticas necessárias para o seu acesso via computador. Deste

modo, a folha de consentimento informado do estudo seria apresentada em cada formato em função das necessidades de cada participante, e sendo este pensado para ser enviado por e-mail ou reproduzido em audio sempre que as entrevistas se realizassem por skype, ou em braille quando estas fossem realizadas presencialmente.

Num primeiro contacto com os participantes interessados, foram agendadas as horas e o local e data da realização daquelas entrevistas mediante disponibilidade do participante, e foram esclarecidas todas as dúvidas colocadas. Num segundo contacto, após uma breve apresentação pessoal e da proposta de participação, foram entregues os respectivos consentimentos do estudo, antes de se iniciarem as entrevistas propriamente ditas.

A recolha dos dados foi realizada entre o dia 25 de abril de 2015 e o dia 10 de Agosto do mesmo ano, tanto à distância (por Skype) por motivos de indisponibilidade geográfica ou pessoais, como presencialmente (em locais públicos, como nas instalações da APEDV e em cafés), previamente acordados.

No final da recolha de todos os dados, foi sorteado um cheque fnac no valor de 25 euros como forma de incentivo a participação de forma aleatória, através do sistema windows.

4.6. Instrumentos e Materiais

Para a realização do presente estudo foram utilizados os seguintes materiais: a) guião de entrevista (Anexo E); b) tablet ou computador portátil para seguir o respectivo guião e registo de notas; e c) gravador digital para a gravação da entrevista.

Como método de recolha de dados foi escolhida a entrevista individual de natureza semi-estruturada, sendo que a técnica para a recolha da amostra pretendida foi do tipo não probabilístico, designada por “bola de neve” ou “Snowball”. A “Amostragem por Bola de Neve” é uma técnica para encontrar sujeitos para uma pesquisa. Um sujeito dá ao investigador o nome de outro sujeito, o qual por sua vez dá o nome de um terceiro, etc. Esta é uma técnica especialmente útil em casos em que o investigador pretenda contactar pessoas com experiências ou características pouco comuns, que provavelmente conheçam outros - Membros de uma pequena comunidade religiosa, por exemplo, Vogt (1999). Dado o efeito do contacto repetido via recomendação de terceiros e conseqüentemente o seu carácter não aleatório, esta técnica designa-se por “bola de neve” e integra-se nos métodos não probabilísticos de amostragem estatística. Esta técnica demonstrou-se apropriada para a presente recolha de dados, visto que a população-alvo deste estudo foram pessoas com

deficiência visual e a metodologia de investigação adoptada foi de natureza qualitativa.

Segundo Quivy e Campenhoudt (2008), a entrevista individual é particularmente útil quando o objectivo da pesquisa é explorar em profundidade o mundo da vida do individuo, fazer estudos de caso com entrevistas repetidas no tempo, e testar um instrumento ou questionário, ou quando o tópico do tema se refere a experiências individuais que são detalhadas e pessoais.

Neste estudo, demonstrou-se um método de recolha de dados apropriado, tendo em conta que a população a recrutar é considerada de difícil acesso onde se incluem as pessoas com deficiência visual (pessoas de idade, mães, menores de 7 anos, pessoas com algum tipo de limitação de saúde entre outros), mas também pela sensibilidade a que o tema do trabalho está sujeito (Quivy e Campenhoudt, 2008). No que respeita ao tipo de estrutura, optou-se pela entrevista "semi-estruturada", visto ser a mais utilizada na investigação social mas também pelas vantagens que apresenta (Quivy & Campenhoudt, 2008).

O objectivo geral da entrevista semiestruturada é o de revelar o conhecimento que existe, de forma a expressá-lo em respostas e assim torná-lo acessível a interpretação (Flik, 2005). Dada esta ser uma técnica característica dos métodos qualitativos, foi adequada a presente recolha de dados, uma vez que permitiu compreender de um modo mais aprofundado o individuo, e permitiu uma maior flexibilidade entre entrevistador/entrevistado. Algumas das suas vantagens são a) ser centrada numa estrutura não rígida; b) o facto de permitir a obtenção de material rico, e c) por possibilitar ao entrevistador tratar mais claramente a relação entre os pressupostos que traz para a entrevista e os aspectos referidos pelo entrevistado (Flik, 2005).

4.7. Construção do Guião

O guião utilizado nas entrevistas foi previamente elaborado tendo em conta a literatura revista, e segundo os objectivos estabelecidos de investigação, como anteriormente descrito. Uma vez que a população-alvo do estudo foi constituída por pessoas desempregadas e pessoas empregadas recentemente, o mesmo teve uma versão A e uma versão B, com as respectivas adaptações numa e noutra situação laboral.

Quanto a estrutura da versão geral do mesmo, este foi composto por um conjunto de 2 partes, numa primeira com perguntas distribuídas por 5 secções, e numa segunda para caracterizar o perfil socio-demográfico do participante. Relativamente ao conjunto de

Percepções Individuais das Pessoas Cegas

questões realizadas inicialmente, na secção I, o conjunto de perguntas apresentadas pretendiam compreender a história actual de desemprego ou emprego (conforme a situação laboral do participante) ex: “P.1 Gostaria que me falasse um pouco sobre a sua situação actual de desemprego.... “P.2 O que pensa que o levou a essa situação?”; “P.1 Fale-me da sua experiência recente de trabalho...” “P.2 Como é que surgiu essa oportunidade?”.

Na parte II foram realizadas questões com o objectivo de conhecer o processo de procura de emprego realizado actualmente ou, no caso de quem está empregado, sobre o último posto conseguido, e relaciona-se com os objectivos 1 e 2 desta tese, ex: “P.6 De que formas procura trabalho?”; “P.7 Quando procura trabalho, quais são as principais dificuldades sentidas?”; “P.8 Em que situações elas ocorrem, pode descrever-me?”; “P. 9 O que pensa poder facilitar a procura bem-sucedida por um emprego?”.

Na parte III, as perguntas foram elaboradas para perceber quais as principais fontes de stresse durante o processo de procura de emprego, e que tipo de estratégias de coping foram utilizadas, estando esta secção relacionada com o objectivo 3 e 4 desta tese, ex: P.10 “Dos acontecimentos descritos durante a procura de emprego, quais os que o marcaram/preocuparam particularmente?”; “P.13 Quando um deles ocorria, como costumava lidar com eles?” “Que resultados tinham essa(s) forma(s) de lidar com o problema? Eram eficazes?”.

Na parte IV foi elaborada uma questão para compreender como é que um emprego pode ser importante para o participante, e por último, na parte V para explorar o que pensam os participantes sobre o acesso ao emprego e mercado de trabalho das pessoas com deficiência visual em Portugal ex: “P.16 Como é que vê o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência visual?”; “P.17 Que tipos de medidas julga que contribuiriam para a diminuição do desemprego entre esta população?”

Na última parte do guião, as perguntas tiveram o objectivo de caracterizar o perfil socio-demográfico do participante, e incluíram a indicação a) do sexo; b) da idade, c) das habilitações literárias; d) da área de residência e e) do tipo de deficiência visual possuída.

Ambas as versões do guião foram previamente testadas numa amostra de 2 pessoas (com e sem experiência profissional), com o objectivo de compreender se a sua estrutura era compreensível e as perguntas claras. O método utilizado foi a entrevista individual. Após uma análise do feedback das mesmas, foi alterada a ordem das secções do guião inicial, e clarificadas algumas perguntas da secção II.

4.8. Técnica de Análise de Dados

Em termos de procedimento de análise, após a sua recolha em registo áudio, estes foram transformados em texto, através da sua transcrição, de forma a permitir uma interpretação posterior. Por conseguinte, esta interpretação dos dados foi orientada quer para a codificação, quer para a categorização dos mesmos. O tipo de análise escolhida foi a análise de conteúdo, do tipo mista como adiante se justificará.

A análise de conteúdo é uma técnica de tratamento de informação. É a técnica privilegiada para tratar material recolhido de um nível descritivo, como é o caso presente. A análise de conteúdo tem a vantagem de permitir trabalhar sobre entrevistas abertas, utilizadas por diversos saberes, entre eles a Psicologia, pois permite apreender o significado das respostas dos indivíduos (Vala, 1986).

A análise de conteúdo pode tomar 3 diferentes direcções: a) a análise de ocorrências; b) a análise avaliativa e c) a análise associativa (Vala, 1986). Na presente análise, foi utilizada a primeira análise (análise de ocorrências), com o recurso a uma quantificação simples. "A análise de frequência permite inventariar as palavras ou símbolos chave, os temas maiores, os temas ignorados, os principais centros de interesse, etc." (Vala, 1986, P. 108), e teve ainda em conta os objectivos e o referencial teórico já mencionado. Esta prática de análise baseia-se ainda na operação de "categorização" ou como também designada "classificação" dos dados. Segundo Vala (1986), a categorização pode ser definida como uma tarefa que realizamos com vista a reduzir a complexidade do ambiente, ordená-lo ou atribuir-lhe sentido. Assim, a categoria é um certo número de sinais da linguagem, e que representa uma variável na teoria do analista. Geralmente, uma categoria é composta de um termo chave que indica a significação central do conceito que se quer apreender e de outros aspectos, para mais tarde lhes ser atribuído um sentido. Para aquele autor, o sistema de categorização pode ser realizado a priori, a posteriori ou ainda segundo a combinação destes dois processos. Na definição do sistema de categorias adoptado, a estratégia de categorização foi do tipo misto, ou seja, partindo da revisão do quadro teórico e simultaneamente da exploração do material obtido das entrevistas. De seguida, definiram-se as unidades de registo, ou seja, o segmento de determinado conteúdo, que se caracteriza por ser colocado numa dada categoria, e pela orientação em função dos objectivos e a problemática da pesquisa que as determinam.

Como forma de garantir a fidelidade e validade da codificação efectuada, recorreu-se a codificação inter-codificadores, o que na prática se realizou mediante um consenso final

Percepções Individuais das Pessoas Cegas

entre a análise primária a categorização efectuada do material das entrevistas da investigadora e a análise de duas pessoas independentes a este estudo a parte daquele mesmo material. Uma vez tratar-se de uma amostra mais ou menos reduzida, não se recorreu a nenhum *software* de análise de conteúdo, tendo esta sido feita manualmente. Em complemento, construiu-se um dicionário de categorias, que pode ser consultado no anexo F.

5. DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

Com base nas questões de partida e nos resultados do material que o processo de categorização permitiu obter (Anexo F), destacaram-se 9 categorias principais, nomeadamente: a) Percepção individual das dificuldades vivenciadas durante o processo de procura de emprego; b) Percepção individual dos factores facilitadores da procura de emprego; c) Percepção das fontes de stresse vivenciadas durante a procura de emprego; d) Estratégias de Coping utilizadas; e) Métodos principais de procura de emprego utilizados; f) Importância atribuída ao ter um emprego; g) Opinião sobre o actual mercado de trabalho para as pessoas com deficiência visual em Portugal; h) Sugestões de medidas para melhorar o acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência visual; i) sentimentos de injustiça relacionados com a procura de emprego.

1. Percepção individual das dificuldades vivenciadas durante o processo de procura de emprego

A primeira categoria destacada pelo processo de categorização, foi a categoria “Percepção individual das dificuldades vivenciadas durante o processo de procura de emprego”, e diz respeito ao objectivo específico 1 deste trabalho, que foi o de “Identificar as dificuldades mais comumente experienciadas durante o processo de procura de emprego percebidas por pessoas cegas”.

Tendo em conta a codificação efectuada (apresentada no anexo F), esta resultou numa subcategorização, que foram as sub-categorias “1.1 dificuldades decorrentes da falta de acessibilidade; “1.2 dificuldades decorrentes da oferta do mercado de trabalho e “1.3 Dificuldades decorrentes da interacção com os recrutadores”.

Conforme esta análise deixa observar, das 19 pessoas cegas entrevistadas (tanto na condição de desemprego como na condição de emprego recente), é possível denotar que, a maioria dos participantes percepcionou como principais dificuldades no processo de procura por um emprego, aquelas relacionadas com a falta de acessibilidade, as decorrentes da oferta do mercado de trabalho e em particular da interacção com os recrutadores.

1.1.Dificuldades decorrentes da falta de acessibilidade

No que respeita as dificuldades decorrentes da “falta de acessibilidade”, alguns dos participantes referiram ter sentido ao longo do processo de procura de emprego dificuldades relacionadas com os transportes públicos, quer pela falta de acessibilidade que oferecem, quer

pela escassez dos mesmos em meios mais pequenos ou distantes do seu local de residência. Este tipo de dificuldade foi sentida quer durante a procura de emprego, quer como condicionante para cumprir um horário futuro de trabalho, como pode ser ilustrado no discurso do Participante D1:

“(...) E depois, os transportes públicos também são escassos ou seja, as pouquíssimas oportunidades que eu tive ou possibilidades (já não digo oportunidades) de encontrar emprego, seria a 60km daqui, o que não seria grande problema se eu tivesse transporte para lá chegar a horas...”

Um dos entrevistados referiu mesmo que esta apesar de ser uma barreira na sua percepção durante a procura de emprego, poderia sê-lo também (mais do que na realidade é), uma barreira na visão do próprio recrutador para contratar: “Participante e7: (...) Muitas das vezes os empregadores até pensam que isso é uma barreira maior do que é para nós. Mas eu acho que é um problema que é nosso, não tem que ser do empregador.”

Ainda relacionadas com as dificuldades decorrentes da falta de acessibilidade, foram relatadas por alguns participantes as dificuldades resultantes da pouca acessibilidade apresentada pelos sites de procura de emprego, como ilustrado pelo participante d7:

“(...)A procura de emprego na internet, os sites não estão acessíveis, têm muitos gráficos é muito difícil a procura, a pesquisa..(...)”

Alguns dos entrevistados referiram ainda as dúvidas que a falta de acessibilidade em tecnologia de trabalho suscitavam para o seu desempenho profissional, mas que poderiam também ser um condicionante em contexto laboral, apesar disso, facilmente resolvido com “adaptações”, como ilustrado pelo Participante e7: “(...) Mais dificuldades: As tecnologias: Será que as tecnologias que vamos utilizar são acessíveis? Será que vou conseguir fazer o trabalho? Eu não ponho tanto essa questão, mas o empregador põe, mesmo os empregadores informados as vezes têm essas dúvidas (...)” “(...) muitas das vezes as tecnologias não têm a acessibilidade que nós queremos, mas na maior parte dos casos resolve-se com alguma adaptação”.

1.2.Dificuldades decorrentes da oferta do mercado de trabalho

Relativamente as dificuldades decorrentes da oferta do mercado de trabalho, a maioria dos participantes referiu que a oferta do mercado de trabalho possível para ser desempenhada por si era limitada, assim como a oferta formativa ao nível profissional destinada as pessoas com deficiência visual como observou o participante e4: “(...)Eu sempre encarei o mercado

de trabalho para as pessoas com deficiência visual algo muito muito muito afunilado, muito restrito: telefonistas, massagistas, psicólogos e o resto é paisagem (...); “(...) A oferta é muito restrita, mas também tem a ver com a abertura do mercado de trabalho porque, também há pessoas com deficiência visual licenciadas em informática, Direito, medicina, há um caso....”.

Alguns dos participantes referiram sobre estes aspectos que a oferta (tanto do mercado de trabalho como formativa), se centravam actualmente nas funções de “telefonista” e de “massagista”. Os participantes referiram ainda sobre o último aspecto, que estas ofertas eram desajustadas ao mercado de trabalho actual e com as suas expectativas, como pode ser ilustrado pelo participante e1: (...) As associações que tradicionalmente têm cursos por aí, também devem apostar mais noutras áreas que podem ter mais saída e não se restringir a cursos de telefonista, massagista, tentar criar outros cursos outras áreas em que as pessoas cegas possam trabalhar também”.

Alguns dos entrevistados referiram ainda a pouca oferta no interior do país, como um grande condicionante a sua contratação como referido pelo participante D1: “(...) Só que, no xxx, a dificuldade de encontrar emprego e na Província em geral, é muito mais complicado encontrar emprego, a oferta é muito menor e também por vezes e talvez a vontade também não seja tanta.”

1.3.Dificuldades decorrentes da interacção com os recrutadores

No que se relaciona com este tipo de dificuldades, todos os participantes referiram sentir ao longo do seu processo de procura de emprego obstáculos na presença de recrutadores, e nomearam como principais motivos: a falta de informação possuída sobre a deficiência visual; a Falta de informação sobre os incentivos existentes de apoio à contratação das pessoas com deficiência; o Preconceito relativo a capacidade da própria pessoa com deficiência visual para trabalhar; as atitudes negativas como a falta de resposta por parte do recrutador relacionada com o envio do seu currículo ou posterior à participação em entrevistas de selecção, e a falta de oportunidades por parte destes. Alguns destes aspectos podem ser observados no discurso do Participante e3 e do participante e7: Participante e7: “(...) A percepção dos outros é sempre o que nos dificulta mais a vida, porque a nossa percepção de dificuldades, nós mais ou menos conseguimos controlá-las ou minorá-las. Muitas das vezes estão sob o nosso controlo. A dos outros não: Vamos a uma entrevista e nunca sabemos o que a pessoa vai achar se tem conhecimento sobre a deficiência, se vai

correr normalmente ou por outro lado, se nos vão fazer perguntas quase como: “Então você é engenheiro informático, mas como é que você envia um mail”. Muitas destas, e há muita desinformação dos empregadores (...); (...) Mais, os preconceitos sobre o que é que uma pessoa cega pode fazer ou não pode fazer, existe. A maior barreira acho que é social, da parte dos empregadores, a maior. Obviamente que não podemos negar que existem barreiras da nossa própria condição: as acessibilidades físicas, por exemplo (...)”. Participante e3: “(...) notei que não sei se por colocar no cv que sou deficiente visual ou não, notei que era muito complicado as pessoas chamarem para entrevistas. Pode até nem ter sido por isso, porque há muita gente normovisual sem estas dificuldades e não são chamadas (...) (...) Eu mandei - não sei dizer quantos, mas mandei para aí uns 40 currículos e só fui a 10 entrevistas (...)”.

Alguns dos participantes referiram ainda alguma resistência para a adaptação dos postos de trabalho, e ainda discriminação em razão da deficiência visual como sendo outras dificuldades decorrentes da interação com aqueles mesmos recrutadores. Sobre o último aspecto, “pode observar-se o discurso do participante e4: “Pode-se dizer muita coisa, e dourar a pílula mas, o que é verdade verdadinha, é que continua a haver discriminação relativa a pessoas com deficiência, seja ela qual for. E eu sinto isso, e já o senti em várias ocasiões(...)”.

Um dos entrevistados referiu mesmo não existir “curiosidade” por parte dos recrutadores para se informarem sobre a deficiência no geral a quando das entrevistas:

Participante d4: “E, eu acho que se tivesse que entrevistar alguém que eu não conhecesse, cego ou até uma pessoa estrangeira, eu procurava saber o mínimo sobre a cultura, ou se tivesse um problema como contornavam as dificuldades. Há falta de informação, curiosidade”

2. Percepção individual dos factores facilitadores da procura de emprego

No que respeita a segunda categoria, esta designou-se por “2 Percepção individual dos factores facilitadores da procura de emprego”, e diz respeito ao objectivo específico II deste trabalho “Identificar os principais facilitadores experienciados na procura de emprego na perspectiva das pessoas cegas”.

A semelhança da categoria principal anterior, esta também se subdividiu, nas subcategorias “2.1 ao nível individual” e “2.2 ao nível organizacional” ou seja, os participantes perceberam dois níveis de factores facilitadores da procura de emprego (nível individual e nível organizacional), destacando com mais importância os primeiros.

2.1. Ao nível individual

Ao nível individual, a maioria dos participantes entrevistados referiu como factores facilitadores da procura de emprego vários aspectos, em particular a formação académica possuída; a actualização de competências de procura de emprego como (na preparação e na elaboração de currículos); as competências pessoais como (a autonomia nas deslocações, na comunicação interpessoal, assertividade, motivação, a insistência, a responsabilidade, a apresentação pessoal); as competências profissionais possuídas como as relacionadas com a informática e o domínio de ferramentas tecnológicas de trabalho; os contactos pessoais; a participação em actividades extra curricular como os (estágios, o voluntariado), e por último, a experiência profissional anterior (no caso de existir). Um dos participantes referiu ainda as parcerias entre empresas e instituições ligadas com a deficiência visual, como por exemplo a que existiu entre a ACAPO e uma empresa do sector privado em 2008, e onde actualmente este exerce funções. Alguns destes exemplos podem ser observados no discurso do participante e3 e do participante d9:

E3: (...)a motivação e o saber fazer as coisas. Uma coisa puxa a outra, a motivação puxa o conhecimento e este a motivação (...) No fundo, eu tenho que dar provas de que consigo fazer as coisas (...); participante d9: “a formação, a actualização de competências (...)” “(...) Cuidar da nossa aparência (...) Imagine, que agora estamos a conversa, e eu estava aqui sem ter feito higiene, sem roupa lavada... e acho que não se iria sentir a vontade para estar comigo....(...)”.

2.2. Ao nível organizacional

Ao nível organizacional, a maioria dos participantes referiu como principais factores facilitadores da procura de emprego a adaptação dos postos de trabalho, o cumprimento das quotas reservadas para pessoas com deficiência pelas empresas assim como a posse de informação sobre a deficiência visual por parte dos recrutadores, como pode ser observado pelo discurso do participante D1:

“Penso que no meu caso que se tivessem respeitado a legislação que as empresas devem ter uma certa percentagem de deficientes (...)” “depois talvez, se a própria ACAPO pudesse ter alguma intervenção. Não de nos colocar la a força, mas algum tipo de suporte, mais informação (...)”

3. Percepção das fontes de stresse vivenciadas durante a procura de emprego

No que respeita a terceira categoria “Percepção das fontes de stresse vivenciadas durante a procura de emprego”, esta diz respeito ao objectivo específico III deste trabalho, e subdividiu-se nas seguintes sub-categorias: “Entrevistas de emprego”; “expectativas pessoais de vir a ter um emprego”; “ausência de feedback por parte dos empregadores” “rejeição em função da falta de informação relativa a deficiência visual apresentada”; e nas “deslocações”.

Como se pode observar, a maioria dos participantes entrevistados referiu como acontecimentos mais stressantes durante a procura de emprego a própria situação da entrevista de selecção, as expectativas quanto a obtenção de um futuro posto de trabalho mas também, a própria rejeição (na sua opinião, em função da falta de informação relativa a deficiência visual). Um dos participantes referiu ainda as próprias deslocações que tinha de fazer durante as actividades de procura de emprego como acontecimentos que, de alguma forma, o marcaram mais.

3.1 Entrevistas de emprego

Relativamente a este ponto, a maioria dos participantes sublinhou que o momento das entrevistas de selecção eram dos acontecimentos mais marcantes, não só pela ansiedade que as próprias causam no geral, mas principalmente pelas questões que eram colocadas acerca da sua capacidade para o trabalho baseadas em estereótipos e falta de conhecimento sobre a deficiência visual por parte dos recrutadores.

3.2 Expectativas de vir a ter um emprego

No que respeita as expectativas futuras, estas constituíram-se como um acontecimento marcante para os participantes, na medida em que poderiam ou não ficar com o emprego a que se estavam a candidatar, mas também em relação ao que esperavam que pudesse vir a ser a própria situação de entrevista de selecção com o recrutador.

3.3 Ausência de feedback por parte dos empregadores

A “ausência de feedback por parte dos empregadores” foi referida por vários participantes como um dos acontecimentos que mais os marcou. Este acontecimento foi justificado numa larga maioria pela expectativa de receber uma resposta por parte do recrutador, e pela importância que vir a ter um emprego significaria para os entrevistados.

3.4 Rejeição em função da falta de informação

Alguns dos participantes entrevistados, apontaram a rejeição em função da falta de informação na sua percepção como um dos acontecimentos mais marcantes da sua procura de emprego, no sentido em que avaliam que possuem capacidades para a função a desempenhar, todavia, não são preferidos a candidatos sem qualquer tipo de limitações em circunstâncias iguais, designadamente devido a falta de informação dos recrutadores relacionada com a deficiência visual, como referem.

3.5 Deslocações

As “deslocações” foram nomeadas, ainda que com pouca relevância, sendo um dos acontecimentos mais marcantes durante a procura de emprego. Na sua opinião, contribuem para esta percepção a falta de acessibilidade (que pode existir ou não) mas também todo o planeamento que estas envolvem para si.

Um dos exemplos dados inicialmente pode ser ilustrado pelo discurso do participante e3:

“(…) Houve outro, que esse então, foi muito complicado! Esse não foi uma entrevista pessoal, foi só por telefone (...) (...) Eu enviei o currículo, a carta de motivação e tudo o que era necessário, e eles ligaram-me a dizer que gostaram muito, que tinham estado a analisar o meu currículo e que iam ter uma possibilidade de eu trabalhar, para começar já na semana seguinte. Já tínhamos discutido salário e tudo, por telefone e tudo! já estavam com uma conversa agradável, estava tudo encaminhado para ser contratado. A questão é que ele não tinha visto no currículo que eu era deficiente visual. (Eu normalmente coloco sempre que tenho uma deficiência visual). Ele não viu. Quando perguntei “ah, e onde é essa empresa”? Ele disse-me, “olhe, é no sítio x, tem que ir de comboio, também pode ir de carro... E eu aí comecei a raciocinar: “espera, eu não posso ir de carro”. Então, foi aí que eu lhe disse que lhe tinha que dizer, que sou deficiente visual. “ah pois, não tem problema nenhum”! Porque eu também já trabalhei com uma pessoa que não tinha uma mão, e a pessoa conseguia fazer as coisas com uma mão, não tem problema nenhum. “tenho só que falar com o meu sócio”.

“mas não há qualquer problema, depois ligo com mais detalhes. Eles depois nunca mais ligaram (...).”

4 - Estratégias de Coping utilizadas

No que se refere ao objectivo IV deste trabalho “Perceber quais as principais estratégias de coping utilizadas pelas pessoas cegas para reduzirem o stresse resultante daqueles eventos encontrados durante a procura de emprego”, destacaram-se estratégias de coping tanto focadas na resolução de problemas, como focadas nas emoções, em especial estas últimas.

4.1 Estratégias de coping focadas na resolução de problemas

Relativamente às estratégias de coping mais utilizadas e que dizem respeito ao “coping focado na resolução de problemas”, a maioria dos participantes referiu com mais frequência a) a procura activa de emprego, mas também b) a negociação do conflito no sentido de esclarecer dúvidas relacionadas com a deficiência e capacidade para o trabalho; c) a obtenção de conselhos de amigos que já estivessem integrados no mercado de trabalho e d) encontrar estratégias de procura de emprego alternativas as já empregues. Um exemplo deste tipo de estratégia de coping pode ser ilustrado pelo participante d3: “(...)Por incrível que pareça, não reajo mal a essa situação. (...) tentava ir por outros lados. Nunca fiquei frustrada. Tentava saber qual era o motivo, e continuava a procura. Sempre continuei a procura. Também falava com amigos, conversar. Não devemos guardar as coisas para nós (...) (...) Posso ficar abalada naquele momento, mas depois, volto em frente (...)”.

4.2 Estratégias de coping focadas nas emoções

No que respeita as estratégias de coping “focadas nas emoções”, estas, foram as mais relatadas (se comparadas ao tipo de estratégias anteriores), e a maioria dos participantes referiu utilizar também mais do que uma estratégia de comportamento, designadamente: a) recorrer ao apoio e suporte da família; b) ignorar a situação; c) conversar com os amigos; d) comparação com outras pessoas nas mesmas circunstâncias; e) o pensamento positivo e f) uma melhor preparação para as entrevistas de emprego.

Um dos discursos exemplificativos deste tipo de estratégia é dado pelo participante e2:

“ignorava, falava com a minha família e amigos, tenho gente mesmo amiga, e tinha esta conversa. Eles diziam “pronto, agora esquece, e bola para a frente” são as palavras que a gente mais ouve não é... e pronto, tens que apostar em ti próprio (...) (...) ao menos tinha os meus amigos que confiavam em mim (...).

5 - Métodos principais de procura de emprego utilizados

A 5ª categoria designou-se por “Métodos principais de procura de emprego utilizados”, e subdividiu-se em a) métodos formais de procura de emprego e b) métodos informais de procura de emprego. Dessa forma, é possível constatar que os participantes utilizaram mais do que uma forma de procura de emprego, (formais e informais).

5.1 Métodos formais

No que respeita aos métodos formais, estes foram os mais utilizados pelos participantes, destacando-se a candidatura a concursos públicos, os sites de procura de emprego (ex o net-empregos), as redes sociais como o facebook e o linkedin, mas também os centros de emprego, os departamentos de apoio ao emprego à pessoa com deficiência (e.g da ACAPO) e as bolsas de emprego como os métodos mais frequentes.

5.2 Métodos informais

Por sua vez, dentro dos métodos informais, a maioria dos entrevistados referiram também utilizar o contacto pessoal com as suas redes sociais mais próximas (os amigos e a família) mas também o contacto com o empregador por telefone, através da resposta a anúncios em jornais e na internet, e por auto-iniciativa.

Uma ilustração da utilização destes dois tipos de métodos de procura podem ser observados no discurso do participante d5:

“depende. Alguns envio pessoalmente, outros não. Se for mais perto envio pessoalmente, se for mais longe por e-mail. Depois realizei alguns contactos para associações que trabalham com pessoas com deficiência telefonicamente... é essencialmente assim, enviando o currículo e por telefone. Também falo com técnicos de integração de pessoas com deficiência dos institutos profissionais.”

6. Importância atribuída a ter um emprego

A 6ª categoria designou-se por “importância atribuída ao ter um emprego”. A mesma subdividiu-se em “benefícios pessoais”, “benefícios sociais” e “benefícios profissionais”. Através destas subcategorias, é possível perceber que a maioria dos entrevistados atribui uma importância ao emprego especialmente ao nível pessoal, seguindo-se o nível profissional e o nível social.

6.1 Benefícios pessoais

Ao nível dos benefícios pessoais descritos, os participantes referiram sobretudo o bem-estar pessoal e autoestima, e a qualidade de vida que o emprego pode proporcionar.

6.2. Benefícios profissionais

Ao nível profissional, a maioria dos participantes referiram a independência financeira como um benefício directo da obtenção de um emprego, a aprendizagem e a aplicação dos conhecimentos adquiridos, e a realização profissional no geral.

6.3. Benefícios sociais

Ao nível dos benefícios sociais, os participantes referiram o sentimento de “utilidade na sociedade”, e a conseqüente maior integração social decorrente de exercer uma actividade profissional remunerada como os maiores benefícios de ter um emprego.

Uma ilustração geral destes benefícios pode ser observada no discurso do participante d10:

(...) ao nível de motivação, auto-estima, sentires que tas a fazer e prestar um serviço a comunidade, valorização profissional e pessoal, pensar noutros sonhos como no caso do curso superior e outras formações..(...)”

7. Opinião sobre o actual mercado de trabalho para as pessoas com deficiência visual em Portugal

A 7ª categoria designou-se por “Opinião sobre o actual mercado de trabalho para as pessoas com deficiência visual em Portugal”, e subdividiu-se em “aspectos positivos e “aspectos negativos” isto é, os participantes, ao relatarem as suas percepções pessoais sobre o estado actual do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência visual em Portugal, encontraram tanto aspectos positivos como negativos relacionados com o mesmo, destacando-se, porém, os últimos.

7.1 Aspectos positivos

Relacionado com os aspectos positivos encontrados na análise realizada dos resultados, alguns dos participantes referiram existir nos tempos que correm uma mudança significativa de mentalidades, quer na forma como a deficiência visual é encarada pela sociedade no geral, quer pelas experiências bem-sucedidas de contratação de pessoas cegas que vão tendo conhecimento.

7.2 Aspectos negativos

Curiosamente, na sub-categoria “aspectos negativos”, alguns dos participantes perceberam uma tendência inversa relativamente ao estado actual do mercado de trabalho em relação ao passado, entendendo que no presente existem maiores dificuldades de integração profissional. Esta diferença de percepções é justificada pelos participantes não só pela crise financeira do país, mas também pela falta de apoio na integração profissional que “era realizada com as pessoas com deficiência visual no passado”. Para além das barreiras de mentalidade com a deficiência, a maioria dos participantes apontou como aspectos negativos ainda existentes as barreiras de acessibilidade aos transportes, a falta de iniciativa das associações representativas e de apoio a empregabilidade da deficiência visual, a oferta reduzida no interior do país, o não cumprimento das quotas tanto das empresas públicas como das privadas, os elevados custos do material especializado, a falta de apoio do estado no que a empregabilidade das pessoas com deficiência no geral diz respeito, mas também a própria inactividade entre as pessoas cegas para encontrarem um emprego. Um dos entrevistados referiu mesmo a falta de “união entre as pessoas com deficiência visual” como um dos grandes obstáculos a uma maior inclusão profissional bem-sucedida. Muitos dos participantes referiram ainda a falta de formação académica das pessoas cegas, a falta de sensibilização sobre as suas capacidades aos empregadores, a falta de informação sobre os incentivos fiscais

tanto aos empregadores como para as próprias pessoas com deficiência visual, e a evolução tecnológica como os principais aspectos negativos percebidos. Mais uma vez, a “evolução tecnológica” surgiu tanto como um promotor na “procura de emprego bem sucedida” como um aspecto negativo no sentido em que, uma “evolução da tecnologia que não inclua as pessoas com deficiência visual” não permite um acompanhamento necessário. Pelo contrário, induz um retrocesso em termos da “acessibilidade conseguida no passado”.

Alguns destes exemplos são reflectidos no seguinte discurso: Participante d7: “(...) barreiras arquitectónicas, há muitos obstáculos. Vai começando a haver uma preocupação, mas ainda há muitas barreiras. Mas principalmente, existem muitas barreiras de mentalidade: há muitas pessoas que pensam que vamos para lá para roubar o meu lugar, o meu protagonismo (...)”

8. Sugestões de medidas para melhorarem o acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência visual

A 8ª categoria designou-se por “Sugestões de medidas para melhorar o acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência visual”, e subdividiu-se em duas subcategorias: “8.1 ao nível das pessoas com deficiência visual” e “8.2 ao nível do acesso ao emprego”.

Perante esta subcategorização, é possível observar que dentro das sugestões pensadas pelos participantes como contributos essenciais para melhorar o acesso ao emprego entre as pessoas com deficiência visual, destacam-se medidas tanto ao nível do acesso ao emprego como ao nível da própria pessoa com esta limitação, salientando-se sobretudo as medidas que vão ao encontro da melhoria do acesso ao emprego.

8.1 Ao nível das pessoas com deficiência visual

Ao nível das pessoas com deficiência visual, a maioria dos participantes referiram que um maior nível de escolaridade destas poderia permitir consequentemente um maior acesso a uma profissão. A par desta ideia, percebem também como mais-valias uma menor inactividade e um maior domínio das novas tecnologias.

8.2 Ao nível do acesso ao emprego

Já ao nível do acesso ao emprego, a maioria dos participantes, referiu ainda por fazer uma maior sensibilização aos empregadores e as empresas, sugeriram a necessidade de existir uma maior iniciativa no apoio as pessoas com deficiência visual por parte dos centros de emprego e do Estado, mas também uma maior regulamentação e fiscalização das medidas que actuam actualmente como apoios a integração laboral, o que na sua opinião, nem sempre é cumprido. Para além destas medidas, foram sugeridas mais e melhores iniciativas das associações de apoio a pessoas com deficiência visual, o aumento de medidas de apoio ao emprego (alguns dos participantes referiram a criação de emprego protegido e o aumento de quotas como duas de entre outras hipóteses), mas também das parcerias entre diferentes entidades. Um dos participantes referiu mesmo a necessidade de se melhorar o acesso ao ensino das pessoas cegas; um melhor acesso aos estágios profissionais para estes (como vias facilitadoras da sua inserção profissional futura), e uma implementação de uma formação em tecnologia mais adequada e actual aos tempos modernos. Por último, foram ainda deixadas como sugestões de melhorias uma maior intervenção no que as acessibilidades do meio físico dizem respeito.

Dois exemplos ilustrativos destes aspectos são referidos pelos participantes e3 e d2:

“Começava pela formação tanto das pessoas com deficiência e do sistema, que ainda tem falhas pelo meio. Por outro lado, a desmistificação e sensibilização da sociedade pelo meio. Acho que deve ser uma iniciativa nossa, se cada um de nós fizer um bocadinho para alterar a forma como a sociedade olha para nós, daqui a algum tempo conseguimos mudanças, também ao nível do emprego.”

Participante e3: “(...) têm que ser dada mais formação, mostrar que as pessoas deficientes visuais conseguem realmente produzir, realizar trabalho. é assim, há umas que podem conseguir outras que podem não conseguir, assim como as pessoas que vêem. No entanto, para quem vê e que não conseguem desempenhar funções, são-lhes dadas oportunidades. e para as pessoas com deficiência visual não. não se fica a saber se conseguem ou não fazer. Mais uma vez, também é um papel que pertence as associações que nos representam. E eles têm essa função de tentar perceber qual a melhor maneira de abordar os empregadores (...).”

9. Sentimentos de injustiça

A categoria “sentimentos de injustiça” foi obtida através do material recolhido, e subdividiu-se na subcategoria “9.1 Decorrente da percepção de que o seu mérito não é reconhecido em comparação a outros candidatos nas mesmas circunstâncias sem deficiência visual”.

Após a sua análise, esta categoria reflecte os sentimentos de injustiça sentidos por alguns dos participantes ao longo das várias fases do processo de procura de emprego que experienciaram, quer por não verem o seu mérito reconhecido, quer pela percepção de que a sua competência é posta em causa tendencialmente pela falta de conhecimento que os próprios recrutadores ainda têm em relação a deficiência visual no geral. A mesma, pode ser observada no discurso do participante e4: “(...)e isto, muitas vezes causa sentimentos de injustiça porque eu já estive inclusive em situações de vaga de emprego para aquilo que eu realmente gostava de fazer e que é o meu grande objectivo profissional(...) (...)e já me deparei com situações em que eu digo "caramba, eu tenho mais competência que esta pessoa que foi escolhida, para estar ali e não estou porquê? E normalmente, quer queiramos quer não, tem a ver com esta questão da deficiência.(...)”

6. DISCUSSÃO

O objectivo geral deste trabalho foi o de analisar as percepções individuais das pessoas cegas face ao seu próprio trajecto de procura de emprego. Como objectivos específicos, pretenderam-se investigar as dificuldades e os principais facilitadores dessa mesma procura, e, por outro lado, perceber quais desses mesmos obstáculos constituiriam fontes de stresse para os participantes, compreendendo de que modo lidariam com eles.

Relativamente as “percepções relacionadas com as dificuldades durante a procura de emprego”, as principais prenderam-se com a “interacção na presença do recrutador”, destacando-se as atitudes, a percepção de preconceito sobre a sua capacidade para o trabalho, a falta de informação sobre a deficiência visual bem como da legislação de apoio a contratação de pessoas com deficiência em vigor. Para além destas, foram ainda relatadas dificuldades relacionadas com a falta de acessibilidade dos transportes públicos, e aquelas relacionadas com a oferta do mercado de trabalho. Sobre este último aspecto, foram percebidas no geral a falta de oportunidades e formação profissional adequadas ao actual mercado laboral.

Como principais factores facilitadores da procura de emprego, foram percebidos essencialmente factores facilitadores de ordem pessoal assim como de ordem organizacional, tendo os primeiros sido percebidos como centrais para uma procura mais eficaz. Os participantes relataram essencialmente os aspectos relacionados sobretudo com as competências técnicas para o exercício de uma profissão, as competências pessoais como a autonomia e a comunicação interpessoal), e as competências profissionais como o domínio da tecnologia e o envolvimento em actividades que pudessem de algum modo enriquecer o seu percurso profissional como a experiência anterior (profissional ou não de trabalho).

Estas percepções relativas às barreiras e aos aspectos facilitadores podem ser melhor compreendidas segundo o modelo biopsicossocial (Engels, 1977, citado por Costa, 2013). Para o autor, estas percepções ocorrem na medida em que a deficiência não resulta apenas de uma única causa. É antes o resultado de múltiplos factores, como a interacção e participação que este tem com o meio, podendo decorrer daí atitudes e barreiras à sua inclusão social. Por exemplo, o preconceito (uma das causas mais apontadas pelos participantes para o insucesso da sua procura), encontra-se ao longo desta análise como uma atitude tendencialmente negativa dirigida a este grupo. Segundo a literatura, o preconceito é uma atitude negativa dirigida sobretudo a membros de determinados grupos (Allport, 1954 citado por Monteiro,

2013), diferente de outro tipo de atitudes. Para o autor, ele pode ser sentido ou expresso, e distingue-se de uma “ideia errada” no sentido em que o preconceito resiste a qualquer novo conhecimento que o possa contrariar, e decorre sobretudo de generalizações consequentes de categorizações e sentimentos que a nossa mente cria para nos guiarmos no dia-a-dia (Allport, 1954 citado por Monteiro, 2013). Desta forma, esta barreira pode ter como antecedente o estereótipo social da cegueira, o que poderá eventualmente justificar este tipo de percepções por parte dos recrutadores. Uma vez numa situação de trabalho, esta percepção pode originar diferentes concepções sobre a deficiência, influenciando assim o modo de tratamento no acesso e na sua inclusão profissional (Carvalho & Freitas, 2009).

Apesar dos nossos resultados mostrarem que a procura de emprego desta população pode ser facilitada ou condicionada por características tanto pessoais como do contexto, podemos concluir com os nossos resultados que foram aquelas provenientes do meio (como a falta de acessibilidade) e as resultantes da interação com os empregadores as mais vivenciadas pelos participantes. Estes resultados são consistentes com a literatura anterior como, por exemplo, a de Crudden e McBroom (1999) que assinalaram as atitudes negativas dos empregadores, a falta de acessibilidade nos transportes públicos e a falta de acesso a equipamentos e adaptações no local de trabalho como as principais barreiras mais sistematicamente encontradas ao longo do processo de procura de emprego de adultos com deficiência visual bem sucedidos. Contudo, salientamos a importância que a crise financeira do país, o trabalho precário e a globalização nos tempos que correm podem ter especialmente sobre esta população e que faz aumentar o problema social do desemprego em Portugal e para os presentes resultados como variáveis a serem consideradas nesta análise.

No que respeita ao papel central que os entrevistados atribuíram às competências individuais para uma procura eficaz, podemos afirmar que esses resultados também foram consistentes com a literatura, na medida em que são as competências relacionadas com o domínio da tecnologia e de adaptação à própria deficiência os preditores mais frequentes para que uma pessoa cega esteja empregada (Shaw et al, 2007). Por exemplo, a literatura tem demonstrado que a tecnologia de assistência ou inclusiva tem trazido contributos importantes para as pessoas cegas em particular para a sua integração social (Hersh & Johnson, 2008).

Para além dos aspectos anteriores considerados, é importante salientar que, embora os participantes entrevistados tivessem relatado estar a procura de emprego, foi perceptível ao longo das entrevistas realizadas que esta era feita com pouca regularidade, distinguindo-se por uma larga maioria antes a procura ou frequência de medidas de apoio ao emprego como os estágios profissionais e o desejo em alguns casos da criação do próprio emprego. Apesar

de estas percepções serem semelhantes para as pessoas empregadas a quando da sua procura de trabalho, destacam-se para estes a experiência profissional anterior, e o papel da formação académica para a sua actual contratação como dos factores mais importantes. Para ambas as condições (emprego e a procura de emprego), foi possível observar, apesar de todas as barreiras existentes, uma atitude positiva para a sua superação. Contudo, no geral, e no que a procura de emprego diz respeito, também foi observada uma certa fadiga pela procura tradicional de longa duração como descrevem vários estudos sobre a temática do desemprego (Chaad & Chaad, 2005), denotando-se com mais frequência os estados de revolta e de aceitação (Chaad & Chaad, 2005). Ainda que este ciclo seja natural para quem esteja à procura de emprego na condição de desemprego de longa duração, esta questão torna-se ainda mais pertinente de ser aprofundada, pois o efeito do preconceito e das atitudes negativas percebidas aliadas ao impacto da própria deficiência, pois podem ter fortes consequências ao nível do bem-estar psicológico desta população e no comportamento de se integrarem profissionalmente numa organização. Algumas evidências têm apontado para diferenças entre pessoas cegas empregadas e desempregadas, estando estas últimas menos satisfeitas com o apoio social percebido e com uma maior sintomatologia negativa associada (Cimarolli & Wang, 2006).

Apesar de não se conhecerem os percursos de reabilitação profissional dos nossos participantes, acreditamos que este tipo de serviços possam ser um contributo importante para a sua inserção profissional, já que oferece o treino das competências e das ferramentas adequadas à própria deficiência mas também ao mercado de trabalho. Não obstante, apesar das dificuldades de integração profissional serem transversais a todos os níveis de habilitações académicas, observamos também que a formação parece ter tido um papel central tanto no que ao tempo de procura de emprego diz respeito entre desempregados e empregados, como na aceitação dos últimos no nosso estudo, e como tem evidenciado a literatura sobre o tema (Monteiro & Neto, 1999; Sequeira et al., 2006).

No que se relaciona com as barreiras que mais se constituíram como fontes de stresse ao longo da procura de emprego, os participantes relataram nomeadamente os momentos de entrevista para um emprego, a própria falta de conhecimento sobre as suas capacidades e a falta de resposta por parte dos recrutadores. Para lidarem com o stresse decorrente destes eventos, os participantes referiram utilizar mais do que uma estratégia de coping (tanto focadas na resolução de problemas como nas emoções). Dentro das estratégias focadas na resolução de problemas foi utilizada em particular a “continuação de procura de emprego”

destacando-se o comportamento de ignorar ou solicitar apoio social das fontes mais próximas como as estratégias focadas nas emoções mais utilizadas.

Estes resultados são sustentados pelo modelo proposto de Lazarus e Falckman, (1984), que indica que na presença de um evento de stresse, as pessoas tendem a empregar estratégias mais comportamentais ou mais cognitivas para reduzir o desconforto inicial. Novamente, os resultados obtidos vão ao encontro da literatura revista, tendo em conta que são as actividades de procura de emprego como as “entrevistas”, aquelas que maiores fontes de tensão causam aos candidatos (Waters, 2000). Posteriormente, e segundo o mesmo autor, perante o acontecimento que constitui o desemprego ou a perda deste é a “procura de emprego contínua” e o “suporte social” os estilos de coping mais adoptados pelos indivíduos, (Waters, 2000). Assim, e no que a esta temática diz respeito, estes resultados são de algum modo inovadores, já que, à semelhança dos primeiros, não se conheciam a nível nacional, em particular aplicados as pessoas com deficiência visual.

Apesar da amostra conseguida ser bastante heterogénea quer em termos de género e idade quer em termos de condições e recursos dos participantes, chama-se a atenção para algumas limitações e pontos fracos da metodologia adoptada. A primeira limitação apontada prende-se com o facto de estes resultados não serem generalizáveis à população de pessoas cegas no geral ou mesmo noutros contextos geográficos, apesar disso, poderá funcionar como complemento aos estudos de cariz quantitativos existentes, já que a natureza da presente metodologia tem sido uma metodologia pouco empregue neste tipo de campos de conhecimento. A segunda limitação, diz respeito ao tamanho da amostra e ao público-alvo que a constitui. Sendo este um tipo de estudo qualitativo, a presente amostra foi composta por um número reduzido de participantes, não incluindo entre estas pessoas com baixa visão. Assim, acreditamos que esta possa constituir-se como uma limitação própria deste tipo de desenho metodológico, e que possa ser superada com outro tipo de metodologias, capazes de gerarem outras possíveis explicações.

Apesar de todo o cuidado e objectividade mantida ao longo das entrevistas, é de salientar ainda outra possível limitação, que diz respeito ao facto de também possuir deficiência visual o que, pode ter influenciado o tipo de respostas dos entrevistados. Todavia, Aparentemente, neste trabalho, essa característica parece ter funcionado como um factor positivo na medida em que provavelmente através da proximidade de circunstâncias, tivesse sido mais fácil para os participantes falar sobre o tema do emprego e a falta deste nas suas vidas. Por fim, apesar da primeira abordagem de recrutamento dos participantes ter tido uma “boa adesão”, não foi fácil recrutar e receber indicações de eventuais interessados para colaborarem neste trabalho.

Percepções Individuais das Pessoas Cegas

Uma possível explicação pode recair sobre o tipo de critérios escolhidos para a amostra pretendida, e pela própria sensibilidade a que o tema está sujeito, e claro, as elevadas taxas de desemprego entre esta população. Uma forma de superar este tipo de dificuldades pode ser recorrer-se no futuro a realização de parte das entrevistas por outra pessoa sem qualquer tipo de deficiência visual; abrindo mais os critérios de selecção da amostra, ou recorrer-se a uma metodologia mista de recolha de dados.

Como sugestões para futuros estudos, em primeiro lugar, parece-nos importante o estudo das implicações do comportamento de procura de emprego para a deficiência visual, tendo em conta que esta limitação poderá ter implicações diferentes em termos de funcionalidade e adaptação a doença, como já documentado para outras deficiências por Fernandes (2011).

Posteriormente, e tendo em conta que o desemprego se demonstra como um dos acontecimentos de vida que muito contribui para a exclusão social desta população em Portugal, seria interessante estudar-se o seu impacto psicossocial, bem como que estratégias de superação estes mais utilizam no seu combate.

Sendo o desemprego um acontecimento de vida que gera por si mesmo stresse e ansiedade, seria ainda útil uma futura avaliação destas condições, utilizando modelos diferentes daqueles que foram empregues com esta realidade. Por outro lado, e tendo em conta que esta população se inclui com frequência no “desemprego de longa duração”, seria importante a criação estruturada e com base (nestes e noutros resultados da literatura), de um desenho de um programa de intervenção com vista a reabilitação das competências profissionais mais exigidas pelo mercado de trabalho no geral e da procura de emprego em particular ajustada a esta deficiência. Seria igualmente importante o desenvolvimento de um programa de redução do preconceito ou de prevenção deste junto de empresas portuguesas, (inexistentes até a data), com uma base conceptual fundamentada, como por exemplo a “hipótese de contacto para a redução do preconceito intergrupar” proposta por Allport (1954, citado por Monteiro, 2013).

Por último, mencionamos ainda a necessidade de se melhor conhecerem as percepções das instituições que trabalham com a deficiência visual e a sua empregabilidade, de forma a contribuir para a clarificação de todas as perspectivas do problema aqui apresentado, e a avaliação da criação do próprio emprego como solução para as elevadas taxas de desemprego entre a população com deficiência. Diferentes estudos têm evidenciado os benefícios da criação do próprio posto de trabalho para as pessoas com deficiência como forma de prevenir a exclusão social, promover a integração profissional e aumentar a sua empregabilidade (Boylan e Burchardt, 2002).

Estes resultados permitiram ir ao encontro das questões de investigação levantadas inicialmente, demonstrando-se como um contributo à exploração das vivências de procura de emprego das pessoas com deficiência visual (objectivo geral deste trabalho), dando a par deste, voz a estes actores sociais.

7. CONCLUSÃO

Neste estudo foi possível identificar algumas das dificuldades e oportunidades das pessoas cegas entrevistadas, bem como quais desses acontecimentos foram mais marcantes e como é que lidaram com estes ao longo do processo de procura de emprego. Destacaram-se fundamentalmente obstáculos decorrentes do meio, da oferta do mercado de trabalho no geral e das atitudes negativas por parte dos empregadores em relação a deficiência visual, estando os acontecimentos mais stressantes também relacionados com estes aspectos.

Como deixam observar os nossos resultados, apesar da mudança significativa da forma como o “mercado de trabalho” e a “sociedade portuguesa” olha hoje para a deficiência visual, ainda existe muito a fazer no que a sensibilização para esta realidade diz respeito. Um trabalho que só é possível com a colaboração de e para todos, e que esperamos que esta investigação possa acrescentar algum desenvolvimento em termos científicos, rumo a uma empregabilidade mais justa e inclusiva.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albrecht, G., Seelman, K. D. & Bury, M. (Eds) (2001) *Handbook of disability studies*. London: Sage.
- Amadeo, E. (1992). Desemprego: teorias e evidências sobre a experiência recente na OECD. *R.Bras. Econ*, 46 (2), 261-286.
- Amadeo, E. J., & Estevão, M. D. M. (1994). *A teoria econômica do desemprego*. Hucitec.
- Antoniazzi, A., Dell'Aglio, D., & Bandeira, D. (1998). O conceito de coping: Uma revisão teórica. *Estudos de Psicologia*, 3 (2), 273-294.
- APEDV (2015). Associação Promotora de Emprego de Deficientes Visuais. (online). Retirado de: <http://www.apedv.org.pt/>. Consultado a: 25 de Setembro de 2015.
- Bacelo, A. (2012). *A integração de pessoas cegas no mercado de trabalho em Portugal*. Manuscrito não publicado, Departamento de Economia, Gestão e Engenharia, Aveiro.
- Baptista, V. (2013). *Trajétórias de carreira de estudantes universitários portugueses com cegueira*. Manuscrito não publicado, Universidade do Minho, Minho.
- Barros, C., & Oliveira, T. (2009). Saúde Mental de Trabalhadores Desempregados. *Revista Psicologia Organização e Trabalho*, 9, 86-101.
- Bauer, M., & Gaskell, J. (2008). *Pesquisa qualitativa, contexto, imagem e som: um manual prático*. Brasil: Editora Vozes.
- Boylan, A., & Burchardt, T. (2002). Barriers to self-employment for disabled people. *Report prepared for the Small Business Service*, 4-96.
- Capucha, L., Cabrita, M., Salvado, A., Álvares, M., Paulino, A.L., Santos, S., et al. (2004). Os impactos do fundo social europeu na reabilitação profissional de pessoas com deficiência em Portugal. Vila Nova de Gaia: Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2009). Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *RAC*, 13 (8), 121-138.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2007). A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, 14.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2010). Insertion of people with disabilities in brazilian organizations: a study with social responsible enterprise. *Revista electrónica de Gestão Organizacional*, 8(3), 483 – 502.
- Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (2005-2007). *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades – Uma Estratégia para Portugal*.

- Estudo “Modelização das Políticas e das Práticas de Inclusão Social das Pessoas com Deficiências em Portugal”. [Brochura]. Vila Nova de Gaia: CRPG.
- Chahad, C., & Chahad, J. P. (2005). Os impactos psicológicos do desemprego e suas consequências sobre o mercado de trabalho: the unemployment psychological impacts on the labor market equilibrium. *Revista da Abet*, 5 (1), 179-218.
- Cimarolli, Vr., & Wang, Sw. (2006). Differences in Social Support Among Employed and Unemployed Adults Who Are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100 (9), 545-556.
- Correia, P. B., Fernandes, P. A., Fulgêncio, C., Abrantes, C., Lopo, T., Fernandes, J. (2009). *Estudo sobre o Impacto da Discriminação com base na Deficiência nas Mulheres*. Lisboa: INR – Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.
- Costa, A. F. (2012). *Desigualdades Sociais Contemporâneas*. Lisboa: Mundos Sociais.
- Costa, R. (2013). *Atenção à Saúde: Discussão Sobre os Modelos Biomédico e Biopsicossocial*. [Brochura]. Lisboa: Psicologado.
- CRPD (2008). Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.
- Crudden, A., McBroom, Lw (1999). Barriers to Employment: A Survey of Employed Persons Who Are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93 (6), 341-350.
- Decreto Lei n.o 29/2001 de 3 de Fevereiro. *Diário da Republica no 197 – I Série A*. Ministério do trabalho e da solidariedade social. Lisboa.
- Decreto Lei n.o 290/2009 de 12 de Outubro. *Diário da República no 197 – I Série*. Ministério das Obras Públicas e Comunicações. Lisboa.
- Diniz, D. (2007). O que é a Deficiência?. São Paulo: Primeiros Passos.
- Fernandes, C. (2011). *Adaptação à Deficiência e Funcionalidade para o Trabalho - Implicações no comportamento de procura de emprego*. Manuscrito não publicado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Ferreira, I. (2010). *Formação Profissional Destinada a Pessoas com Deficiência Visual: Um Estudo de Caso*. Manuscrito não publicado. Instituto de Educação, Lisboa.
- Flick, U. (2005). Métodos Qualitativos na Investigação Científica. Lisboa: Monitor.
- FRMS (2015). Fundação Raquel e Martin Sain. (online). Retirado de: <http://www.fundacao-sain.org.pt/>. Consultado a: 25 de Setembro de 2015.
- Garrido, M. (2003). Procurar emprego: estratégias e técnicas. In Neves, J., Garrido, M., & Simões, E (eds.) *Manual de Competências Pessoais, Interpessoais e Instrumentais - Teoria e Prática* (pp. 409-457) (2ª Ed.). Lisboa: Edições Silabo.

- Gouvier, W., Steiner, D., Jackson, W., & Chuva, J. (1991). Employment Discrimination Against Handicapped Job Candidates: An Analog Study of the Effects of Neurological Causation, Visibility of Handicap, and Public Contact, *Rehabilitation Psychology*, 36 (2), 121-130.
- Handicap International (2005). Making PRSP Inclusive. (online). Retirado de: <http://www.making-prsp-inclusive.org/pt/pagina-inicial.html>. Consultado a: 10 de Julho de 2015.
- Hersh, M., & Johnson, M. A. (2008). Assistive Technology for Visually Impaired and Blind People. Springer Science & Business Media.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Sringler.
- Leonard, R. M., & D'Allura, T. (2000). Employment among persons with a visual impairment: A comparison of working and non-working respondents. In C. Stuen, A. Arditi, A. Horowitz, A. Lang, B. Rosenthal, & K. Seidman (Eds.), *Vision rehabilitation: Assessment, intervention and outcomes* (pp.709- 713). Amsterdam: Swets&Zeitlinger.
- Lerparaver (2015). Portal Lerparaver, uma janela para o Mundo. (online). Retirado de: <http://lerparaver.com/>. Consultado a: 25 de Setembro de 2015.
- Lima, M. L. & Correia, I (2013). Atitudes: Medda, Estrutura e Funções. In Vala, J., & Monteiro, M. B. (eds.) *Psicologia Social* (pp. 201-243) (9ª Ed.). Lisboa: Fundação Caloust Gulbenkian.
- Lipp, M. E. N.. Estresse emocional: a contribuição de estressores internos e externos. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 2001, 28 (6), 347-349.
- Margis, R., Picon, P., Cosner, A., & Silveira, R. (2003). Relação entre estressores, estresse e ansiedade. *Revista de Psiquiatria Rio Grande do Sul*, 25, 65-74.
- Monteiro, M. B. (2013). Relações intergrupais. In Vala, J., & Monteiro, M. B. (eds.) *Psicologia Social* (pp. 493-568) (9ª Ed.). Lisboa: Fundação Caloust Gulbenkian.
- Monteiro, I. & Neto, M. M. (1999). *Atitudes dos empresários face a pessoas com deficiência*. Universidade do Algarve: Escola de Gestão, Hotelaria e Turismo.
- Monteiro, Z. (2012). *Educação, Formação e Trabalho: percepções de mulheres portadoras de deficiência visual: Um estudo de casos múltiplos*. Manuscrito não publicado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Coimbra.
- Neres, C., & Corrêa, N. (2008). O Trabalho como Categoria de Análise na Educação do Deficiente Visual. *Cad. Cedes Campinas*, 28 (75), 149-170.
- OED (2015). Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência. (online). Retirado de: <http://www.oed.com.pt/>. Consultado a: 02 de Agosto de 2015.

- Organização Internacional do Trabalho (2011). *Igualdade no Trabalho: Um Desafio Contínuo*. [Brochura]. Genebra: OIT
- Organização Mundial de Saúde (2011). *World Report on Disability*. Relatório mundial sobre a deficiência; governo do estado são paulo, secretaria dos direitos da pessoa com deficiência. [Brochura]. São Paulo: OMS.
- Pedroso, P., Alves, T., Elyseu, J., João, C. (2012). *Estudo a prestação de serviços e a promoção da vida independente*. Lisboa: ACAPO.
- Pereira, C., Del Prette, A., & Del Prette, Z. (2008). Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física?. *Psico-USF*, 13 (1), 105-114.
- Pettigrew, T., & Tropp L. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators. *Journal of Social Psychology*, 38, 922-924.
- PRSP (2015). *Poverty Reduction Strategies*. [Brochura]. German: Making PRSP Inclusive.
- Quivy, R., & LucVan, C. (2008). *Manual de investigação em ciências sociais* (5^a Ed.). Lisboa: Gradiva.
- Sasaki, R. K. (1997). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos* (Vol. 174). WVA.
- Sciulli, D., Gomes de Manazes, A., Vieira, J. (2011). Unemployment Duration and Disability: Evidence from Portugal. *J Laboral Res*, 33, 21-48.
- Saunders, A. (2015)**. The jobs that blind and partially sighted people do. London: the Royal National Institute of Blind People.
- Sequeira, A., Maroco, J., & Rodrigues, C. (2006). Emprego e inserção social das pessoas com deficiência na sociedade do conhecimento: Contributo ao estudo da inserção social das pessoas com deficiência em Portugal. *Revista Europeia de Inserção Social*, 1 (1), 3-28.
- Serra, J. (1984). A crise económica e o flagelo do desemprego. *Revista de Economia Política*, 4, 5-24.
- Shaw, A., Gold, D., & Wolffe, K. (2007). Employment-related Experiences of Youths Who Are Visually Impaired: How Are These Youths Faring?. *JVIB*, 101, 1-25.
- Silva, G. P. da. (2007). *O significado do trabalho para o deficiente visual*. Manuscrito não publicado. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
- Sousa e Santos, S. P. (2014). A Discriminação na Integração de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Manuscrito não publicado, Faculdade de Economia do Porto, Porto.
- Taleb, A., Rey de Faria, M., Ávila, M., & Mello, P. (2012). *Condições de saúde ocular no brasil*. São Paulo: Conselho brasileiro de oftamologia, international standard book.

- Thomas, C. (2004). How is disability understood? An examination of sociological approaches. *Disability & Society*, 19(6), 569–583. doi:10.1080/0968759042000252506
- Thompson, D., Fisher, K. R., Purcal, C., Deeming, C., and Pooja Sawrikar (2011). *As atitudes da comunidade para as pessoas com deficiência: projeto de escopo* (Occasional Paper No. 39). Austrália: Commonwealth of Australia.
- Vala, J. (1986). A análise de conteúdo. In Silva, A. S., Pinto, J. M. (eds.) *Metodologia das Ciências Sociais* (pp. 101-128) (6ª Ed.). Porto: Edições Afrontamento.
- Vaz, I.F. (1995). *Os limites do desemprego*. Manuscrito não publicado, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa.
- Vogt, W. (1999). *Dictionary of Statistics & Methodology: a Nontechnical Guide for the Social Sciences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Waters, L. E. (2000). Coping with unemployment: a literature review and presentation of a new model. *International Journal of Management Reviews*, 2(2), 169–182.
- Wolffe, K., & Candela, A. (2002).** A qualitative analysis of employers' experiences with visually impaired workers. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96, 622-635.
- Wolffe, K., & Sacks, S. Z (1997).** The lifestyles of blind, low vision, and sighted youths: A quantitative comparison. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 91, 245-258.

Anexos

Anexo A – Censos Nacionais 2011

Anexo B – Caracterização da Amostra

Anexo C – Carta Dirigida a Associações e Instituições

Anexo D – Consentimento Informado

Anexo E – Guião de Entrevista

Anexo F – Categorização e Dicionário de Categorias

Anexo A

Censos Nacionais 2011

Censos 2011 - População residente por grau de dificuldade em ver

DIF_VER	SEXO	Total	População empregada	População desempregada	Menos de 15 anos	População inativa	Taxa (Não consegue ver)	Taxa de desemprego (população desempregada/população ativa*100)	Taxa de emprego (população empregada/população com 15 ou mais anos*100)
Não tem ou tem pouca dificuldade	H	4E+06	2199608	308800	548256	1412978			
Não tem ou tem pouca dificuldade	M	5E+06	1988278	310169	522483	1868440			
Não tem ou tem pouca dificuldade	HM	9E+06	4187886	618969	1E+06	3281418			
Tem muita dificuldade	H	3E+05	74097	18468	9008	217027			
Tem muita dificuldade	M	6E+05	95390	24101	9291	445478			
Tem muita dificuldade	HM	9E+05	169487	42569	18299	662505			
Não consegue ver	H	11962	2269	332	339	9022	0,25	12,76	19,52

Percepções Individuais das Pessoas Cegas

Não consegue ver	M	15697	1545	310	305	13537	0,30	16,71	10,04
Não consegue ver	HM	27659	3814	642	644	22559	0,27	14,41	14,12
Total	H	5E+06	2275974	327600	557603	1639027			
Total	M	5E+06	2085213	334580	532079	2327455			
Total	HM	1E+07	4361187	662180	1E+06	3966482			

Anexo B

Caracterização da Amostra

Natureza da deficiência visual	Sexo	Nível de habilitações literárias	Situação actual de desemprego	Tempo de desemprego	Área de residência	Idade
congénita	feminino	9º ano	procura do primeiro emprego	10+	Mora	48
congénita	masculino	Licenciatura	procura do primeiro emprego	3 meses	Lisboa	26
adquirida	feminino	9º ano	desempregada após diagnóstico de cegueira/a frequentar formação profissional	10+	Lisboa	53
congénita	masculino	Mestrado integrado	procura do primeiro emprego	9 meses	Porto	24
congénita	feminino	12º	procura do primeiro emprego	10+	Viseu	35
congénita	feminino	12º	procura do primeiro emprego	4 anos	Vila Real	32
adquirida	masculino	12º	procura do primeiro emprego após diagnóstico de cegueira/a frequentar formação profissional	8 anos	Almada	56
congénita	feminino	Licenciatura com especialização	procura do primeiro emprego/a frequentar formação profissional	10+	Lisboa	40
adquirida	masculino	12º	procura do primeiro emprego	1,5 anos	Lisboa	39
adquirida	feminino	Licenciatura	procura do primeiro emprego após diagnóstico de cegueira/a frequentar	2 anos	Lisboa	31

Perceções Individuais das Pessoas Cegas

formação profissional

congénita	masculino	12º ano/formação profissional	procura de primeiro emprego	1 ano	Santarém	22
adquirida	masculino	9º ano/formação profissional	procura do primeiro emprego após diagnóstico de cegueira	3 anos	Coimbra	27

Natureza da deficiência	Sexo	Nível de habilitações literárias	Situação de emprego	Tempo de emprego	Tempo de desemprego	Área de residência	Idade
congénita	masculino	12º ano	contrato sem termo/empresa privada/1º emprego	7 anos		Porto	34
congénita	masculino	9º ano	trabalho por conta própria	8 anos	5/7 anos	Coimbra	56
adquirida	masculino	Mestrado integrado	contrato sem termo/empresa privada/2º emprego	1 mês	12 meses	Lisboa	28
congénita	feminino	Licenciatura com especialização	contrato sem termo/empresa pública/8º emprego	2 anos	2 anos	Braga	36
adquirida	masculino	Licenciatura com especialização	contrato sem termo/empresa privada/2º emprego	2 meses	3 meses	Lisboa	27
adquirida	masculino	Licenciatura	free-lance		7 anos	Lisboa	27
adquirida	feminino	Licenciatura	free-lance/2º emprego		2 anos	Faro	44

Anexo C

Carta Dirigida a Associações e Instituições

Bom dia.

No âmbito das actividades lectivas do 2º ano do 2º ciclo de Psicologia social das organizações do ISCTE-IUL - Instituto Universitário de Lisboa, eu – Cláudia Patrícia Fernandes Soares, encontro-me a realizar uma dissertação de mestrado sob a orientação da Prof. Dra. Carla Moleiro, sobre o acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência visual, com o principal objectivo de compreender as experiências pessoais acerca do processo de procura de emprego e as percepções individuais vivenciadas durante o mesmo.

A recolha destes dados está a ser realizada através de algumas entrevistas individuais, (pessoalmente ou gravadas por skype). O estudo dirige-se apenas a pessoas com deficiência visual (no caso cegueira), com idades compreendidas entre os 18 e os 66 anos, de nacionalidade portuguesa e com residência em Portugal. Para participarem estes devem ou estar desempregados a procura de emprego ou ter encontrado este nos últimos 8 anos.

Tendo em conta o trabalho que desenvolvem, gostaríamos de saber qual a disponibilidade no apoio na divulgação deste trabalho junto dos vossos utentes/associados.

No final do estudo será sorteado um cheque Fnac no valor de 25 euros como forma de incentivo a participação neste.

Os interessados deverão entrar em contacto para o e-mail cpfss@iscte.pt.

A sua colaboração será muito importante para a investigação sobre o acesso ao emprego por parte deste público-alvo. Estará a contribuir para o desenvolvimento da ciência nesta área e para uma melhor compreensão sobre a mesma.

Abaixo segue texto para partilha junto dos vossos contactos.

Agradecemos desde já pela atenção

Melhores cumprimentos

Patrícia Fernandes Soares

Percepções Individuais das Pessoas Cegas

Texto a divulgar:

Importante, pedido de colaboração/partilha

Olá a todos e a todas! O meu nome é Patrícia Soares e encontro-me a finalizar o mestrado de Psicologia social das organizações no ISCTe-IUL - instituto universitário de Lisboa.

No âmbito da minha dissertação de mestrado, encontro-me a estudar as percepções das pessoas com deficiência face ao acesso ao emprego e mercado de trabalho, sob a orientação da prof. Dra. Carla Moleiro. Para o efeito, vou necessitar de realizar algumas entrevistas individuais com a duração máxima de 45 minutos. A recolha de dados é tratada de forma confidencial e apenas para efeitos académicos, pelo que interessará a somente a sua colaboração voluntária e honesta sobre o assunto. Decorrente da participação no mesmo, será sorteado, (de forma simbólica e como benefício de participação), um vale Fnac no valor de 25 euros). Este estudo dirige-se a pessoas com deficiência visual (cegueira, congénita ou adquirida) com idades compreendidas entre os 18 e os 66 anos), residentes em Portugal, e de nacionalidade portuguesa, que se encontrem actualmente desempregados à procura de emprego, ou que tenham encontrado trabalho nos últimos 8 anos.

Peço-vos a ajuda na partilha deste pedido junto dos vossos conhecidos, familiares ou amigos que possam indicar alguém ou que se enquadrem dentro deste público-alvo.

Qualquer dúvida ou interesse em colaborar por favor contactar pelo seguinte e-mail:

cpfss@iscte.pt

A sua colaboração será um contributo muito importante para a investigação nesta área.

Muito obrigada

Patrícia Soares

Anexo D

Consentimento Informado

No âmbito das actividades lectivas do 2º ano do 2º ciclo de Psicologia social das organizações do ISCTE-IUL - Instituto Universitário de Lisboa, eu – Cláudia Patrícia Fernandes Soares, encontro-me a realizar uma dissertação de mestrado sob a orientação da Dra. Carla Moleiro, sobre o acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência visual, com o principal objectivo de compreender as experiências pessoais acerca do processo de procura de emprego e as percepções individuais vivenciadas durante o mesmo.

No que respeita a recolha da informação, esta será feita através da realização de uma entrevista individual, com a duração máxima de 45 minutos, que será gravada e posteriormente transcrita e analisada para efeitos de tratamento dos dados. Estes serão apenas conhecidos por mim e pela orientadora referida. Asseguramos e garantimos a sua confidencialidade e anonimato da informação individual fornecida, sendo as suas respostas identificadas por um código independente a esta declaração. Os resultados globais finais serão utilizados para fins académicos e publicados na dissertação realizada. Poderão permanecer num período máximo de 5 anos em arquivo.

Relembramos ainda que poderá desistir do processo a qualquer momento sem qualquer tipo de prejuízo, assim como esclarecer todas e quaisquer dúvidas ou preocupações que deseje ver clarificadas.

Salientamos ainda que não existem respostas certas ou erradas, interessando apenas a sua colaboração honesta, a qual acreditamos vir a ser um importante contributo quer para a investigação científica na área, quer pela oportunidade de participação na mesma.

Perceções Individuais das Pessoas Cegas

Incentivos a participação:

Será sorteado um cheque FNAC no valor de 25 euros como benefício da sua participação no estudo. O sorteio será realizado após a conclusão da recolha de todos os dados, em data a anunciar.

Caso pretenda vir a receber informações personalizadas sobre os resultados finais deste trabalho ou queira reportar problemas relacionados com a sua participação, estamos disponíveis pelos seguintes meios de contacto:

Responsável pela condução da dissertação de mestrado:

Cláudia Patrícia F. Soares

Cpfss@iscte.pt

Orientadora da dissertação de mestrado:

Prof. Dra. Carla Moleiro

Carla.moleiro@iscte.pt

Autorizo que os meus dados sejam utilizados conforme condições referidas anteriormente

Data:

Assinatura:

Anexo E

Guião de Entrevista

Guião de entrevista (pessoas empregadas)

Parte I História actual

- 1 - Gostaria que me falasse um pouco sobre a sua situação actual de emprego....
- 2- Há quanto tempo está empregado?
- 3- Como é que surgiu essa oportunidade?
- 4- Já tinha trabalhado antes? Em que áreas?

Parte II Sobre a procura de emprego

- 5- Quanto tempo esteve a procura de emprego?
- 6- De que formas procurava trabalho?
- 7- Quando procurava trabalho, quais eram as principais dificuldades sentidas?
- 8- Em que situações elas ocorriam, pode descrever-me?
- 9- Por outro lado, o que pensa ter facilitado a obtenção do emprego actual?

Percepções Individuais das Pessoas Cegas

Parte III Stresse e coping na procura de emprego

10- Dos acontecimentos descritos durante a procura de emprego, quais os que o marcaram/preocuparam particularmente?

11- Como é que avaliava esses acontecimentos?

12- Como é que costumava reagir quando um desses acontecimentos ocorria?

13- Quando um deles ocorria, como costumava lidar com eles?

14- Que resultados tinham essa(s) forma(s) de lidar com o problema? Eram eficazes?

Parte IV

15- Como é que conseguir um emprego era na altura importante para si?

Estamos a terminar...

Parte V Acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência visual

16- Como é que vê o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência visual (barreiras existentes, facilitadores?)

17- Que tipos de medidas julga que contribuiriam para a diminuição do desemprego entre esta população?

Gostaria de acrescentar alguma coisa?

Caracterização socio-demográfica:

Sexo:

Idade:

Perceções Individuais das Pessoas Cegas

Habilitações literárias:

Área de residência:

Tipo de deficiência:

Agradeço mais uma vez a colaboração e o tempo disponibilizado.

Estarei disponível para responder a questões relacionadas com o trabalho pelos contactos:

cpfss@iscte.pt

Percepções Individuais das Pessoas Cegas

Guião de entrevista (pessoas desempregadas)

Parte I História actual

- 1- Gostaria que me falasse um pouco sobre a sua situação actual de desemprego....
- 2- Há quanto tempo está desempregado?
- 3- O que pensa que o levou a essa situação?
- 4- Já tinha trabalhado antes? Em que áreas?

Parte II Sobre a procura de emprego

- 5- Há quanto tempo está a procura de emprego?
- 6- De que formas procura trabalho?
- 7- Quando procura trabalho, quais são as principais dificuldades sentidas?
- 8- Em que situações elas ocorrem, pode descrever-me?
- 9- Por outro lado, o que pensa que pode facilitar a sua procura de emprego?

Parte III Stresse e coping na procura de emprego

- 10- Dos acontecimentos descritos durante a procura de emprego,quais os que o marcaram/preocuparam particularmente?
- 11- Como é que avalia esses acontecimentos?
- 12- Como é que costuma reagir quando um desses acontecimentos ocorre?
- 13- Quando um deles ocorria, como costumava lidar com eles?
- 14- Que resultados tinham essa(s) forma(s) de lidar com o problema? Eram eficazes?

Percepções Individuais das Pessoas Cegas

Parte IV

15- Como é que conseguir um emprego pode ser importante para si?

Estamos a terminar...

Parte V Acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência visual

16- Como é que vê o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência visual (barreiras existentes, facilitadores?)

17- Que tipo de medidas julga que contribuiriam para a diminuição do desemprego entre esta população?

Gostaria de acrescentar alguma coisa?

Caracterização socio-demográfica:

Sexo:

Idade:

Habilitações literárias:

Área de residência:

Tipo de deficiência:

Perceções Individuais das Pessoas Cegas

Agradeço mais uma vez a colaboração e o tempo disponibilizado.

Estarei disponível para responder a questões relacionadas com o trabalho pelos contactos:

cpfss@iscte.pt

Anexo F

Categorização e Dicionário de Categorias

Categorias	Dicionário de categorias principais (definição)	Frequências	Sub-categorias	Sub-categorias	Exemplos de transcrições
1. Percepção individual das dificuldades vivenciadas durante o processo de procura de emprego	Esta categoria refere-se a quaisquer dificuldades percebidas pelos entrevistados, englobando as dificuldades decorrentes da falta de acessibilidade; as dificuldades decorrentes da oferta do mercado de trabalho e as Dificuldades decorrentes da interação com os recrutadores	6	1.1 Dificuldades decorrentes da falta de acessibilidade	Barreiras de acessibilidade aos transportes públicos	Participante e7: (...)Depois é toda a envolvente da entrevista, os transportes para os locais, tanto em contexto de entrevista mas até depois num eventual emprego: Vai haver transportes, não vão haver transportes(...)
				Barreiras de acessibilidade na web	

Perceções Individuais das Pessoas Cegas

8	1.2 Dificuldades decorrentes da oferta do mercado de trabalho	Oferta laboral possível é limitada	Participante d4: Eu sempre encarei o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência visual algo muito muito afunilado, muito restrito: telefonistas, massagistas, psicólogos e o resto é paisagem...
---	---	------------------------------------	---

Oferta formativa ao nível profissional destinada as pessoas com deficiência visual é desactualizada

Oferta formativa destinada as pessoas com deficiência visual é limitada

19	1.3 Dificuldades decorrentes da interacção com os recrutadores	Falta de informação sobre incentivos de contratação das pessoas com deficiência
----	--	---

Falta de informação relativa a deficiência visual

Preconceito da baixa produtividade das pessoas com deficiência visual

Percepções Individuais das Pessoas Cegas

				Atitudes negativas	Participante e1: Cheguei a ir a uma entrevista, mas depois quando descobriram que era cego nem sequer me deixaram participar
				Discriminação em razão da deficiência visual	
				Resistência para a adaptação do posto de trabalho	
2. Percepção individual dos factores facilitadores da procura de emprego	Esta categoria refere-se a quaisquer factores percebidos pelos participantes, que facilitam a procura de emprego, englobando factores de ordem individual e de ordem organizacional	19	2.1 Ao nível individual	Formação académica	Participante e7: primeiro acho que a minha formação foi muito importante. Uma das coisas mais importantes (e que as vezes minoram um pouco estas percepções negativas em relação a deficiência, é a formação
				Actualização de competências de procura de emprego	
				Competências pessoais	
				Competências profissionais de procura de emprego	
				Contactos pessoais	
				Participação em actividades extra	
				Experiência profissional anterior	
		8	2.2 Ao nível organizacional	Adaptação dos postos de trabalho as necessidades existentes	
				Cumprimento das quotas reservadas para a deficiência	
				Informação anterior sobre a deficiência visual	

Perceções Individuais das Pessoas Cegas

3. Métodos principais de procura de emprego utilizados	Esta categoria refere-se a quaisquer métodos de procura de emprego utilizados pelos entrevistados, englobando métodos formais e informais	13	3.1 Métodos informais	Contactos pessoais	
				Contacto directo com o empregador	
		19	3.2. Métodos formais	Candidatura a concursos públicos	
				Sites de procura de emprego	Participante d2: Na net, procuro ofertas e envio currículos. A internet é o meio mais acessível
				Redes sociais (facebook, linkedine)	
				Centros de emprego	
				Departamentos de apoio a integração profissional de pessoas com deficiência	
				Bolsas de emprego	
4. Importância atribuída ao ter um emprego	Esta categoria refere-se à importância atribuída por cada participante ao facto de se possuir um emprego, englobando benefícios aos níveis pessoal, social e profissional	19	4.1 Benefícios pessoais	Auto-estima	
				Qualidade de vida	

Percepções Individuais das Pessoas Cegas

		10	4.2 Benefícios profissionais	Independência financeira	Participante e5: Sempre foi uma coisa que me preocupou muito: Queria ter a minha independencia financeira
				Aprendizagem	
				Aplicação dos conhecimentos adquiridos	
				Realização profissional	
		6	4.3 Benefícios sociais	Sentimento de utilidade na sociedade	
				Integração social	
5. Percepção das fontes de stresse vivenciadas durante a procura de emprego	Esta categoria refere-se aos momentos mais marcantes durante a procura de emprego dos participantes, e que se constituíram como os mais stressantes	8	5.1 Entrevistas de emprego	Perguntas relacionadas com a capacidade de uma pessoa cega para trabalhar	Participante d1: (...)mas penso que a que me marcou mais tenha sido o jeito como aquele senhor falou quando fiz a entrevista para telefonista
		6	5.2 Expectativa de vir a ter ou não o emprego		
		6	5.3 A ausência de feedback por parte do empregador		
		6	5.4 Rejeição em função da falta de informação		
		1	5.5 Deslocações para entrevistas		

Perceções Individuais das Pessoas Cegas

				Ignorar a situação	
				Conversar com amigos	
				Comparação com outras pessoas na mesma situação	
				Pensar positivo	
				Melhor preparação antes das entrevistas	
7. Opinião sobre o actual mercado de trabalho para as pessoas com deficiência visual em Portugal	Esta categoria refere-se as opiniões dos participantes relativas ao estado actual do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência visual no geral em Portugal, englobando aspectos que consideram ser positivos e negativos	3	7.1 Aspectos positivos existentes	Evolução na mudança de mentalidades	Participante d10: Eu acho que neste momento existem mais barreiras culturais ou de mentalidade que fisicas
		19	7.2 Aspectos negativos existentes	Barreiras de acessibilidade aos transportes	
				Barreiras de mentalidade	
				Falta de iniciativa das associações representativas das pessoas com deficiência visual no apoio ao emprego	Participante e4: as instituições representativas das pessoas com deficiência e em particular na visual, devem ter um papel activo de promoção do emprego
				Falta de iniciativa das pessoas com deficiência visual	
				Falta de união entre as próprias pessoas com deficiência visual	

Perceções Individuais das Pessoas Cegas

				Falta de formação académica das pessoas com deficiência visual
				Oferta reduzida no interior do país
				Não cumprimento de quotas
				Elevados custos do material especializado
				Falta de apoio do estado
				Falta de informação sobre as capacidades das pessoas com deficiência visual aos empregadores
				Falta de informação dos incentivos fiscais aos empregadores
				Falta de informação dos Direitos laborais para as pessoas com deficiência
				Crise financeira do país
				Evolução tecnológica
8. Sugestões de medidas para melhorar o acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência visual em Portugal	Esta categoria refere-se a quaisquer sugestões futuras deixadas pelos participantes para melhorar o acesso e consequente procura de emprego por parte das pessoas com deficiência visual em Portugal, englobando tanto sugestões ao nível individual como ao nível geral	14	8.1 Ao nível das pessoas com deficiência visual	Maiores níveis de qualificação
				Menor inactividade
				Maior domínio das novas tecnologias

Percepções Individuais das Pessoas Cegas

17 8.2 Ao nível do acesso ao emprego Maior sensibilização/formação aos empregadores

Maior actividade dos centros de emprego no apoio as pessoas com deficiência Participante d12: Acho que o centro de emprego também devia ter um papel mais activo em ajudar-nos na colocação de um emprego

Maior apoio das instituições governamentais

Maior regulamentação da legislação laboral para as pessoas com deficiência

Maior iniciativa das associações que representam as pessoas com deficiência visual em Portugal

Maior fiscalização do regime de quotas

Melhorar o acesso aos estágios profissionais destinados as pessoas com deficiência

Melhorar o acesso ao ensino para as pessoas com deficiência visual

Criação de emprego protegido

Maior formação nas tecnologias

Adaptações aos postos de trabalho

Criação de parcerias de apoio ao emprego

Aumento das medidas de apoio ao emprego

Melhorar a acessibilidade na web

Percepções Individuais das Pessoas Cegas

9. Sentimentos de injustiça	Esta categoria refere-se aos sentimentos de injustiça percebidos pelos participantes decorrentes do processo de procura de emprego, englobando aqueles relacionados com a percepção de que o seu mérito não é reconhecido face a outros candidatos sem deficiência visual	5	9.1 Decorrentes da percepção de que o seu mérito não é reconhecido em comparação a outros candidatos nas mesmas circunstâncias sem deficiência visual	Participante e4: (...) caramba, eu tenho mais competência que esta pessoa que foi escolhida, para estar ali e não estou porquê?
-----------------------------	---	---	---	---

Percepções Individuais das Pessoas Cegas