

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A Integração Profissional de Pessoas com Deficiência Cognitiva: Um estudo de caso

Bárbara Vicente Gueifão Abrantes Raio

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Professora Doutora Fátima Suleman,
Professora Catedrática do Departamento de Economia Política,

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2023



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Escola de Ciências Sociais e Humanas

A Integração Profissional de Pessoas com Deficiência Cognitiva: Um estudo de caso

Bárbara Vicente Gueifão Abrantes Raio

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Professora Doutora Fátima Suleman,
Professora Catedrática do Departamento de Economia Política,

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2023

Agradecimentos

Concluir esta dissertação foi, até ao momento, um dos maiores desafios que ultrapassei. Possibilitou-me aprofundar aprendizagens e desenvolver competências, desafiou-me a manter o foco e estimulou o meu sentido de persistência e força de vontade. Foi um processo que me obrigou a sair da minha zona de conforto, e que me permitiu crescer pessoal e profissionalmente. Encerro agora a minha jornada académica, não podendo, no entanto, deixar de agradecer à minha grande rede de apoio, que facilitou o meu caminho até aqui.

Em primeiro lugar, aos meus queridos pais, que sempre me inculcaram a importância dos estudos, da educação, dos valores e princípios fundamentais que me tornaram a pessoa que sou hoje, por todo o amor, preocupação, apoio, e por não me terem deixado desistir. Um agradecimento especial à minha mãe por me ensinar e aconselhar, todos os dias, a ser melhor pessoa, resiliente, forte e a não desistir dos meus sonhos. Obrigada por me acompanharem em mais uma fase importante da minha vida.

Às minhas queridas irmãs Carlota, Mariana, Mafalda e Cláudia pela preocupação, amor, paciência e apoio nesta fase.

À minha querida avó, muito importante na minha vida, pelo apoio, cuidado e preocupação. Por tudo o que me ensina todos os dias, pela sua bondade, e pelo seu eterno amor de avó.

Agradecer, do fundo do coração, ao meu querido cunhado Cláudio, por toda a sua ajuda fundamental na realização deste trabalho, pelos seus conselhos sábios, ensinamentos, paciência, carinho e apoio.

A toda a minha família que me apoiou incansavelmente.

A todos os meus amigos que não me deixaram desistir, que me fizeram acreditar que eu iria conseguir, e por me motivarem até ao fim. A vocês Inês, Adriana, Rita, pelos conselhos, conversas e apoio incondicional ao longo desta jornada.

À minha orientadora Fátima Suleman, por ter aceitado dirigir este projeto, por todas as críticas construtivas, conhecimento e profissionalismo que me transmitiu. Obrigada por ter acreditado em mim e por me ter dado a força necessária para finalizar este trabalho.

Finalmente, quero agradecer à equipa do *Café Joyeux*, que se disponibilizou para me ajudar em tudo o que fosse necessário para a realização deste trabalho, pelos seus testemunhos e relatos. Conhecê-los, principalmente os colaboradores com deficiências cognitivas foi, sem dúvida, uma das melhores experiências que este projeto me proporcionou. Sem eles, não teria conseguido realizá-lo.

A todos agradeço do fundo do meu coração, por me terem ajudado, de alguma forma, a superar mais um desafio da minha vida.

Resumo

Pessoas com deficiências cognitivas (PCDC) enfrentam barreiras à integração e inclusão no mercado de trabalho. Essas dificuldades decorrem de barreiras culturais relacionadas com o preconceito sobre as suas limitações e capacidades, e de barreiras estruturais, relacionadas com a exclusão social e diminuição da qualidade de vida. Este estudo analisa as dificuldades e as barreiras que PCDC sentem na integração do mercado de trabalho segundo a sua perspetiva e das entidades empregadoras. A análise empírica incide sobre um estudo de caso, o *Café Joyeux*, uma empresa cuja missão é promover a integração de pessoas com deficiências cognitivas. Os dados recolhidos a colaboradores com deficiências cognitivas e à equipa técnica do *Café Joyeux* revelam que existem medidas específicas de formação e integração no emprego que facilitam a sua integração profissional. Contudo, há dificuldades por parte dos jovens para realizar tarefas que envolvem capacidades cognitivas, comunicar e lidar com o público. O suporte regular e direcionado facilita a integração e reduz os impactos dessas dificuldades. A inclusão de PCDC pode ser uma mais-valia para as empresas e para o Estado. Ao facilitar a sua integração, a empresa cumpre uma missão social de relevância e contribui para as políticas de integração promovidas pelo Estado.

Palavras-chave: Integração profissional; Inclusão profissional; Deficiências cognitivas; Gestão de Recursos Humanos; *Café Joyeux*

Abstract

People with cognitive disabilities face barriers to integration and inclusion in the job market. These difficulties stem from cultural barriers related to prejudice about their limitations and abilities, and structural barriers related to social exclusion and the poor quality of life. This study analyses such difficulties that disabled people experience in integrating into the labor world from the perspective of them and employers. The empirical analysis focuses on a case study, *Café Joyeux*, a company whose mission is to promote the integration of people with cognitive disabilities. The data collected from those employees and the *Café Joyeux* technical team shows that there are specific training and job integration measures that facilitate the professional integration of people with cognitive disabilities. However, there are difficulties that come from these young people in performing tasks that involve cognitive abilities, communicating and dealing with the public. Regular, targeted support facilitates integration and reduces the impact of these difficulties. The inclusion of people with disabilities can be an asset for companies and the state. By facilitating the integration of people with disabilities, the company fulfills a relevant social mission and contributes to the integration policies promoted by the state.

Keywords: Professional integration; Professional inclusion; Cognitive disabilities; Human Resources; *Café Joyeux*.

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Visão Geral da CIF

Tabela 2 – Níveis de gravidade do Transtorno do Espectro Autista (TEA)

Tabela 3 – Obstáculos à Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho

Tabela 4 – Pontos fortes do perfil do profissional com autismo

Tabela 5 – Caracterização dos Participantes

Tabela 6 – Políticas e Práticas relativas à inclusão no trabalho

Tabela 7 – Oportunidades de Inclusão

Tabela 8 – Dificuldades e Fatores facilitadores dos colaboradores na elaboração de tarefas

Tabela 9 – Mecanismos de Inserção no *Café Joyeux*

Lista de Abreviaturas

ACT: Autoridade para as Condições do Trabalho

AMS: Assembleia Mundial de Saúde

CDPD: Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência

CDPD: Comité dos Direitos das Pessoas com Deficiência

CERCICA: Cooperativa de Educação, Reabilitação e Capacitação para a Inclusão em Cascais

CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

CRP: Constituição da República Portuguesa

DID: Dificuldade Intelectual e de Desenvolvimento

GAP: Grupo para o Avanço da Psicologia

ICF: *Inclusive Community Forum*

ICIDH: Classificação Internacional de Incapacidades, Deficiências e Desvantagens

IEFP: Instituto do Emprego e Formação Profissional

INR: Instituto Nacional de Reabilitação

OCDE: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

ODDH: Observatório da Deficiência e Direitos Humanos

OMS: Organização Mundial de Saúde

ONU: Organização das Nações Unidas

PAIPDI: Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidades

PCD: Pessoas com Deficiências

PCDC: Pessoas com Deficiências Cognitivas

RH: Recursos Humanos

TEA: Transtorno do Espectro Autista

UPIAS: *Union of the Physically Impaired Against Segregation*

UNICEF: *United Nations International Children's Emergency Fund*

Índice

Resumo.....	i
Abstract	iii
Índice de Tabelas.....	v
Lista de Abreviaturas	vi
I. INTRODUÇÃO	10
II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	12
2.1. Evolução Histórica do conceito de deficiência	12
2.2. Tipos de deficiência	15
2.3. Modelos teóricos da deficiência.....	15
2.4. Integração de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho	17
2.4.1. Integração social vs Inclusão social	17
2.4.2. A deficiência na sociedade e no mercado de trabalho	19
2.5. Indivíduos com deficiências cognitivas no mercado de trabalho.....	20
2.5.1. Trissomia 21	21
2.5.2. Síndrome do Espectro Autista (TEA)	23
III. METODOLOGIA	26
3.1. Método de Pesquisa.....	27
3.2. Projeto <i>Joyeux</i>	28
3.3. Objetivos do Estudo	29
3.4. Amostra e sua Caracterização	30
3.5. Procedimentos	30
IV. ANÁLISE EMPÍRICA.....	31
4.1. Medidas de apoio à Integração Socioprofissional de pessoas com deficiências cognitivas em Portugal	31
4.2. Apresentação e Discussão dos Resultados	37
4.2.1. Jovens com deficiências cognitivas.....	37

4.2.2. Entidade Empregadora	42
V. CONCLUSÃO	49
BIBLIOGRAFIA.....	52
ANEXOS.....	59
Anexo I - Entrevista a colaboradores com deficiências cognitivas do Café Joyeux.....	59
Anexo II - Entrevista a Técnica de Educação Especial e Recursos Humanos.....	60
Anexo III - Entrevista a Supervisores	62
Anexo IV – Autorização do Café Joyeux.....	64

I. INTRODUÇÃO

“Os estereótipos, o preconceito e a discriminação são fenómenos presentes desde o surgimento dos primeiros agrupamentos humanos. Até à década de 20 do século XX, os preconceitos eram vistos como atitudes normais face aos grupos sociais inferiores. A partir da segunda metade do século XX, várias mudanças sociais e políticas – a crítica ao regime nazi-fascista, a Declaração dos Direitos Humanos, a declaração da UNESCO sobre as classificações raciais, o movimento feminista – fazem mudar as formas de expressão do preconceito e do racismo e interferem na expressão pública dos estereótipos contra as minorias” (Pereira & Lima, 2004).

As sociedades são marcadas pela existência de estereótipos, representações e concepções sociais. Desta forma, situações que fujam ao padrão determinado por uma sociedade, podem ser conotadas de forma negativa. É o caso da deficiência que, mesmo sendo uma questão de origem biológica, na história da humanidade sempre se fez sentir de várias formas, omissas, ignoradas, julgadas e condenadas (Corrent, 2016), causando controvérsia, devido à idealização da perfeição do Ser Humano, do “*corpo perfeito*”, divino, desde a sua criação (Goffman, 1982), tendo em conta aquilo que é considerado aceitável e dentro do espectro “normal”, nas várias sociedades e suas culturas. Mediante factos históricos, a pessoa com deficiência tem sido alvo de preconceito, exclusão, segregação e rejeição social (Gugel, 2015, p. 23). Desta forma, indivíduos portadores de deficiência, que muitas vezes não são considerados capazes como os demais, são excluídos e discriminados, sofrendo dificuldades no seu dia-a-dia, impedindo-os de ter uma vida ativa e envolvida (Casanova, 2008, p. 3).

O trabalho é a base da economia em todas as culturas (Giddens, 2009, pág. 378), e fundamental para o crescimento e desenvolvimento pessoal (Casanova, 2008, p. 3), sendo, por isso, um direito de todos, tal como declara o Decreto-Lei 40/83¹ da Constituição da República (CRP). No entanto, persiste como um dos setores onde a exclusão de pessoas com deficiência é mais visível, marcando uma desigualdade no acesso ao mercado de trabalho (Capucha, 1999, cit por Carapinha, 2015). Existe, assim, um desconhecimento geral, que cria, por sua vez, um pré-conceito, por parte das pessoas e organizações, sobre as capacidades e competências que estes indivíduos podem oferecer às empresas como uma mais-valia: “(...) como a memória, o

¹ Conforme publicado no Diário da República, disponível para consulta através de hiperligação <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/40-1983-308356>, última vez acedido a 04-02-2022.

reconhecimento de padrões e resolução de problemas matemáticos complexos, e em áreas como data science, inteligência artificial e machine learning (...)” (Wu, 2019).

Desta forma, uma pesquisa sobre A Integração e Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiências Cognitivas torna-se basilar no mercado de trabalho. A sua escolha prende-se pelo facto de, atualmente, ainda ser um assunto pouco compreendido e estudado – consequência da existência de poucos estudos realizados em Portugal e da irrelevância que lhe foi dado ao longo dos anos – e alvo de discriminação, pondo em causa os direitos e necessidades de pessoas com deficiências.

Numa vertente social e psicossocial, o estudo pretende contribuir para o debate político em torno da deficiência e dos direitos destes indivíduos no mercado de trabalho, bem como das capacidades que detêm para trabalhar, através de conhecimento e informação sobre o estudo, da análise do caso de pessoas com deficiências cognitivas em idade ativa, que se encontram a trabalhar, e das empresas que empregam estes indivíduos. Desta forma, verifica-se o que já é feito no seio das organizações para aprimorar as condições de trabalho destas pessoas e o que ainda é necessário executar para que um dia o mercado de trabalho se torne plenamente integrador e inclusivo. Estes indivíduos, tal como todos os outros, precisam de se sentir úteis, e de criar a sua independência social, pessoal e financeira, que irá contribuir para a sua felicidade e comprometimento.

Para atingir este fim, aplicou-se uma análise documental, através de vários artigos científicos, bem como de legislação e estatísticas referentes a organizações oficiais. Posteriormente, foi realizado um estudo de caso sobre o resultado de um projeto solidário, o *Café Joyeux*, que permitiu identificar e descrever a realidade das condições de trabalho num estabelecimento que emprega pessoas com deficiências cognitivas, nomeadamente Trissomia 21 e Transtorno do Espectro Autista (TEA), através de entrevistas, e responder à pergunta geral e inicial “*Quais as dificuldades na inclusão profissional de pessoas com deficiências cognitivas, sentidas pelas mesmas e pelas empresas?*”.

Assim sendo, o objetivo geral é analisar quais os desafios e dificuldades que estas pessoas sentem na inclusão do mercado de trabalho e identificar as barreiras que existem, tendo por base dois prismas de análise: [1] os indivíduos portadores de deficiência; [2] e as empresas, dando o exemplo real do café *Joyeux*. Surgem, assim, alguns objetivos específicos, tais como:

- descrever as políticas que já existem em Portugal e que estão em vigor, de forma a entender se são verdadeiramente integradoras e inclusivas;
- analisar se as empresas cumprem estas políticas e de que forma é feita a sua gestão de Recursos Humanos (RH);

- identificar que tipos de suporte e apoio são concedidos a estas pessoas, para que se mantenham no mercado de trabalho;
- analisar quais os benefícios que estes indivíduos podem trazer para o seio das empresas.

O estudo pretende, assim, alertar as empresas para a necessidade e dever de incluir estes indivíduos no mercado de trabalho, de forma a dar mais um passo para uma sociedade integradora da diversidade. O trabalho é constituído por 5 capítulos: no primeiro capítulo, é feita uma introdução ao tema em estudo; no segundo capítulo, o enquadramento teórico e os principais pontos desta investigação, como: a mudança histórica do conceito de Deficiência e os vários tipos que as constituem, os Modelos Teóricos da Deficiência e a Integração e Inclusão Social; no terceiro capítulo a apresentação da Metodologia, dos métodos de recolha e análise dos dados utilizados, da questão de partida, dos principais objetivos do estudo, e uma contextualização da população-alvo, bem como a sua caracterização, terminando com uma descrição dos procedimentos – explicação de todo o processo de preparação dos dados, dificuldades na preparação e aplicação dos mesmos; no quarto capítulo é feita uma descrição geral das medidas e iniciativas de apoio à Integração Socioprofissional de PDC que existem em Portugal e, de seguida, a Apresentação e Discussão dos resultados obtidos; no quinto capítulo são refletidas as principais conclusões, a apresentação de limitações e dificuldades da investigação.

II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. Evolução Histórica do conceito de deficiência

Ao longo da história da humanidade, as pessoas com deficiência foram sendo alvo de diferenciação e afastamento por parte da sociedade. Este conceito carregou, ao longo dos séculos, uma conotação depreciativa, na qual o indivíduo portador de deficiência era considerado inferior, mantendo-se essa conotação presente nos dias de hoje, traduzindo-se em exclusão e discriminação social. Segundo o sociólogo Fernando Fontes, *“Ao longo dos séculos, a deficiência tem sido demonizada, reduzida às falhas do corpo e encarada como uma tragédia individual”* (Fernando Fontes, 2016).

Na antiguidade clássica, as crianças que nasciam com algum tipo de deficiência, eram abandonadas ou mortas (infanticídio)², e isso era considerado normal nesse contexto histórico, uma vez que “*a dignidade e honra de um indivíduo estavam associadas à integridade corporal*” (Fioranelli e Roccia, 2015). Desta forma, e segundo os mesmos autores, as deficiências que não condicionassem o corpo no seu aspeto físico, como o caso das doenças cognitivas e sensoriais, eram toleradas e consideradas, mas escondidas da vida pública. Isto acontecia porque as pessoas acreditavam que esses indivíduos teriam poderes sobrenaturais. Na Idade Média, este conceito aparece associado ao pecado e à impureza (Fontes, 2016) e à possessão demoníaca, tendo sido criadas muitas associações que acolhiam pessoas consideradas loucas e possuídas, uma vez que, devido ao desconhecimento geral à cerca destas deficiências, as pessoas eram automaticamente diagnosticadas como tendo uma doença que precisava de ser curada (Diaz, 1995). Contudo, no Renascimento, época associada a uma grande evolução na área cirúrgica, devido ao progressivo estudo da Anatomia, várias das crenças anteriormente associadas à deficiência, desapareceram, trazendo mudanças relativamente à perspetiva da sociedade sobre a mesma (Fontes, 2016), levando a que, no decorrer dos séculos seguintes, as pessoas com deficiências fossem sendo gradualmente aceites nas sociedades.

Na Revolução Industrial, na 1ª Guerra Mundial e no período pós-guerra, o conceito de deficiência começou a alterar-se, ganhando uma perspetiva diferente, associada à reabilitação, uma vez que os acidentes de trabalho e as sequelas marcadas pela presença na guerra se tornaram recorrentes, passando estas pessoas a ser vistas como “vítimas do Estado”. Assim, a entidade estatal decide que estas pessoas teriam direito a uma compensação pelo seu esforço na representação do seu país, fazendo surgir uma nova visão sobre as mesmas que, apesar de continuarem a ser discriminadas, começaram a ganhar algum respeito (Fioranelli e Roccia, 2015).

Atualmente, e com os rápidos avanços na medicina e na tecnologia, este conceito foi ganhando algum conhecimento e tolerância, passando pelo processo da recusa da deficiência na antiguidade clássica para uma crescente aceitação destes indivíduos na sociedade. Passou, assim, a ter peso o contexto social em que o indivíduo com deficiência está inserido, surgindo

² Do ponto de vista de algumas religiões, o aborto também é considerado infanticídio, tal como também é possível fazer abortos além do limite estabelecido por lei, quando se verificam deficiências no feto. As sociedades continuam, assim, a querer evitar a existência de seres humanos com deficiências. Se é aceitável “descartar” a vinda de um deficiente, então com que olhar se encara os que existem? Não terá isso peso na forma como olhamos para os deficientes?

um novo paradigma. Contudo, estes indivíduos continuam a percorrer um caminho difícil no que respeita a isso, pois continuam a ser alvo de fenómenos de exclusão, discriminação e violência nas sociedades modernas (Fontes, 2016).

A Organização Mundial da Saúde (OMS), pela Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), define a deficiência como “*problemas nas funções* [sentidos humanos básicos como a visão] *ou nas estruturas do corpo* [a própria estrutura como os olhos], *como um desvio significativo ou uma perda*” (CIF, 2004). Aprovada em 2004 e decorrente da 54ª Assembleia Mundial de Saúde (AMS), a CIF modificou a compreensão da identificação de incapacidades, quando referentes a condições de saúde, propondo que passassem a ser avaliados não só os aspetos biológicos e médicos, mas também os aspetos sociais e psicológicos (OMS, 2004). Assim, tornou-se praticável esta mudança radical de paradigma – de um modelo puramente médico para um modelo biopsicossocial. Passou, então, a ser alterado o termo deficiência para incapacidade, quando se trata de dificuldades referentes ao meio físico e social, realçando a importância que o contexto do meio envolvente tem na vida de um indivíduo com deficiência intelectual (Farias & Buchalla, 2005, p. 190). A Tabela 1, demonstra a definição alargada que a CIF criou sobre a deficiência, estando dividida em *Funcionalidade e Incapacidade* e *Fatores Contextuais*, expressos em aspetos positivos e negativos.

	Parte 1: Funcionalidade e Incapacidade		Parte 2: Factores Contextuais	
Componentes	Funções e Estruturas do Corpo	Actividades e Participação	Factores Ambientais	Factores Pessoais
Dominios	Funções do Corpo Estruturas do Corpo	Áreas Vitais (tarefas, acções)	Influências externas sobre a funcionalidade e a incapacidade	Influências internas sobre a funcionalidade e a incapacidade
Constructos	Mudança nas funções do corpo (fisiológicas) Mudança nas estruturas do corpo (anatômicas)	Capacidade Execução de tarefas num ambiente padrão Desempenho/Execução de tarefas no ambiente habitual	Impacto facilitador ou limitador das características do mundo físico, social e atitudinal	Impacto dos atributos de uma pessoa
Aspectos positivos	Integridade funcional e estrutural	Actividades Participação	Facilitadores	Não aplicável
	Funcionalidade			
Aspectos negativos	Deficiência	Limitação da actividade Restrição da participação	Barreiras	Não aplicável
	Incapacidade			

Tabela 1- Visão Geral da CIF

Fonte: CIF, 2004, p. 14

Em 2006, foi elaborada uma mudança conceitual, estabelecida pela Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CDPD) e proclamada pela Organização das Nações Unidas

(ONU), referindo que “*As pessoas com deficiência incluem aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade (...)*” (Artigo 1º, CDPD, 2006), dando relevância ao facto de existirem várias esferas da vida que comprometem a sua participação na sociedade – e não só a de origem física e médica –, e realçando a existência de vários tipos de deficiência.

2.2. Tipos de deficiência

As manifestações da deficiência podem ser de origem física, sensorial ou intelectual. Cada uma apresenta as suas especificidades – resultado de um conjunto de fatores que podem ser *biológicos, socioambientais* ou da *estrutura da própria deficiência* (Dias e Oliveira, 2013), definindo a experiência da mesma exclusiva para cada indivíduo, e por isso, de difícil classificação. A deficiência física ou motora ocorre quando o órgão afetado é o aparelho locomotor (a perda de um membro, Paralisia, Tetraplegia). Quando a afetação ocorre nas qualidades neurológicas e respetivas competências (conceptuais, sociais e práticas) ou em qualidades sensoriais – em algum dos cinco sentidos –, fala-se de deficiência intelectual e sensorial, respetivamente (Trissomia 21, Transtorno do Espectro Autista; surdez, cegueira, mudez, entre outras).

Contudo, umas são mais visíveis que outras. É o caso das deficiências físicas e sensoriais, sendo, por isso, a deficiência intelectual colocada num patamar mais sensível, uma vez que a sua invisibilidade provoca a falta de perceção inicial por parte das pessoas, causando inquietação e tensão, à medida que se vai tomando consciência da realidade (Maciel, 2000, pág. 53). Esta situação contribui para retirar a estes indivíduos o acesso a uma vida adulta autónoma e digna. (Dias e Oliveira, 2013, pág. 170).

De forma a compreender as alterações que o conceito da deficiência foi tendo ao longo dos anos, é necessário analisar as diferentes teorias sobre a problemática.

2.3. Modelos teóricos da deficiência

Ao longo da história, algumas abordagens teóricas vigorosas sobre a deficiência foram sendo elaboradas por vários autores, revolucionando a forma de pensar sobre o seu significado, bastante complexo, criando, ainda, discordâncias quanto à sua definição. Desta forma, o estudo

sociológico da deficiência integra três modelos: o modelo médico, o modelo social e o modelo biopsicossocial.

O modelo médico, fixou-se a partir da segunda metade do século XIX, e foi retratado em 1980 na Classificação Internacional de Incapacidades, Deficiências e Desvantagens (ICIDH) revelada pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Iniciado através de teorias funcionalistas de Talcott Parsons e Robert Merton – anos 50 e 60 – e teorias interacionistas de Erving Goffman (Salvado, 2012), este modelo surge através dos desenvolvimentos e avanços da medicina. Nesta altura, e tal como referido anteriormente, as pessoas portadoras de deficiência, eram diagnosticadas como tendo alguma doença, necessitando, por isso, de ser tratadas e curadas, para atingirem a “normalidade”. Estes indivíduos eram, assim, considerados “*problemas a serem resolvidos*” (Retief & Letšosa, 2018) e a deficiência “*uma limitação corporal para a interação social*” (Bampi, Guilhem & Alves, 2010), que apenas seria resolvida através da intervenção médica. Desta forma, a medicina tinha como principal papel reparar os “problemas” que estas pessoas apresentavam para se igualarem ao padrão típico de funcionamento do ser humano (Bisol, Pegorini & Valentini, 2017). Por consequência, este modelo atribuiu demasiado poder aos profissionais médicos que faziam estes diagnósticos (Retief & Letšosa, 2018).

Evidenciou-se, assim, um processo de estigmatização, termo definido por Goffman como sendo uma “*situação do indivíduo que está inabilitado para a aceitação social plena*” que excluía estas pessoas por não se enquadrarem nos padrões “normais” impostos pela sociedade (Goffman, 1982). Esta situação justificava-se uma vez que este modelo sugeria que as desigualdades sentidas se deviam à incapacidade das pessoas com deficiência em se adaptarem à vida social (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006). Desta forma, o modelo médico deu lugar à exclusão, uma vez que definia que a pessoa com deficiência é que teria de se adaptar a ambientes “normalizados”, pressionando a sua mudança enquanto pessoa (Martins, 2014).

O modelo social surge entre 1960 e 1970 devido à oposição social e política que se vivia nessa altura, sendo a instituição *Union of the Physically Impaired Against Segregation* (UPIAS) referida como uma das mais importantes que se iniciou com este modelo, defendendo que as pessoas com deficiências (PCD) são oprimidas e excluídas pela sociedade, e que são as barreiras sociais que impedem a sua atuação na mesma. Começaram, assim, a manifestar-se as primeiras críticas relativamente ao modelo médico. A passagem de um modelo para o outro foi caracterizada pela alteração de uma perspetiva individual e médica para uma perspetiva estrutural e social, uma vez que nesta teoria, as pessoas são encaradas com deficiência pela sociedade, e não por causa dos seus corpos (Relatório Mundial da Deficiência, 2011). Este

modelo defende que a deficiência deixa de ser vista como uma doença: “*as diferenças corporais, sensoriais e intelectuais não constituem anomalias ou doenças*”, passando a ser conceptualizada como uma forma diferente do funcionamento do corpo humano, abolindo o pensamento de apenas um funcionamento possível (Bisol, Pegorini & Valentini, 2017). Assim, e atendendo a uma visão sociológica, a deficiência deixa de ser o problema que causa a exclusão social destes indivíduos, passando a ser a sua construção social e as barreiras sociais, políticas e físicas criadas pela sociedade (Fontes, 2016).

O modelo biopsicossocial, mais recente, foi publicado pela OMS em 2001 na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). Este modelo pretendeu alertar para o facto de a deficiência ser um conceito vasto e fazer parte da condição humana, não sendo, por isso mesmo, algo apenas médico ou social, havendo a necessidade de existir uma abordagem mais equilibrada (Relatório Mundial da Deficiência, 2011). Também a OMS refere que os modelos acima mencionados são parcialmente válidos, mas nenhum adequado. Este modelo defende que a deficiência provém, sim, da interação de fatores médicos e individuais, mas em conjunto com fatores externos, que podem ser de natureza social: atitudes sociais, estruturas sociais e políticas, ou de natureza pessoal: género, idade, profissão, habilitações académicas, entre outros. (Fontes, 2016).

2.4. Integração de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

2.4.1. Integração social vs Inclusão social

Os conceitos de integração e inclusão social são, muitas vezes, utilizados como se tivessem significados iguais e pudessem ser usados da mesma forma. No entanto, são conceitos diferentes pelo que se torna necessário defini-los, tendo em conta a natureza do estudo.

Segundo a etimologia³, a palavra integrar provém do latim “*integrare*”, que significa “*tornar inteiro, fazer um só*”. Sociologicamente, o conceito é usado com o mesmo sentido, uma vez que designa um conjunto de processos para a constituição de uma sociedade, a partir de todos os elementos que a compõem (indivíduos, instituições, organizações), formando um só, uma sociedade com padrões, normas e valores culturais e éticos estipulados. No entanto, para isso é necessário que esse meio esteja preparado e capacitado para as necessidades de todas

³ De acordo com o Dicionário *Origem da Palavra*, consultado a última vez a 01-12-2022, através da hiperligação: <https://origemdapalavra.com.br/palavras/integracao/>.

as pessoas (Pires, 2012). Desta forma, a integração social representa a introdução de indivíduos ou grupos na sociedade, com determinados padrões e normas.

Por sua vez, a palavra incluir provêm do latim “*includere*”, que significa “*fechar em, inserir, rodear*”, “*colocar algo ou alguém dentro de outro espaço*”⁴. Desta forma, sociologicamente, é um processo na qual os sistemas sociais de uma sociedade estão preparados e adequados para toda a diversidade humana, que é composta por diferentes etnias, raças, orientações sexuais, deficiências, entre outras, e na qual todas as pessoas dão o seu contributo no processo de adaptação na sociedade (Sasaki, 2009). Assim, a inclusão significa um ato de equidade entre os vários indivíduos que vivem em sociedade, na qual existe um tratamento e oportunidades iguais para todos. Contudo, e na prática, é um processo longo e demorado na qual é necessária a rutura de um sistema que discrimina e também uma mudança cultural profunda. Tendo em conta o contexto profissional, Simonelli e Camarotto (2011) identificam quatro fases para compreender a relação entre PCD e o mercado de trabalho: [1] a exclusão – na qual os indivíduos com deficiência não têm sequer oportunidade de trabalho; [2] a segregação – estes indivíduos ficam segregados em instituições específicas, sem qualquer vínculo contratual; [3] a integração – em que os indivíduos têm oportunidade para trabalhar, mas o meio não se adapta às suas necessidades específicas; e, finalmente, a mais completa, [4] a inclusão – o contexto adapta-se e estes indivíduos conseguem desenvolver as suas competências e desempenhar as tarefas associadas ao trabalho/função profissional.

Assim, conseguimos entender quando a contratação de pessoas com deficiência não passa de integração. Estes indivíduos podem estar a ser integrados no mercado de trabalho e na sociedade, em geral, mas podem não estar a ser verdadeiramente incluídos, se não lhes permitirem adaptar-se ao seu local de trabalho e vice-versa, e receber os mesmos direitos e oportunidades, mantendo-os em situações de desvantagem face aos restantes indivíduos. Assim, integrar é quantidade e incluir é qualidade. A Figura 1 demonstra, através de uma ilustração, a diferença entre integrar e incluir. A inclusão reflete, assim, o processo mais completo para que uma PCD se sinta verdadeiramente parte constituinte da sociedade.

⁴ De acordo com o Dicionário *Origem da Palavra*, consultado a última vez a 01-12-2022, através da hiperligação: <https://origemdapalavra.com.br/palavras/inclusao/>.



Figura 1- Integração social vs Inclusão social -
Desenvolver Inclusão & Diversidade, 2019

2.4.2. A deficiência na sociedade e no mercado de trabalho

“Toda a pessoa tem o direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual” (Artigo 23º, Declaração Universal dos Direitos Humanos).

Apenas na década de setenta do século XX, as sociedades ocidentais começaram a dar importância às orientações de direitos humanos direcionadas a pessoas com deficiências, tendo sido a Organização das Nações Unidas (ONU) a primeira a reconhecer os direitos dos cidadãos com deficiência ou incapacidade.

Do ponto de vista internacional, uma grande referência é a *Declaration on the Rights of Disabled Persons*, aprovada em 1975 pela Assembleia Geral da ONU, que tinha como objetivo procurar definir e garantir os direitos de pessoas portadoras de deficiências e, assim, assegurar a sua participação na sociedade e a igualdade de oportunidades. Em 1993, foram aprovadas pela Assembleia-Geral da ONU, as *“Normas sobre Igualdade de Oportunidades para as pessoas com Deficiência”*, que implicavam um compromisso político na sua aplicação, de forma a promover a plena participação e igualdade de oportunidades destes indivíduos, e que servissem de referência para todos os países. Em 2003, foi proclamado o *“Ano Europeu das pessoas com Deficiência”*, que tinha como princípios fundamentais a não discriminação e a integração de PCD.

Do ponto de vista nacional, só com o início da democracia em Portugal é que começou a ser dada alguma importância aos direitos dos “cidadãos portadores de deficiências”, através da Constituição da República Portuguesa (CRP) em 1976, que veio definir os seus direitos. O Estado tinha, assim, o objetivo de criar uma política nacional de prevenção, reabilitação e

integração destes cidadãos e apoio às suas famílias, de forma a sensibilizar a sociedade quanto ao respeito para com os mesmos (Constituição da República Portuguesa, 2005, artigo 71º)⁵.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência, celebrada pela ONU e aprovada em 2006, contempla todos os direitos referentes a indivíduos com deficiências em todos os espectros da vida, nomeadamente, o direito ao trabalho. No artigo 27º da respetiva convenção, são definidos o direito à *igualdade no trabalho* e à *implementação de adaptações do local de trabalho*, dois grandes obstáculos que têm comprometido a inclusão de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho (UNICEF)⁶. Também em 2006, foi elaborado o 1º Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidades (PAIPDI), um documento que permitiu a inovação na teoria, uma vez que disponibilizou, de uma forma organizada e coesa, o essencial relativamente às várias vertentes do tema da deficiência e a sua sistematização, no que toca aos novos objetivos, instrumentos e metas a atingir.

Tem-se verificado, em Portugal, a promoção e defesa dos direitos humanos de pessoas com deficiências: ao nível da legislação - Lei n.º 46/2006⁷, de 28 de agosto, que proíbe a discriminação -, e das medidas de ação implementadas pelo PAIPDI, que visa melhorar a qualidade de vida destas pessoas, e garantir o acesso a um conjunto de bens e serviços disponíveis na sociedade. Contudo, o caminho a percorrer para a plena integração e inclusão destes indivíduos continua longe de se alcançar.

2.5. Indivíduos com deficiências cognitivas no mercado de trabalho

As deficiências intelectuais foram ganhando um peso cada vez maior em todo o mundo. Atualmente, 3% da população global detém deficiências intelectuais, que se traduz em, aproximadamente, 237 milhões de pessoas, grupo esse que continua a enfrentar o preconceito e a desigualdade. Assim, é necessário que medidas sejam tomadas para suprimir este problema (Special Olympics, 2022).

⁵ Conforme publicado no Diário da República, disponível para consulta através de hiperligação <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-49472475>, última vez acedido a 25-02-2023.

⁶ United Nations International Children's Emergency Fund - Fundo das Nações Unidas para a Infância.

⁷ Conforme publicado no Diário da República, disponível para consulta através de hiperligação <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/46-2006-540797>, última vez acedido a 02-02-2023.

Tal como referido, este tipo de deficiência apresenta especificidades, nomeadamente a sua invisibilidade e, por isso, é o mais difícil de ser compreendido e aceite por parte da sociedade. Ocorre quando o cérebro não se desenvolve dentro dos parâmetros considerados normais, fazendo com que os indivíduos tenham menores aptidões e competências sociais, bem como desenvolvimento mais lento em algumas áreas. Os sintomas mais comuns são a demora na execução de tarefas diárias, imaturidade social, dificuldades na comunicação, atraso nas capacidades motoras e dificuldades de aprendizagem. No entanto, sujeitos a determinados estímulos, conseguem aprender competências úteis do seu dia-a-dia, de forma a levarem uma vida com mais independência (Special Olympics, 2022).

A Trissomia 21 e o Espectro do Síndrome Autista serão os exemplos de deficiências intelectuais que serão desenvolvidos no decorrer do trabalho.

2.5.1. Trissomia 21

A trissomia 21 enquadra-se num conceito mais abrangente, como o de deficiência, incapacidade ou Dificuldade Intelectual e de Desenvolvimento (DID), uma vez que as políticas sociais e de emprego não são específicas para esta deficiência, mas sim para as deficiências no geral. Assim, para uma pessoa com Trissomia 21, a deficiência é o termo mais utilizado para a definição do seu grupo de pertença (Vieira, 2017, p. 26).

Esta deficiência é determinada por um défice cognitivo, sendo, assim, inserida no grupo das deficiências intelectuais. Shalock refere que a DID é caracterizada por limitações do funcionamento intelectual e do comportamento adaptativo expressos em três domínios fundamentais: conceptual, social e prático (Morato, 2007, p. 54), sendo, por isso, o contexto social em que o indivíduo se encontra, uma grande influência na sua performance e adaptação social. Morato designa a Trissomia como uma “*alteração da organização genética e cromossómica do par 21, pela presença total ou parcial de um cromossoma (autossoma) extra nas células do organismo*” (Morato, 1995, p.23 cit por Correia, 2009). A Síndrome de Down refere-se às consequências que esta condição genética provoca, sendo definida como o conjunto de vários sintomas que refletem a presença de um problema (Kozma, 2015, p. 30 cit por Vieira, 2017).

Devido à existência de uma triplicação do cromossoma 21, gera-se um desequilíbrio, fazendo surgir uma perturbação na organização genética que se manifesta em problemas no desenvolvimento dos vários órgãos e no seu funcionamento. De acordo com a Classificação

Internacional das Doenças da OMS (1993), a Trissomia 21 está, assim, enquadrada no grupo das Malformações congénitas, deformidades e anomalias cromossómicas.

Em média, 1 em cada 1000 bebés nasce com Síndrome de Down. Todos os anos nascem entre três mil e cinco mil crianças com esta anomalia cromossómica (Healthline, 2021).

Contexto histórico

O reconhecimento do Síndrome de Down como uma manifestação clínica apenas se dá em 1866 com o contributo de Langdon Down, que defendia e afirmava a existência de raças superiores, fazendo parte, a deficiência mental, das raças consideradas inferiores. Em 1965, em sua homenagem, a deficiência passou a denominar-se de Síndrome de Down.

Contudo, durante muito tempo, outras denominações de sentido pejorativo foram sendo utilizadas para definir esta deficiência, como imbecilidade mongoloide, idiotia mongoloide, cretinismo furfuráceo ou criança mal-acabada, tornando esta deficiência alvo de discriminação (Vieira, 2017).

Inclusão e dificuldades destes indivíduos

Indivíduos com Trissomia 21 apresentam determinadas dificuldades relativamente ao desenvolvimento cognitivo e motor. O desenvolvimento intelectual começa por ser mais lento, o défice de atenção é baixo, uma vez que estes indivíduos necessitam de mais tempo para transferir a sua atenção de um aspeto para o outro. Possuem boa memória de fixação, estimulada pelos seus hábitos e rotinas, mas uma escassa memória de evocação, a de longo prazo. Manifestam dificuldade de discriminação visual e auditiva, bem como no reconhecimento tátil. Além disso, na comunicação também existem dificuldades, fazendo com que a linguagem sofra um atraso considerável. No entanto, tal como acontece com indivíduos sem Trissomia 21, estes também são únicos, tendo características e traços de personalidade diferentes (Barbosa, 2013).

Apesar de todas as dificuldades presentes nestes indivíduos, é importante realçar que, sujeitos a vários estímulos, conseguem alcançar bons níveis de autonomia pessoal e social. Estes indivíduos, de uma forma geral, têm uma grande capacidade para as trocas sociais, são alegres, persistentes e perfeccionistas quando se trata da realização de tarefas várias, e bastante empenhados. O crescimento num ambiente favorável e estável, é um primeiro passo para que estes indivíduos se desenvolvam positivamente a nível intelectual e social, com o apoio das suas famílias (Barbosa, 2013).

Atualmente, está comprovado que os indivíduos com Trissomia 21 são capazes de atingir estágios de desenvolvimento intelectual muito avançados, permitindo-lhes uma melhor qualidade de vida, e uma integração socioprofissional. Para tal, é, também, imprescindível que a sua inserção tenha sempre em consideração as suas necessidades específicas de forma a potenciar as suas capacidades e a suprimir as suas dificuldades (Barbosa, 2013), contudo a tendência do setor emprego é tentar adaptar o indivíduo à situação existente.

Contudo, a partir de 1981, a preocupação com a integração profissional de indivíduos com deficiências intelectuais foi crescendo por parte dos países membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), que começaram a implementar estratégias, legislação e incentivos económicos, para que este tema começasse a ser resolvido.

2.5.2. Síndrome do Espectro Autista (TEA)

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) insere-se, também, no grupo das deficiências intelectuais e é caracterizado por um transtorno complexo de desenvolvimento intelectual que integra um conjunto de dificuldades e alterações qualitativas em habilidades como a interação social, a comunicação e a realização de comportamentos repetitivos e estereotipados (American Psychiatric Association, 2000), incluindo vários sintomas emocionais, cognitivos, sensoriais e, por vezes, motores. O termo “espectro” refere-se ao nível de gravidade e à diversidade de sintomas que o mesmo possui.

Existem diferentes níveis e tipos de autismo, fazendo com que alguns indivíduos consigam viver de uma forma mais independente e normalizada e outros tenham de ter apoio e cuidados para o resto da vida, consoante a gravidade do TEA, [1] Síndrome de Asperger, forma mais ligeira de autismo e na qual a criança tem fortes capacidades verbais e uma inteligência acima da média; [2] Síndrome de Rett, uma perturbação de neuro desenvolvimento representada pela perda de movimentos, dificuldades respiratórias e de comunicação; [3] Perturbação Desintegrativa da Infância em que crianças após os 3 anos começam a perder capacidades de comunicação e sociais; [4] Síndrome de Kanner na qual a criança tem fortes capacidades intelectuais, mas fortes dificuldades em gerir emoções e dificuldades na comunicação; [5] e Perturbação Pervasiva do Desenvolvimento, que apresenta dificuldades sociais e de comunicação (Centers of Disease Control and Prevention, 2021).

Em alguns casos de TEA, as crianças têm capacidades intelectuais acima da média em áreas como a música, memória, arte e matemática, provenientes do Síndrome de *Savant*. Estudos demonstram que 1 em cada 10 pessoas com TEA podem ter esta síndrome, uma alteração

psíquica rara em que a pessoa detém habilidades e talentos fora do comum nessas áreas. No entanto, também apresentam graves défices na comunicação.

De acordo com a OMS, 1 em cada 160 crianças tem uma Perturbação do Espectro Autista. Isto significa que, em 2021, 49 milhões de pessoas viviam com esta perturbação (OMS, 2021).

Contexto histórico

Em 1911, pela primeira vez, foi utilizado o termo Autismo por Eugene Bleuler, para caracterizar a perda de contacto com a realidade com principal dificuldade na comunicação. Mais tarde, em 1943 Leon Kanner associou esta deficiência a um sintoma de esquizofrenia. Hans Asperger, em 1944, considerou o termo autismo para descrever os sintomas, que seriam capacidades cognitivas irregulares e fora do comum, relacionadas com a memória e habilidades visuais. No final dos anos sessenta do século XX, o Grupo para o Avanço da Psicologia (GAP, 1966) incluía o autismo no grupo das psicoses. Alterações na definição de autismo só foram feitas anos mais tarde, em 1976, por Ritvo e Ornitz, na qual passou a ser considerado uma síndrome com a presença de um défice cognitivo e não uma psicose, justificando-se associá-lo a um transtorno de desenvolvimento (Sella & Ribeiro, 2018).

Finalmente, em 2010, Kamp-Becker refere que o autismo passa a ser construído como “*um conceito heterogéneo que integra múltiplos sintomas (...)*”. Assim, passaram a ser descritos três domínios característicos do Autismo/Transtorno do Espectro Autista, tal como demonstra a Tabela 2, tendo em conta o seu nível de gravidade (que vai de 1- mais leve-, a 3- mais severo).

Gravidade do TEA	Comunicação Social	Comportamentos repetitivos e interesses restritos
Nível 3 - Requer suporte intenso	Graves déficits em comunicação verbal e não verbal ocasionando graves prejuízos no funcionamento social; interações sociais muito limitadas e mínima resposta social ao contato com outras pessoas.	Preocupações, rituais imutáveis e comportamentos repetitivos que interferem muito com o funcionamento em todas as esferas. Intenso desconforto quando rituais ou rotinas são interrompidas, com grande dificuldade no redirecionamento dos interesses ou de se dirigir para outros rapidamente.
Nível 2 - Requer suporte grande	Graves déficits em comunicação social verbal e não verbal que aparecem sempre, mesmo com suportes, em locais limitados. Observam-se respostas reduzidas ou anormais ao contato social com outras pessoas.	Preocupações ou interesses fixos frequentes, óbvios a um observador casual, e que interferem em vários contextos. Desconforto e frustração visíveis quando rotinas são interrompidas, o que dificulta o redirecionamento dos interesses restritos.
Nível 1 - Requer suporte	Sem suporte local o défice social ocasiona prejuízos. Dificuldades em iniciar relações sociais e claros exemplos de respostas atípicas e sem sucesso no relacionamento social. Observa-se interesse diminuído pelas relações sociais.	Rituais e comportamentos repetitivos interferem, significativamente, no funcionamento em vários contextos. Resiste às tentativas de interrupção dos rituais e ao redirecionamento de seus interesses fixos.

Tabela 2 – Níveis de gravidade do TEA.

Fonte: Sella e Ribeiro, 2018

Inclusão e dificuldades destes indivíduos

Tal como acontece com os indivíduos com Trissomia 21, o processo de inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho também passa por grandes dificuldades e descontinuidades. Além das limitações provocadas pelo autismo, existem também outras barreiras estruturais e culturais que impossibilitam um fácil acesso ao trabalho (Leopoldino & Coelho, 2017). A Tabela 3 resume essas restrições sentidas por estes indivíduos, aquando da sua inclusão no meio profissional.

Obstáculo	Descrição	Referências
Preconceito de potenciais empregadores	Percepção negativa sobre o autista, considerando a contratação como uma obrigação legal que pode gerar o aumento de custos.	Robertson (2009), Wieren, Reid e McMahon (2008) e Silva (2013)
Discriminação por parte de colegas	Barreira atitudinal dos demais trabalhadores em integrar o autista ao ambiente de trabalho.	Orsmond et al. (2013)
Falta de suporte/ adaptação no trabalho	A satisfação e a produtividade do profissional autista dependem da adaptação de condições ambientais no trabalho – como a intensidade dos ruídos – e do suporte dos colegas de trabalho.	Parr e Hunter (2014) e Orsmond et al. (2013)
Oferta de vagas de baixa qualidade	Remuneração dos autistas é em média menor do que a de trabalhadores neurotípicos, a quantidade de horas trabalhadas é menor e não há panorama de crescimento profissional.	Seaman, Cannella-Malone (2016), Silva (2013), Roux et al. (2013)
Falta de preparo vocacional	Dificuldade em proporcionar ao adolescente autista o conhecimento sobre a área em que deseja atuar no mercado de trabalho.	Hillier et al. (2007)
Falta de Formação Técnica/ Profissional	Lacunas na formação técnica que foram originadas em certos casos por falhas na inclusão prévia dos indivíduos com TEA no sistema educacional.	Gracioli e Bianchi (2014) e Toldrá (2009)
Falta de incentivos financeiros à contratação	O estímulo inicial à contratação destes trabalhadores pode ser uma contrapartida financeira oferecida pelo Estado à empresa.	Scott et al (2017) e Rosqvist e Keisu (2012)
Falta de efetividade da lei de cotas	Preferência dos potenciais empregadores em contratar trabalhadores com outras deficiências	Dos Anjos et al. (2016), Silva (2013), Ribeiro e Carneiro (2009)

Tabela 3 – Obstáculos à Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho.

Fonte: Leopoldino e Coelho, 2015, pág. 147.

Apesar das dificuldades e limitações que possam existir, pessoas com TEA também apresentam pontos fortes no seu perfil, enquanto profissionais, demonstrando as várias capacidades que têm em desempenhar funções em contexto de trabalho, tal como enuncia a Tabela 4.

Perfil do profissional autista (pontos fortes)	Descrição
Amigáveis à rotina e ao cumprimento de regras	Têm facilidade em trabalhar com atividades rotineiras e processos padronizados, além de serem avessos ao descumprimento de normas estabelecidas no ambiente de trabalho.
Apresentam menor taxa de atrasos e demoras nas pausas do trabalho	Em função de sua maior propensão a cumprir as regras estabelecidas para realizar atividades laborais, este grupo de profissionais é pouco propenso ao atraso ou a demorar nos intervalos de almoço e lanche.
Perdem menos tempo em conversas com colegas de trabalho	O foco para realizar as atividades e a dificuldade em interagir com as demais pessoas levam estes profissionais a se dispersarem menos com conversas ou chamadas telefônicas pessoais.
Podem apresentar excelente memória para detalhes	Possuem alta capacidade de memorizar dados e processos relativos à sua atividade laboral.
Preferem ambientes visualmente organizados	Gostam de manter o ambiente de trabalho limpo e organizado, trazendo ordem a ambientes desorganizados.
Gostam de completar tarefas	São profissionais que se motivam com facilidade em relação às tarefas propostas e são capazes de ir além para buscar informações para completá-las.
Pensam de forma diferente	Pensam diferentemente e podem dar respostas que fujam do pensamento convencional.
Podem apresentar habilidades e conhecimento aprofundado em determinadas áreas	Além de executar os processos com rigor, podem evidenciar um elevado conhecimento sobre eles e aprimorá-los, caso possuam interesse especial nas áreas em que estão atuando.

Tabela 4 – Pontos fortes do perfil do profissional com autismo

Fonte: Cláudio Leopoldino e Pedro Coelho, 2015

A inclusão no mercado de trabalho traz, assim, muitos benefícios no desenvolvimento e na vida destes indivíduos, promovendo uma evolução na sua autonomia, performance cognitiva e, conseqüentemente, na sua qualidade de vida, mas também benefícios para as empresas, uma vez que estas pessoas também apresentam vários pontos fortes, enquanto profissionais.

Contudo, é de notar que, com o avanço da medicina e da tecnologia, os diagnósticos têm sido feitos cada vez mais cedo, revelando mais informações sobre a prevalência do transtorno e da quantidade de pessoas que o possuem. Na década de 1990, os casos de autismo eram, em média, de 1 em cada 1000 pessoas e, agora, a cada 150 pessoas, ou menos, já é detetado um caso. Cada vez mais têm sido revelados casos de autismo em todo o mundo, existindo, assim, a necessidade pública de dar voz a esta população (Souza, 2021).

III. METODOLOGIA

Neste capítulo pretende-se descrever a metodologia utilizada, referindo as estratégias e procedimentos utilizados, tendo em conta a pergunta de partida e os objetivos definidos inicialmente.

Tendo em conta a natureza do estudo, recorreu-se a uma metodologia do tipo qualitativo, rico em pormenores descritivos. *A utilização de um estudo do tipo qualitativo enfatiza a*

descrição, a indução, a teoria fundamentada e o estudo das percepções pessoais (Bogdan e Biklen, 1994, *cit por* Aguiar e Tourinho, 2011).

3.1. Método de Pesquisa

Sendo a natureza do estudo, do tipo qualitativo, foi necessário aplicar-se uma análise documental e bibliográfica, através da pesquisa de vários artigos científicos, bem como de legislação e estatísticas referentes a relatórios de organismos oficiais. De seguida, e de forma a alcançar os objetivos propostos, foram realizadas seis entrevistas semiestruturadas, que permitiram ter uma visão mais aprofundada e detalhada do estudo. Tornou-se também importante recorrer à operacionalização de conceitos chave e, por isso, as variáveis fundamentais para a análise do estudo: integração profissional, inclusão profissional e deficiências cognitivas. Assim, estes conceitos foram medidos através de duas perspetivas de análise: 1) indivíduos portadores de deficiências cognitivas, utilizando o método de autoavaliação; 2) entidade empregadora, as pessoas responsáveis pelo Café, permitindo explorar os desafios sentidos e medidas utilizadas pelo mesmo.

Foi aplicado o método da amostra por conveniência no local, uma vez que foram entrevistados trabalhadores e empregadores no café onde trabalham, e de observação direta com base em visitas feitas ao terreno, onde foram observadas as dinâmicas profissionais e sociais dos trabalhadores. Este método de observação direta torna-se uma mais-valia para os trabalhos de pesquisa uma vez que é o único método de investigação que permite a captação dos comportamentos e atitudes espontâneas no momento que estão a ser produzidos (Quivy e Campenhoudt, 1998, p. 196). É fundamental que o investigador registe todas as percepções e pensamentos que vai tendo na sua recolha de dados, para estimular o seu pensamento crítico sobre tudo aquilo que está a observar, e conseguir tirar conclusões mais concretas (Bogdan e Biklen, 1994, *cit por* Aguiar e Tourinho, 2011). Os dados utilizados foram simultaneamente primários e secundários, uma vez que se recorreu à realização das entrevistas semiestruturadas, que permitiram uma informação mais rica e detalhada para a pesquisa, e à análise documental e bibliográfica, respetivamente. O estudo foi maioritariamente descritivo e exploratório, não tendo sido necessário elaborar hipóteses.

Após a elaboração da pergunta de partida, surgiram outras mais concretas. Na [1] perspetiva dos indivíduos com deficiência, surgem as questões: Sentem dificuldades no trabalho? Se sim, quais? Como foi o seu processo de integração? Qual a importância do trabalho na sua vida? E na [2] perspetiva das empresas, surgem as seguintes questões: Que políticas de RH existem para

apoiar estas pessoas com deficiências cognitivas? Como é feita a gestão de políticas de RH relativamente a estes indivíduos? Será que, na gestão de pessoas com deficiências cognitivas, dificuldades que possam surgir são tidas em conta, ou são vistas como um entrave? As empresas enfrentam dificuldades na inclusão destes indivíduos? Se sim, quais?

Foi realizado um estudo de caso sobre o Café *Joyeux*, que permitiu identificar e descrever a realidade das condições de trabalho num estabelecimento que emprega pessoas com deficiências cognitivas, bem como a sua própria gestão de Recursos Humanos (RH).

3.2. Projeto *Joyeux*

O café nasceu do resultado de um projeto solidário, que se iniciou através da Associação VilacomVida. Esta Associação inicialmente foi criada e formada por pais que se reuniram com o objetivo de pensar no futuro dos seus filhos e proporcionar-lhes uma vida melhor. Foi então que surgiu um projeto inicial de um café chamado “Café com Vida” onde trabalhavam apenas indivíduos com deficiências cognitivas. Estes pais acreditavam que os seus filhos tinham um talento e, por isso, queriam transmitir a mensagem de que tudo é possível, priorizando as capacidades e talentos destes jovens, ao invés de se concentrarem apenas nas suas dificuldades. Contudo, com a chegada da pandemia, o café teve de fechar. Entretanto, quando tudo voltou a estabilizar, repensaram neste conceito/modelo e voltaram a fazer surgir esta ideia e projeto que tinha ficado a meio, criando o Café *Joyeux* – que significa felicidade –, e era essa a principal mensagem que queriam passar, que todos temos direito a ser felizes. A *CEO* do projeto, tinha conhecimento do seu início em França, e teve a ideia de o implementar em Portugal, fazendo surgir a primeira internacionalização. A VilacomVida tem como principal missão empregar e formar pessoas com dificuldades intelectuais e de desenvolvimento para que, a longo prazo, se tornem totalmente autónomos. Tornou-se o primeiro negócio com o principal objetivo de empregar para formar, e não formar para empregar, como é feito em todas as empresas. Testaram um conceito de restauração inclusiva, na qual todas as tarefas, desde a elaboração das refeições, a comunicação com os clientes, o serviço de balcão e o serviço prestado ao público promovem a autonomia destes indivíduos.

Hoje existem 3 cafés abertos ao público, dois em Lisboa, inaugurados em 2021, com seis colaboradores a trabalhar em cada um, e um em Cascais, inaugurado este ano, em 2023, com doze colaboradores a constituírem a equipa, sendo que o objetivo é a construção de mais. Desde o início do projeto, já foram contratados mais de 24 indivíduos com deficiências cognitivas nos cafés. Os colaboradores possuem diferentes deficiências cognitivas: 3 possuem

Trissomia 21, 9 possuem Síndrome do Espectro Autista, 10 possuem Dificuldade Intelectual e de Desenvolvimento (DID), 1 possui Défice de Atenção associada a Perturbação Específica da Coordenação Motora e 1 possui Síndrome de Tourette (perturbação neurológica crónica que se traduz na presença de determinados tiques motores e vocais involuntários).

3.3. Objetivos do Estudo

Esta pesquisa procura esclarecer como determinadas ideias continuam a levantar obstáculos à integração e inclusão de indivíduos com deficiência, e demonstrar que essas barreiras podem ser ultrapassadas, com recurso aos exemplos do estudo de caso, que contribuem para repensar as limitações dessas pessoas e de como são úteis à sociedade. Assim, pretendeu-se identificar e analisar os desafios e dificuldades sentidas pelos indivíduos com deficiências cognitivas, e pelas empresas. Foi necessário explorar e descrever as políticas já existentes em Portugal, para perceber se as empresas as cumprem.

O objetivo geral do estudo é analisar quais os desafios e obstáculos que estas pessoas sentem na inclusão do mercado de trabalho e identificar as barreiras que existem, tendo por base duas perspetivas de análise: 1) os próprios indivíduos portadores de deficiência – de forma a perceber quais os apoios e medidas necessários à sua inclusão e as suas experiências profissionais; 2) e as empresas - nas medidas que se encontram em vigor, focando na gestão de RH que é feita por detrás das mesmas, dando o exemplo real do café *Joyeux*. Adicionalmente, surgem alguns objetivos específicos, tais como:

- descrever as políticas que já existem em Portugal e que estão em vigor, de forma a entender se são verdadeiramente integradoras e inclusivas;
- analisar se as empresas cumprem estas políticas e de que forma é feita a sua gestão de RH;
- identificar que tipos de suporte e apoio são concedidos a estas pessoas, para que se mantenham no mercado de trabalho;
- analisar quais os benefícios que estes indivíduos podem trazer para o seio das empresas.

Assim, o estudo pretende evidenciar a desigualdade que nas sociedades atuais ainda existe em pessoas com deficiências no mercado de trabalho, e necessita de ser colmatada. Para tal, foram analisados os obstáculos existentes relativamente à integração de pessoas com deficiências cognitivas no mercado de trabalho, com a finalidade de alertar as empresas para a necessidade e dever de incluir estes indivíduos no mercado de trabalho, garantindo uma maior

responsabilidade social, de forma a dar mais um passo no caminho para uma sociedade mais tolerante e igualitária, capaz de aceitar e integrar a diversidade dos seres humanos que a compõem.

3.4. Amostra e sua Caracterização

Foi selecionada uma amostra com o intuito de representar a população em estudo. Para tal, foram contactados e entrevistados uma técnica de Recursos Humanos (RH) e Educação Especial, duas supervisoras e três colaboradores com deficiências cognitivas, que trabalham no café *Joyeux*. A amostra é, assim, composta por 6 indivíduos e constituída por dois grupos. O primeiro é constituído por 3 pessoas da equipa técnica do café e o segundo grupo é constituído por três indivíduos trabalhadores do café com deficiências cognitivas. Os sujeitos da amostra serão designados por T1, T2, T3, T4, T5 e T6, devido à confidencialidade e proteção de dados de cada indivíduo. De acordo com os dados recolhidos das entrevistas, foi realizada a Tabela 6, com a caracterização dos participantes.

Tabela 5 – Caracterização dos Participantes

Entrevistado	Idade	Sexo	Função	Antiguidade	Tipo de deficiência
T1	34	Feminino	Técnica Superior de Educação Especial/Técnica de Recursos Humanos/Psicopedagoga	3 anos	-
T2	29	Feminino	Supervisora - acompanha e ajuda os colaboradores do café em tudo o que necessitarem	6 meses	-
T3	24	Feminino	Supervisora - acompanha e ajuda os colaboradores do café em tudo o que necessitarem	2 anos	-
T4	24	Masculino	Colaborador do café - barista, caixa, cozinha e serviço de sala, sendo que neste momento desempenha mais funções atrás do balcão, a lavar a loiça e a tirar cafés	jul/23	Dificuldade Intelectual e de Desenvolvimento (DID) apresentando um défice cognitivo leve.
T5	19	Masculino	Colaborador do café - barista, caixa, cozinha e serviço de sala, sendo que neste momento desempenha mais funções de caixa	jul/23	Espectro Autista de nível 1
T6	24	Masculino	Colaborador do café - barista, caixa, cozinha e serviço de sala, sendo que neste momento está na parte da cozinha, a confeccionar as refeições	2 anos	Défice de Atenção Associada a Perturbação Específica da Coordenação Motora.

3.5. Procedimentos

Foram realizadas seis entrevistas semiestruturadas – a três colaboradores, a duas supervisoras e à Técnica de Educação Especial e de RH do café, em Cascais. No entanto, surgiram algumas dificuldades na sua aplicação, uma vez que, devido à afluência de trabalho no café *Joyeux*, os

enunciados tiveram de ser previamente enviados por correio eletrónico para a Técnica (_T1) que, posteriormente, reencaminhou para as supervisoras (_T2 e _T3). No que toca às entrevistas direcionadas aos colaboradores, uma delas foi realizada pela técnica de RH ao colaborador _T6, no café, e posteriormente, enviada, novamente, por correio eletrónico, através de uma gravação. As restantes duas entrevistas aos colaboradores _T4 e _T5, foram realizadas e gravadas, presencialmente, no café, aquando de uma visita ao terreno. Foi também, nesse mesmo dia, realizada uma segunda entrevista à Técnica, na qual foram colocadas várias dúvidas relativas à entrevista inicial, respondida por escrito, e abordado o tema da história do café e o seu surgimento. As entrevistas realizadas presencialmente no café, permitiram a experiência de uma perspetiva completamente diferente e bastante enriquecedora, uma vez que foi possível a interação com os entrevistados, bem como a visualização dos comportamentos e atitudes dos colaboradores durante o trabalho.

Foi efetuada uma visita ao café, de forma a conseguir analisar, através de anotações, os comportamentos dos colaboradores com deficiências cognitivas a trabalhar e ter algum contacto com os mesmos. Foi estabelecido o contacto, via telefónica e via correio eletrónico, com a técnica de Recursos Humanos (RH) durante vários meses, que ajudou no processo da elaboração das entrevistas, na compreensão de algumas dúvidas que surgiram após a leitura das mesmas, e da história do café, bem como dos processos e programas existentes no projeto *Joyeux*. Devido à importância de respeitar a confidencialidade dos indivíduos entrevistados, foi pedida autorização para a gravação das entrevistas, e não foram mencionados quaisquer nomes ou informações pessoais, assegurando, assim, o sigilo. Posteriormente, para a análise dos dados, foi realizada uma análise de conteúdo, ou seja, foi feita uma transcrição do conteúdo das entrevistas como auxílio para a construção da análise e discussão dos dados e resultados, fazendo o cruzamento dos dados recolhidos com a revisão de literatura.

IV. ANÁLISE EMPÍRICA

4.1. Medidas de apoio à Integração Socioprofissional de pessoas com deficiências cognitivas em Portugal

O Estado tem um papel fundamental na constituição e implementação de políticas e medidas que promovam o emprego, e que se adaptem a todos os indivíduos. Contudo, aqueles que necessitam de condições especiais para desempenhar funções, como o caso de indivíduos com deficiências, tendem a percorrer um caminho mais difícil, no que respeita à sua inclusão nas

empresas. Para estes casos, existem órgãos responsáveis, que as organizações podem contactar, tais como o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP); o Instituto Nacional de Reabilitação, I.P. (INR); e a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), que tentam mitigar este tipo de situações, apoiando estes indivíduos e, também, as empresas, na integração dos mesmos. Assim, a deficiência envolve e obriga a diferentes práticas de integração.

Com o objetivo de promover o emprego das pessoas com deficiência, em 2001 foi implementado em Portugal, apenas para empresas do setor público, um sistema de quotas de emprego onde se definiu uma quota de 5% que teria de ser preenchida por indivíduos que tivessem incapacidade igual ou superior a 60% (IEFP, 2020).

Em 2009, foi criado o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade, pelo IEFP, definido no Decreto-Lei n.º 290/2009⁸, que tinha como objetivo definir medidas apenas a indivíduos com deficiências e incapacidades que apresentassem dificuldades no acesso, manutenção e progressão no emprego, sem prejuízo do recurso às medidas gerais de emprego e formação profissional. Assim, este modelo compreende modalidades como o Apoio à Qualificação (através do desenvolvimento de ações de formação inicial e contínua para que as PCD adquiriram conhecimentos e competências para obterem qualificações mais elevadas e, assim, exercer um uma atividade); Apoios à Integração (através de ações de informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego); Formação Profissional (para promover aos indivíduos a aquisição e desenvolvimento de conhecimento que lhes permitam alcançar e manter um emprego, e progredir profissionalmente); Manutenção e Reintegração no Mercado de Trabalho (através de apoio à colocação, acompanhamento pós-colocação, adaptação ao posto de trabalho); Emprego Apoiado (através de estágios, contratos emprego-inserção, sendo que os mesmos beneficiam de acompanhamento psicológico e social realizado por uma equipa técnica de reabilitação); Entidade Empregadora Inclusiva e Financiamento de Produtos de Apoio (apoio financeiro para a aquisição, adaptação ou reparação de equipamentos ou sistemas técnicos de produção especializada).

Considerando as necessidades de indivíduos com deficiências cognitivas, existem quatro dimensões de políticas públicas direcionadas para a sua integração e estímulo na atuação profissional. A Tabela 5, resume e descreve essas dimensões, bem como as práticas vinculadas

⁸ Conforme publicado no Diário da República, disponível para consulta através de hiperligação <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2009/10/19700/0748207497.pdf>, última vez acedido a 06-03-2022.

a cada uma – especificando a deficiência cognitiva do Transtorno do Espectro Autista. (Leopoldino, 2015).

Dimensão	Práticas/ Políticas
Preparação para a atuação profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Ensino técnico profissionalizante inclusivo • Preparo vocacional individualizado • Incentivos ao estágio e ao primeiro emprego • Acompanhamento de assistentes sociais e psicólogos
Incentivo à contratação	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivo financeiro a estágios e à contratação em organizações privadas • Abertura de vagas de estágio e emprego em organizações públicas • Programas de formação de mentores, gestores e empregadores • Programas de conscientização de empregadores e gestores/ líderes • Incentivo ao empreendedorismo, voluntariado e cooperativismo
Fomento à produção científica	<ul style="list-style-type: none"> • Promoção da Criação de Grupos de Pesquisas • Promoção da Realização de Eventos • Estímulos à Pesquisa e à Publicação • Estímulos à Extensão Universitária
Aquisição de informações precisas	<ul style="list-style-type: none"> • Criação de cadastro nacional de autistas • Censo socioeconómico dos autistas • Censo de inclusão dos autistas no mercado de trabalho • Ampla divulgação dos dados obtidos, com incentivo à sua pesquisa

Tabela 6 – Políticas e Práticas relativas à inclusão no trabalho

Fonte: Leopoldino, 2015, p. 144

Mais tarde, em 2019, estabelecido pela Lei n.º 4/2019⁹ de 10 de janeiro, as quotas foram alargadas para as empresas do setor privado. As empresas que abrangem este sistema, são as médias empresas, com mais de 75 colaboradores, e as grandes empresas, com mais de 100 colaboradores. Assim, e estatisticamente, as médias empresas têm de garantir a admissão destes indivíduos, em pelo menos 1% do total de colaboradores, e as grandes empresas, em pelo menos 2%. Foi também determinado, para que fosse possível a existência de um processo de adaptação, um período de transição correspondente entre quatro e cinco anos, tendo em conta o número de trabalhadores da empresa. As empresas que cumpram este sistema de quotas, têm acesso a apoios por parte do Estado, como a redução da taxa contributiva para metade, (11,9%) - se efetuarem contratos de trabalho por tempo indeterminado a trabalhadores com capacidade igual ou inferior a 80% (IEFP). Este sistema pretende garantir um trabalho e, por isso, uma fonte de sustento, a indivíduos com deficiências, de forma a integrá-los e incluí-los cada vez mais no mercado de trabalho. Este processo representa uma medida de discriminação positiva uma vez que, inicialmente, dá ênfase a grupos sociais que são discriminados, para, de seguida, poderem integrar e incluir a sociedade de forma plena (Moreira, 2017).

⁹ Conforme publicado no Diário da República, disponível para consulta através de hiperligação <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2019-117663335>, última vez acedido a 14-03-2022.

Contudo, na prática, este sistema tem tido falhas, uma vez que as empresas não têm cumprido as percentagens obrigatórias, fazendo aumentar a taxa de desemprego destes indivíduos. O Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH) revela que, em Portugal Continental, em 2019, após a alteração da lei, as empresas privadas, com 10 ou mais trabalhadores, apenas detinham, do total de recursos humanos, 0,58% (13.702 pessoas) de indivíduos com deficiências a trabalhar. Com o surgimento da pandemia, o desemprego destes indivíduos agravou-se, tendo aumentado, registando em 2021 valores absolutos nunca verificados, num total de 13.583 pessoas (ODDH, 2021). Devido ao atraso no cumprimento das metas percentuais, surgiram entidades com o objetivo de ajudar as empresas no aceleração deste processo de contratação de indivíduos com deficiências, como é o caso da *Inclusive Community Forum* (ICF). Este fórum tem como objetivo promover uma comunidade mais inclusiva em áreas como a empregabilidade e a educação, fazendo de elo entre as empresas que precisam de contratar pessoas e os parceiros que detêm bases de dados de pessoas com deficiência, aptas e com vontade de trabalhar.

Em 2021 foi elaborada a Estratégia Nacional para a Inclusão de Pessoas com Deficiência 2021-2025, que permitiu e teve como objetivo a implementação e desenvolvimento de instrumentos de política pública que garantissem a igualdade de oportunidades e direitos entre todos os indivíduos, de forma a dar ênfase à importância da inclusão social e maior participação cívica, acima de tudo, de indivíduos com deficiência. Foram, assim, elaboradas várias medidas e iniciativas focadas na autonomia e participação destes indivíduos, tais como: a Prestação Social para a Inclusão, o Regime Jurídico para a Educação Inclusiva, o Programa *Modelo de Apoio à Vida Independente* (MAVI), a aprovação do novo Regime Jurídico do Maior Acompanhado, a Promoção da Empregabilidade das Pessoas com Deficiência e a Promoção das Acessibilidades Físicas e Digitais (ENIPD 2021-2025). Este projeto, tal como muitos outros, tem o objetivo fundamental de apelar para o facto de todos os cidadãos merecerem ter dignidade, igualdade de oportunidades, qualidade de vida, acesso ao emprego e ser incluídos na sociedade “*Só uma sociedade que inclui todas as pessoas pode concretizar o seu verdadeiro potencial*” (ENIPD 2021-2025). A integração traduz-se, assim, na dignificação do indivíduo através da valorização do seu desempenho social e da responsabilização das estruturas sociais pelo reconhecimento das suas capacidades e envolvimento neste processo. As empresas têm muita importância, uma vez que é através da abertura dos empresários a este tipo de medidas e iniciativas, que depende o sucesso da integração e inclusão profissional de PCDC.

Devido às limitações inerentes às deficiências cognitivas, estes indivíduos necessitam que o local de trabalho se adapte às suas necessidades. Desta forma, a adaptação ao trabalho, em

parte pelos indivíduos, mas acima de tudo das empresas, é um instrumento fundamental para que seja possível a inclusão social destes indivíduos e, conseqüentemente, a sua valorização pessoal e profissional. Estas adaptações que são feitas nos locais de trabalho, muitas vezes são úteis para os restantes trabalhadores, potenciando a sua produtividade, transformando-se numa vantagem também para a empresa. Contudo, importa referir que a contratação destes indivíduos pode não requerer, necessariamente, algum tipo de adaptação especial no local de trabalho, dependendo, assim, de cada indivíduo e das suas limitações (Barbosa, 2013).

Tal como referido, Portugal tem vindo a implementar cada vez mais medidas no apoio a pessoas com deficiências, para a sua inserção profissional. O conceito de deficiência sofreu várias alterações ao longo do tempo, sendo, agora, substancialmente diferente daquilo que era há uns anos, demonstrando a mudança de mentalidades. Estão a ser dados passos no caminho para uma maior inclusão profissional destes indivíduos, contudo, de acordo com o Comité dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), ainda resta a Portugal bastante trabalho a fazer.

Apesar de serem criadas leis, programas e incentivos, tem-se verificado, também, um grande contraste entre o emprego em indivíduos com deficiência e indivíduos sem deficiência. Atualmente, a taxa de desemprego em Portugal regista um valor muito inferior, quando comparada à percentagem de pessoas com deficiência desempregadas. Segundo dados do Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH) de 2021, entre 2011 e 2021 o desemprego aumentou 30,5% na população com deficiência, tendo-se verificado um crescimento mais acentuado nas mulheres (+63,1%) do que nos homens (+9,8%); em contraste, no mesmo período, o mesmo indicador diminuiu na população portuguesa (-43,2%), tanto nos homens (-47,7%) como nas mulheres (-39,2%) (ODDH, 2021).

Verificam-se, assim, dificuldades na empregabilidade de indivíduos com deficiência, apresentando, conseqüentemente, taxas mais elevadas de pobreza. Tal como vários estudos internacionais têm revelado, tanto nos países menos desenvolvidos como nos países mais desenvolvidos, existe uma forte ligação entre deficiência, pobreza e exclusão social. Se estes indivíduos são excluídos e discriminados *à priori*, dificilmente conseguirão arranjar um trabalho que consiga sustentar os cuidados acrescidos que têm no seu dia-a-dia, e que implicam um maior esforço financeiro. Em 2010 foi realizado um estudo em Portugal que evidenciou que o custo de vida adicional para os agregados familiares de pessoas com deficiência varia entre os 6 097 euros e os 27 301 euros por ano (Público, 2010). Segundo dados mais atuais, em Portugal, em 2020, as famílias de mulheres com deficiência enfrentavam o maior risco de pobreza e exclusão social, seguindo-se as dos homens – 26,8% vs 24,6% (Observatório da Deficiência e Direitos Humanos 2021). A raiz destes fenómenos deve-se à forma como a

deficiência tem sido socialmente construída, e do conjunto de barreiras físicas, ambientais e culturais que existem e impedem a participação ativa das pessoas com deficiência na vida em sociedade, que ainda está pouco preparada para situações que não correspondam ao que é considerado o padrão. Se, por um lado, barreiras físicas e ambientais podem ser resolvidas, com a aplicação da lei e disponibilização de recursos, por outro lado, abolir barreiras culturais, enraizadas nas sociedades há décadas, é um processo muito mais longo e difícil.

É importante referir que, da mesma forma que foram e vão sendo implementadas medidas de apoio à integração social e profissional destes indivíduos, também as empresas têm acesso a várias medidas e apoios financeiros para incentivar a contratação de indivíduos com deficiências cognitivas. Essas medidas passam por apoios financeiros, vantagens fiscais, prémios de integração, subsídios de compensação por eventuais quebras de produtividade, promoção e marketing da imagem da empresa, apoio qualificado em atividades ligadas à empregabilidade sem custos, garantia do investimento inicial nos recursos humanos, melhoria dos serviços e produtos da empresa, entre outras. A sociedade está a exigir cada vez mais Responsabilidade Social por parte das empresas, e esta é uma forma do Estado incentivar as mesmas a envergar por esse caminho. Desta forma, entende-se que a integração e inclusão de pessoas com deficiências cognitivas (PCDC), não traz apenas benefícios para elas, mas também para as empresas e os governos. A tabela 7 descreve os benefícios da inclusão de PCDC, especificando o TEA, para os trabalhadores com deficiências, para as empresas e para os governos.

Beneficiário	Oportunidades
Trabalhadores com TEA	<ul style="list-style-type: none"> • Ganho de autonomia • Melhoria da performance cognitiva • Maior qualidade de vida do indivíduo e da família • Melhor situação financeira
Empresas	<ul style="list-style-type: none"> • Ganho potencial em marketing • Acesso a incentivos governamentais • Possibilidade de cumprir requisitos legais como cotas para deficientes • Utilização do potencial de autistas para atividades específicas
Governos	<ul style="list-style-type: none"> • Potencial para reduzir a necessidade de gastos com assistência social para as pessoas com TEA e suas famílias • Possibilidade de amenizar a perda de produtividade oriunda da exclusão de potenciais trabalhadores

Tabela 7 – Oportunidades de Inclusão

Fonte: Leopoldino, 2015, p. 150

Contudo, já existem projetos capazes de ver para além dos medos e preconceitos associados à deficiência e, assim, aproximar a sociedade cada vez mais da diferença, como é o caso do projeto solidário do Café *Joyeux*.

4.2. Apresentação e Discussão dos Resultados

4.2.1. Jovens com deficiências cognitivas

Para entender o ponto de vista e a experiência dos colaboradores entrevistados relativamente ao seu processo de integração e inclusão no café, foi importante perceber toda a envolvente que possibilitou estarem lá a trabalhar, ou seja, como conheceram este projeto solidário e como se realizou todo o processo de candidatura e posterior adaptação, quem os incentivou e acompanhou.

Os três colaboradores do café tiveram conhecimento do Projeto Solidário *Joyeux* através de associações parceiras da VilacomVida, que também têm o papel de ajudar, preparar e apoiar estes indivíduos na sua integração e inclusão profissional, e sentiram-se bastante apoiados e acompanhados em todo este processo e fase de candidatura. O colaborador _T4 referiu ter descoberto o projeto *Joyeux* através de uma entrevista com a CERCICA (Cooperativa de Educação, Reabilitação e Capacitação para a Inclusão em Cascais), uma Instituição de Solidariedade Social, com caráter complementar na educação e reabilitação social, onde são realizados cursos profissionais. Foi lá, quando estava a tirar um curso de empregado de mesa, que lhe falaram sobre o Projeto *Joyeux*. Ao fim desse curso, que durou cerca de 2 anos e meio, a CERCICA marcou-lhe uma entrevista para o café. *“Eu (...) estava assim um bocadinho negativo e nervoso, mas depois correu bem”*. Teve bastante apoio da sua supervisora, ainda na CERCICA, e do seu pai, com quem vive. Antes da sua entrada no café, já tinha tido algumas experiências profissionais, num restaurante, numa escola primária e num hotel, onde desempenhava funções de copeiro, a lavar a loiça. O colaborador _T5 começou a trabalhar no serviço de *catering* do projeto, em 2021, onde fazia trabalhos esporadicamente, consoante o número de *caterings* existente e as necessidades de recursos humanos, durante pouco mais de um ano. No entanto, o projeto foi-lhe dado a conhecer pela Psicóloga que frequentava na altura, uma vez que atravessava uma fase da sua vida complicada, devido ao seu espectro de autismo e por não conseguir arranjar trabalho – enviava muitos currículos, mas não obtinha respostas. As suas experiências anteriores tinham sido todas negativas, no programa Cascais Jovem, num restaurante, e também como voluntário. A sua mãe enviou um e-mail para marcar uma entrevista, *“Foi ótimo, correu bem”*. Começou pelos serviços de *catering* nos eventos, e, mais tarde, propuseram-lhe ir trabalhar para o café. Este colaborador referiu, na entrevista, que todos os dias vai para o trabalho de comboio, revelando plena autonomia. O colaborador _T6 descobriu a VilacomVida através do projeto DIFERENÇAS – um Centro no âmbito do

Desenvolvimento Infantil –, que disponibiliza, através de uma equipa de médicos e profissionais, um conjunto de serviços de apoio a todas as perturbações do desenvolvimento. Na Associação da VilacomVida fez parte da equipa do projeto das *cookies*. Foi devido à sua participação nesse projeto, que descobriu o café e se candidatou. Todo este processo deveu-se à sua força de vontade e iniciativa própria, no entanto, também teve muito apoio dos seus pais. O acompanhamento que teve neste processo de candidatura e da entrevista, foi por parte das técnicas, da *CEO* da empresa e dos Recursos Humanos.

Deste forma, é possível reter que já existem associações e instituições que pretendem e têm como missão ajudar indivíduos com deficiências intelectuais na sua vida social e, também, na entrada para a vida profissional, dando-lhes o apoio e acompanhamento necessário. Contudo, e através do testemunho de um dos colaboradores, é também possível verificar que nem todos os programas e locais se adaptam às necessidades de cada indivíduo, podendo marcá-lo, negativamente, prejudicando a sua performance social, psicológica e, conseqüentemente, profissional.

Numa segunda fase da entrevista, são colocadas questões direcionadas para o trabalho que cada colaborador desempenha no café, e a sua experiência enquanto trabalhadores. Quando colocada a questão “*Como foi o teu primeiro dia de trabalho?*”, o colaborador _T4 referiu que gostou muita das pessoas, da sua equipa, os clientes eram muito simpáticos. “*Lembro-me que estava um pouco tenso, a tremer-me todo*”. O colaborador _T5, por já conhecer maior parte da equipa *Joyeux*, disse “*foi bem tranquilo para ser sincero porque (...) já conhecia (...) _T1, então meio que já vim para aqui descansado, com a cabeça descansada*”. O colaborador _T6 disse que o primeiro dia de trabalho foi “*muito interessante, um pouco diferente porque tivemos a inauguração e aprendi várias coisas sobre restauração*”. Os três colaboradores revelaram ter sido bastante positivo, e de terem gostado do seu primeiro dia de trabalho no Café *Joyeux*, bem como dos colegas e da equipa, demonstrando que houve uma boa e positiva adaptação inicial. Conclui-se que estes indivíduos foram bem integrados no seu local de trabalho. No que toca às relações interpessoais, à sua performance no trabalho e às tarefas que têm de desempenhar, surgem algumas dificuldades, mas também preferências e facilidades. Foi elaborada a tabela 8 com as dificuldades e fatores facilitadores de cada colaborador.

Tabela 8 – Dificuldades e Fatores facilitadores dos colaboradores na elaboração de tarefas

Entrevistados	Dificuldades na Adaptação	Fatores facilitadores na Adaptação
_T4	<ul style="list-style-type: none"> _Funções de caixa (trocos, interagir muito com as pessoas na caixa, fazer cálculos); _Tímidez no trato com os clientes; _Tendência a isolar-se mais na loja; _No primeiro dia estava muito tímido e nervoso 	<ul style="list-style-type: none"> _Funções de copeiro (lavar a louça); _Serviço de mesa (levar os pedidos aos clientes); _Boa interação com todos os colegas e supervisores;
_T5	<ul style="list-style-type: none"> _Não sente nenhuma dificuldade específica no desempenho de tarefas, mas não gosta de funções de copeiro, nem de cozinha; _Não tem relação com todos os colegas. _Falar inglês 	<ul style="list-style-type: none"> _Facilidade de adaptação a todas as funções; _Interação razoável com os colegas, e muito boa com supervisores; _Funções de caixa e serviço de mesas; _Realiza as tarefas de limpeza (do fecho) com rapidez e destreza.
_T6	Não foi recolhida esta informação na entrevista	<ul style="list-style-type: none"> _Facilidade em funções de cozinha, na preparação de refeições e pastelaria; _Funções de balcão (tirar cafés); _Funções de caixa (trocos, mexer no multibanco); _Boa interação com colegas e boas relações

O colaborador _T4 desempenha (porque todos eles rodam as suas funções e tarefas, consoante a área em que estejam a incidir) funções de copeiro, atrás do balcão, acima de tudo a lavar a louça, e esporadicamente, no serviço de mesa. Por ser mais tímido e reservado no trato direto com os clientes, tem tendência a isolar-se um pouco nessa função, permitindo-lhes estar na sua zona de conforto. No entanto, sente mais dificuldades em funções relacionadas com a caixa (onde também tem de interagir com os clientes), mas diz ser a tarefa que mais gosta de realizar, porque o desafia e estimula, saindo, assim, da sua zona de conforto: *“Eu gosto muito de ficar na caixa porque me desafia, eu fico nervoso com as pessoas, e como eu sou tímido, gosto de me desafiar a falar com as pessoas”*. Tal como todos os indivíduos, estes colaboradores têm noção das suas falhas/pontos fracos e dos seus pontos fortes, querendo melhorar, de forma a superarem-se e desafiarem-se. O colaborador _T5 desempenha, fundamentalmente, funções de caixa e de serviço de mesa – tarefa que mais gosta, funções que requerem uma maior interação e dinâmica com o público. Por já ter alguma experiência através dos eventos de catering, não aponta nenhuma dificuldade na realização das tarefas, apenas sente mais dificuldade em falar inglês. Não tem relação com todos os colegas, mas dá-se muito bem com os seus supervisores. Por outro lado, como está muito habituado a fazer o fecho da loja *“(…) limpo as mesas, lavo tudo. Eu já estou habituado, então faço tudo muito rápido. Eu treino boxe, por isso tenho muita força”*. O colaborador _T6, diferentemente dos outros dois colaboradores, desempenha funções na cozinha, na preparação de refeições, bolos e pastelaria. No entanto, quando necessário, faz também serviço de balcão (a tirar cafés) e de caixa, bem

como serviço de mesa. Gosta muito de todas as tarefas que realiza, não revelando, na entrevista, quaisquer dificuldades na realização das mesmas, no café. Todos os colaboradores são acompanhados pelos seus supervisores e gerentes de loja, no seu dia-a-dia de trabalho. De uma forma geral, todos os colaboradores dizem ter uma ótima relação com os seus supervisores. Os colaboradores sentem-se apoiados, e por isso a sua integração torna-se mais fácil e acolhedora, sentindo-se bem no seu local de trabalho, “*São super atenciosos a dar apoio*” (_T5). Qualquer problema que tenham, sabem que podem falar e pedir ajuda.

A primeira coisa que os colaboradores fazem quando chegam ao café é cumprimentar todos os colegas e os supervisores. Isto revela o bom espírito de equipa que é cultivado no trabalho, que permite e estimula as relações interpessoais uns com os outros, criando, assim, uma equipa sólida e unida, promovendo um bom atendimento ao público. Quando questionados sobre se gostam do trabalho que estão a fazer, todos os colaboradores responderam que sim, com um rasgado sorriso no rosto: “*Gosto muito*”; “*Adoro, adoro*”; “*Sim gosto, bastante*”.

Numa terceira e última fase da entrevista, foram colocadas duas questões finais sobre a experiência que tem sido trabalhar no café, as mudanças que isso acarretou nas suas vidas, as amizades que criaram e aquilo que mais gostam de fazer, dentro e fora do café. A vida destes colaboradores mudou, pela positiva, a partir do momento em que começaram a trabalhar. Tal como referiu o colaborador _T5, estava a passar por uma fase muito complicada antes de ir trabalhar para o café, porque não conseguia arranjar emprego. Isto desmotivou-o bastante, “*Estava em casa parado, sem fazer nada, estava só em casa a fazer as minhas coisas*”. Revela-se, assim, a importância que o trabalho tem na vida das pessoas, tenham ou não deficiências cognitivas, pois necessitam de se sentir realizadas, com um propósito, ter independência financeira para trilharem o seu caminho e começarem a construir a sua vida. Sem um trabalho, é muito difícil alcançarem uma boa qualidade de vida.

As respostas foram reveladoras, no que toca às mudanças positivas que o trabalho trouxe à vida dos colaboradores. “*A minha vida mudou completamente, foi uma mudança muito absurda*” (_T4). Já tinha tido outras experiências, mas o café foi a experiência profissional que mais gostou. “*Sinto-me muito feliz. Acordo com muita vontade de ir trabalhar, eu venho aqui mais cedo do que devia (...) dá-me gosto ver os meus colegas aqui*”. Conseguiu alcançar alguma independência financeira, porque começou a ganhar o seu próprio dinheiro. O colaborador _T5 referiu que a melhor coisa que lhe aconteceu foi, também, o facto de saber que todos os meses iria passar a receber um salário fixo: “*Eu fazia os eventos, aguentava com o dinheiro que ficava e esperava até o próximo evento acontecer. Agora tenho a certeza de que todos os meses vou estar a receber um salário, vou poder juntar dinheiro e fazer os meus*

objetivos, tenho muita vontade de ir trabalhar para fora (...) eu produzo música, tenho contactos lá, e amigos também (...)”. Isto revela um sentido de maturidade e responsabilidade, que o colaborador foi ganhando e melhorando, com o trabalho. Inicialmente gastava o dinheiro, e agora tem como objetivo poupar todos os meses para atingir os seus objetivos e as suas metas pessoais. O colaborador _T6 respondeu que o melhor que lhe aconteceu foi ter ido a estágios e formações em contexto de trabalho, ter conseguido ganhar conhecimentos e aprender mais coisas sobre a área da restauração.

Finalmente, a última questão *“Que mais gostas de fazer? Já tens muitos amigos aqui no café?”* teve como principal objetivo perceber como são as relações interpessoais no trabalho entre colegas, o que mais gostavam de fazer além das suas tarefas, e também fora do trabalho. É importante que estes indivíduos não se sintam apenas felizes com o trabalho que desempenham. A sua vida social também influencia bastante a sua autoestima, felicidade e a sua performance profissional, uma vez que todas as esferas da vida de um indivíduo estão interligadas: *“O indivíduo tenta manter-se produtivo no trabalho, procurando desfrutar ao mesmo tempo de uma vida pessoal feliz, saudável e com atividades de lazer/hobbies”* (Kundnani & Mehta, 2015). De uma forma geral, todos os colaboradores criaram fortes relações de amizade no café, nomeadamente com os seus supervisores, contudo, e como todos são diferentes entre si, com personalidades que também podem chocar, sentem-se mais à vontade com determinados colegas, acabando por eleger sempre um melhor amigo. O colaborador _T5 partilhou o seu gosto pela música e pelo boxe, treinando esse desporto nos seus tempos livres, e o colaborador _T6 referiu ter muitos amigos, dentro e fora do café, gostando de conviver e sair com eles, nomeadamente ir ao cinema.

A prática de uma atividade profissional é, assim, uma componente fundamental para o processo de inserção social de indivíduos com deficiências cognitivas na sociedade. Se as empresas forem as primeiras a apostar e acreditar nas suas capacidades e talentos, a sociedade verificará que estas pessoas são capazes de desempenhar um trabalho. O emprego é imprescindível na vida destes indivíduos, uma vez que possibilita a sua evolução a nível do desenvolvimento intelectual e social – melhorando algumas limitações intrínsecas à deficiência que possuem; pela realização pessoal e humana que lhes proporciona – sentindo-se úteis e com um papel na sociedade; e também pela independência financeira, o que os possibilita de ter uma melhor qualidade de vida.

4.2.2. Entidade Empregadora

A técnica _T1 explicou o processo de integração no café, que envolve três etapas: o *start in*, o momento em que o projeto atua em conjunto com as escolas e com os professoras do ensino especial, para ajudar os alunos a fazerem um despiste vocacional, “*só que esse programa não saiu do papel por causa da pandemia*”; o *on the job*, na qual os indivíduos, que já terminaram o percurso escolar, são treinados para terem um contrato de trabalho, através de um programa de formação – teórica e prática – na área da restauração, que é constituído pela realização de eventos, através de serviços de catering, do projeto das *Cookies* e da *Cozinha com Alma*, na qual estão integrados na cozinha, acompanhados de supervisores; e o *follow up*, que são os cafés *Joyeux* e as integrações com outras empresas, na qual os jovens já estão preparados para ter um contrato de trabalho, mas ainda precisam de alguma ajuda.

Relativamente ao processo de recrutamento dos colaboradores, este envolve divulgação nas redes sociais, contacto com uma diversidade de instituições do terceiro setor, e através de profissionais especializados que trabalham no Café. Podem ser contactados através de várias formas, pais ou outros familiares, de técnicos que estão a acompanhar esses jovens em instituições ou até através do próprio candidato. Apesar do avanço nas tecnologias ter facilitado bastante a comunicação e divulgação, o “passa-palavra” continua a ter muito poder, chegando-lhes, também, candidatos dessa forma.

Os critérios de recrutamento estão previamente definidos e são os seguintes: o jovem ter idade igual ou superior a 18 anos, uma vez que é importante que finalizem o ensino escolar; ser uma pessoa com Deficiência Intelectual ou outras perturbações do neuro desenvolvimento; ter potencial de aprendizagem - que se verifica no período de observação; ter algum nível de autonomia e a capacidade de trabalhar em equipa e seguir orientações, porque é importante que os candidatos consigam ter algum relacionamento interpessoal e seguir as orientações do supervisor.

O processo de seleção pressupõe a realização das entrevistas, pela _T1. A seleção dos candidatos, que é feita através dos critérios referidos acima, está dividida em três momentos: [1] a entrevista inicial, na qual está presente, em maior parte dos casos, um elemento de referência do candidato (familiar ou técnico), e segue a estrutura de uma entrevista qualitativa, com questões sobre o percurso pessoal e profissional do candidato. Esta presença não é obrigatória, no entanto, é aconselhável. Numa segunda fase, existe a [2] entrevista *Joyeux*, realizada pela equipa responsável do café com base numa estrutura padrão utilizada em todos os cafés. O objetivo principal é conhecer as motivações do candidato para trabalhar no café e

as suas capacidades para a realização de tarefas. Procura-se ainda informar o candidato sobre o projeto *Joyeux* e a formação que é ministrada na fase inicial do emprego. [3] Segue-se um período de observação, que decorre durante três meses, com avaliações semanais para acompanhar o desenvolvimento do candidato, na qual o jovem já está a trabalhar no café e pode experimentar as várias tarefas, de modo a perceber em quais se adapta melhor, e interagir e trabalhar com os colegas, experienciando o trabalho em equipa.

A fase seguinte prende-se com a integração. Antes do primeiro dia de trabalho, os colaboradores passam por uma formação com os outros elementos da equipa, com a duração de 7 horas, para terem tempo de se familiarizar com as dinâmicas e com as tarefas que terão de realizar. Esta formação tem como objetivo dar a conhecer o café, toda a estrutura de funcionamento e as funções de cada elemento.

Após a contratação, a equipa técnica ou de impacto, bastante polivalente, constituída por uma psicóloga, uma psicopedagoga/técnica de educação especial, uma psicomotricista e uma técnica de reabilitação social, trata da avaliação, apoio e acompanhamento aos jovens no café, pelo menos uma a duas vezes por semana - para fazer o balanço aos supervisores e perceber se algum colaborador precisa de algum apoio mais específico, sempre focado no trabalho-, e às empresas parceiras, de forma a ajudá-los a desenvolver competências para o trabalho, “*O objetivo é que os jovens se tornem cada vez mais autónomos*”. Os colaboradores passam, assim, a fazer parte da Escola *Joyeux*, ou seja, são contratados para serem formados em quatro áreas: barista, caixa, ajudante de cozinha e empregado de mesa. Para além da formação prática dada pelo supervisor do café, todas as semanas os colaboradores têm, dentro do horário de trabalho, 2h30min de formação teórica de competências académicas e transversais (a formação *on the job*) dada pela equipa técnica da VilacomVida. Cada pessoa é única, por isso é importante que a intervenção da equipa de impacto e do café se ajuste às necessidades de cada colaborador (a _T1).

Foi pertinente identificar mecanismos específicos de integração de jovens com Trissomia 21 e o Autismo. A entrevistada _T1 distingue dois comportamentos: em indivíduos com Trissomia 21, a maior dificuldade está relacionada com a parte comportamental, na gestão das emoções, enquanto indivíduos com Autismo, têm maior dificuldade com a interação e comunicação com os outros, conseguir expressar-se, e expressar os seus sentimentos. “*Uma pessoa com Trissomia 21 geralmente quando tem algum problema, vai chegar nesse dia para trabalhar e isso vai refletir-se negativamente no seu desempenho. Os colaboradores [com autismo] que nós temos, muitos deles são mais introvertidos, muitas vezes estão com dificuldades e não conseguem expressar isso*”.

Desta forma, toda a operação do café foi construída no sentido de facilitar a autonomia dos colaboradores: as receitas do menu semanal estão num tablet com muitas imagens e um passo a passo de fácil acompanhamento; o mesmo menu fica durante toda a semana para facilitar a aprendizagem das receitas; e os guiões de tarefas têm indicações claras e objetivas para a realização das atividades mais complexas. O objetivo, com todas estas práticas, é promover a autonomia, e uma integração mais fácil, permitindo-lhes evoluir no trabalho.

Uma questão importante prende-se com a lógica empresarial e a integração de jovens com deficiências cognitivas. A entrevistada aponta alguns aspetos comportamentais que podem comprometer o funcionamento do Café, designadamente a diluição de fronteiras entre trabalho e lazer; entre relações de amizade e relações profissionais; entre assuntos familiares e profissionais. Trata-se igualmente de trabalhadores com dificuldade em lidar com a crítica. Estando a trabalhar diretamente com o público, é necessário manter uma determinada postura corporal e verbal, o que muitas vezes não acontece, trazendo algumas dificuldades, do ponto de vista empresarial, no desenvolvimento do negócio. Mas com a experiência, o seu comportamento e seriedade em contexto de trabalho vão evoluindo.

Por outro lado, existem dificuldades que não são atribuíveis aos jovens. Neste momento, o projeto solidário não tem qualquer tipo de apoio financeiro regular, mas apenas *“parceiros sociais, de missão, empresas, pessoas individuais que também ajudam, fazemos angariação de fundos, vendemos cápsulas de café, t-shirts, alguns materiais de papelaria, cookies, projetos em que nos vamos candidatando como o Portugal 2020 em que se ganham prémios. Temos, assim, esta fonte de rendimento (...)*. Contudo, embora crie dificuldades, a ausência de apoios financeiros é vista como benéfica para garantir autonomia do trabalho desenvolvido. A _T1 acrescenta que, com a mudança da lei relativamente às quotas e o aparecimento das sanções, as empresas começaram a ver-se obrigadas a terem de as cumprir, mas *“(...) a partir do momento em que tomam essa iniciativa e isso é feito com ajuda, não querem outra coisa. O café tem sido uma inspiração para muitas empresas e a prova de que estes indivíduos têm efetivamente muitas capacidades”*. Refere também que o acompanhamento que eles, enquanto equipa técnica, fazem aos colaboradores no café e nas IPSS e empresas parceiras, pouco se vê a ser feito, porque as empresas têm de estar abertas para fazer esse serviço, e ainda não estão. *“(...) este tipo de serviço, que demanda muito tempo (...) é um serviço que a VilacomVida tem, de follow up, em que a empresa contrata uma pessoa com deficiências cognitivas, e nós fazemos todo o processo de formação da empresa, recrutamento dessas pessoas e acompanhamento da empresa e da pessoa. Esta é a maior dificuldade porque contratar uma pessoa é muito fácil, mas mantê-la já é muito difícil”*.

Neste momento, e em resposta à pergunta *“Quantos colaboradores têm a trabalhar neste momento?”*, a _T1 referiu que estão a trabalhar seis colaboradores em cada um dos cafés em Lisboa, em São Bento e no edifício da AGEAS, e doze colaboradores no café em Cascais, totalizando uma equipa de 24 *equipers*, fora os colaboradores que, esporadicamente, trabalham no serviço de catering dos eventos. Até agora, apenas quatro colaboradores saíram dos cafés antes dos dois anos de formação terem terminado, por não se terem adaptado ao trabalho em restauração. Os restantes colaboradores, mantiveram-se todos, e, entretanto, essas quatro vagas já foram preenchidas. Relativamente à formação, quando colocada a questão *“Quem dá a formação e faz o acompanhamento? Têm alguma interação com especialistas da área destas deficiências?”*, e tal como já referido anteriormente, é a equipa de impacto da VilacomVida, constituída por profissionais com vasta experiência na área da deficiência, inclusive a _T1 que dá formação teórica aos colaboradores do café, e pela equipa de supervisores. Tendo em conta o número de colaboradores por café, em Lisboa, a equipa conta com três supervisores e um gerente (São Bento e Ageas) e, em Cascais, com quatro supervisores e um gerente. As tarefas são distribuídas e geridas consoante a divisão de colaboradores por áreas, isto porque os colaboradores estão divididos em quatro áreas diferentes: barista, empregado de mesa, ajudante de cozinha e caixa. *“As tarefas são definidas de acordo com a carga horária ajustada ao jovem (4 ou 6 horas de trabalho diário, com pausas de 15 ou 30 minutos, com duas folgas semanais), as necessidades do café e as competências iniciais do jovem”*.

No que toca ao vínculo contratual e ao seu vencimento, os candidatos entram no café com um contrato sem termo, e a nível salarial, recebem o ordenado mínimo, proporcional às horas trabalhadas, e com os mesmos benefícios que qualquer outra pessoa tem trabalhando a contrato. Isto traz uma grande segurança para os colaboradores, motivando-os no seu trabalho diária, porque sabem que a empresa está a apostar neles. Normalmente, o colaborador recebe o seu salário na sua própria conta bancária. Caso o jovem não a tenha, a equipa técnica auxilia a família e o jovem a tratar deste procedimento, para que o jovem sinta que tem mais autonomia financeira. Quando colocada a questão *“Existe alguma preparação para lidar com questões financeiras?”* a _T1 respondeu que para além do trabalho e auxílio que a equipa técnica dá à família, o tema financeiro também faz parte da componente teórica da formação. *“Mas maior parte das pessoas não tem muita noção do dinheiro, não sabem se algo é muito caro ou barato”*, daí serem implementadas estas medidas, para que os colaboradores se consciencializem cada vez mais dessa matéria. Na questão *“Existe algum sistema de recompensas para motivar os colaboradores? Se sim, qual?”* a _T1 explicou que eles recebem gorjetas, ou seja, eles sabem que se atenderem bem os clientes, vão receber um bónus, e, se

houver alguma dificuldade a nível motivacional, são criados desafios semanais para que os colaboradores se motivem a eles mesmos, e, assim, consigam ter uma melhor performance no trabalho.

Uma medida implementada, de forma a reconhecer as competências dos colaboradores, foi a criação de um certificado de Empregado Polivalente. Quando questionado “*Qual o período máximo de emprego no Café? Quando saem (se saírem), têm oportunidades de trabalho no restante mercado profissional?*”, a _T1 respondeu que, após o candidato ser aceite, entra na Escola *Joyeux*. Ao fim dos dois anos de formação, o jovem recebe um certificado de Empregado Polivalente na área da restauração, que certifica todas as qualificações adquiridas (esta certificação ainda está em processo) e escolhe se quer continuar a trabalhar no café ou se pretende procurar outros desafios. A VilacomVida tem parceria com diferentes IPSS e empresas, por isso, já tiveram também a oportunidade de integrar jovens com deficiências cognitivas não só na área da restauração, mas também em áreas como a educação, administração, tecnologia e retalho. A tabela 9 resume os mecanismos de inserção utilizados no Café *Joyeux*.

Tabela 9 – Mecanismos de Inserção no Café *Joyeux*.

Mecanismos de inserção no Café <i>Joyeux</i>			
Preparação para o posto de trabalho	Reconhecimento de competências	Relação de emprego	Integração e Inclusão no local de trabalho/Adaptações
_ Formação inicial e contínua; _ Trabalho no café com supervisores; _ Equipa técnica polivalente que acompanha e avalia os jovens (psicóloga, pedagoga, motricista e técnica de reabilitação).	_ Certificado de Empregado Polivalente na Área da restauração após 2 anos de trabalho no projeto <i>Joyeux</i> ;	_ Contrato s/ termo; _ Salário pago ao cuidador ou ao próprio colaborador através de transferência bancária; _ Sistema de recompensas através das gorjetas e desafios semanais.	_ A operação do café foi construída para facilitar a autonomia dos colaboradores na realização de receitas (todas as receitas do menu estão num tablet com muitas imagens e um passo a passo de fácil acompanhamento); menus (o mesmo menu fica durante toda a semana para facilitar a aprendizagem das receitas); e guiões de tarefas (indicações claras e objetivas para a realização de tarefas mais complexas).

Finalmente, para finalizar a entrevista, foi colocada a questão “*Em que medida a experiência no Café foi benéfica para estes indivíduos com deficiências cognitivas?*” a _T1 respondeu que “*Encontramos diferenças significativas em algumas dimensões da vida destes jovens. Utilizamos dois instrumentos de medida (escalas validadas) – a ECAP (Escala de Comportamento Adaptativo versão Portuguesa (ECAP)) e a EPR (Escala Pessoal de Resultados) que nos permitem fazer esta medição. De forma global, o feedback que temos dos jovens, das suas famílias e dos técnicos que os acompanham é o aumento da sua autonomia, da sua integração na sociedade e na sua alegria.*”. É, assim, notório que estes jovens são capazes de desempenhar funções num trabalho, seja ele qual for. O importante é estarem

devidamente acompanhados num período inicial, uma vez que, com a experiência, estes jovens apresentam uma grande evolução, que se traduz em melhorias cognitivas (pois recebem estímulos e estão inseridos num meio que os estimula), e na sua performance profissional, preparando-os para o seu futuro profissional. A _T1 refere, no fim da entrevista, que *“As pessoas aqui trabalham muito pela missão, pelo coração e pelo prazer de ver o impacto que isto tem na vida dos jovens que aqui trabalham, mas também das suas famílias. É este o objetivo do café Joyeux, que as pessoas entrem no café e pensem “Uau, porque é que não fazemos mais isto?” É um café lindo, com coisas boas, a comida é boa, o produto é bom, o serviço é bom e ainda tem uma missão”*. O projeto está, assim, a ter sucesso e a evoluir cada vez mais, e isso também se verifica através da abertura de cada vez mais lojas, os jovens estão a ser integrados e incluídos, sentem-se felizes e realizados. O objetivo será conseguir abrir mais cafés, de forma a integrar mais jovens no mercado de trabalho e, assim, fazer do Projeto Joyeux uma inspiração para outras empresas, e uma mudança de mentalidades relativamente às capacidades destes indivíduos.

As entrevistas realizadas às supervisoras (_T2 e _T3), tiveram como objetivo tentar compreender a sua perceção e olhar sobre a integração dos colaboradores no café e sobre as suas principais facilidades e dificuldades no desempenho das tarefas diárias.

No decorrer do processo de integração, a supervisora _T2, enuncia algumas dificuldades: a rotina e aos horários que estes colaboradores têm de cumprir, uma vez que são muito rígidos, eles têm de se habituar a estar todos os dias no café a uma determinada hora e a trabalhar na restauração, que pode não ter ritmos fáceis e é um trabalho que exige muito do estado físico e também psicológico; a gerir as emoções quando o ambiente muda, *“por exemplo, quando há muito movimento, barulho e confusão dentro do café”*; a lidar com colegas com diferentes personalidades e dificuldades cognitivas, nomeadamente indivíduos que possam ter algumas limitações específicas relacionadas com a personalidade e com as relações interpessoais; e o atendimento ao cliente, encarar as pessoas e comunicar, uma vez que a comunicação pode ser uma lacuna a melhorar em alguns colaboradores, nomeadamente os que detêm TEA, que apresentam maiores dificuldades nesse sentido. A supervisora _T3 referiu que *“O ritmo de trabalho, geralmente, é mais lento, e por isso deve-se investir na prática e repetição das tarefas”*. Cada pessoa é diferente, por isso, os supervisores têm o cuidado de adaptar o processo de integração tendo em conta o indivíduo, e não a deficiência. *“Todos os indivíduos desempenham todas as tarefas, com maior ou menor dificuldade. O objetivo é que todos aprendam a fazer tudo, respeitando os tempos de cada um”* (_T2). A _T3 refere, ainda, que existe uma sensibilidade por parte dos supervisores no trato com cada colaborador. Além disso,

de forma a conseguirem fazer ajustes à intervenção e integração de cada colaborador, *“trimestralmente são avaliadas competências essenciais ao seu posto de trabalho onde são definidos alguns objetivos com os colaboradores, de forma a promover a sua motivação, interesse e proatividade”*.

O acompanhamento que todos os supervisores dão aos colaboradores é personalizado, próximo, prático e direto. Têm o papel de ensinar, observar, corrigir, demonstrar, dar indicações, fazer sugestões, dialogar, escutar e supervisionar todas as tarefas executadas pelos jovens no Café. Assim, os colaboradores sabem que estão a ser ensinados para serem eles a desempenhar as funções da maneira correta, mas, se precisarem de qualquer apoio, podem contar com a ajuda dos seus supervisores. Quando colocada a questão *“Como são geridas e distribuídas as várias tarefas aos trabalhadores no Café?”*, a _T2 explica que, na sala, os jovens têm de passar pelas quatro áreas, ao longo de todo o período de formação. Desta forma, os jovens ao realizar as várias tarefas, percebem quais gostam mais de executar, e também com quais se sentem mais à vontade. Os supervisores, após avaliação, podem atribuir aos colaboradores, tarefas que sabem que eles irão executar melhor, ou que têm preferência: *“Por exemplo, se um colaborador tiver mais aptidão na interação social, pode ficar com a tarefa de servir às mesas ou de receber os clientes no estabelecimento; ou se tiver mais aptidões na área da matemática e cálculo, pode acompanhar mais as tarefas do caixa”*.

Nas últimas questões, as supervisoras responderam sobre quais as maiores dificuldades e facilidades que identificavam na execução das tarefas diárias, por parte dos colaboradores. A _T2 concluiu que na maior parte dos casos, a tarefa mais complexa é a caixa; o atendimento ao cliente (encarar as pessoas e comunicar adequadamente) e desenvolver tarefas de motricidade fina (com maior precisão e atenção). No que toca às facilidades, referiu que os trabalhadores têm bastante facilidade no serviço de mesa e na execução dos pedidos, nas tarefas de limpeza e fecho de loja, que são tarefas recorrentes e repetidas com procedimentos pré-estabelecidos e metódicos. Esta resposta dada pela supervisora coincide com as respostas dadas pelos colaboradores, concluindo que as maiores dificuldades se focalizam no cálculo matemático e na comunicação com as pessoas, e as maiores facilidades nas tarefas mais repetitivas e metódicas. A _T3 referiu que: *“Na restauração é necessária muita atenção a diferentes estímulos externos ao mesmo tempo. Uma dificuldade é também a noção de responsabilidade, o cumprimento de horários e a noção de que se encontram num local de trabalho, e não num regime escolar.”* A maior facilidade prende-se com as tarefas mais simples e curtas, mas *“em tarefas mais complexas, se forem desconstruídas em diferentes etapas, com a prática também se tornam numa atividade fácil”*. Assim, verifica-se que deve haver um acompanhamento

próximo e contínuo, mas com o objetivo do jovem, com o tempo e a experiência, ser capaz de se sentir à vontade num ambiente que pode não ser estável, tal como o estudo de caso o comprovou. O trabalho em restauração pode ser intenso, devido ao ritmo de trabalho inconstante e à sua rápida adaptação, ao esforço físico e comunicativo – uma vez que se trabalha diretamente com o público –, entre outras situações. Por isso, o projeto *Joyeux* é uma escola, que proporciona a estes indivíduos a entrada no mercado de trabalho e a possibilidade de terem uma carreira profissional, e, assim, a prática de uma vida em sociedade mais fácil e plena.

V. CONCLUSÃO

A presente investigação focou-se na temática da Integração Profissional de Indivíduos com Deficiências Cognitivas, com base num estudo de caso sobre o Café *Joyeux*, com o objetivo de conhecer e analisar as dificuldades na integração e inclusão profissional destes jovens, partindo da questão inicial “*Quais as dificuldades na inclusão profissional de pessoas com deficiências cognitivas, sentidas pelas mesmas e pelas empresas?*”.

Os colaboradores, de uma forma geral, não apontaram dificuldades na sua integração e inclusão no café, referindo ter-se sentido muito bem acolhidos e apoiados. No entanto enunciaram dificuldades que sentem no seu dia-a-dia de trabalho, nomeadamente na elaboração de tarefas relacionadas com o cálculo matemático e com a comunicação, levando-os a isolarem-se em atividades que não seja necessário desenvolver essas interações. Tal como referiu _T1, jovens não se adaptaram ao trabalho e ao ritmo exigente da restauração, preferiram sair do café e explorar outras experiências. Do ponto de vista da entidade empregadora e, neste caso, da equipa técnica que avalia o trabalho destes jovens, foram identificadas algumas dificuldades como a diluição de fronteiras entre trabalho e lazer, a necessidade de existir uma determinada postura corporal e verbal, a gerir as emoções, e o facto de muitas empresas ainda não estarem abertas ao serviço que envolve todo o processo de recrutamento, formação e acompanhamento das pessoas com deficiência e da própria empresa. A _T1 referiu, também, que neste momento os cafés não recebem nenhum apoio. Tudo isto provoca dificuldades, do ponto de vista empresarial, no desenvolvimento do negócio.

Verificando-se na sociedade que a integração e inclusão socioprofissional não estão acessíveis a grande parte da população com deficiência, e com o aparecimento de cada vez mais diagnósticos de PCDC, a preocupação com o seu futuro passa pelo Estado e pela sociedade, na qual o mercado de trabalho é um reflexo explícito, sendo as empresas questionadas sobre o seu

papel nesta matéria. A integração e inclusão profissional destas pessoas é fundamental para o seu desenvolvimento e integração social. Para estes indivíduos, e tal como demonstrado através dos seus testemunhos, a prática de uma atividade laboral é imprescindível para a sua vida, não só pela independência financeira que lhes proporciona, como também pela sua realização pessoal – e consequente felicidade –, e porque a experiência profissional abre portas para uma auto percepção mais ampla acerca das capacidades que estas pessoas podem ter. Assim, o trabalho deverá ser interpretado como parte integrante do processo de inserção social destes jovens e adultos, que se traduzirá num maior bem-estar e qualidade de vida.

É importante referir que, com este tema, existe uma ideia de solidariedade, mas, também uma ideia de competência. Através do estudo de caso realizado sobre o *Café Joyeux*, e das entrevistas elaboradas, foi possível reter que, apesar de algumas pessoas na nossa sociedade continuarem a ter preconceito em relação às capacidades dos seres humanos portadores de deficiência, essa visão pode ser alterada, tendo a presente tese demonstrado que estes jovens são capazes de realizar várias tarefas, inclusive com algum grau de complexidade e, por isso, de realizar uma atividade laboral, e tornar-se autónomos. O principal objetivo é a criação as condições para o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Se estes casos fossem mais divulgados, talvez fosse possível alterar alguns preconceitos ainda existentes sobre a deficiência, e fazer com que a sociedade, na generalidade, mude o seu olhar sobre esta realidade e dê mais oportunidades a estas pessoas, que têm capacidade para serem integradas e incluídas numa sociedade.

Torna-se, assim, urgente, abrir caminho a uma sociedade capaz de promover a integração e inclusão socioprofissional destes jovens e adultos, e igualdade de oportunidades. Está nas mãos das empresas e dos seus empresários de recursos humanos, criar políticas inclusivas e apostar nestes indivíduos para que os mesmos consigam provar o seu valor e as suas capacidades, tal como fez o *Café Joyeux*, tornando-se, assim, empresas inclusivas, capazes de olhar para a diferença como algo produtivo. O processo de inclusão destes jovens e adultos não traz benefícios apenas para eles, mas sim para toda a sociedade – para as empresas e para os governos.

A discriminação de PCDC deve-se, em parte, aos estereótipos criados e partilhados por empregadores, baseados na ideia de limitação no desempenho das tarefas, baixo rendimento e produtividade no processo de integração profissional, devido a preocupações económicas – dando o empregador maior importância a questões financeiras do que sociais (Baptista et. al., 1996). Em forma de reflexão, e tendo em conta a afirmação supra, pode verificar-se, em contexto laboral, alguma dificuldade de adaptação por parte dos empregadores às características

dessas pessoas ou falta de investimento em recursos alternativos que possam permitir que essas pessoas sejam integradas. É, por isso, importante, divulgar as capacidades que estes indivíduos comportam, para que exista uma consciência de que as suas diferenças não os impossibilitam de serem participantes ativos na sociedade.

As escolas e outras instituições, que têm responsabilidade na transmissão de conhecimentos, têm um papel muito importante na reflexão sobre esta temática, uma vez que devem orientar os indivíduos para uma futura carreira profissional. Contudo, é importante referir que de nada adianta que exista um progresso na inclusão no sistema educativo, se depois, nas restantes áreas da vida em sociedade, esse progresso também não se verificar. Estes indivíduos têm sido avaliados como modelos de insuficiência mental com falta de capacidades, em vez de serem considerados pessoas que possuem habilidades e que contribuem para a comunidade (Werneck, 2012, *cit por* Barbosa, 2013). Já têm sido implementadas medidas e políticas através de programas para a integração e inclusão de PCD, no entanto, em Portugal, muitas não têm surtido o efeito que seria de esperar. A diferença entre a ética e a prática ainda é grande, provocando um atraso nesse sentido.

Foram detetadas algumas dificuldades na investigação deste tema, tendo surgido um *gap* da literatura, uma vez que ainda não existem muitos estudos realizados sobre a temática. No entanto, este estudo pretende demonstrar a importância e relevância do tema, referindo que algumas pistas para investigações futuras possam passar pelo estudo de outras organizações que tenham a mesma missão e finalidade do projeto solidário *Joyeux*, tais como o projeto SEMEAR – um programa sustentável que promove a participação ativa das PCD na sociedade – e outros que começam a surgir; analisar a atitude de futuros empregadores relativamente à integração e inclusão profissional, de forma a perceber se as empresas estão a dar um passo no sentido de se tornarem mais inclusivas; e aprofundar o tema do projeto *Joyeux*, e comparar o modelo português com o modelo francês, a fim de perceber as suas diferenças e práticas, em países diferentes.

Finalmente, apesar de alguns progressos nesta matéria, e de alguma evolução nos direitos, que também são visíveis, a sociedade atual ainda demonstra dificuldades na inclusão destes indivíduos. Há, ainda, um percurso a ser feito no que toca ao preconceito, discriminação e exclusão de pessoas com deficiências cognitivas. Serve o presente estudo para apelar às devidas entidades a importância de atuarem no sentido de incluir cada vez mais estas pessoas, e dar-lhes uma voz, permitindo a igualdade de oportunidades e o acesso aos meios para a alcançar.

BIBLIOGRAFIA

- Aguiar, E. P., & Tourinho, M. D. C. (2011). Discussões metodológicas: a perspetiva qualitativa na pesquisa sobre ensino/aprendizagem em história. *XXVI Simpósio Nacional de História*.
- Baptista, M., Nave, P., Amado, Z. (1996) *Estereotipia de Deficiente. Sua Implicação no Processo de Integração Profissional*. (Dissertação de Bacharelato). Universidade Autónoma de Lisboa.
- Barbosa, V. (2013). *Empregabilidade de Jovens e Adultos com Trissomia 21*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Técnica de Lisboa – Faculdade de Motricidade Humana.
- Bisol, C. A., Pegorini, N. N., & Valentini, C. B. (2017). Pensar a deficiência a partir dos modelos médico, social e pós-social. *Cadernos De Pesquisa*, 24(1), 87–100.
- Carapinha, M. D. B. (2015). *Trabalho para todos: a integração profissional das pessoas com deficiência no mercado de trabalho* (Dissertação de Mestrado). ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa
- Carvalho, P. (2022, outubro, 18). “Quotas obrigatórias para trabalhadores com deficiência arrancam a 1 fevereiro. “Ainda há alguma inércia”. *Expresso*. Consultado a 3 mai. 2023. Disponível em <https://expresso.pt/sustentabilidade/2022-10-18-Quotas-obrigatorias-para-trabalhadores-com-deficiencia-arrancam-a-1-fevereiro.-Ainda-ha-alguma-inercia-73393882>
- Casanova, J. L. (2008). Pessoas com deficiências e incapacidades – um inquérito nacional. *VI Congresso Português de Sociologia-Mundos Sociais: Saberes e Práticas*.
- Correia, A. L. D. S. (2009). *A escrita e a leitura na Trissomia 21: Um estudo de caso*. (Pós-Graduação em Educação Especial). Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti
- Correia, M. A. S. (2019). *A importância da aprendizagem de valores no processo de desenvolvimento de crianças e jovens institucionalizados*. (Pós-Graduação em Intervenção

Social na Infância e Juventude em Risco de Exclusão Social). Instituto Superior de Serviço Social do Porto.

Corrent, N. (2016). Da Antiguidade a Contemporaneidade: a deficiência e as suas concepções. *Revista Científica Semana Acadêmica*. Fortaleza, ano MMXVI, (000089).

Dantas, J. D. S. (2020). *A desconstrução do contexto histórico-social sobre a deficiência* (Dissertação de Doutoramento). Universidade Beira Interior.

Da Silva Bampi, L. N., Guilhem, D., & Alves, E. D. (2010). Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 18(4), Tela-1.

Desenvolve – Inclusão & Diversidade. (2019). *Integração x Inclusão: entenda os conceitos*. Consultado em 11 de dezembro de 2022. Disponível em <https://desenvolver.rs.com.br/2020/12/28/integracao-x-inclusao-entenda-os-conceitos/>

Decreto-Lei 40/83, de 25 de janeiro. *Diário da República* n.º 20/1983 –1ª Série. Lisboa: Ministério do Trabalho.

Diaz, S. D. S., & Oliveira, M. C. S. L. D. (2013). Deficiência intelectual na perspetiva histórico-cultural: contribuições ao estudo do desenvolvimento adulto. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 19, 169-182.

Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (2021-2025). Consultado a 3 jun. 2023. Disponível em <https://www.inr.pt/documents/11309/284924/ENIPD.pdf>

Farias, N., & Buchalla, C. M. (2005). A classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde da organização mundial da saúde: conceitos, usos e perspetivas. *Revista brasileira de epidemiologia*, 8, 187-193.

Fioranelli, M., & Roccia, M. (2015). Historical Evolution of Disability Concept. *History of Medicine and Ethics Journal*, 1(1), 1-9.

- Fontes, F. (2016). *Pessoas com deficiência em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Fortunato, M. M. D. A. F (2022). *Um plano estratégico para promover a consolidação do café joyeux tendo em conta as recomendações gerais e possíveis implicações financeiras do projeto*. (Dissertação de Mestrado). Nova School of Business and Economics.
- Giddens, A. (2001). *Sociologia* (6ª Ed). Fundação Calouste Gulbenkian: Polity Press.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*, 22, 156-171. Dublin: Penguin Random House UK.
- Kundnani, N. & Mehta, P. (2015). Identifying the Factors Affecting Work-Life Balance of Employees in Banking Sector. *Indian Journal of Research*, 4(6), 328-331.
- Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro. *Diário da República*, n.º 7/2019 – 1ª Série. Lisboa: Assembleia de República.
- Lemos, M. (2022). *Síndrome de Savant: o que é, características e tratamento*. Grupo Rede D'or. Consultado a 1 de set. 2023. Disponível em <https://www.tuasaude.com/sindrome-de-savant/>
- Leopoldino, C. B., & da Costa Coelho, P. F. (2017). O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 141-156.
- Lima, M. E. O., & Pereira, M. E. (2004). *Estereótipos, Preconceitos e discriminação: perspectivas teóricas e metodológicas*. (Dissertação de Pós-Graduação). Universidade Federal da Bahia (EDUFBA).
- Lübeck, M., & Rodrigues, T. D. (2013). Incluir é melhor que integrar: uma concepção da Educação Etnomatemática e da Educação Inclusiva. *Revista Latino-americana de Etnomatemática Perspectivas Socioculturales De La Educación Matemática*, 6(2), 8-23.

- Lusa. (2021, 21 de novembro). “Joyeux: primeiro café solidário e inclusivo abre em Lisboa”. *SIC Notícias*. Disponível em <https://sicnoticias.pt/pais/2021-11-21-Joyeux-primeiro-cafe-solidario-e-inclusivo-abre-em-Lisboa-3f9e638d>
- Maravalhas, I. F. D. S. (2021). *Práticas de Integração de Pessoas com deficiência no trabalho: um estudo de caso*. (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto – Politécnico do Porto.
- Martins, C. D. (2018). *Deficiência e Inclusão em Portugal: as políticas para quem quer ser ouvido*. (Dissertação de Mestrado). Lisbon School of Economics & Management (ISEG) – Universidade de Lisboa.
- Maciel, M. R. C. (2000). Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. *São Paulo em perspectiva*, 14, 51-56.
- Martins, P. R. (2015). *Museus (In)capacitantes - Deficiência, Acessibilidades e Inclusão em Museus de Arte Volume I*. (Dissertação de Doutoramento). Faculdade de Belas-Artes, Universidade de Lisboa.
- Miyazaki, F. R., Nogueira, R. M., & Vargas, D. B. E. *VII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho-EnGPR 2020*. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/343921538_Neurodiversidade_Por_que_ainda_desperdicamos_talentos
- Organização Mundial da Saúde. *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. (2004). Direção Geral da Saúde. Disponível em <https://catalogo.inr.pt/documents/11257/0/CIF+2004>
- Pinto, P. C., Neca, P., Bento, S. (2022). *Pessoas com deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2021*. Observatório da Deficiência e Direitos Humanos. Editora: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP). Disponível em <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/publicacoes-dos-investigadores-oddh/item/557-relatorio-oddh-2021>

Pires, R. P. (2012). O problema da Integração. *Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, (24), 54-87.

Pombal, B. M. O., de Sousa Lopes, C. M. S., & Barreira, N. D. A. V. (2008). *A importância da recolha de dados na avaliação de Serviços de Documentação e Informação: a aplicabilidade do SharePoint nos SDI da FEUP*. Universidade do Porto – Faculdade de Engenharia.

Prates, J. (2019). *A Integração Profissional de Pessoas com Deficiência Apoiada por Medidas Políticas*. (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE) – Instituto Universitário de Lisboa.

Quivy, R., Van Campenhoudt, L., & Santos, R. (1992). Manual de investigação em ciências sociais.

Reabilitação Profissional. Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). Consultado a 5 ago. 2023. Disponível em <https://www.iefp.pt/reabilitacao-profissional>

Relatório Mundial sobre a deficiência (2011). Organização Mundial da Saúde (OMS). Consultado a 2 abr. 2023. Disponível em <https://www.fonoaudiologia.org.br/publicacoes/RelatorioMundial.pdf>

Retief, M., & Letšosa, R. (2018). Models of disability: A brief overview. *Theological Studies Journal*, Vol 74 (1).

República Portuguesa. (2019). *Guia Prático: Os direitos das pessoas com deficiência em Portugal*. XX1 Governo – República Portuguesa. Consultado a 10 de mai. 2023. Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=guia-pratico-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-em-portugal>

Ribeiro, G. (2010, 20 de outubro). “Cada deficiente gasta entre 6000 a 27 mil euros por ano”. *Público*. Disponível em <https://www.publico.pt/2010/10/20/jornal/cada-deficiente-gasta-entre-6000-a-27-mil-euros-por-ano-20442911>

- Salvado, A. M. (2012). A deficiência na sociologia portuguesa: investigação e contextos institucionais. *CIES e-Working Papers*.
- Sassaki, R. K. (2009). Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. *Revista Nacional de Reabilitação (Reação)*, São Paulo, Ano XII, 10-16.
- SEAR, S. (2006). 1º Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidades. *Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social*. Disponível em https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2019/10/Portugal_1st-Action-Plan-for-the-Integration-of-Persons-with-Disabilities-2006-2009.pdf
- Sella, A. C., & Ribeiro, D. M. (2018). *Análise do comportamento aplicada ao transtorno do espectro autista*. Appris Editora e Livraria Eireli-ME.
- Simonelli, A. P., & Camarotto, J. A. (2011). Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gestão & Produção*, 18, 13-26.
- Unicef. *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*. Consultado a 6 jun. 2023. Disponível em <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>
- Vieira, C. R. (2018). *Trissomia 21 na adultícia: O sucesso à luz da Qualidade de Vida*. (Dissertação de Mestrado em Educação e Especial). Universidade de Lisboa - Instituto de Educação.
- What is Down Syndrome?* (2019). Healthline. Consultado a 10 ago. 2023. Disponível em <https://www.healthline.com/health/down-syndrome>
- What is Intellectual Disability?* (2023). Special Olympics. Consultado a 10 ago. 2023. Disponível em <https://www.specialolympics.org/about/intellectual-disabilities/what-is-intellectual-disability>

What is autism spectrum disorder? (2022). Centers for Disease Control and Prevention. Consultado a 10 ago. 2023. Disponível em <https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/facts.html>

Wu, J. (2019). *Neurodiversity in Artificial Intelligence*. Consultado a 05 ago. 2023. Disponível em <https://www.forbes.com/sites/cognitiveworld/2019/12/27/neurodiversity-in-artificial-intelligence/?sh=34009647470f>

ANEXOS

Anexo I - Entrevista a colaboradores com deficiências cognitivas do Café Joyeux

O meu nome é Bárbara Raio, frequento o curso de Mestrado de Políticas de desenvolvimento de Recursos Humanos no ISCTE e estou, neste momento, a desenvolver a minha tese sobre a Integração Profissional de Pessoas com Deficiências Cognitivas, e gostava de conhecer a tua experiência enquanto trabalhador/a aqui no café. Quero, desde já, agradecer a tua disponibilidade em estares aqui para responder às questões que irei colocar. Gostaria de te pedir autorização para gravar a entrevista, bem como, assegurar o sigilo da mesma.

Obrigada pela tua participação.

Bárbara Raio

Questões

1. Como descobriste o Café?
2. Como te candidataste?
3. Quem te incentivou a vir trabalhar para o café? Tiveste apoio dos teus pais?
4. Quem te acompanhou neste processo?
5. Como foi o teu primeiro dia de trabalho?
6. Gostas do trabalho que fazes?
7. Que tarefas desempenhas?
8. Qual é a primeira coisa que fazes quando chegas ao Café?
9. Qual é a tarefa que mais gostas de fazer?
10. Aqui no café, quem é que acompanha as tuas atividades?
11. Qual a melhor coisa que te aconteceu desde que começaste a trabalhar?
12. Que mas gostas de fazer? Já tens muitos amigos aqui no café?

Anexo II - Entrevista a Técnica de Educação Especial e Recursos Humanos

O meu nome é Bárbara Raio, frequento o curso de Mestrado de Políticas de desenvolvimento de Recursos Humanos no ISCTE e estou, neste momento, a desenvolver a minha tese. Quero, desde já, agradecer a disponibilidade para responder às questões que irei colocar. O meu tema é sobre a Integração Profissional de Pessoas com Deficiências Cognitivas, sendo que tenho como objetivo analisar o caso que parece ser o único, o Café Joyeux.

Pretendo contribuir para o debate académico deste tema, utilizando o exemplo do Café, uma vez que lá trabalham indivíduos com deficiências cognitivas. As questões abaixo, têm como objetivo perceber, pela perspetiva da entidade empregadora, como estes indivíduos são recrutados e integrados em contexto profissional, de que forma são apoiados, quais as dificuldades por parte da entidade empregadora na integração destes colaboradores, entre outras questões. Elaborei questões abertas, para que haja espaço para as desenvolver, uma vez que toda a informação será muito útil para o meu estudo. Não existe nenhum limite de linhas ou palavras. Mais uma vez, agradeço pela disponibilidade.

Com os melhores cumprimentos,

Bárbara Raio

Questões

1- Como é realizado o recrutamento dos colaboradores com deficiências no Café? Fazem anúncios de emprego e/ou as candidaturas são espontâneas? Quem são as pessoas que realizam os contactos por parte dos candidatos?

2- Como é feita a seleção dos candidatos?

a) Existem critérios específicos? Se sim, quais?

b) Quais são os critérios de seleção no recrutamento destes indivíduos?

3- Como é feita a integração destes colaboradores em contexto de trabalho? Existem medidas especiais para a sua integração?

4- Existem dificuldades na integração profissional destes colaboradores com deficiências cognitivas, do ponto de vista empresarial?

5- Tendo em conta que a Trissomia 21 e o Autismo são as deficiências cognitivas predominantes no Café, existem diferenças na integração? Se sim, quais? Designadamente no desenvolvimento das tarefas diárias no trabalho, na relação com regras específicas do estabelecimento, de relação com os colegas.

6- Quantos colaboradores têm a trabalhar neste momento?

7- É dada formação quando entram? E ao longo do tempo de trabalho, é feita alguma atualização de competências?

8- Quem dá a formação e faz o acompanhamento? Têm alguma interação com especialistas da área destas deficiências?

9- Como são geridas e distribuídas as várias tarefas aos trabalhadores no Café?

10- Qual o horário de trabalho diário e dias de semana de trabalho?

11- Qual o vínculo contratual que os colaboradores têm com o Café? E o nível salarial em média?

a) A quem é entregue o salário?

b) Existe alguma preparação para lidar com questões financeiras?

12- Existe algum sistema de recompensas para motivar os colaboradores? Se sim, qual?

13- Qual o período máximo de emprego no Café? Quando saem (se saírem), têm oportunidades de trabalho no restante mercado profissional?

14- Tem algum(ns) exemplo(s) de integração noutros contextos de trabalho que possa partilhar?

15- Em que medida a experiência no Café foi benéfica para estes indivíduos com deficiências cognitivas?

16- O Café oferece algum certificado a reconhecer as competências aos colaboradores? Ou uma carta de recomendação?

Anexo III - Entrevista a Supervisores

O meu nome é Bárbara Raio, frequento o curso de Mestrado de Políticas de desenvolvimento de Recursos Humanos no ISCTE e estou, neste momento, a desenvolver a minha tese. Quero, desde já, agradecer a disponibilidade para responder às questões que irei colocar. O meu tema é sobre a Integração Profissional de Pessoas com Deficiências Cognitivas, sendo que tenho como objetivo analisar o caso que parece ser o único, o Café Joyeux.

Pretendo contribuir para o debate académico deste tema, utilizando o exemplo do Café, uma vez que lá trabalham indivíduos com deficiências cognitivas. As questões abaixo, têm como objetivo perceber, pela perspetiva da entidade empregadora, como estes indivíduos são recrutados e integrados em contexto profissional, de que forma são apoiados, quais as dificuldades por parte da entidade empregadora na integração destes colaboradores, entre outras questões. Elaborei questões abertas, para que haja espaço para as desenvolver, uma vez que toda a informação será muito útil para o meu estudo. Não existe nenhum limite de linhas ou palavras. Mais uma vez, agradeço pela disponibilidade.

Com os melhores cumprimentos,

Bárbara Raio

Questões

1- Como é feita a integração destes colaboradores em contexto de trabalho? Existem medidas especiais no dia-a-dia de trabalho para a sua integração?

2- Existem dificuldades na integração profissional destes colaboradores com deficiências cognitivas, no dia-a-dia? Se sim, quais?

3- Tendo em conta que a Trissomia 21 e o Autismo são as deficiências cognitivas predominantes no Café, existem diferenças na sua integração? Se sim, quais? Designadamente no desenvolvimento das tarefas diárias no trabalho, na relação com regras específicas do estabelecimento, na relação com os colegas.

- 4- É dada formação quando entram? Se sim, qual a duração?
- 5- E ao longo do tempo de trabalho, é feita alguma atualização de competências?
- 6- Como funciona o acompanhamento que é feito aos colaboradores, no dia-a-dia?
- 7- Quem dá a formação e faz o acompanhamento? Têm alguma interação com especialistas da área destas deficiências?
- 8- Como são geridas e distribuídas as várias tarefas aos trabalhadores no Café?
- 9- Qual o horário de trabalho diário e dias de semana de trabalho?
- 10- Quais as maiores dificuldades que os colaboradores sentem nas suas tarefas diárias?
- 11- Que tarefas os colaboradores têm mais facilidade de executar?

Anexo IV – Autorização do Café Joyeux



Eu, Mariana Fenta Elias, Técnica Superior de educação Especial, autorizo a utilização das informações partilhadas nas entrevistas comigo e com os colaboradores para fins de pesquisa realizada na tese estudante Bárbara Raio.

Mariana Fenta Elias
JOYEUX PORTUGAL UNIPessoal, LDA
Rua Sousa Lopes, 63A, R/C Loja
1600-207 Lisboa
NIF 515 132 136



ASSOCIAÇÃO VILACOMVIDA
Rua Sousa Lopes, 63 A R/C Loja -1600-207 Lisboa – Portugal
Contactos: info@vilacomvida.pt | 96 155 91 96 | www.vilacomvida.pt
NIPC: 514 199 784