



Inclusão Profissional e Qualidade de Vida

Atualização Longitudinal

Organização

Carlos Veloso da Veiga
Luísa Martins Fernandes

Qualidade de Vida Autonomia Eficácia Participação Vida Independente Regr
Competências Emprego Interação Satisfação Formação Recursos Inclus
igualdade Direitos Bem-Estar Mobilidade Oportunidades Qualidade e V
Qualidade de Vida Autonomia Eficácia Participação Vida Independente Regr
Competências Emprego Interação Satisfação Formação Recursos Inclu
igualdade Direitos Bem-Estar Mobilidade Oportunidade Qualidade de V
Qualidade de Vida Autonomia Eficácia Participação Vida Independente Regr
Competências Emprego Interação Satisfação Formação Recursos Inclu
igualdade Direitos Bem-Estar Mobilidade Oportunidades Qualidade de V
Qualidade de Vida Autonomia Eficácia Participação Vida Independente Regr
Competências Emprego Interação Satisfação Formação Recursos Inclu
igualdade Direitos Bem-Estar Mobilidade Oportunidades Qualidade de V
Qualidade de Vida Autonomia Eficácia Participação Vida Independente Regr
Competências Emprego Interação Satisfação Formação Recursos Inclu
igualdade Direitos Bem-Estar Mobilidade Oportunidades Qualidade de V
Qualidade de Vida Autonomia Eficácia Participação Vida Independente Regr
Competências Emprego Interação Satisfação Formação Recursos Inclu
igualdade Direitos Bem-Estar Mobilidade Oportunidades Qualidade de V
Qualidade de Vida Autonomia Eficácia Participação Vida Independente Regr
Competências Emprego Interação Satisfação Formação Recursos Inclu
igualdade Direitos Bem-Estar Mobilidade Oportunidades Qualidade de V

**INCLUSÃO PROFISSIONAL
E QUALIDADE DE VIDA
ATUALIZAÇÃO LONGITUDINAL**

ORGANIZAÇÃO

Carlos Veloso da Veiga

Luísa Martins Fernandes

**INCLUSÃO PROFISSIONAL E QUALIDADE DE VIDA
ATUALIZAÇÃO LONGITUDINAL**

Organização

Carlos Veloso da Veiga
Luísa Martins Fernandes

Autores

Carlos Veloso da Veiga
Luísa Martins Fernandes
José Manuel Saragoça
Carlos Alberto Silva
Ivo Domingues

Equipa de Investigação

Carlos Veloso da Veiga
(CECS-Universidade do Minho, Coordenador)
Luísa Martins Fernandes
(CECS-Universidade do Minho)
José Saragoça
(Universidade de Évora)
Carlos Alberto Silva
(Universidade de Évora)
Ivo Domingues
(Universidade do Minho)
Cátia Martins
(Serviço Social-Universidade Católica Portuguesa)

Colaboradora da Equipa de Investigação

Isabel Correia

Capa

Fernando Gonçalves

Produção Gráfica

Seleprinter Sociedade Gráfica Lda
Cacém

Depósito Legal: 526324/24

ISBN: 978-989-33-5456-8

Publicação cofinanciada por

Instituto Nacional para a Reabilitação – INR-IP
Humanitas – Federação para a Deficiência Mental

FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do Financiamento Plurianual do
Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade 2020-2023

PRÓLOGO

A HUMANITAS – Federação Portuguesa para a Deficiência Mental, tem como principais linhas de atuação (com as quais se encontra fortemente comprometida), a **Representatividade e Influência institucional** e a **Inovação/ Formação das Associadas**. Desenvolve ainda esforços para que a sua atuação seja partilhada por um cada vez maior número de entidades públicas e privadas, por forma a aumentar o impacto da Federação na sociedade portuguesa.

Foi neste contexto que a HUMANITAS apresentou ao INR – Instituto Nacional da Reabilitação, no âmbito do Programa de Financiamento a Projetos 2020, o Projeto - Replicação do Estudo "Inclusão Profissional e Qualidade de Vida". Uma Abordagem longitudinal.

Carateriza-se essencialmente pela combinação de dois projetos de investigação separados por um espaço de tempo de cerca de 10 anos. O primeiro, da responsabilidade da Federação Portuguesa de Centros de Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência (FORMEM), foi apoiado financeiramente pelo Programa Operacional de Apoio Técnico, denominado de **“Eficácia organizacional e qualidade de vida: Um estudo sobre a qualidade da integração profissional”**, decorreu entre 2010 e 2012. O segundo, da responsabilidade da HUMANITAS, Federação Portuguesa para a Deficiência Mental, foi apoiado financeiramente pelo Instituto Nacional para a Reabilitação, INR-IP, denominado **“Inclusão profissional e Qualidade de Vida. Uma abordagem longitudinal”**. Este último, que decorreu entre 2020 e 2022, foi também paralelamente apoiado material e financeiramente pelo Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade (CECS) do Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho.

Depois de analisar ambos os trabalhos de investigação conseguimos compreender e explicar as ocorrências na vida dos ex-formandos, no âmbito da participação comunitária, assim como a satisfação com a vida, durante uma dezena de anos (*o tempo aproximado que decorreu entre as duas investigações*). Conseguimos ainda de forma objetiva definir o que permanece, ou não, na vida quotidiana dos ex-formandos na sua relação com a qualidade de vida, nas dimensões aí consideradas. Se num primeiro momento, é apresentada uma breve apreciação dos acontecimentos que envolvem os ex-formandos, num segundo momento são apresentados os principais fatores que deram forma às propriedades estruturais que foram identificadas e caraterizadas em termos de participação na comunidade e a sua satisfação com a vida.

Importa ainda salientar que os níveis de participação na comunidade e de satisfação com a própria vida são os principais indicadores para avaliar a qualidade de vida das pessoas envolvidas e a valoração do seu nível de inclusão social. Ou seja, o reconhecimento social como participantes de e nas comunidades onde se encontram inseridos, à aceitação pelos pares no ambiente familiar, ao contexto laboral ou círculo de amigos, o ter e aproveitar as oportunidades que definem a plena cidadania, proporcionando dessa forma a aquisição de competências sociais e consequentemente a consolidação das próprias relações pessoais e comunitárias.

Este estudo sustenta que o nível de qualidade de vida disponível está fortemente correlacionado com o nível de participação comunitária experimentado e o nível de satisfação pessoal sentido.

Desta forma a proposta passou pela resolução de dois grandes desafios: Será que as vidas dos ex-formandos se alteraram de modo relevante ao longo do tempo? E será que se produziram alterações significativas na sua qualidade de vida?

Desejando que as melhores expectativas sejam garantidas, referimos o imenso prazer que tivemos em acolher e apoiar este projeto e manifestamos a nossa gratidão aos investigadores envolvidos e a todas as Instituições participantes. Um agradecimento especial ao Doutor Carlos Veiga, coordenador deste estudo, pelo seu empenho, pela sua dedicação e pela excelência do trabalho desenvolvido que originou esta publicação, a qual constitui matéria de leitura obrigatória para todos os que se preocupam com a inclusão socioprofissional das pessoas com deficiência.

A direção da HUMANITAS

APRESENTAÇÃO

Carlos Veloso da Veiga

Nesta obra expõem-se os principais resultados combinados de dois projetos de investigação separados por um espaço de tempo de cerca de 10 anos. O primeiro, da responsabilidade da FORMEM (Federação Portuguesa de Centros de Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência), foi apoiado financeiramente pelo Programa Operacional de Apoio Técnico, denominado de “Eficácia organizacional e qualidade de vida: Um estudo sobre a qualidade da integração profissional”, decorreu entre 2010 e 2012. O segundo, da responsabilidade da HUMANITAS (Federação Portuguesa para a Deficiência Mental), foi apoiado financeiramente pelo Instituto Nacional para a Reabilitação, INR-IP, denominado “Inclusão profissional e Qualidade de Vida. Uma abordagem longitudinal”. Este último, que decorreu entre 2020 e 2022, foi também foi financiado por fundos nacionais, através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do Financiamento Plurianual do Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade 2020-2023 (que integra as parcelas de financiamento base, com a referência UIDB/00736/2020, e financiamento programático, com a referência UIDP/00736/2020).

Em rigor, esta obra constituiu-se como uma atualização do conhecimento exposto no livro “Inclusão Profissional e Qualidade de Vida, publicado em 2014, enquanto produto do projeto de investigação realizado entre 2010 e 2012, cujos autores foram, como continuam a ser, os mesmos membros da equipa de investigadores então ligados ao Departamento de Sociologia e ao Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade da Universidade do Minho, à Escola de Ciências Sociais da Universidade de Évora e ao Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa.

Tal como anteriormente, os autores inspiram-se nos artigos 8º e 27º da Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em especial tendo como propósito contribuir para uma melhor consciência social sobre a deficiência, tentando ajudar a combater estereótipos e preconceitos, promovendo o direito das pessoas com deficiência ao trabalho e ao reconhecimento das suas competências e do seu contributo para a criação de riqueza. Igualmente, com esta atualização e com a perspetiva longitudinal que lhe está associada, os autores continuam a manifestar a sua vontade de contribuir para que os responsáveis pelo desenvolvimento dos programas da política nacional de reabilitação profissional e aqueles que a executam possam dispor de mais conhecimento para orientarem a sua ação, sobretudo no sentido de dar efetiva expressão ao direito das pessoas com deficiência à não discriminação e à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Ainda que modestamente, também continua a ser objetivo central presente nesta obra, a vontade dos autores contribuir para alimentar o debate que, em Portugal e na União Europeia e, igualmente noutros países, em particular no Brasil (face ao interesse que a anterior publicação despertou em alguns estados), continua a fazer-se acerca da inclusão social e profissional das pessoas com deficiência.

Por outras palavras, a atualização do estudo original continuou a alicerçar-se num processo altamente complexo, em que se combinaram e interagiram vários métodos e técnicas de investigação social, em termos de recolha, tratamento e análise de ampla informação proveniente de diversos atores e fontes documentais, a qual foi obtida recorrendo à replicação, ainda que com algumas modificações, de quase todos os instrumentos de recolha de informação usados no estudo original. De igual modo, o sucesso desse processo muito deve à generosa e desinteressada colaboração de mais de cento e cinquenta pessoas que, para além das mesmas pessoas com deficiência que continuaram no centro do processo de investigação, aceitaram dar o seu testemunho e a sua colaboração. Muito em especial o apoio que foi prestado à equipa de investigação na organização e realização do novo trabalho de campo por alguns profissionais e dirigentes das organizações de reabilitação profissional onde se formaram as trinta e seis pessoas com deficiência intelectual da amostra usada no estudo original, as quais passaram a trinta e cinco por motivo do trágico falecimento em acidente de viação de uma delas.

Organizados com base nas dimensões do modelo de qualidade de vida que foi adotado como guia para o desenvolvimento da investigação, esta obra mantém os capítulos da obra anterior, com exceção do capítulo VI denominado FORMAÇÃO PROFISSIONAL: COMPETÊNCIAS E EMPREGABILIDADE, cujo conteúdo deixou de fazer sentido, face à distância temporal entre o tempo atual e o tempo em que as pessoas da amostra frequentaram os cursos de formação profissional que impulsionaram o seu ingresso no mercado de trabalho, no qual a maioria continua profissionalmente incluída (80%), de modo que pode continuar a ser considerado como estável, destacando-se o facto de 60% dos ex-formandos continuarem incluídos nas mesmas organizações empregadoras.

Na prática, com a atualização do estudo original, os autores continuam a questionar até que ponto a continuidade da inclusão profissional da maioria dessas pessoas está a contribuir para melhorar a sua qualidade de vida. Igualmente, apesar da distância temporal que separa a realização dos dois estudos, mantém-se atual o questionamento feito à ação do próprio sistema nacional de reabilitação, na sua vertente de formação e inclusão profissional, em termos da eficácia e da eficiência das suas políticas e das suas práticas, designadamente, na sua capacidade de responder às demandas de regresso ao mercado de trabalho das pessoas que, em determinado momento do tempo, perderam os seus empregos e reentraram na anterior condição de pessoas socialmente excluídas. Igualmente, procuram questionar se a continuidade da inclusão profissional vai ou não promovendo melhorias contínuas e efetivas na sua qualidade de vida, designadamente em termos aumento do acesso a uma vida pessoal mais independente e autónoma, com mais e melhores relações de interação com os outros e mais participação nas atividades da vida quotidiana, sejam elas, domésticas, educativas, profissionais ou de lazer, tendo em conta inclusivamente identificar diferenças relevantes entre géneros de pertença.

Continuando a maioria das pessoas da amostra a poderem considerar-se casos de sucesso do funcionamento do próprio sistema nacional de reabilitação profissional, os autores também procuram contribuir para clarificar, de forma ainda mais sustentada, quais fatores permanecem ativos, quais deixaram de se fazer sentir e que novos fatores permitem explicar a continuidade dos ex-formandos no mercado de trabalho.

Ainda que o seu foco seja a apresentação, análise e reflexão dos resultados da investigação desenvolvida, os autores voltam a chamar a atenção para o necessário aprofundamento da discussão sobre os princípios a que devem obedecer as políticas e as práticas de reabilitação profissional que envolvem pessoas com deficiência intelectual. Em especial para a necessidade de centrar o processo de reabilitação cada vez mais nas comunidades locais e cada vez menos nas organizações especializadas. Ou seja, regressando ao afirmado anteriormente, na necessidade de políticas e práticas de reabilitação profissional assumirem que a qualidade de vida se joga no contexto da vida quotidiana de cada um e a sua melhoria deve ser o melhor indicador da sua eficácia. Por outras palavras, essa melhoria significa colocar as pessoas no centro da realização das ações de formação profissional e de apoio ao emprego, incluindo nelas as suas próprias perspetivas de qualidade de vida e atendendo às características do seu contexto de vida quotidiana.

Sobretudo para que respondam às necessidades das pessoas com deficiência, incrementem a igualdade de oportunidades e, com isso, a sua inclusão social com reais efeitos na qualidade de vida, o que significa o reconhecimento pelos autores de que é necessário criar e aprofundar o conhecimento sobre cada uma das pessoas individualmente consideradas, retirando-as do anonimato que os estudos envolvendo coletivos de atores sociais proporcionam, para enriquecer o debate nacional e internacionalmente reafirmando a certeza de que *uma pessoa com deficiência é antes de mais uma pessoa*, pessoa de quem o conhecimento da sua singularidade única e indissociável, também é necessário ter em conta na continuidade da investigação social.

I

TEORIA E METODOLOGIA

Carlos Veloso da Veiga

Luísa Martins Fernandes

José Saragoça

Carlos Alberto Silva

Ivo Domingues

Introdução

Metodologicamente, o novo estudo manteve-se essencialmente conectado com a abordagem qualitativa usada no estudo anterior. Ou seja, apoiando-se teoricamente nos princípios do interacionismo simbólico, da etnometodologia e das visões estruturalistas ou psicanalíticas, que exploram os processos do inconsciente psicológico ou social. Portanto, os autores continuam a valorizar os significados subjetivos e as atribuições individuais de sentido dos atores formulados discursivamente.

Ainda assim, os autores não dão apenas especial relevo aos impactos observados, em dados momentos do tempo, usando a mesma amostra de pessoas com deficiência intelectual, genericamente identificadas como ex-formandos e anteriormente designados de pessoas com deficiência mental, impactos esses, que tanto ocorrem nas rotinas das suas vidas quotidianas como na sua criação. Ou seja, usando prolificamente o método comparativo tornou-se possível identificar, descrever e analisar as continuidades e roturas que ocorreram nessas rotinas ao longo dos cerca de 10 anos que mediaram os dois projetos que o permitiram concretizar.

Nesse sentido, incorporando o conhecimento mais recente no conhecimento anterior, obtém-se uma atualização de cariz longitudinal, que permite identificar e caracterizar as propriedades estruturais do sistema que configura a vida quotidiana daquelas pessoas e, por extensão, sua qualidade de vida, observada a partir das dimensões do modelo de Veiga *et al.*, que serviu de base à recolha da informação usada, tanto no primeiro como no segundo estudo.

Enquadramento teórico e conceitual

Segundo Forgues e Vandangeon-Derumez (1999), os estudos longitudinais são tipos especiais de estudos de caso, nos quais os dados são recolhidos no mínimo em dois momentos, para serem comparados, recorrendo ao tempo como variável enquadradora. Colocando em primeiro plano a evolução da situação ao longo do tempo considerado, centram-se na análise das mudanças e continuidades do comportamento das variáveis em pauta e, deste modo, constituem um relevante recurso para a compreensão e explicação da transformação e da reprodução social ocorrida num determinado espaço-tempo. Ainda assim, em regra, a literatura científica mostra que os estudos longitudinais são preteridos em detrimento dos estudos transversais, que se baseiam em observações efetuadas num único momento do tempo.

Efetivamente, na revisão da literatura, apesar do reconhecimento da enorme utilidade destes estudos, verificamos da sua ausência em diversas áreas do conhecimento, em detrimento da recolha de dados seccionais, método pouco eficaz na opinião de Soares (2005) e Alves (2006). Isso acontece, apesar das abordagens longitudinais serem de maior precisão, nas estimativas das mudanças e das continuidades, ao focarem-se em idênticas amostras de indivíduos ao longo de um tempo mais ou menos longo, o que permite determinar, compreender e explicar melhor o que mudou e o que permaneceu.

Portanto, os estudos longitudinais são fundamentais nas análises científicas que recorrem ao tempo como variável enquadradora, pois colocam em primeiro plano a situação dos sujeitos da amostra ao longo do tempo. São também relevantes, pois procuram identificar, por forma a compreender e explicar as possíveis mudanças nas variáveis estudadas e, deste modo, identificar as continuidades e transformações sociais ocorridas num determinado espaço temporal.

Na nossa opinião, os estudos longitudinais fornecem maior precisão nas estimativas de mudanças temporais do que os outros tipos de estudos, ao focarem-se no desempenho dos indivíduos ao longo do tempo, o que permite compreender e explicar o que permanece, o que mudou e o que é novidade. Por exemplo, no caso deste estudo, obter respostas a questões, tais como: O que provocou a perda ou a manutenção da inclusão profissional? Como evoluiu a dinâmica das relações sociais e de interação? Em que ponto se encontram os níveis de autodeterminação e da vida independente? Aconteceram alterações na condição do bem-estar emocional, material e físico? Ou seja, que mudanças e continuidades ocorreram na vida quotidiana das pessoas com deficiência intelectual envolvidas no estudo e de que modo afetaram a sua qualidade de vida.

De um modo geral, o termo longitudinal é usado de forma muito ampla, sendo diversas as maneiras de recolher os dados que permitem observar as dinâmicas dos fenómenos sociais ou outros. Por isso, podem ser usados diferentes tipos de metodologia de investigação (qualitativa, quantitativa ou mista), que exigem diferentes forma de recolha de dados, bem como da definição do intervalo de tempo que separa essa recolha. Logo, o termo longitudinal é apenas o elo de ligação entre as várias técnicas qualitativas ou quantitativas que podem ser usadas para identificar e revelar as diversas formas de continuidade ou mudança social: análise de conteúdo documental e entrevistas de todos os tipos; análise descritiva; séries temporais, modelos logísticos e log-lineares; modelos de equações estruturais; métodos longitudinais multiníveis; análise de regressão; análise do histórico dos eventos, etc.

Por se realizar no âmbito da sociologia, este estudo adquire o sentido do chamado “estudo de painel”, ao coletar dados da mesma amostra em dois diferentes momentos, por forma a determinar e analisar, sobretudo, os efeitos de longo prazo decorrentes da inclusão profissional em mercado de trabalho não protegido ou apoiado. Amostra atualizada com 35 das 36 pessoas com deficiência intelectual, genericamente designadas como ex-formandos.

Existem inúmeros estudos longitudinais abrangendo pessoas com deficiência. A grande maioria das publicações, de acordo com uma extensa pesquisa bibliográfica realizada em revistas especializadas, decorre no campo da medicina e da reabilitação física. Os artigos publicados, são, em grande parte dedicados às sequelas provocadas pelas doenças crónicas ou incapacitantes,

decorrentes de acidentes ou do envelhecimento das pessoas com ou sem deficiência registrada anteriormente. Dessa pesquisa bibliográfica, resultou que os estudos longitudinais, aplicados a pessoas com deficiência noutros domínios científicos, são em número muito inferior. Maioritariamente, decorrem nos campos científicos da psicologia e da educação e, muito raramente, noutros campos científicos, em especial, no campo da sociologia.

Entre os artigos listados nos campos científicos da educação especial e da psicologia, destacam-se os que, envolvendo investigação com a participação de pessoas com deficiência, decorrem no domínio científico da Psicologia Social, os quais podem ser considerados fontes originais de inspiração do presente estudo longitudinal. Será o caso de vários estudos realizados ao longo de várias décadas por: Horne & Lewis (1976); Bear, Juvonen, & McInerney (1993); Maras & Brown (1996); Capella, Roessler & Hemmeria, K. (2002); McConkey & Mezza (2001); Stevens (2002); Capella, Roessler & Hemmeria, K. (2002). Emanuelsson (2003); Eller, Leeds & Stace (2006); Werner (1993); Osborne, Schulte & McKinney (2009); Janus (2009); Wendelborg & Tøssebro (2010); Cramm & Nieboer (2012). Todos estes estudos, publicados em revistas de elevado impacto, ainda que não estejam diretamente relacionados com o estudo aqui apresentado, mostraram-nos, de forma inequívoca, o potencial heurístico dos estudos longitudinais (retrospectivos ou prospetivos), cujos dados permitem identificar e analisar a duração dos fenómenos sociais; destacar diferenças ou mudanças em uma ou mais variáveis, entre um período e outro do tempo; identificar conexões entre eventos e suas transições; descrever as mudanças em indivíduos, categorias, grupos ou coletividades sociais ao longo do tempo e monitorar a magnitude e os padrões dessas mudanças; explicar as mudanças em termos de outras características estáveis no tempo, como género, ou instáveis, variáveis no tempo, como a idade ou a situação face ao emprego.

Alguns outros estudos referenciados na bibliografia estão de certo modo diretamente conectados com o estudo aqui apresentado. O primeiro é o estudo longitudinal realizado por Dawn, Collins & Dodder (2005) denominado “A longitudinal study of employment and skill acquisition among individuals with developmental disabilities”. Incidindo sobre uma amostra de 2760 pessoas com deficiência apoiadas pela Developmental Disabilities Division of the Oklahoma Department of Human Services do estado norte americano do Oklahoma, a pesquisa avaliou os resultados longitudinais do emprego com base naquela amostra. Os resultados indicaram que, à medida que as pessoas se empregavam, as pontuações nas habilidades adaptativas aumentavam, e que, à medida que as pessoas saíam do emprego, as habilidades adaptativas diminuía e, ainda, que à medida que o status de emprego permanecia constante, as habilidades adaptativas também permaneciam inalteradas. O mesmo padrão nas habilidades adaptativas foi encontrado em todos os tipos de emprego considerados (protegido, apoiado e competitivo). Os autores concluíram que o próprio emprego, especialmente o emprego competitivo, pode ser uma fonte significativa de melhoria das habilidades adaptativas em pessoas com deficiências de desenvolvimento e, portanto, aumentar muito o sucesso da participação comunitária. O segundo, da autoria de Young-An Ra e Won Ho Kim (2015), tem como título “Impact of Employment and Age on Quality of Life of Individuals With Disabilities: A Multilevel Analysis” e como objetivos: 1) explorar como as pessoas com deficiência experimentam

diferenças na sua qualidade de vida, ao longo das suas vidas; b) examinar o efeito do emprego na qualidade de vida; c) investigar o impacto da idade na qualidade de vida tanto inter quanto intra individualmente. Os autores recorreram aos dados do Painel de Pesquisa de Emprego para Deficientes recolhidos pela Agência Coreana de Emprego para Pessoas com Deficiência. A população-alvo do estudo foram as 5.092 pessoas com deficiência registadas naquela Agência. Os autores não encontraram nenhuma abordagem longitudinal semelhante na literatura consultada. Usando o modelo multinível os resultados do estudo indicaram que o *status* do emprego e a idade eram preditores significativos de qualidade de vida entre as pessoas da população-alvo. O terceiro estudo reporta-se a uma tese de doutoramento realizado em 2014 na Universidade de Salamanca da autoria de Mónica Santamaria intitulada “El empleo con apoyo como indicador de calidad de vida en personas con discapacidad intelectual”. Os objetivos da investigação visaram aprofundar o conhecimento da qualidade de vida de pessoas com deficiência intelectual incluídas no mercado de trabalho, com recurso à metodologia do emprego apoiado. A autora avaliou a qualidade de vida dos trabalhadores da amostra através da aplicação de uma versão preliminar da Escala Integral de Verdugo, Gomes, Arias e Schalock e o Formulário de Dados do Trabalhador e do Posto de Trabalho do Instituto de Universitario de Integración en la Comunidad (INICO). A tese foi composta por três estudos distintos e complementares. Um primeiro estudo transversal, um segundo comparativo e um terceiro longitudinal. O primeiro estudo permitiu concluir, com base numa amostra de 395 pessoas com deficiência intelectual, que os formadores percebem e reconhecem a existência de níveis elevados de qualidade de vida em várias dimensões do modelo utilizado, com exceção das dimensões da autodeterminação, relações interpessoais e inclusão social. O segundo estudo, demonstrou que os trabalhadores com deficiência intelectual sentem mais qualidade de vida quando estão incluídos em emprego competitivo do que em emprego protegido. O terceiro estudo, com recurso a uma amostra de 115 trabalhadores com deficiência intelectual, mostrou que o emprego em meio competitivo tende a melhorar a inclusão social ao longo do tempo. Como conclusão geral, a autora considerou que os serviços e apoios prestados devem ser usados para aumentar os níveis de autodeterminação, relações interpessoais e inclusão social.

O quarto, e último estudo, que se aproxima do apresentado nesta obra, foi desenvolvido por De la Fuente (2007). Encontra-se publicado com o título “Hacia la integración laboral de las personas con discapacidad. Un estudio longitudinal”. Nessa publicação a autora apresenta os resultados de distintos estudos sobre a inclusão profissional de pessoas com deficiência, num dado meio e em diferentes anos, com o objetivo contribuir para um melhor conhecimento da sua situação. A autora tem em atenção a forma como as pessoas se sentem, as dificuldades que enfrentam nas suas vidas quotidianas no acesso ao mercado de trabalho, o que delas espera o mundo do trabalho, suas dificuldades e possibilidades, os preconceitos que enfrentam, o conhecimento dos empregadores sobre a realidade da deficiência, tendo como base testemunhos dos atores envolvidos.

Portanto, a revisão da literatura confirmou que são residuais os estudos longitudinais que focam a qualidade de vida das pessoas com deficiência intelectual incluídas no mercado de trabalho competitivo, também reconhecido como trabalho em meio normal, como o que tratamos

nesta obra. Mostrou, também, que nenhum dos atrás mencionados estudos apresenta a mesma complexidade metodológica que adotamos.

Situando-se no campo da sociologia, este estudo, que designamos de “Inclusão Profissional e Qualidade de Vida. Uma atualização longitudinal“, replica, com adaptações e acrescentos, o suporte teórico original, não tem comparação com nenhum outro, visto nunca ter sido feito outro igual a nível mundial. A relevância nacional e internacional do primeiro estudo denominado “Inclusão Profissional e Qualidade de Vida”, que justificou também a importância do estudo atual, está bem plasmada no número de citações bibliográficas e no número de downloads que têm sido registados, além da sua replicação no Brasil em vários estados, com parcerias entre universidades e organizações do setor da deficiência, como em São Paulo (Instituto de pesquisa da APAE de São Paulo em parceria com a Universidade de São Paulo), Minas Gerais - Belo Horizonte (Instituto de Ensino e Pesquisa Darci Barbosa) e Salvador da Bahia (Universidade do Estado da Bahia e Centro de Educação Especial da Bahia). A sua difusão deu-se também por meio de duas teses de doutoramento, uma em Portugal e outra no Brasil, ambas originando publicações sob o formato de livro.

Por se tratar de uma abordagem longitudinal, o *locus* da investigação continua a ser a vida quotidiana, tal como ela acontece nos espaços vividos e sociais dos, agora 35, ex-formandos que continuam a integrar a amostra. Daí que recordemos que, segundo Alicia Lindón (1999: 160), o espaço dos atores contém o espaço social e o espaço vivido. O espaço social é o que se refere aos lugares frequentados pelos indivíduos e àqueles de que um indivíduo se sente parte e nos quais se podem demarcar distâncias sociais. Já o espaço vivido é o que dá conta do lugar frequentado e de que se faz parte. Nele se distinguem distâncias sociais, mas também é possível distinguir distâncias afetivas. Os lugares frequentados são os espaços da vida quotidiana. Na prática, continuamos a querer saber se a passagem dos ex-formandos à condição de trabalhadores titulares de rendimentos do trabalho, a sua inclusão profissional, continua a produzir impactos (ou não), quais e em que sentido, nos usos do tempo e na sua organização, ritmos e rotinas da vida quotidiana, nos diversos âmbitos da vida quotidiana onde se joga a qualidade de vida: doméstico (familiares), laboral (colegas e empregadores), tempos livres (amigos, colegas e familiares), vizinhança (vizinhos), espaço público (sociedade) e o espaço íntimo (familiares próximos e parceiros amorosos). Queremos também reforçar a compreensão, seguindo a perspetiva proxémica de Moles e Rohmer (1983), dos impactos que foram ocorrendo ao longo do tempo nos espaços internos ou próximos dos ex-formandos: no próprio corpo; no quarto de dormir, que separa do mundo exterior, incluindo de modo visual através dos muros; no espaço do lar, fronteira tradicional entre o público e o privado, em que a vida privada tende a circunscrever-se aos seus muros e no qual o sujeito está rodeado de objetos que lhe são familiares; no espaço do bairro ou do lugar onde se habita, que sendo familiar é um domínio coletivo, onde há lugares públicos (ruas, jardins, lojas) e privados (as casas dos outros). Trata-se de um espaço externo conhecido que gera sentimentos de segurança, enquanto espaço que faz parte da cidade, vila ou aldeia, que se associa às deslocações, à mobilidade, onde se pode efetuar uma diversidade de atividades (lazer, culturais, cívicas...), onde se pode viver anonimamente (ou não) ou passar despercebido (ou não), ser conhecido por boas e más razões. Estes espaços podem ser vistos como espaços de autonomia e

liberdade. Inclui ainda o espaço regional, que se associa a deslocamentos maiores, que necessitam de uma organização e um tempo pré-determinado; o espaço desconhecido, que fica para além de todos os espaços onde já houve deslocamento (por exemplo aventurar-se no desconhecido é, para a maioria dos ex-formandos, considerar um espaço enorme, quase intransponível). Em suma, com esta reconfiguração do estudo original, procuramos reforçar o conhecimento retirado das respostas obtidas anteriormente, a partir de possíveis questões de investigação, tais como: Será que com a permanência no mercado de trabalho os ex-formandos estão a conseguir progredir em termos de melhoria da sua vida quotidiana, dotando os seus “pequenos mundos de vida” de mais qualidade de vida através da criação de novos e mais significativos laços sociais, reforçando os laços sociais já existentes? Estarão aumentando o seu reconhecimento social e com isso aceder a uma vida mais independente e com melhores níveis de participação social? Ou será que, face ao passado, isso não acontece? E, será que a importância das organizações formadoras permanece ou se desvaneceu ao longo do tempo? Até que ponto o envolvimento em novos processos formativos vem contribuindo para o regresso ao mercado de trabalho dos ex-formandos que perderam o emprego anteriormente conquistado? E que impactos estão acontecendo na vida quotidiana dos ex-formandos que mudaram de empregador ou deixaram de estar profissionalmente incluídos?

A metodologia seguida continua a apoiar-se nos princípios do paradigma participativo e emancipatório, procurando contribuir para uma melhor inclusão social das pessoas com deficiência envolvidas na investigação científica. É nessa base que se recolheram e analisaram as informações aqui usadas, as quais foram obtidas com envolvimento e participação ativa de todas as pessoas com deficiência da amostra. Esta metodologia procura contrapor-se aos estudos que, no domínio da qualidade de vida, especialmente envolvendo pessoas com deficiência intelectual, se baseiam geralmente na opinião dos profissionais que as apoiam e/ou dos seus familiares (Walden, Pistrang e Joyce, 2000; Sabaz *et al.*, 2001; Walsh, Heller, Schurf e Valk, 2001; Cummins, 2002; Hatton e Ager, 2002;), não lhes dando voz a respeito das suas vidas, apesar de saber-se que estão capacitadas para esse efeito (Assumpção Jr., 1991). Neste estudo, as pessoas com deficiência intelectual são os principais protagonistas da investigação efetuada e os principais destinatários dos seus resultados. Por um lado, como referência para observação da realidade considera-se que a continuidade da inclusão profissional das pessoas com deficiência, intelectual ou não, tem de proporcionar melhorias na sua qualidade de vida. Por outro lado, considera-se que o regresso à situação de exclusão profissional, por perda do seu lugar no mercado de trabalho, é um problema social relevante e uma questão de não cumprimento dos seus direitos humanos.

Portanto, importa analisar aprofundadamente o que acontece em termos de longo prazo nas vidas quotidianas daquelas pessoas, para que possam ser identificados, compreendidos e explicados em toda a sua extensão os impactos que a continuidade ou perda do emprego provocam na sua qualidade de vida nas várias dimensões do conceito. Do conhecimento produzido poderão surgir políticas e práticas inovadoras de suporte à inclusão profissional, no momento inicial e na sua continuidade, que impulsionem a transformação das estruturas sociais e a mudança das relações institucionais entre a deficiência e a sociedade, necessárias a uma

inclusão social efetiva, em respeito pelos princípios contidos na Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

A amostra usada neste estudo foi, originalmente, composta por 36 pessoas com DI (17 mulheres e 19 homens) que, há cerca de 10 anos já haviam entrado na idade da chamada vida ativa (jovens e adultos), tempo de vida onde se manifesta a necessidade de ingresso no mercado de trabalho, enquanto objetivo de vida e sua sustentação econômica. Para essas mesmas pessoas, devido às suas características de pessoas com deficiência intelectual, a intervenção das políticas sociais públicas para a deficiência foi decisiva no seu ingresso no mercado de trabalho não protegido ou apoiado. Isso implica reconhecer a sua situação, à entrada para a idade da vida ativa, como ameaçada por um elevado potencial de exclusão, face às também elevadas probabilidades de, sem apoios específicos, dificilmente ingressarem no mercado *normal* ou competitivo de trabalho. Foi, portanto, para contrariar essa potencial exclusão permanente, que as pessoas da amostra se submeteram a um processo de formação profissional e de apoio ao emprego, iniciando o percurso que as haveria de levar ao mercado de trabalho, ingressando inicialmente como formandos em cursos de formação profissional ministrados por organizações de reabilitação profissional para pessoas com deficiência. Esse ingresso foi o primeiro passo para a perda da condição inicial de pessoas socialmente excluídas, abrindo caminho a oportunidades de melhorias da sua qualidade de vida, nomeadamente em termos das relações interpessoais, onde se incluem as relações de amizade e de colegialidade, aqui analisadas numa perspectiva longitudinal. O segundo passo, ocorreu posteriormente com a sua contratação por entidades empregadoras, perdendo desse modo o estatuto social de pessoas excluídas do mercado de trabalho, fator decisivo para a sua saída da potencial situação de exclusão social inicial.

A continuidade da presença dos ex-formandos da amostra no mercado de trabalho representa a consolidação da derrota de vários fatores que contribuem para a exclusão das pessoas com deficiência, neste caso com deficiência intelectual. Porém, a sua exclusão, sobretudo se definitiva (desemprego de longa duração ou reforma por invalidez antecipada), representa uma derrota para todos os intervenientes no processo de inclusão profissional anteriormente conquistado e o regresso dos fatores anteriormente derrotados. Na verdade, as próprias tentativas de regresso à situação de inclusão profissional, ficam novamente comprometidas pela fraca qualificação escolar, em regra obtida através de programas de ensino especial, embora possa beneficiar da anterior formação profissional recebida ou da experiência profissional, entretanto acumulada. A saída do mercado de trabalho, sem regresso em tempo oportuno, representa também o regresso dos desincentivos que as prestações sociais certas e garantidas colocam à vontade de trabalhar, bem como as dificuldades de acesso aos postos de trabalho em meio não protegido colocadas pelas representações sociais negativas sobre as capacidades de trabalho, baixo rendimento, problemas de acessibilidade, não autonomia na realização de tarefas, dificuldades cognitivas e relacionamento com os outros. E, claro, também o regresso do mito dos supostos prejuízos que a sua presença pode provocar na dinâmica interna e na imagem social das organizações empregadoras, fatores associados muito em especial às pessoas com deficiência intelectual.

O enfoque dado ao enquadramento teórico que aqui estamos a desenvolver e discutir continua a ir ao encontro do desejado pela Organização Internacional de Trabalho (OIT), incorporando o

que se encontra exposto sobre “a gestão da deficiência em local de trabalho”, ao considerar que o êxito da inclusão social das pessoas com deficiência vai até ao âmbito mais íntimo da sociedade. Ou seja, a inclusão social refere-se ao acesso e à participação plena das pessoas com deficiência, independentemente das limitações que possam ter, em todos os âmbitos sociais da vida (educativo, laboral, político, económico, cultural) e nos ambientes mais normalizados que seja possível.

Nesse sentido, sobretudo por que vários ex-formandos regressaram às antigas organizações formadoras na esperança de serem (re)incluídos profissionalmente, reiteramos o postulado anteriormente assumido, segundo o qual a eficiência do emprego inclusivo, em termos de contributo para a qualidade de vida, dependerá das características e necessidades específicas de cada ex-formando, do apoio prestado, do modo de como for profissionalmente formado e da maneira como for preparado o seu acolhimento nas novas organizações empregadoras.

Portanto, mantemos a ideia de que a formação profissional deve ser global, pensada e executada não só como formação profissional, mas também como uma formação básica e versátil, não devendo ser orientada apenas para a capacitação e adaptação profissional, mas por um modelo que se baseie na qualidade de vida para as pessoas com deficiência. Ou seja, continuamos a postular que não basta que a ação das organizações formadoras seja eficaz, ela deve ser também eficiente e concretizar-se além dos tempos e espaços do pós-ingresso no mercado de trabalho, também para que não se percam os efeitos positivos que a inclusão profissional proporciona. Por outras palavras, as práticas formativas devem ajustar-se às necessidades de formandos, que podem também ser ex-formandos que regressaram, devido à perda da qualidade de vida que produz a situação de desemprego e não, simplesmente, para efetuarem uma nova formação profissional como se fosse uma formação inicial. Razões pelas quais, regressamos ao preconizado por Hernández et al. (2008), e reafirmamos a defesa do princípio segundo o qual, as políticas e as práticas que buscam a inclusão social devem basear-se e ser coordenadas a partir de uma abordagem holística. E que uma inclusão duradoura (o que inclui o tempo pós inclusão profissional) requer a necessidade de dotar as pessoas com recursos suficientes que potenciem a sua plena participação social, que é o mesmo que dizer que devem contribuir para a sua qualidade de vida, sua melhoria contínua e para que não se percam os níveis alcançados, quando a exclusão profissional acontece ou a saída da vida ativa se concretiza.

Em concreto, os programas de reabilitação profissional das pessoas com deficiência tanto em termos das políticas como das práticas não podem restringir-se à aprendizagem de competências que potenciem o desempenho laboral, seja tecnicamente seja em termos de comportamentos e atitudes no local de trabalho, mas devem apostar muito fortemente em proporcionar competências para a participação social ao nível da vida quotidiana, independentemente do sucesso ou fracasso da inclusão profissional. Ou seja, consideramos que a formação para inclusão profissional das pessoas com deficiência, não deve preocupar-se apenas com a sua participação no ambiente de trabalho que vai partilhar com os colegas sem deficiência e, eventualmente, também com colegas com deficiência. Deve também proporcionar que desfrutem, sem exceção e em toda a extensão, dos direitos e deveres que vigoram para todos e preocupar-se, seriamente, com a sua participação social fora do tempo e dos espaços laborais. Isso significa que a passagem das pessoas com

deficiência intelectual por programas de reabilitação profissional (formação profissional e apoio ao emprego), mais do que buscar a inclusão profissional propriamente dita, deve ser um tempo de formação para tornar a inclusão social permanente, com mais e melhor qualidade de vida.

Isso pressupõe que a inclusão pura e simples num posto de trabalho não é sinónimo de inclusão profissional ou, muito menos, de inclusão social. É preciso, por exemplo, que a inclusão transporte consigo o direito a manifestar opinião e esperar que seja atendida dentro dos espaços das organizações empregadoras. Não basta, portanto, que aquelas pessoas aprendam a participar e envolver-se nas atividades promovidas pelas organizações empregadoras, que tenham perspectivas de progresso profissional ou saibam cumprir as normas de assiduidade, pontualidade, higiene e segurança no trabalho, da apresentação pessoal adequada e do cumprimento das suas funções profissionais conforme o esperado. De facto, como referem Chadsey & Rusch, 1989, *apudi Parent et al.*, 1992: 36), a inclusão profissional tem duas componentes, a física e a social: a social “implica que os empregados com ou sem deficiência estão incorporados em iguais condições dentro da mesma rede social no lugar do trabalho”. Ainda no trilho deste pensamento, Nisbet & Callahan (1987) sugerem que a inclusão profissional implica “trabalhar ao lado de e partilhar as responsabilidades com os seus companheiros de trabalho, tendo os intervalos juntos, almoçando ou tomando algo com eles; recebendo as mesmas instruções dos supervisores da empresa; aprendendo com os companheiros de trabalho e sendo valorizados da mesma forma pela empresa”. Por último, Shafer e Nisbet (1988) definem a inclusão como “a participação de um trabalhador nas operações marcadas pela cultura de trabalho tanto a nível requerido pelo ambiente como ao nível desejado pelo trabalhador.”

Concordamos, portanto, que a inclusão profissional se efetiva em termos físicos e sociais, i.e., tem de se estar fisicamente presente no local de trabalho, mas também ver aplicadas as condições gerais de igualdade dos direitos e deveres dos restantes trabalhadores. Por outras palavras, ter um emprego inclusivo é ter um emprego exatamente igual e nas mesmas condições de tarefas, vencimentos e horários que qualquer outro trabalhador sem deficiência, em organizações onde a proporção maioritária de empregados não tenha nenhuma deficiência. Não é, todavia, fácil às pessoas com deficiência intelectual obter e manter um emprego inclusivo, mesmo se a sua deficiência for ligeira, pois como referem Beyer, Hedebouw & Samoy (2004), a natureza da deficiência intelectual tem sérias implicações na formação profissional, na aprendizagem e na manutenção do emprego. Segundo os autores, a maioria dessas pessoas terá dificuldades: 1) na leitura e expressão escrita; 2) na compreensão oral, na formulação de perguntas e de construção de respostas adequadas às diversas situações do quotidiano; 3) em seguir instruções verbais, estando mais à vontade perante as exemplificações do modo de fazer.

Em boa verdade, por muito inclusiva que a inclusão profissional no local de trabalho possa ser, é necessário que daí resulte uma alavancagem da inclusão social em sentido amplo, nos vários domínios da vida quotidiana, acrescentando-lhe qualidade de vida. Portanto, devemos considerar que a qualidade da vida das pessoas com deficiência intelectual, obtida via inclusão profissional passa, indubitavelmente, pela sua participação ativa nos ambientes comuns onde a maioria das pessoas exploram e praticam os seus vários papéis sociais, desfrutando de oportunidades e consideração dos demais, com direito ao reconhecimento e a sentirem-se parte ativa da sociedade,

produtivas, capazes e úteis, na medida em que, tal como refere Diaz Aledo (1999: 15-17), “a integração supõe que (...) os adultos com deficiência recebam uma preparação adequada e suficiente que lhes permita aceder a um emprego e desenvolver uma vida profissional. Que as pessoas com deficiência tenham possibilidades de ser autónomas. Trata-se definitivamente de procurar uma convivência normal, em todos os aspetos da vida e isto supõe, entre outras coisas, igualdade de oportunidades. Para aceder à educação, à cultura, para ter um posto de trabalho, para aceder a uma habitação ou fundar uma família, para desfrutar do tempo livre, etc.”, em suma, ter uma vida com qualidade de vida. Portanto, concebida como alcance de melhor qualidade de vida, a inclusão social está umbilicalmente conectada com o acesso a todos os âmbitos sociais da vida, quer a nível educativo, político, laboral (direito ao trabalho), económico e cultural, o que pressupõe participação, autodeterminação e vida independente.

Portanto, se as políticas e práticas de reabilitação profissional buscam a inclusão assente na qualidade de vida, então têm de se preocupar em proporcionar oportunidades, não somente para o desenvolvimento de um trabalho digno e coerente com as capacidades de cada um, mas também para uma vida quotidiana extralaboral digna e saudável, desenvolvendo a sua autonomia, autodeterminação e independência, para que na sua condição de trabalhadores possam ter a oportunidade de gozar de uma vida com qualidade, ao menos semelhante à das pessoas sem deficiência das comunidades onde vivem.

Assim sendo, convém esclarecer o que se entende por qualidade de vida, cujo termo foi, provavelmente, empregue pela primeira vez em 1964, com o já clássico significado de realização eficiente de objetivos organizacionais, quando o presidente dos Estados Unidos da América, Lyndon Johnson, declarou que “os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas” (Fleck *et al.*, 1999: 200). Desde então, o seu significado tem sido estruturado e aplicado nas mais diversas áreas do conhecimento científico.

Para a Organização Mundial de Saúde (OMS), que em 1995 definiu o conceito de qualidade de vida com base em três grandes pressupostos, subjetividade, multidimensionalidade e presença de dimensões positivas e negativas, a mesma é entendida como “a perceção do individuo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (The Whoqol Group, 1998, p. 1570).

Para além dessa definição, existem muitas outras definições de qualidade de vida. Entre essas a qualidade de vida aparece definida como sendo “o bem-estar pessoal derivado da satisfação ou insatisfação com as áreas importantes para ela” (Ferrans, 1990); como “satisfação das necessidades físicas, psicológicas e sociais”, (Horquist, 1982); como “avaliação multidimensional das circunstâncias individuais da vida no contexto cultural e valorativo a que se pertence” (Haas, 1999); como “avaliação multidimensional, segundo critérios intrapessoais e sócio-normativos, do sistema pessoal e ambiental de uma pessoa” (Lawton: 2001).

Os estudos sobre qualidade de vida têm tido como objeto de estudo um amplo leque de realidades, sobretudo no campo da saúde, do envelhecimento e da deficiência. Entre esses estudos podem destacar-se os que abrangem utentes dos serviços de saúde (Schalock, 1999; Schalock, Bonham e Marchand, 2000; Velanovch, 2001); pessoas que possuem doenças graves (Bullinger

et al., 1996), doenças genéticas ou hereditárias (Kunhle, Bullinger & Schwarz, 1996; Mancuso, Peterson & Charlson, 2000) ou doenças crônicas e letais (Stockler Stocker, Osoba, Corey, Goodwin, & Tannock, 1999; Almeida e Loureiro, 2000; Sabaz *et al.*, 2001; Vickery *et al.*, 2001; Bullinger *et al.*, 2002); e, mais recentemente, a vida das pessoas idosas (Berglund & Ericsson, 2003; Walsh, 2002). De referir ainda os diversos estudos na área da educação, serviços sociais e famílias (Schalock, 2004) e, claro, relacionados com a deficiência (Schalock, 1990, 1994, 1995, 1996, 2004; Schalock, Verdugo & Gómez, 2010; Verdugo, 1995, 2003; Verdugo, Caballo, Peláez & Prieto, 2000).

No caso das pessoas com deficiência, os estudos no domínio da qualidade de vida, especialmente quando se trata de pessoas com deficiência mental/intelectual, baseiam-se geralmente na opinião dos profissionais e/ou dos familiares (Walden, Pistrang & Joyce, 2000; Sabaz *et al.*, 2001; Walsh, Heller, Schurf & Valk, 2001; Cummins, 2002; Hatton & Ager, 2002;), encontrando-se um número reduzido de estudos referentes à opinião das próprias pessoas a respeito das suas vidas. Em geral, incidem sobre as percepções da sua própria vida, dos seus relacionamentos e ambiente social onde vivem, através de entrevistas elaboradas pelos próprios investigadores ou por outro tipo de instrumentos genéricos de recolha de dados. Porém, raros devem ser os estudos em que se tenham usado esses instrumentos para lançar um olhar sobre a qualidade de vida de pessoas com deficiência intelectual incluídas no mercado de trabalho, considerando a opinião das próprias pessoas envolvidas.

Em verdade, continua a poder afirmar-se que conhecer a opinião das pessoas com deficiência, dar-lhes a palavra, não é uma prática comum na investigação científica. Algo que se agrava quando se trata de pessoas com deficiência intelectual, devido às supostas dificuldades de compreensão e incapacidade para perceberem e se pronunciarem sobre a sua própria situação, o que é pretexto para as afastar de participarem como testemunhas fundamentais nos estudos em que são objeto de análise, sem se assegurar com rigor científico se são capazes de opinar sobre a realidade que as envolve (Assumpção Jr., 1991).

Em nosso entendimento, continua a pertencer a Robert Schalock (1996) a definição de qualidade de vida aplicada à deficiência intelectual mais aceite pela comunidade científica. Segundo essa definição, a qualidade de vida espelha as condições de vida desejadas por uma pessoa que estão em sintonia com as oito necessidades fundamentais que representam o âmago das dimensões da vida de cada um: bem-estar emocional, relações interpessoais, bem-estar material, desenvolvimento pessoal, bem-estar físico, autodeterminação, inclusão social e direitos.

Sendo assim e considerando que a qualidade de vida deve ser entendida numa perspetiva multidimensional, mantivemos como princípio organizador da atualização longitudinal aqui levada a cabo, que a análise da qualidade de vida em pessoas com deficiência intelectual implica, antes de mais, considerá-las como pessoas que devem ter oportunidades de ter uma vida digna (com qualidade) e que a sua entrada no mercado de trabalho deve ser um meio para criação de oportunidades e não um fim em si mesmo. Que aquilo que torna valiosa a inclusão profissional são as oportunidades de interação social satisfatória e socialmente valorizada, o desenvolvimento pessoal, o acesso e desfrute dos bens e serviços existentes na comunidade onde vivem e trabalham, bem como as oportunidades de construir um futuro tangível.

Portanto, na esteira de Schalock e Verdugo (2001) reassumimos que a qualidade de vida dessas pessoas se joga em três grandes níveis: microsistema, mesossistema e macrosistema. Em termos de microsistema a qualidade de vida joga-se no ambiente social que afeta diretamente a vida da pessoa, a sua família, a casa onde reside, o grupo de companheiros e amigos a que pertence, o lugar de trabalho, etc. Por sua vez, o mesossistema refere-se às relações de vizinhança, à comunidade envolvente e às organizações que afetam diretamente o funcionamento do microsistema. No caso do macrosistema, o mesmo refere-se aos padrões gerais da cultura, tendências sociopolíticas, sistemas económicos e outros fatores que afetam valores e representações sociais e conferem significado às palavras e aos conceitos.

A revisão da literatura mostrou-nos também que existe uma ampla variedade de modelos de qualidade de vida provenientes de vários campos científicos, alguns dos quais aplicados às pessoas com deficiência. Entre esses destacamos a título ilustrativo os seguintes: O modelo heurístico de qualidade de vida e a perspectiva ecológica (Schalock & Verdugo (2001); Schalock, 1990, 1994, 1995, 1996, 2004; Schalock, Verdugo & Gómez, 2010; Verdugo, 1995, 2003; Verdugo, Caballo, Peláez & Prieto, 2000; Speight *et al.*, 1993); o modelo da Organização Mundial da Saúde (OMS, 1998); o modelo da Teoria Ótima (Speight *et al.*, 1991); o modelo de Murrell & Norris (1983); o modelo de Qualidade de Vida e Transição Escolar (Halpern, 1993); o Life-Span Model (Stark & Faulkner, 1996); o modelo Tripartido (Felce & Perry, 1996); o modelo Compreensivo de Qualidade de Vida (Cummins, 1997) e o modelo Conceitual de Qualidade de Vida (Hughes, Hwang, Kim, Eisenman, & Killian, 1995). Dado o carácter longitudinal do estudo, voltamos a usar o modelo de qualidade de vida de Veiga *et al.* (2014), dado que foi o modelo usado na primeira observação, o qual, recordamos, foi amplamente inspirado no modelo de Hughes *et al.* (1995). Esses autores, a partir de uma vasta bibliografia sobre qualidade de vida em pessoas com ou sem deficiência, estabeleceram uma taxonomia das principais dimensões e suas componentes. Das 44 dimensões identificadas entre 1970 e 1993 apuraram 15 e ordenaram-nas em conformidade com a frequência em que aparecem.

Ao retornarmos ao modelo de Veiga *et al.* (2014), significa que, no nosso entendimento, o modelo de Hughes *et al.* (1995), que se situa no cruzamento da psicologia social com a sociologia, continua a ser a melhor abordagem para obter uma compreensão sociológica dos efeitos de longo prazo nas diversas dimensões da qualidade de vida dos ex-formandos da nossa amostra. Recordamos que se trata de um modelo bastante complexo, composto pelas atrás referidas 15 dimensões, que se apresentam de forma resumida:

- 1. Relações sociais e interação** – oportunidade de participar em atividades sociais; relações interpessoais; interação social; atividades interpessoais e sociais; redes de suporte social; habilidades sociais; tipo de suporte recebido; afeto e amizades.
- 2. Bem-estar psicológico e satisfação pessoal** – dignidade pessoal; sentimentos; percepção da situação de vida; autoconceito; saúde mental; sentido de bem-estar geral; felicidade; satisfação de vida.
- 3. Emprego** – mudanças laborais; habilidades vocacionais; suporte no local de trabalho; interação social no lugar de trabalho; emprego relacionado com habilidades interpessoais;

- condições e ambiente de trabalho; características e história do emprego; requisitos e características do trabalho; efeitos positivos; oportunidade de promoção; integração no local de trabalho; igualdade, *status* e prestígio; percepção da relação desempenhada; satisfação laboral.
4. **Autodeterminação, autonomia e eleição pessoal** – controlo pessoal e autonomia; preferência e eleição; independência; poder, tomada de decisões e soluções de problemas; autodireção; oportunidade de expressar preferências; oportunidades; liberdade pessoal.
 5. **Recreação e tempo livre** – tipo de atividades; qualidade das atividades; passatempos e experiências de tempo livre; oportunidades de recreio e tempo livre.
 6. **Competências pessoais, ajustes à comunidade e experiências de vida independente**– experiências domésticas; experiências de autocuidado; responsabilidade; experiência na administração do dinheiro; experiências de estabilidade; funcionamento adaptativo; competência pessoal; experiências cognitivas; comunicação e experiência linguística.
 7. **Ambiente em casa** – disposição da habitação; condições de vida; ambiente residencial.
 8. **Integração na comunidade** – oportunidade para participar nas atividades comunitárias; mobilidade; experiência da vida em comunidade; integração e participação na comunidade.
 9. **Normalização** – modelos de atividade apropriados; estilo de vida normalizado; modelos de serviços normalizados.
 10. **Serviços e suportes recebidos** – serviços recebidos e necessitados; características do pessoal de suporte.
 11. **Indicadores demográficos individuais e sociais** – características familiares; características individuais e ambientais (idade, género, características comunitárias, facilidades de acesso, etc.).
 12. **Desenvolvimento pessoal e realização** – oportunidades instrutivas; criatividade; atenção educativa; realização espiritual; acesso a ambiente estimulante; oportunidade para o desenvolvimento e realização pessoal; habilidades académicas.
 13. **Aceitação e *status* social** – ajuste pessoa/envolvente; relação social; respeito; aceitação social.
 14. **Bem-estar físico e material** – comida, roupa e abrigo; saúde pessoal; segurança financeira; saúde física.
 15. **Responsabilidade civil** – aceitação e cumprimento; impedimentos; voto; direitos e responsabilidades.

Operando-se sobre este modelo, após cuidada reflexão, procedeu-se originalmente a uma redução e simplificação do número de dimensões por forma a facilitar a observação e recolha de

dados por via de inquéritos por questionário e entrevistas de diversos tipos. Portanto, tendo por base o modelo de Hughes *et al.* como modelo inspirador, procedeu-se à concretização do modelo de Veiga *et al.* (2014) com 5 grandes dimensões aglutinadoras das 15 dimensões daquele modelo.

Em rigor, a dinâmica do estudo, na sua extensão como estudo longitudinal, baseia-se na comparação sistemática dos resultados anteriormente obtidos (2010/11) e atualmente (2020/21). Apesar de alguns justos teóricos e metodológicos, recorreu-se à mesma amostra de pessoas com deficiência intelectual, à utilização dos mesmos instrumentos de recolha de dados, às mesmas considerações teórico-conceituais e ao mesmo modelo de qualidade de vida. Importa esclarecer que a redução da amostra inicial composta por 36 trabalhadores com deficiência intelectual para 35 elementos se deve ao óbito de um dos trabalhadores. Referimos 35 elementos por, na atualidade a amostra mostrar a existência de alguma fragmentação, uma vez que a situação de inclusão profissional em que todos anteriormente se encontravam sofreu alterações face à evolução da sua situação profissional.

Acreditamos que a investigação realizada poderá ser um importante contributo para a reflexão dos diversos agentes sociais que promovem a inclusão profissional e para verificação efetiva do impacto da inclusão e da exclusão profissional, nos trabalhadores com deficiência intelectual (ex-formandos), nas cinco dimensões que compõem o modelo de Qualidade de Vida de Veiga *et al.* (2014). Este modelo analisa as “Relações Sociais e de Interação”, “Emprego”, “Bem-estar psicológico e satisfação pessoal”, “Autodeterminação e Vida Independente” e “Competências pessoais e integração na comunidade”. Cada uma destas dimensões é composta por várias subdimensões conforme explicitado na tabela seguinte, de que resultaram 4 dos capítulos que compõe esta obra: relações sociais e de interação; emprego e vida profissional; participação comunitária e satisfação com a vida; autodeterminação e vida independente.

Tabela 1- Modelo de Qualidade de Vida de Veiga *et al.*

Dimensão 1 – Relações Sociais e de Interação

<p>Relações de Amizade</p>	<p>Identificação de alguns amigos; composição das redes segundo os locais da sua constituição; situação dos amigos perante a deficiência, género, estatuto socioeconómico, local de residência, idade; dinâmica e intensidade das relações; identificação do melhor amigo; amigos com os quais existe maior relacionamento no dia-a-dia; amigos a quem se recorre em caso de necessidade; como conheceu os amigos; se os amigos são suficientes ou não; impactos na relação com os amigos após a inclusão profissional; se aumentou o número de amigos; que tipo de saídas com os amigos no final do dia de trabalho.</p>
<p>Relações familiares</p>	<p>Natureza do relacionamento com a família; convivialidade com familiares; frequência das saídas com os familiares e com quem sai; impactos da inclusão profissional nas relações com a família.</p>

Relações de vizinhança	Natureza do relacionamento com vizinhos; intensidade da relação com os vizinhos; se costumam conviver e com que vizinhos; a que vizinho(s) se recorre em caso necessidade; impactos da inclusão profissional nas relações de vizinhança.
Relações com colegas de trabalho	Tipo de interação com colegas (intra e extralaboral); lugares onde decorre a interação; convivialidade em dias de semana, fins-de-semana e feriados; convivialidade em dias festivos.
Relações amorosas	Envolvimento em relações de namoro ou conjugais; situação do parceiro amoroso face à deficiência; tempo de duração das relações; fatores de rutura e continuidade.
Redes de suporte social	Composição da rede em termos de familiares, amigos, vizinhos, técnicos, patrões, namorado(a)s ou conhecidos e suas funções em diversas situações (doença, apoio, ausência, aconselhamento).
Habilidades sociais	Capacidade de iniciar interações sociais conhecendo novas pessoas e criando novos laços de amizade; a importância dos diferentes lugares.

Dimensão 2 – Emprego

Satisfação laboral	Satisfação com o trabalho e a remuneração; vontade de mudança de emprego; oportunidades de promoção; progressão do salário, aspirações futuras; importância do emprego e suas razões; relevância do emprego para a comunidade e suas razões; contributo do trabalho na realização de vontades/desejos.
Suporte no local de trabalho	Redes de suporte social no trabalho; apoio familiar à manutenção do emprego; suportes à mobilidade para assiduidade e pontualidade no trabalho.
Interação social no local de trabalho	Desenvolvimento de amizades com colegas de trabalho e responsáveis; natureza das interações com companheiros e chefias; tipo de convivência com os colegas dentro e fora do local de trabalho.
Condições e ambiente de trabalho	Tipo de supervisão no local de trabalho; modos de integração nas atividades laborais.
Caraterísticas e história de emprego	Tempo/duração do trabalho; consistência do seu cumprimento; tipologia do trabalho; satisfação com a atividade desempenhada no posto trabalho; contributo da formação profissional para o desempenho das funções.
Efeitos positivos	Aumento da participação na vida da comunidade; aumento da autonomia pessoal.
Igualdade	Existência de tratamento não discriminatório.

Perceção da valia das funções desempenhadas	Contributo das funções desempenhadas para as finalidades da organização empregadora.
--	--

Dimensão 3 – Bem-estar psicológico e satisfação pessoal

Satisfação de vida	Satisfação com a situação residencial, com as amizades, com as atividades de ócio e tempo livre.
Sentimentos	Perceção do seu estado de espírito.
Perceção da situação de vida	Perceção da sua situação a partir do ponto de vista dos outros.
Autoconceito	Nível de satisfação pessoal.
Sentido de bem-estar geral	Nível de satisfação com a vida em geral.
Felicidade	Sentimento geral de felicidade e suas razões; contributo do emprego para a felicidade e suas razões.
Dignidade pessoal	Sentimento de dignidade pessoal autorreferenciada e suas debilidades; sentimento de dignidade héterorreferenciada e suas razões.

Dimensão 4 – Autodeterminação e Vida Independente

Controlo pessoal, autonomia, preferência e eleição	Controlo em relação às horas de dormir e de levantar; poder de autorizar/impedir a entrada de pessoas em casa; autonomia para sair sozinho à noite; autonomia para organizar os tempos livres; liberdade para utilizar o dinheiro do salário; autonomia de utilização dos transportes públicos; poder para decorar o quarto de dormir a seu gosto; poder de decisão em relação à roupa que veste; satisfação sentida face a com quem vive; competência para fazer valer as suas opções pessoais; autonomia para escolher os alimentos a consumir.
Independência	Nível de independência para escolher casa; autonomia na escolha da casa; ambição por casa própria; nível de independência na gestão da conta bancária própria.
Liberdade pessoal	Liberdade para escolher sair ou não em grupo; liberdade para correr riscos; liberdade de recusar restrições a rotinas.
Autodireção	Estabelecimento de objetivos; elenco de aspirações; perceção da concretização das aspirações; razões aduzidas para a concretização, ou não, dos objetivos.
Oportunidade de viver independente	Aspiração a viver independente; existência de oportunidades de concretizar a aspiração.

Dimensão 5 – Competências pessoais e integração na comunidade

Experiências domésticas	Autonomia para o provisionamento doméstico; competência para a colaboração na limpeza doméstica; competência para colaborar na alimentação doméstica; autonomia para colaborar na higiene das roupas.
Participação na comunidade	Participação em atividades sociais como: festividades locais, passeios, visitas, eventos culturais e desportivos, aniversários, casamentos, batizados, integração em coletividades, tipo de atividades religiosas, recreativas e de lazer que pratica e com quem o faz: família, amigos, colegas de trabalho, namorado(a); número de familiares, amigos e colegas de trabalho quando realiza atividades lúdicas; ida às compras, correios, banco e finanças; frequência de estabelecimento de ensino; manifestações de expressão de cidadania, hábito de voto; pertença a coletividades e natureza dessas coletividades.
Mobilidade	Frequência no uso de transportes públicos no trajeto casa-trabalho; frequência no uso de transportes públicos para fins vários; periodicidade de uso de transportes públicos para fins vários; autonomia para resolver assuntos; autonomia para deslocação a outros lugares; autonomia no retorno a casa; existência de suporte ao retorno a casa.
Experiência de vida em comunidade	Competência para usar telefone/telemóvel; nível de uso do telefone/telemóvel; existência de dificuldades de relacionamento com os outros; percepção da avaliação da sua personalidade pelos outros; nível da rede de relações de proximidade/vizinhança.
Oportunidade para participar nas atividades comunitárias	Percepção da existência de impedimentos à participação em atividades comunitárias; identificação dos impedimentos.
Indicadores demográficos individuais e sociais	Idade; sexo; número de irmãos; habilitações literárias; formação recebida; profissão dos pais; idade dos pais; pessoas com quem coabita; tipo de organização onde trabalha; categoria profissional; salário; tempo de serviço.

Apesar de em termos teóricos e metodológicos o estudo aqui apresentado assentar, em grande medida, no estudo inicial publicado em 2014 sob o título de Inclusão Profissional e Qualidade de Vida, o principal objetivo aqui perseguido é o de se fundir com aquele primeiro estudo, ao adquirir as características de um estudo de tipo longitudinal. Isso implica, analisar sistemática e comparativamente as variáveis e indicadores anteriormente considerados, nas suas continuidades e transformações, mas também ter como objetivo identificar e caracterizar as propriedades estruturais da vida quotidiana das pessoas com deficiência intelectual da amostra.

Portanto, a concretização desse novo objetivo permitirá enriquecer as conclusões dos capítulos que compõem esta obra. Como iremos dando conta, assumimos como referencial o conceito de propriedades estruturais dos sistemas sociais, tal como decorre da teoria da

estruturação de Anthony Giddens considerando que as dimensões da vida quotidiana das pessoas da amostra (ex-formandos), em sintonia com o modelo de qualidade de vida adotado, ainda que analisadas separadamente, constituem um sistema, cujas partes constituintes estão em interação, influenciando-se mutuamente e sendo influenciadas pelo mesossistema (espaços físicos e sociais onde decorre a vida quotidiana) e pelo macrossistema onde esse sistema se insere (a dimensão institucional que determina a relação da sociedade com a deficiência). Isso significa que a vida quotidiana dos ex-formandos é, na sua essência, um microsistema, cujas dimensões são operacionalizadas por recurso a variáveis e indicadores de nível microsocial, por respeitarem às rotinas das suas vidas que são diariamente vividas em termos pessoais, comunitários e sociais em determinados espaços físicos e sociais concretos (mesossistema) onde se fazem sentir as “disposições incorporadas” (propensões para perceber, sentir, fazer e pensar de uma certa maneira), nos atores sociais que, sendo fruto da história e das experiências do passado, estão socialmente instituídas sob a forma de regras sociais que determinam a forma como se deve lidar com as pessoas com deficiência, moldam a sua identidade social e a sua posição no mundo social.

O conceito de regra social pode ser definido, em acordo com Pierre. Bourdieu (1972), como esquema ou princípio imanente à prática, implícito mais que inconsciente, para significar simplesmente que se encontra no estado prático, na prática dos agentes e não na sua consciência. As regras desse sistema constituem parte do macrossistema, a que nos referimos atrás, e aplicam-se abstratamente à condição social da deficiência e, em concreto, às pessoas com deficiência, de que também fazem parte as regras dos dispositivos legais e regulamentares que organizam juridicamente a relação da sociedade com a deficiência. Estas últimas, podem ser denominadas de contrarregas, pois procuram eliminar ou atenuar os efeitos das regras propriamente sociais.

Efetivamente, embora a influência das regras sociais possa variar de intensidade, consoante o tipo e grau da deficiência, e a deficiência possa ter origem congénita ou ser adquirida após o nascimento, a condição de deficiência molda e organiza o modo de vida dessas pessoas, como vivem, como adquirem e como desenvolvem os seus hábitos e desempenham as funções próprias da vida pessoal e social. Com isso, pretendemos fazer notar que todas as esferas da atividade, desde a organização e desenvolvimento de rotinas da vida quotidiana, que podem ir dos cuidados e higiene pessoais ao exercício de um trabalho remunerado até às situações excecionais que aparecem, serão afetadas em maior ou menor grau pela existência de uma ou mais limitações decorrentes da deficiência. Segundo Morris (1991), a deficiência continua a ser representada como falta de poder, falta de masculinidade no homem e de feminilidade na mulher, vulnerabilidade, dependência e improdutividade, rejeição, repugnância, desprezo, paternalismo, dependência ou infantilização. Tais regras, de sentido negativo, são seguramente as mais relevantes na definição das propriedades estruturais do sistema que forma a vida quotidiana das pessoas com deficiência da amostra, do que as regras de sentido positivo. Justifica-se, assim, dar destaque à teoria da estruturação de Giddens, pois como refere Cohen (1990: 359), a mesma "se concentra na produção e reprodução da sociedade por parte dos próprios agentes sociais, uma sistematização de proposições ontológicas também levaria a um certo grau de sistematização trans histórica dos processos e resultados da Praxis social",

Nesse sentido, as propriedades estruturais que decorrem da vida quotidiana dos ex-formandos, e que impactam a sua qualidade de vida, não podem ser desligadas do facto de as pessoas com deficiência intelectual, à semelhança das pessoas com deficiência em geral, serem socialmente representadas como pessoas imperfeitas e incompletas, tendo por base atitudes, comportamentos e práticas irracionais, de negação e desvalorização das suas (in)capacidades cognitivas. Evidentemente que os contextos sociais e culturais atuais onde vivem as pessoas com deficiência, tal como os antecedentes contextos históricos, são determinantes na compreensão e explicação da forma como as sociedades lidam com a deficiência, ou seja, na forma como, nos vários domínios da ação e da interação social, orientam e regulam as ações e as interações das pessoas com deficiência com as outras pessoas e entre elas próprias.

Segundo Burns e Flam (2000, xix) "Os atores, num domínio institucional particular, orientam-se pelos(s) sistema(s) de regra(s) que tem/têm legitimidade no contexto em que se encontram e utilizam-no(s) para estruturar, coordenar e regular as suas interações sociais. Tal sistema de regras consiste num conjunto de relações sociais, gramáticas de papéis, "regras de jogo", etc., que especificam, em maior ou menor extensão, quem pode ou deveria participar e quem é excluído (isto é, não deveria participar), quem pode ou deveria fazer o quê, quando, onde, como e em relação a quem. Isto é, o sistema organiza categorias específicas de atores ou de papéis, face a face uns com os outros, e define os seus direitos e obrigações, incluindo regras de comando e de obediência e o seu acesso a recursos humanos e materiais, bem como o controlo sobre ambos", isso sem olvidar a forma como as sociedades atuais procuram soluções para as necessidades pessoais e sociais da inclusão das pessoas com deficiência.

Além disso, a decisão de assemelhar o sistema da vida quotidiana dos ex-formandos a um sistema social de micro alcance em interação com o meso e com o macrossistema em que se insere, por forma a identificar e caracterizar as suas propriedades estruturais, em estreita aproximação ao conceito presente na teoria da estruturação de Giddens, implica apresentar e discutir as propriedades desta teoria e explicar os principais conceitos que a organizam, sobretudo no que às suas ligações com as propriedades estruturais diz respeito.

Desde logo, podemos dar como existente a ligação entre as propriedades estruturais do sistema da vida quotidiana das pessoas com deficiência e o sistema de regras sobre a deficiência, tal como está em vigor nos nossos tempos, enquanto resultado de regras que se foram (re)produzindo e transformando ao longo da história da humanidade. De certa maneira, essas regras produziram o *habitus* que sustenta a existência das propriedades estruturais que pretendemos identificar e determinar no seu conteúdo, pois é sabido que o *habitus* produz as práticas dos atores sociais de acordo com Bourdieu (1994: 99), para quem "O *habitus* não é mais que uma lei imanente, *lex insita*, depositada em cada agente pela educação primária, condição de concertação das práticas e das práticas de concertação (fazer o que se deve fazer e fazer para que se faça de acordo)".

Por conseguinte, de acordo com Bourdieu (1994) e Burns e Flam (2000), as propriedades estruturais decorrem do *habitus* e das regras sociais, os quais dispõem antecipadamente e organizam a prática dos atores. Isso, na medida em que equivale à existência de regularidades de pensamento, aspirações, disposições, padrões de apreciação e estratégias de ação tácitas ligadas às posições das pessoas, neste caso das pessoas com deficiência intelectual, i.e., regras sociais e

habitus estão intrinsecamente ligados entre si e com as propriedades estruturais do sistema da vida quotidiana, tal como aqui as entendemos.

Assim sendo, é de supor que as propriedades estruturais da vida quotidiana das pessoas com deficiência intelectual da nossa amostra também sejam, na esteira do pensamento de Merton (1992), o resultado de uma sociedade que propõe os objetivos que os atores sociais devem aspirar alcançar e que, simultaneamente, impõe e controla os meios legítimos para esse efeito. Por outras palavras, os modelos (qualitativos e/ou quantitativos) de produção e de consumo, estilos de vida, hábitos e interesses em vigor produzem padrões sociais e comportamentais, que fazem com que as pessoas com deficiência intelectual, devido às suas limitações cognitivas, sejam representadas como tendo falta de inteligência, apatia, indolência, alienação, dependência, não comunicação, extravagância e outras não conformidades, em termos económicos, profissionais, educativos, relacionais, cívicos, afetivos, sexuais, lazer, cultura e desporto, entre outros.

Também podemos atribuir as propriedades estruturais da vida quotidiana das pessoas com deficiência intelectual à sua qualidade de sujeitos estigmatizados socialmente. A investigação inicial mostrou a existência tanto de pessoas intelectualmente descreditadas, que reconhecem e são reconhecidas pela sua deficiência, face à visibilidade perante as demais pessoas, como de pessoas desacreditáveis, que acham que a sua diferença não é conhecida pelos outros, nem visível aos outros (Goffman: 1988). Também se registaram situações em que, não sendo a diferença visível aos olhares dos outros, esses outros não reconhecem a existência da deficiência intelectual, situação que pode gerar atitudes de incompreensão e ocorrência de conflitos.

Em qualquer daquelas situações, a formação das propriedades estruturais muito deverá às atitudes das pessoas normais para com as pessoas com deficiência intelectual, que as representam como exemplos de ausência do bem parecer (boa aparência), do poder (ser capaz) e do ter (possuir), atributos que no geral tendem a ser negados às pessoas com deficiência. Sobretudo, devido aos constrangimentos que decorrem dos encontros físicos e/ou relacionais, os quais, sendo de natureza individual, têm origem e consequências sociais, podendo gerar medo, estranheza e desconforto, abrindo as portas à marginalização, segregação e exclusão das relações de sociabilidade. Razão pela qual tais encontros, salvo raras exceções, tendem a acontecer sobretudo com os familiares mais próximos, amigos, colegas de escola e de trabalho, quando estudam ou trabalham em meios não segregados, ou com profissionais e utentes das organizações de/para pessoas com deficiência quando as frequentam.

Todavia, nem mesmo as pessoas que repartem “obrigatoriamente” algum tempo das suas vidas quotidianas com as pessoas com deficiência escapam à força das regras sociais sobre a deficiência, tal como nos faz prova a observação da vida de pessoas com deficiência que vivem o seu dia a dia em ambientes sociais tidos como *normais*. Ou seja, a metodologia da observação direta da vida quotidiana mostrou-nos que as práticas e os discursos, das pessoas com quem interagem quotidianamente, são também reprodutores das regras do sistema de regras em que se enquadram a relações de interação entre as pessoas com deficiência e as *normais*, o que está em consonância com as conclusões de um estudo realizado por Calvez no início dos anos 90 do século XX (Calvez: 1991).

Em nosso entender, as propriedades estruturais da vida quotidiana, identificadas neste estudo, também ficam a dever-se às regras sociais cuja prevalência é, por paradoxal que pareça, influenciada pelas atitudes e comportamentos de conformismo, apatia e falta de confiança, consciente ou inconsciente, que as próprias pessoas com deficiência e suas famílias denotam em relação a si mesmas e na interação com as outras. Ou seja, as propriedades estruturais a que nos vamos referindo, decorrem de variados fatores que levam as pessoas com deficiência e seus familiares próximos a reagir com atitudes e comportamentos que reforçam o seu rótulo de *diferentes e deficientes*. Referimo-nos a fatores como a sobre proteção, o controlo social e parental, a negação da maioridade, a infantilidade atribuída, as falsas crenças, a desvalorização das capacidades, a caridade e piedade dos apoios recebidos, entre outros fatores oriundos do *habitus* transportado pela *mão invisível* das “disposições incorporadas” a que atrás se fez referência.

No estudo precedente também foi possível provar que, genericamente, as pessoas com deficiência intelectual da amostra se encontravam ausentes da maioria das atividades correntes da vida social, devido a uma série de interditos ou barreiras que lhes negavam, ou pelo menos dificultavam, o direito a seguir os estilos de vida dos outros cidadãos *normais*.

Ainda assim, as regras sociais sobre a deficiência não se aplicam da mesma forma a todas as pessoas com deficiência, tal como também decorre do estudo precedente, pelo que existem diferenças entre os ex-formandos da amostra que decorrem dos contextos de ação concretos onde decorrem as suas vidas quotidianas, nos quais os constrangimentos e as oportunidades se apresentam de forma diferenciada, em função das características individuais e sociais próprias e dos diferentes atores com quem interagem.

Em verdade, essa variabilidade da aplicação das regras, mostra o poder da agência humana e que os agentes sociais, o que inclui, apesar das suas limitações cognitivas, as pessoas com deficiência intelectual, são atores informados, competentes e cognoscitivos, que sabem muito sobre as condições e consequências do que fazem no seu dia-a-dia e têm capacidade para descrever o que fazem e porque o fazem. A agência é um fluxo contínuo e dinâmico que resulta da intenção e objetivos dos atores em atingir determinados resultados. Já a ação é um processo contínuo em que a monitorização reflexiva do comportamento de cada ator é fundamental para os seus comportamentos ao longo da vida (Giddens, 2009). De acordo com Giddens a monitorização reflexiva da ação, tem a ver com intencionalidade do comportamento humano e com as capacidades discursivas dos atores para justificar esses comportamentos. Porém, as propriedades estruturais podem conter elementos que atores não conseguem verbalizar. Estão fora da sua consciência discursiva, sendo necessário aceder à consciência prática, que consiste no que os atores conhecem tacitamente sobre como continuar a participar nos contextos da vida social, mas não conseguem referir discursivamente. Digamos que a consciência discursiva é a verbalização das memórias do ator e, portanto, a monitorização reflexiva da ação, enquanto a consciência prática é a mobilização não discursiva que o ator faz da memória na ação. Por sua vez, a racionalização da ação funciona como suporte da monitorização reflexiva e traduz-se na capacidade que os atores têm em explicar as suas ações e a continuidade das práticas dos agentes

presume reflexividade. Reflexibilidade que apenas é possível devido à continuidade das práticas que as tornam intimamente “as mesmas” através do espaço e do tempo.

Para Anthony Giddens (2009) a ação humana é determinante na configuração da “estrutura” e conseqüentemente da “estruturacão” ordem virtual da “estrutura”. Ou seja, o ator social é um agente constituidor da “estrutura”, conceito amplo e difuso a que se ligam outros conceitos estruturais, a saber: a) princípios estruturais (princípios de organização de totalidades sociais; b) estruturas (regras e recursos envolvidos na articulação de sistemas sociais; c) propriedades estruturais (características institucionalizadas dos sistemas sociais, estendendo-se ao longo do tempo e do espaço). Simplificando, de acordo com Giddens, “os sistemas sociais, como práticas sociais reproduzidas, não têm “estruturas”, mas antes exibem propriedades estruturais, pelo que a estrutura só existe, como presença espaço-temporal e traços mnésicos orientando a conduta de agentes dotados de capacidades cognoscitivas (Giddens, 2009: 20). Essas propriedades estruturais que representam a existência de práticas sociais semelhantes, que ocorrendo em dimensões variáveis de tempo-espaço, adquirem propriedades sistêmicas, i.e., podem ser vistas como as partes constitutivas dos sistemas sociais, agindo de maneira interligada como meios e fins da vida social, de tal modo que a estruturacão de um sistema social (ou de uma sociedade) é processada ao longo do tempo e do espaço.

No que concerne ao conceito de sistema social Giddens utiliza uma definição que contempla, tanto as estruturas de nível macro, como de nível micro, na medida em que considera como sistema as "relações sociais ao longo do tempo-espaço, entendidas como práticas reproduzidas" (Giddens, 2009: 444). Portanto, os sistemas sociais possuem propriedades estruturais consolidadas que resistem às mudanças e às transformações. Contudo, como os atores sociais dispõem de força ontológica, i.e., podem usar a sua capacidade de transformar as coisas, atuando reflexivamente sobre as estruturas, vão produzindo as transformações sociais, nomeadamente agindo diretamente por via das práticas quotidianas e em contextos de copresença.

Porém, agir na dimensão institucional é preciso um poder considerável que só a ação coletiva disporá. Em termos individuais, na dimensão particular, mesmo com fortes motivações, os atores isoladamente não são capazes de influenciar os sistemas sociais. No caso das pessoas com deficiência intelectual, a transformação do seu sistema de vida quotidiana e, conseqüentemente, as melhorias relevantes na qualidade de vida, só acontecerá por via de um grande esforço coletivo, das organizações de apoio à inclusão das pessoas com deficiência e das políticas sociais a esse respeito, já que muito dificilmente tais pessoas se organizarão coletivamente. Ou seja, perante a força das regras sociais que enquadram a condição da deficiência e regem a vida quotidiana das pessoas com deficiência, as necessárias transformações estruturais exigem um poder considerável. Contudo, não necessariamente, um poder tão elevado que impeça, para todo o sempre, que essas transformações ocorram.

Efetivamente, reconhecendo, em concordância com Giddens, que todos os atores sociais são agentes dotados de poder na interação social com os outros atores/agentes (que tanto ocorre face a face como de modo sistêmico entre atores fisicamente ausentes), podendo agir de várias formas ou não agir, quando confrontados com escolhas a fazer em determinadas situações, e que a padronização das relações sociais não é rígida, mas sim dinâmica no tempo e no espaço, as

transformações não são apenas possíveis, mas inevitáveis. Para isso é necessário identificar, caracterizar e agir sobre as propriedades estruturais, conhecendo os seus fundamentos e elementos, recorrendo a regras e práticas capazes de as transformar, dotando os atores envolvidos do poder dos recursos necessários a essa transformação.

Em acordo com a teoria da estruturação, a estruturação pode ser compreendida como a continuidade ou a transformação das estruturas promovida por regras e por recursos distributivos (faculdades que geram poder sobre os objetos materiais) e de autoridade (faculdades que geram poder sobre os indivíduos), considerando o efeito do tempo, refletindo, assim, a reprodução ou transformação dos sistemas sociais existentes, nos quais, inserimos o sistema em que constitui a vida quotidiana das pessoas com deficiência intelectual, atores principais do estudo aqui apresentado. Ou seja, apesar dos constrangimentos estruturais que fazem com as práticas dos atores sociais determinem e consolidem as estruturas no tempo e no espaço, dando corpo às propriedades estruturais, é relevante identificar os fatores que contrariam as propriedades estruturais do sistema que dá forma à vida quotidiana das pessoas com deficiência intelectual que formam a nossa amostra.

Como o conceito de estruturação se baseia na existência de dualidades na organização social (Giddens, 2000: 43-50), assume-se que: 1) os agentes e as estruturas não são um dualismo, ou seja, dois fenómenos sociais independentes; 2) as propriedades estruturais dos sistemas são um meio e um produto das práticas sociais que são organizadas recursivamente; 3) a produção e a reprodução da ação decorrem ao mesmo tempo no quotidiano da vida social. É, portanto, evidente que a teoria da estruturação se baseia na relação dialética entre a estrutura e a ação, as quais, por constituírem uma dualidade, não podem ser apartadas uma da outra.

Em suma, identificar os elementos que dão corpo às propriedades estruturais do sistema da vida quotidiana dos ex-formandos significa considerar como se comportam variáveis e indicadores produzidos e reproduzidos através da interação social, tal como ocorrem na vida quotidiana de cada ex-formando (microsistema), nos contextos físicos e sociais de interação e copresença (mesosistema), sob a influência das disposições incorporadas (macrosistema), em especial devido ao *habitus* e ao sistema de regras sociais sobre a deficiência.

Desenvolvimento metodológico

Neste ponto apresentamos os métodos, técnicas, e procedimentos de recolha, análise e discussão dos dados recolhidos longitudinalmente com o intuito de atingirmos os objetivos de atualização longitudinal pretendidos, ou seja, dar conta das mudanças e das continuidades ocorridas na vida quotidiana dos ex-formandos nas suas várias facetas ao longo do período entre as duas investigações realizadas. Em especial, relativamente aos fatores que contribuíram para o acesso ao emprego, sua conservação ou não conservação e aos impactos da continuidade da inclusão profissional (ou da sua perda) na qualidade de vida, designadamente: a) testemunhos das próprias pessoas com deficiência intelectual (ex-formandos) e das pessoas com quem mais privam no decurso da vida quotidiana – amigos, familiares, colegas, empregadores e formadores; b) observações registadas antes e após os momentos de acompanhamento do quotidiano de vida dos ex-formandos por parte de membros da equipa de investigação; c) testemunhos dos formadores

dos ex-formandos que voltaram a frequentar cursos de formação profissional devido à perda do emprego.

Constituição e caracterização da amostra

Pretendia-se que a amostra de ex-formandos usada neste estudo fosse exatamente a mesma usada na investigação de 2010/2011. Constituída através de um procedimento multietapas e por conveniência foi, inicialmente, composta por 36 ex-formandos, pessoas com deficiência intelectual. Entretanto, devido ao falecimento de um ex-formando, vítima de acidente de viação, a amostra em 2020/2021 passou a ser composta por 35 elementos.

Dado o enfoque longitudinal do estudo, comparámos de forma sistemática os dados quantitativos e os testemunhos recolhidos nas entrevistas efetuadas. Recorde-se que todos os 36 ex-formandos da amostra, ao momento do primeiro estudo, estavam incluídos no mercado de trabalho em situação considerada estável, com vários anos de contratação, condição que foi considerada essencial para a sua inclusão na amostra. Devido a alterações ocorridas entre os dois momentos 7 ex-formandos encontram-se excluídos do mercado de trabalho, 5 homens e 2 mulheres, 5 dos quais regressaram à condição de formandos.

Nos dois momentos foram também, considerados informantes privilegiados, através da realização de entrevistas semidiretivas, familiares diretos (pais, mães e irmãos), amigos, colegas de trabalho, empregadores e formadores. As entrevistas foram gravadas, transcritas integralmente e submetidas a um processo de análise conteúdo. E, tal como ocorreu no primeiro estudo, uma das grandes preocupações da equipa de investigação voltou a ser a garantia da confidencialidade dos dados recolhidos em estrita observação dos princípios éticos aplicáveis (Sieber, 1998; Creswell, 2003). Para o efeito, procedeu-se ao “consentimento informado” de todos os participantes, por escrito no caso dos ex-formandos e oralmente nos restantes casos. A equipa de investigação esclareceu todos os participantes da natureza, finalidades do estudo e das garantias de confidencialidade dos dados que iria recolher. Igualmente, em todos os momentos, na realização do trabalho de campo procurou-se cumprir o compromisso de respeito pela liberdade, vontade, privacidade e intimidade dos informantes.

Em termos dos preparativos para o trabalho de campo, dada a pretensão de visitar os 36 ex-formandos participantes da investigação de 2010/2011, as anteriores organizações de reabilitação profissional voltaram a ser contactadas, a fim de ajudarem na sua localização, uma das quais recusou dar contributo. Com o apoio das referidas organizações e após um trabalho árduo e difícil foi possível localizar todos os ex-formandos, os quais aceitaram, de novo, participar na investigação. Como referido atrás a amostra passou a ter 35 unidades, sendo constituída por 18 homens e 17 mulheres. A cada um dos ex-formandos foi solicitado que indicasse um amigo e um colega de trabalho para participarem como informantes privilegiados da equipa de investigação. Devido à posição ocupada, os patrões ou responsáveis das organizações empregadoras (maioritariamente proprietários de pequenas e médias empresas) e familiares com maior convivência com os ex-formandos foram igualmente incluídos como informantes privilegiados da equipa de investigação. Foram ainda incluídos os formadores dos 5 ex-formandos que regressaram à frequência de cursos de formação profissional para pessoas com deficiência. Na

totalidade, no segundo estudo, colaboraram 132 pessoas das esperadas 140 (cerca de 4 pessoas por ex-formando).

Devido às restrições causadas pela pandemia covid-19 o acesso a alguns espaços foi condicionado. No entanto, na sua maioria, com os devidos cuidados de higienização e distanciamento físico, foi possível entrar nos espaços da vida quotidiana dos ex-formandos, concretamente nas suas casas e locais de trabalho e efetuar o acompanhamento dos percursos casa-local de trabalho/formação-casa, antes e após o fim da jornada de trabalho/formação.

Recordamos que a totalidade dos ex-formandos sobre quem incide o estudo foram inicialmente incluídos na amostra com base em diagnósticos que os classificaram como sendo pessoas com deficiência mental/intelectual (ligeira ou moderada). Considerando que a deficiência intelectual não é reversível, os anteriores diagnósticos consideraram-se atualizados. Desse modo, segundo o Manual Diagnóstico e Estatístico dos Transtornos Mentais da Associação Americana de Psiquiatria (DSM V), quanto à sua condição de pessoas com deficiência intelectual, os 35 ex-formandos continuam a ser, genericamente, categorizados, sem se considerarem as possíveis distinções individuais em:

- Pessoas com deficiência intelectual ligeira (coeficiente intelectual entre 50/55 e 70). As que se incluem nesta categoria estão aptas, à partida, para desenvolverem habilidades sociais e de comunicação, terão uma degeneração mínima nas áreas sensoriomotoras e, na etapa adulta, poderão adquirir habilidades sociais e laborais adequadas para uma independência mínima;

- Pessoas com deficiência intelectual moderada (coeficiente intelectual entre 35/40 e 50/55). Estas pessoas poderão aprender a comunicar, contudo o seu grau de atenção às normas sociais é pobre. Na fase adulta, com uma supervisão adequada, serão capazes de receber formação profissional e cuidar de si mesmas.

As idades dos ex-formandos variavam anteriormente entre os 20 e os 47 anos, com média de 28,67 anos, mediana de 29 anos e moda de 25 anos. Refletindo os cerca de 10 anos que mediaram as duas recolhas de dados, atualmente as suas idades variam entre os 30 e os 56 anos, com média de 38,60 anos, mediana de 38 anos e moda de 35 anos.

Em termos de escolaridade, os 35 ex-formandos sobreviventes da amostra mantêm as habilitações literárias referenciadas anteriormente. Ou seja, não houve progresso académico, pelo que continuam a registar-se baixos níveis de habilitações escolares. Assim sendo, considerando os dados atuais, são atualmente 21 os ex-formandos (60,1%) que têm no máximo o 6º ano de escolaridade (2º Ciclo do Ensino Básico). Com habilitações escolares entre os 7º e os 9º anos de escolaridade registam-se os mesmos 11 ex-formandos (30,5%), dos quais 8 possuem a escolaridade obrigatória que lhes seria legalmente exigível, i.e., 9 anos de escolaridade. Apenas 3 frequentaram o Ensino Secundário (tendo dois deles concluído este nível de ensino) (cf. quadro 1).

Quadro 1: Habilitações escolares

Escolaridade	Antes		Depois	
	n	%	n	%
< 4º ano	5	13,9	5	14,3
4º ano	8	22,2	7	20,0
5º ano	1	2,8	1	2,9
6º ano	8	22,2	8	22,9
7º ano	3	8,3	3	8,6
9º ano	8	22,2	8	22,9
11º ano	1	2,8	1	2,9
12º ano	2	5,6	2	5,7
Total	36	100	35	100

Tal como reportado anteriormente, os ex-formandos frequentaram inicialmente cursos de formação profissional em áreas muito diversas, especialmente orientadas para domínios do *saber-fazer*, tendo em consideração as limitações decorrentes da deficiência intelectual que os caracteriza (cf. quadro 2).

Quadro 2: Áreas de formação profissional inicialmente frequentadas

(Conforme portaria n.º 256/2005, de 16 de março)

Áreas de Formação	n	%
Hotelaria e Restauração (Pastelaria, Café, Serviços Restauração)	8	22,2
Serviços Pessoais e à Comunidade?	6	16,7
Materiais/Madeiras (Carpintaria)	5	13,9
Construção e Reparação de Veículos a Motor (Mecânica de Serviços Rápidos; Lavagem de Veículos)	4	11,1
Serviços Domésticos (Auxiliar de Limpeza/Costura e Serviços Gerais)	2	5,6
Secretariado e Trabalho Administrativo	2	5,6
Materiais/Cerâmica	2	5,6
Metalurgia/Metalomecânica (Serralharia)	2	5,6
Informática na Ótica do Utilizador	1	2,8
Artesanato (Tapeçaria de Arraiolos)	1	2,8
Floricultura e Jardinagem	1	2,8
Eletricidade e Energia (Ajudante de montagem de ar condicionado)	1	2,8
Indústrias do Têxtil, Vestuário, Calçado e Couro	1	2,8
Total	36	100

Segundo se pode verificar no quadro 2, as áreas de formação dos ex-formandos registadas anteriormente foram as seguintes: a *Hotelaria e Restauração* (pastelaria, café, serviços de restauração) com 22,2%; *Serviços Pessoais* (16,7%); *Materiais/Madeiras* (designadamente serviços de carpintaria) com 13,9%; *Construção e Reparação de Veículos a Motor* (mecânica e lavagem de veículos) com 11,1%. Nos casos das formações em *Serviços Domésticos* (auxiliar de limpeza/costura e serviços gerais), *Secretariado e Trabalho Administrativo* e *Materiais/Cerâmica* foram frequentadas por apenas 2 formandos cada. No caso das outras áreas identificadas temos: *Informática na Ótica do Utilizador*, *Artesanato* (tapeçaria de Arraiolos), *Floricultura e Jardinagem*, *Eletricidade e Energia* e, ainda, *Indústrias do Têxtil*, *Vestuário*, *Calçado e Couro*.

Devido às alterações ocorridas na vida de alguns ex-formandos em relação à sua inclusão profissional, tornou-se necessário atualizar a informação sobre as áreas de formação, desdobrando-a em três partes: áreas de formação dos 21 ex-formandos que se mantiveram no emprego anteriormente registado (cf. quadro 3); áreas de formação dos 4 ex-formandos que mudaram de emprego (cf. quadro 4); áreas de formação dos 5 ex-formandos que regressaram à frequência de cursos de formação profissional, com a finalidade de tornarem a ser incluídos profissionalmente (cf. quadro 5). Dos restantes ex-formandos, 3 regressaram ao mercado de trabalho sem recurso à frequência de formação profissional e 2 encontram-se reformados por invalidez, residindo com os seus pais.

Quadro 3: Áreas de formação profissional dos ex-formandos que continuam incluídos nas anteriores organizações empregadoras

(Conforme portaria n.º 256/2005, de 16 de março)

Áreas de Formação	n	%
Hotelaria e Restauração (Pastelaria, Café, Serviços Restauração)	3	14,3
Serviços Pessoais à Comunidade	5	23,8
Materiais/Madeiras (Carpintaria)	1	4,8
Construção e Reparação de Veículos a Motor (Mecânica de Serviços Rápidos; Lavagem de Veículos)	2	9,5
Serviços Domésticos (Auxiliar de Limpeza/Costura e Serviços Gerais)	2	9,5
Secretariado e Trabalho Administrativo	2	9,5
Materiais/Cerâmica	2	9,5
Metalurgia/Metalomecânica (Serralharia)	1	4,8
Artesanato (Tapeçaria de Arraiolos)	1	4,8
Floricultura e Jardinagem	1	4,8
Indústrias do Têxtil, Vestuário, Calçado e Couro	1	4,8
Total	21	100

Segundo podemos constatar no quadro 3, as áreas de formação dos ex-formandos que continuam incluídos nas anteriores organizações descem de 13 para 11, sendo que uma dessas áreas, *Eletricidade e Energia*, corresponde à área de formação do ex-formando entretanto falecido (Ajudante de montagem de ar condicionado). Assim sendo, a área de formação mais representada deixou de ser *Hotelaria e Restauração - Pastelaria, Café, Serviços Restauração* (de 8 para 3 ex-formandos), passando a ser a área de *Serviços Pessoais à Comunidade* com 5 ex-formandos, menos 1 que anteriormente.

Em conformidade com o quadro 4, deve realçar-se que 3 dos 7 ex-formandos que mudaram de organização empregadora, apenas 4 (57,1%) foram incluídos profissionalmente após realizarem novos cursos de formação profissional, tendo os restantes regressado ao mercado de trabalho sem efetuarem novas experiências formativas.

Quadro 4: Áreas de formação profissional dos ex-formandos que mudaram de organização empregadora

(Conforme portaria n.º 256/2005, de 16 de março)

Áreas de Formação	n	%
Serviços Pessoais à Comunidade	1	25
Materiais/Madeiras (Carpintaria)	1	25
Informática na Ótica do Utilizador	1	25
Floricultura e Jardinagem	1	25
Total	4	100

De acordo com os dados recolhidos, os novos cursos de formação frequentados foram uma questão de oportunidade e disponibilidade do momento em que ocorreu a perda do emprego anterior. Razões pelas quais pertencem a áreas diferentes das anteriormente registadas promovendo nos ex-formandos novas competências operativas, face às mudanças de: *Hotelaria e Restauração* para *Serviços Pessoais à Comunidade*; *Serviços Pessoais à Comunidade* para *Informática na ótica do utilizador* e *Materiais/Madeiras (Carpintaria)*; *Materiais/Madeiras (Carpintaria)* para *Floricultura e Jardinagem*.

Quadro 5: Áreas de formação profissional dos ex-formandos que atualmente frequentam cursos de formação profissional

(Conforme portaria n.º 256/2005, de 16 de março)

Áreas de Formação	n	%
Serviços Pessoais e à Comunidade	2	40
Metalurgia/Metalomecânica (Serralharia)	1	20
Floricultura e Jardinagem	2	40
Total	5	100

No quadro 5 podemos verificar que 5 dos ex-formandos em situação de desemprego, estão atualmente a frequentar novos cursos de formação profissional em apenas 3 áreas: *Serviços Pessoais à Comunidade; Metalurgia/Metalomecânica (Serralharia); Floricultura e Jardinagem*. Comparando com as áreas anteriormente registadas, as atuais experiências formativas constituem uma oportunidade para mudarem o tipo de trabalho que realizavam anteriormente, caso o regresso ao mercado de trabalho se concretize. Em rigor, nenhuma das áreas de formação profissional emparelha com as anteriormente registadas: *Serviços Domésticos (Auxiliar de Limpeza/Costura e Serviços Gerais) vs Serviços Pessoais à Comunidade; Serviços Pessoais à Comunidade vs Serviços Domésticos (Auxiliar de Limpeza/Costura e Serviços Gerais); Hotelaria e Restauração (Pastelaria, Café, Serviços Restauração) vs Floricultura e Jardinagem; de Serviços Pessoais à Comunidade para Metalurgia/Metalomecânica (Serralharia)*. Curiosamente os 2 ex-formandos em situação de reforma por invalidez frequentaram anteriormente cursos na área de Materiais/Madeiras (Carpintaria).

Importa acrescentar que a história de vida destes 5 cinco ex-formandos (dois do género feminino e três do género masculino) alterou-se de forma sensível, sobretudo devido à passagem da categoria de trabalhadores para a categoria de formandos. Portanto, por força do seu ingresso na situação de desempregados, regressaram por sua iniciativa às organizações onde anteriormente frequentaram cursos de formação profissional. Apesar de, atualmente, não estarem incluídos profissionalmente, continuam integrados na amostra como ex-formandos e a contribuir para a atualização longitudinal que aqui pretendemos efetuar.

Quadro 6: Antiguidade dos ex-formandos que continuam incluídos nas anteriores organizações empregadoras

Tempo de serviço (anos)	Anterior		Atual	
	n	%	n	%
Até 3	4	19,0	-	-
3 a 5	6	28,6	-	-
6 a 9	6	28,6	-	-
10 e mais	5	23,8	-	-
10 a 15	-	-	10	47,6
16 a 20	-	-	8	38,1
Mais de 20	-	-	3	14,3
Total	21	100	21	100

De acordo com os dados expostos no quadro 6, para os 21 ex-formandos que mantiveram o emprego nas anteriores organizações empregadoras a antiguidade cresceu cerca de 10 anos. Em concreto, 10 desses ex-formandos têm agora entre 10 a 15 anos de tempo de serviço (47,6%), 8 possuem entre 16 a 20 anos (38,1%) e os restantes 3 ex-formandos já detêm uma antiguidade superior a 20 anos (14,3%), um dos quais com 33 anos consecutivos de trabalho na mesma

organização empregadora. Objetivamente, estes 21 ex-formandos já há muito se encontram numa relação contratual duradoura, podendo considerar-se como garantida a continuidade da inclusão profissional, pelo menos até ao limite das suas possibilidades ou da existência das respetivas organizações empregadoras.

Quadro 7: Antiguidade dos ex-formandos incluídos em novas organizações empregadoras

Tempo de serviço (anos)	Anterior		Atual	
	n	%	n	%
Até 3	3	42,8	4	57,1
3 a 5	1	14,3	2	28,6
6 a 9	2	28,6	1	14,3
10 e mais	1	14,3	0	-----
Total	7	100	7	100

Em conformidade com os dados do quadro 7, o tempo de serviço dos 7 ex-formandos que foram incluídos profissionalmente em novas organizações empregadoras é obviamente mais reduzido do que nos casos em que se mantiveram empregados nas anteriores organizações. Assim, os dados mostram que a maioria tem no máximo 5 anos de tempo de serviço (85,7%), ou seja, 6 ex-formandos ainda não atingiram o tempo mínimo de antiguidade que consideramos funcionar como fator de segurança no emprego (5 anos completos de trabalho). Neste particular convém, contudo, destacar que os ex-formandos que mudaram de emprego aumentaram o seu tempo de experiência profissional por acumulação com o tempo de serviço prestado nas anteriores organizações empregadoras.

No que concerne ao enquadramento habitacional, anteriormente, refletindo a condição de pessoas com deficiência intelectual que caracteriza os ex-formandos da amostra, mais de dois terços (72,2%) residiam com pelo menos um dos seus pais (naturais, de acolhimento ou adotivos), por vezes acompanhados de outros familiares, e.g., um ou mais irmãos (cf. quadro 8). A regra era, efetivamente, viverem acompanhados (apenas um habitava sozinho), mesmo se essa companhia era assegurada pelos colegas de residência coletiva (3 casos), avó (1 caso) ou pela pessoa equiparada a entidade patronal (1 ex-formanda).

Porém, nos últimos 10 anos, para além do envelhecimento natural de todos ex-formandos, em que se registaram falecimentos de alguns progenitores, ocorreram importantes alterações face à situação habitacional registada anteriormente. De facto, atualmente, os dados recolhidos mostram que passaram a ser 28,7% os ex-formandos que vivem com cônjuge/companheiro(a), filhos(as) e/ou enteado(a), percentagem que suplanta em muito a registada anteriormente (8,3%).

Trata-se de um aumento que expressa o crescimento da autonomia pessoal, da responsabilidade e da vida independente de vários ex-formandos, algo que não pode deixar de contribuir para uma melhoria da qualidade de vida através da concretização das aspirações ao envolvimento em relações de tipo conjugal.

Quadro 8: Enquadramento Habitacional

Pessoa(s) com quem coabita	Anterior		Atual	
	n	%	n	%
Pai e/ou Mãe e/ou Irmãos	16	44,4	5	14,3
Mãe e/ou irmãos	6	16,7	8	22,9
Mãe, irmãos e filho(a)	-	-	1	2,9
Pai	-	-	1	2,9
Pai, tia e irmão	1	2,7	1	2,9
Pai e avó	1	2,7	-	-
Pai e irmão	-	-	2	5,7
Pais de acolhimento	1	2,7	-	-
Pais adotivos	1	2,7	1	2,9
Pais e avó	-	-	1	2,9
Pais, irmã e genro	-	--	1	2,9
Com avó	1	2,7	-	-
Irmã e sobrinhos	-	-	1	2,9
Prima	1	2,7	-	-
Empregador	1	2,7	1	2,9
Cônjuge/Companheiro(a)	3	8,3	4	11,4
Cônjuge/Companheiro(a) e filhos(as)	-	-	3	8,6
Cônjuge/Companheiro(a) e colega	-	-	1	2,9
Cônjuge/Companheiro(a) e enteado(a)	-	-	1	2,9
Cônjuge/Companheiro(a), filho(a) e Mãe	-	-	1	2,9
Sozinho(a)	1	2,7	1	2,9
Em residência coletiva	3	8,3	1	2,9
Total	36	100	35	100

Ainda assim, tal como anteriormente, a maioria dos ex-formandos (60%) continua a residir em casa dos pais, em alguns casos com a companhia de outros familiares. Nos restantes casos, destaca-se o facto de 1 ex-formanda continuar a ter como casa uma residência coletiva, outra (a mesma ex-formanda atrás referenciada) continuar a viver em casa da empregadora. Há ainda um ex-formando que continua a viver sozinho na sua própria casa.

Em sùmula, a nossa amostra mantém-se equilibrada em termos de género, 17 mulheres e 18 homens, com uma média de idades de 39 anos. Na sua maioria, os ex-formandos que saíram do mercado de trabalho frequentaram ou estão a frequentar cursos de formação profissional com conteúdos orientados para o exercício de funções e tarefas pouco qualificadas e de natureza

manual. Dos 35 ex-formandos da amostra na sua composição atual, 14 (40%) perderam o vínculo contratual com as organizações referenciadas anteriormente.

Todavia, metade desses ex-formandos (7) voltaram a estar profissionalmente incluídos. Dos restantes 7, apenas 2 desistiram em definitivo de regressar ao mercado de trabalho. Como nenhum ex-formando melhorou as suas qualificações académicas mantém-se envolvidos em atividades profissionais de natureza auxiliar, continuando a ocupar, invariavelmente, as categorias profissionais mais baixas existentes nas organizações empregadoras, correspondentes a tipos de trabalho pouco ou nada qualificados, independentemente do tamanho e natureza pública ou privadas das mesmas.

Sem surpresa, isso significa que, independentemente de continuarem nas anteriores ou terem sido incluídos em novas organizações empregadoras, continuam a receber salários mínimos ou relativamente baixos, apesar da experiência profissional acumulada e do já elevado número médio de anos de antiguidade da maioria no seio das organizações empregadoras (cf. tabelas 2 e 3). Em concreto, considerando que nem sempre foi possível obter com rigor o valor dos salários, estimamos que 75% dos ex-formandos incluídos no mercado de trabalho receberão remunerações correspondentes ao salário mínimo em vigor, 14% valores superiores e 11% valores inferiores.

Tabela 2: Categorias profissionais e tipo de trabalho realizado pelos ex-formandos que continuam incluídos nas anteriores organizações empregadoras

Categoria profissional	Tipo de Trabalho
Ajudante de pastelaria	Serviços de limpeza (formas, tabuleiros, loiças e cozinha) e ajudante na confeção de artigos de pastelaria (bolos e empadas). Em caso de ausência do pasteleiro, assume a confeção dos bolos e das empadas.
Ajudante de cozinha e empregado de limpeza	Descasca batatas e legumes, chega utensílios necessários aos restantes trabalhadores, arruma o lixo, passa o chão a pano, limpa balcões, lava utensílios, desengordura tachos, corta miúdos e algumas carnes
Lavador auto	Lavagem e limpezas de viaturas auto. Por vezes ajuda os mecânicos em pequenas tarefas
Empregado de limpeza	Serviço de limpeza e por vezes ajuda os mecânicos em pequenas tarefas.
Assistente de caixa registadora	Atende os clientes e faz a caixa registadora
Assistente operacional	Atendimento ao público, recebe e encaminha os munícipes e pessoas que vão tratar de assuntos à câmara,

Empregada de limpeza	Serviços de limpeza e arrumação de diversas repartições
Operário	Transporta vidros e coloca-os nas máquinas, ajuda os outros empregados a produzir vidros duplos
Empregada de limpeza e ajudante de pastelaria	Serviços de restauração (lavagem de legumes e frutas. Confeção de saladas e frango assado) e de limpezas (lava a loiça e arruma-a, limpa mesas de restauração e arruma tabuleiros)
Empregada de limpeza, ajudante de costureira e brunideira	Dá apoio na área da costura, passa a ferro, tira as linhas das coisas que se costuram, dos alinhavos, ajuda a dar os lanches, ajuda a limpar o refeitório e faz serviços de limpeza
Empregada de limpeza	Faz a limpeza de vários espaços no local onde trabalha
Empregada de limpeza e ajudante de pastelaria	Serviços de pastelaria (faz empadas, palmiers, enche as formas de cenoura e bolos de creme) e de limpeza (parte do fabrico: máquinas, utensílios, chão, balcões e bancas)
Operária	Linha de montagem: coloca garrafas, enche-as, aperta as tampas, coloca o rótulo, encaixa-as e faz paletes
Operária	Linha de montagem: coloca garrafas, enche-as, aperta as tampas, coloca o rótulo, encaixa-as e faz paletes
Empregada de limpeza	Serviços de limpeza e outros, em casa particular
Responsável pela lavandaria	Faz a separação das roupas, trata dos produtos para a limpeza e gere a programação das máquinas para lavagens.
Jardineiro	Cuidador de jardins públicos: tirar ervas daninhas e cortar relva
Lavador auto e empregado de limpeza	Lavagem e limpeza de viaturas auto e serviços de limpeza
Lavador auto	Lavagem e limpeza de viaturas auto
Operário	Reciclagem de plásticos e recolha de lixos. Por vezes manobra empilhadores
Operário	Trabalho de prensa e passagem de pro-óleo em peças de cerâmica

Tabela 3: Categorias profissionais e tipo de trabalho realizado pelos ex-formandos incluídos em novas organizações empregadora

Categoria profissional	Tipo de Trabalho
Ajudante de cozinha e empregada de limpeza	Serviços de restauração, descasca batatas e legumes, chega utensílios necessários à cozinheira e ajuda na limpeza da cozinha
Operária	Lava e desengordura tabuleiros de grandes dimensões para a confeção de artigos de pastelaria utilizando diversos produtos de limpeza
Ajudante de cozinha	Confeção de sopas, sobremesas e saladas. Recebe os fornecedores com as encomendas para abastecimento do restaurante
Jardineiro	Cuidador de jardins públicos e privados. Desinfeta carrinhos de supermercado
Ajudante de viticultor	Trabalha em vinhas, apanha, separa e transporta cestos de uvas para as carrinhas do empregador
Jardineiro	Cuidador de jardins públicos: podar algumas árvores e arbustos (os mais simples, cortar relva e apanha de folha caduca)
Ajudante de carpintaria	Trabalha numa carpintaria, faz trabalho pesado, transporta madeira

Os instrumentos de recolha de dados

Para dar qualidade à investigação é fundamental proceder à conceção dos instrumentos de recolha dos dados, que potenciem uma recolha criteriosa das informações que permita alcançar os objetivos a atingir. Assim, na investigação atual, por forma a captar em termos longitudinais a diversidade subjetiva dos diferentes intervenientes e efetuar necessárias triangulações sobre as dimensões de análise do modelo teórico de Veiga *et al.* (2014), recorreu-se a instrumentos, no todo ou em parte, semelhantes aos anteriormente utilizados. Dizemos semelhantes pois, os instrumentos usados foram apenas reconfigurados de acordo com a necessidade de captar e comparar de forma sistemática as continuidades e transformações ocorridas na realidade a observar.

A recuperação de 8 dos 11 instrumentos usados no estudo anterior permitiu, sem especial esforço, voltar a ter em conta a adequação da linguagem à capacidade discursiva dos inquiridos, em particular dos ex-formandos, pessoas com deficiência intelectual, com debilidades comunicacionais, baixas qualificações académicas e detentoras de capital cultural globalmente baixo.

No caso do inquérito por questionário aplicado aos ex-formandos, o mesmo foi desdobrado em três modelos diferentes – A, B e C - para se adaptar às novas condições da sua relação face

ao emprego. O modelo A, destinado a quem se manteve na mesma organização empregadora; o modelo B, para quem mudou de organização empregadora; o modelo C, para os atualmente desempregados, frequentando cursos de formação profissional ou reformados.

Relativamente às entrevistas a familiares, amigos, empregadores e colegas de trabalho dos ex-formandos, os roteiros anteriormente usados foram recuperados na sua integridade, procedendo-se a pequenos ajustes nas questões colocadas por forma a respeitar os objetivos inerentes ao cariz longitudinal da investigação atual. Igualmente, a entrevista aos formadores foi reconstruída para ser aplicada aos ex-formandos que voltaram a frequentar cursos de formação profissional. Dado não serem relevantes para os objetivos traçados não foram efetuadas entrevistas a especialistas, diretores das organizações formadoras, nem aplicados inquéritos por questionário aos formadores.

Apresentamos de seguida, de forma sumária, as finalidades e descrições de todos instrumentos de recolha de dados utilizados na investigação atual:

1.Ficha Pessoal

Finalidade: Proceder à caracterização biográfica de cada ex-formando.

Descrição: Traçar o perfil de cada ex-formando, elaborado com dados recolhidos em diversas fontes, incidindo em dimensões como a idade, filiação, formação recebida, datas de início de emprego e percurso profissional concretizado, empresa onde trabalha e enquadramento contratual, informações sobre o tipo de deficiência e respetivas implicações na qualidade de vida e informações sobre a rede social da pessoa e processos de integração social.

2.Inquérito por questionário a ex-formandos (modelos A, B e C)

Finalidade: Caracterizar os ex-formandos, relativamente às dimensões de felicidade e bem-estar, integração na rede familiar e de amigos, situação face ao emprego e competências pessoais e socioprofissionais, tendo por base os indicadores das dimensões do modelo conceptual de qualidade de vida adotado.

Descrição: Inquérito por questionário estruturado em função da situação atual dos ex-formandos. Os três modelos assentam nos seguintes tópicos: Relações sociais e interação; 2. Bem-estar psicológico e satisfação pessoal; 3. Emprego; 4. Autodeterminação, autonomia e eleição pessoal; 5. Competências pessoais, adequação à comunidade e experiências de vida independente; 6. Integração na comunidade; 7. Indicadores demográficos, individuais e sociais.

3.Entrevista a formadores

Finalidade: Complementar informação da situação do ex-formando ingressados em cursos de formação profissional para pessoas com deficiência.

Descrição: Entrevista semiestruturada por forma a esclarecer aspetos pertinentes em torno das seguintes questões: 1. O percurso de reentrada no processo formação; 2. Aferir os objetivos formativos e metodologias usadas para o formando; 3. Perceber a adaptação ao atual contexto formativo - Regras, assiduidade, relacionamentos, apresentação pessoal (higiene, vestimenta,

etc.); 4. Que competências o formando transportou da sua experiência profissional anterior; 5. Se apresenta lacunas, em termos de competências (saber estar, saber ser e saber fazer) no novo contexto de aprendizagem; 6. Que expectativas para o regresso do formando ao mercado de trabalho, se há algo de concreto pensado nesse sentido; e 7. Que tipo de posto de trabalho poderá vir a ocupar, em que tipo de empresa poderá isso ocorrer?

4. Entrevista a patrões/responsáveis das organizações empregadoras

Finalidade: Identificar fatores facilitadores e restrições à empregabilidade dos ex-formandos; conhecer os efeitos da empregabilidade na vida dos ex-formandos; conhecer expectativas dos empregadores sobre o seu futuro profissional.

Descrição: Entrevista estruturada em torno das seguintes questões:

Quais os fatores mais relevantes que pesaram na continuidade da inclusão deste trabalhador na empresa?; 2. Como avalia o desempenho/produktividade desta pessoa quando comparado com o dos outros trabalhadores da empresa?; 3. Acha que a formação profissional anteriormente recebida por esta pessoa tem sido útil para o trabalho que faz na sua empresa? O que o leva a afirmar isso?; 4. Na sua opinião esta pessoa vai poder progredir na empresa em termos de salário e de trabalho que realiza?; 5. Como classifica o relacionamento deste trabalhador com os colegas de trabalho em atividades de não trabalho?; 6. Que comentários lhe chegam do exterior sobre o facto de esta pessoa estar a trabalhar na empresa?; 7. Como se comporta este trabalhador no que respeita ao cumprimento das regras de Pontualidade Assiduidade; Higiene; Segurança; Respeito pelos outros; Responsabilidade no seu trabalho; 8. Se houver reestruturação da sua empresa (posto de trabalho ou processos de trabalho) esta pessoa vai continuar a trabalhar nela?; 9. Que efeitos/mudanças tem notado na qualidade de vida pessoal, familiar e comunitária desta pessoa desde que a mesma começou a trabalhar na sua empresa?

5. Entrevista a familiares

Finalidades: 1. Caracterizar o suporte social, económico e afetivo/relacional das famílias dos ex-formandos e conhecer as opiniões dos seus membros relativamente aos impactos da inclusão no mercado de emprego.

Descrição: Entrevista estruturada em torno das seguintes questões:

Parte 1: Quantas pessoas vivem em casa? Qual o seu parentesco com o/a (referir o nome da pessoa)? Que idades têm, que profissões exercem e que níveis de escolaridade possuem; 2. O que pensa do facto do/a (nome da pessoa) estar empregado/a e a ganhar o seu próprio dinheiro? Qual a importância do emprego do/a (nome da pessoa) para a vida da família?; 3. O que mudou na vida do/a (referir o nome da pessoa) desde que começou a trabalhar? Em termos de maneira de ser? Dos amigos que tem? Da forma como vive o dia-a-dia? Das suas expectativas futuras? Da forma como gosta de se vestir? Do que gosta de comer?; 4. Quando a (nome da pessoa) se empregou a família ajudou a encontrar o emprego? Pediram a alguém que lhe arranjasse emprego (a quem)? As pessoas da *Instituição* (nome da organização formadora) pediram-lhe para ajudar na procura de emprego? Na sua opinião a quem se deve

o facto do/a (nome da pessoa) estar empregado/a?; 5. Na sua opinião como acha que o/a (referir o nome da pessoa) está no local de trabalho? Ganha o que merece? Faz o que gosta? É bem tratado pelo patrão e colegas? Pode vir a ter um trabalho melhor e mais bem pago?; 6. O seu filho/a é hoje o/a (referir o nome da pessoa) é uma pessoa mais autónoma do que antes de começar a trabalhar? Em concreto em que aspetos é mais autónomo? (vai sozinho para o trabalho ou para onde precisa? Sai sozinho à noite com ou sem amigos? Namora e quer casar? toma conta do seu dinheiro e usa-o como bem entende? Ajuda nas lidas da casa e aos pais? Escolhe a sua roupa e comida? Participa em atividades culturais? Vota nas eleições? Usa sozinho/a os serviços públicos (banco, finanças...) e de saúde (farmácia/médico)?; 7. Há alguma coisa/coisas que precisa muitas vezes de lembrar à/ao (referir o nome da pessoa) para ter em atenção? O que em especial? Porquê?; 8. O que é que o/a (referir o nome da pessoa) costuma fazer depois do dia de trabalho? E aos fins de semana com quem costuma estar e/ou ir realizar atividades? Como é a sua postura na participação nas atividades em que participa fora do tempo de trabalho?; 9. Acha que o/a (referir o nome da pessoa) pensa como as mesmas pessoas da sua idade? Ou há coisas que faz ou pensa que não são próprias da sua idade? O quê?; 10. As pessoas conhecidas e amigas costumam elogiar o/a (referir o nome da pessoa) por aquilo que faz e pela sua postura desde que começou a trabalhar?; 11. Acha que o/a (referir o nome da pessoa) é hoje mais feliz do que antes de estar empregado/a? Porquê?;

Parte 2: 1. Se a família se sente bem e em segurança no local onde vive; 2. Se a família sente algumas dificuldades económicas; 3. Se as pessoas da casa e a pessoa se dão bem e se gostam de viver umas com as outras; 4. Se as pessoas da casa estão de boa saúde ou se alguém incluindo a pessoa tem alguns problemas de saúde ou aditivos sérios e/ou frequentes; 5. Se alguém da família tem problemas com a justiça? Problemas com dívidas? Problemas com familiares? Problemas com vizinhos?

6. Entrevista a amigos

Finalidades: 1. Caraterizar o suporte social e afetivo/relacional das redes de relações de amizade dos ex-formandos; 2. Conhecer as opiniões de membros desta relativamente aos impactos da inclusão profissional.

Descrição: Entrevista estruturada em torno das seguintes questões:

O que pensa do facto do (nome do/a ex-formando/a) estar a trabalhar e a ganhar o seu próprio dinheiro?; 2. O que mudou na vida dele desde que começou a trabalhar? Em termos de maneira de ser? E as expetativas futuras?; 3. Na sua opinião como acha que ele está no local de trabalho? Ganha o que merece? Faz o que gosta? É bem tratado pelo patrão e colegas? Pode vir a ter um emprego melhor e mais bem pago?; 4. O (nome do/a ex-formando/a) é hoje uma pessoa mais feliz do que antes de estar empregado? Porquê?; 5. Ele é hoje uma pessoa mais autónoma do que antes de começar a trabalhar? Em concreto em que aspetos é mais autónomo? Vai sozinho para o trabalho ou para onde precisa? Sai sozinho à noite com ou sem amigos? Toma conta do seu dinheiro e usa-o como bem entende? Ajuda nas lidas da casa? Participa em atividades culturais? Vota nas eleições? Usa os serviços públicos e de saúde?; 6. Há alguma coisa/coisas que precisa muitas vezes de lembrar-lhe para ter em atenção?; 7. O que

é que o (nome do/a ex-formando/a) costuma fazer com os amigos depois do dia de trabalho e aos fins-de-semana e com quem costuma estar e ou realizar essas atividades? Como é a postura na participação nas atividades em que participa fora do tempo de trabalho?; 8. Até que ponto ele faz ou pensa segundo as mesmas pessoas da sua idade? Há coisas que faz ou pensa que são próprias de idades mais jovens?; 9. O (nome do/a ex-formando/a) é estimulado a melhorar as suas capacidades pelos que o rodeiam? Se costumam ou não elogiá-lo por aquilo que faz e pela sua postura desde que começou a trabalhar?

7. Entrevista a colegas de trabalho

Finalidade: Caraterizar os processos de inclusão profissional (acolhimento e relação com colegas intra e extra locais de trabalho, a sua relação com os processos de trabalho e com os públicos externos à organização) e os impactos na sua qualidade de vida.

Descrição: Entrevista estruturada em torno das seguintes questões:

Como classifica o tipo de trabalho que a pessoa faz, quanto ao nível de exigência e responsabilidade? Alguma razão especial para isso ser assim?; 2. Acha que a pessoa é produtiva e cumpre devidamente com as suas obrigações? Porquê? Quais são as suas maiores debilidades e as suas maiores capacidades?; 2. 1. Esta pessoa toma iniciativa do que tem de fazer no dia-a-dia; o que faz com mais perfeição que chame a atenção dos outros? O que precisaria de aprender para melhorar a situação laboral?; 3. De algum modo esta pessoa é tratada de forma diferente dos restantes trabalhadores da empresa? Em que sentido?; 4. Se existissem necessidades de contratação para a empresa de novos funcionários, haveria lugar para outras pessoas com as mesmas características desta pessoa? Porquê?; 5. Esta pessoa trouxe alguma coisa de novo para esta para a empresa? Justifica a sua contratação efetiva?; 6. Como foi e tem sido a reação dos restantes trabalhadores à presença desta pessoa na empresa? Que manifestações mostram essa reação?; 7. Na sua opinião esta pessoa está bem integrada no seio da empresa? Porquê?; 8. Costumam considerar as opiniões/pedidos desta pessoa como atendíveis ou aceitáveis para levar em conta? Porquê?; 9. Na empresa tratam da mesma maneira esta pessoa que os outros colegas? Porquê?; 10. E as pessoas que se relacionam com a empresa, clientes, fornecedores, visitantes, que opiniões emitem sobre a presença desta pessoa? Alguns exemplos ou recordar algum episódio marcante?; 11. Esta pessoa tem amigos entre os trabalhadores da empresa com quem costuma conviver dentro e fora do trabalho? Em que consiste esse convívio no geral?

8. Diário de Campo

Finalidade: Renovar o conhecimento sobre os espaços de vida e as rotinas do quotidiano dos ex-formandos durante o máximo de tempo possível no decurso de um dia normal de trabalho.

Descrição: Efetuar anotações sobre os seguintes tópicos: A forma como a pessoa se comporta quando interage com outras pessoas. Quando as vê pela primeira vez (se sorri quando interage, se dá e/ou recebe manifestações de afeto, se utiliza maneiras apropriadas para se dirigir aos outros, se ajusta o seu comportamento em função das pessoas com quem interage...); 2. Na visita à casa da pessoa tomar nota do que há na casa em termos de equipamentos

(eletrodomésticos, mobiliário, casas de banho), sua qualidade e condições gerais de habitabilidade observadas. Se possível pedir para verem a casa toda com especial olhar para o espaço da pessoa dentro da casa, designadamente a qualidade do vestuário e do quarto de dormir; 3. Descrever como no local de trabalho se apresenta a pessoa em termos de apresentação geral, vestuário, higiene, receção dos outros; 4. Anotar os sinais percebidos quanto às condições socioeconómicas e qualidade de vida da família; 5. Tomar nota da forma como as pessoas da organização formadora, da empresa e da família, patrão, colega e amigo se referem à pessoa (p. ex. se o tratam por jovem, menino, nome próprio...deficiente...etc.); 6. Anotar sucintamente a forma como a pessoa efetuou todo o seu trajeto diário desde que saiu casa para o trabalho/formação e vice-versa, onde o que e com quem almoçou/lanchou e jantou.

Dificuldades e facilidades do trabalho de campo

Apesar da complexidade do modelo teórico, da diversidade de instrumentos concebidos para a recolha de dados e das especificidades do dispositivo implementado para uma recolha de dados demorada, diversificada e participada por inúmeras pessoas e organizações, voltou a concluir-se com elevado sucesso todo o procedimento metodológico previamente definido.

Na verdade, em termos do desenvolvimento do trabalho de campo, apenas há que voltar a sublinhar a existência de pequenos contratempos resultantes da conjugação das disponibilidades de algumas das pessoas com os tempos definidos pela equipa de investigação, nomeadamente para rentabilizar as deslocações a efetuar aos locais onde decorreu a recolha de dados.

Importa relevar a generosa, relevante e empenhada colaboração de 5 das 6 anteriores organizações formadoras, seus profissionais e dirigentes e demais informantes, cujos contributos foram determinantes para o sucesso do trabalho de campo. Muito especialmente, o apoio dos profissionais das organizações de reabilitação profissional na montagem da logística e demais apoios à realização do trabalho de campo. Sem a sua prestimosa colaboração seria muito complicado levar o mesmo a bom termo e cumprir com os objetivos programados, especialmente no contacto com empregadores e familiares e na localização dos ex-formandos que saíram das anteriores organizações empregadoras.

Tratamento e análise dos dados qualitativos

Sabendo que a interpretação dos dados é o ponto fundamental da investigação qualitativa, voltámos a recorrer a duas estratégias complementares com o objetivo de, por um lado, revelar, desvendar ou contextualizar as afirmações feitas no texto, o que conduz normalmente à ampliação do material; por outro, reduzir o material textual, parafraseando-o, resumindo-o ou categorizando-o. Assim, tal como anteriormente, procedemos à codificação do material recolhido, tendo como objetivo a categorização e elaboração teórica e, pontualmente, a preocupação de reconstituir a estrutura do texto (Flick, 2005). Igualmente, as novas anotações avulsas tomadas pela equipa de investigação e as informações registadas com os “diários de campo”, complementadas pela transcrição integral e cuidada das entrevistas possibilitaram uma codificação dos dados tão objetiva quanto possível (Charmaz, 2006).

Todas as entrevistas realizadas foram gravadas e transcritas integralmente no seu conteúdo, sendo submetidas a análise de conteúdo usando-se grelhas de recolha, em boa parte recorrendo às categorias pré-definidas anteriormente e orientadas pelas dimensões do modelo de qualidade de vida adotado. Procedeu-se ainda à criação de novas variáveis e das categorias que emergiram das análises efetuadas ou das questões colocadas aos diferentes entrevistados quando não tinham correspondência nas constantes no modelo adotado ou não tinham sido anteriormente criadas.

Tratamento e análise dos dados quantitativos

Para integrar a recolha efetuada por via da aplicação dos diversos instrumentos concebidos no contexto desta investigação foi recuperada a base de dados construída para recolha do anterior inquérito, na qual foram introduzidas novas variáveis e dados provenientes do inquérito (re)aplicado aos ex-formandos. Obviamente, voltou a recorrer-se ao programa informático *Statistical Package for the Social Sciences* (mais conhecido pelo seu acrónimo, SPSS). A correspondente análise quantitativa foi feita com recurso sistemático a tabelas de frequência e tabelas de dupla entrada para cruzar dados provenientes de duas variáveis, usando especialmente as variáveis relativas ao género, condição face à inclusão profissional e estado civil dos inquiridos.

ANEXO													
Evolução da situação geral de vida das ex-formandas													
Situação face ao emprego	Com quem coabita		Filhos		Carta de condução		Viatura própria		Casa própria		Ocorrências		
	Anterior	Atual	Anterior	Atual	Anterior	Atual	Anterior	Atual	Anterior	Atual	Anterior	Falecimentos	
Mantém anterior	Mãe e irmão	Mãe, irmão e filha	-	1 filha	-	-	-	-	-	-	-	-	
Mantém anterior	Pais, irmãos, sobrinho e afilhado	Pais e irmã	-	-	-	Sim	-	Sim	-	-	-	-	
Mantém anterior	Pais e irmãos	Companheiro e filha	-	1 filha	-	-	-	-	-	-	-	Pai	
Mantém anterior	Residência	Residência	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Mantém anterior	Pais	Companheiro e filha	-	1 filha	-	-	-	-	-	-	-	Pai	
Mantém anterior	Pais	Pais	-	-	-	Sim	Sim	Sim	-	-	-	-	
Mantém anterior	Mãe e irmãos	Mãe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Mantém anterior	Pais e irmão	Pai e irmão	1 filho	1 filho	-	-	-	-	-	-	-	Mãe	
Mantém anterior	Companheiro	Companheiro	-	-	-	-	-	-	Sim	Sim	-	-	
Mantém anterior	Pais	Pais, irmão e avó	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Mantém anterior	Avó e tio	Mãe e irmãos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Avó	
Mantém anterior	Casa do empregador	Casa do empregador	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Mudou de emprego	Família de acolhimento	Companheiro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Mudou de emprego	Residência	Companheiro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Mudou de emprego	Residência	Companheiro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Desempregada/formação	Pais e irmão	Pais	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Desempregada/formação	Pais	Mãe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Pai	

ANEXO [cont.]

Evolução da situação geral de vida dos ex-formandos

Situação face ao emprego	Com quem coabitava		Filhos		Carta de condução		Viztura própria		Casa própria		Ocorrências
	Anterior	Atual	Anterior	Atual	Anterior	Atual	Anterior	Atual	Anterior	Atual	
Mantém anterior	Pais	Pais e avó	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mantém anterior	Mãe	Irma e sobrinhos	-	-	-	-	-	-	-	-	Mãe e cunhado
Mantém anterior	Mãe e irmãs	Mãe	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mantém anterior	Pai, tia e irmão	Pai, tia e irmão	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mantém anterior	Pais	Mãe e irmã	-	-	-	-	-	-	-	-	Pai
Mantém anterior	Pais	Pais, irmã e genro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mantém anterior	Pais	Pai e irmão	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mantém anterior	Pais	Mãe e irmão	-	-	-	*	*	*	*	*	-
Mantém anterior	Companheira	Sozinho	-	-	-	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	-
Mantém anterior	Sozinho	Mãe, companheira e filho	-	-	-	-	-	-	-	-	Pai
Mudou de emprego	Pais	Companheira e enteado	-	1 filho	-	-	-	-	-	-	-
Mudou de emprego	Pais e irmãos	Companheira e colega	-	1 enteado	-	-	-	-	-	-	-
Mudou de emprego	Companheira	Companheira e colega	1 filho	1 filho	-	-	-	-	-	-	-
Mudou de emprego	Pais	Esposa e filho	-	1 filho	-	-	Sim	Sim	-	Sim	-
Desempregado/formação	Pais	Pai	-	-	-	-	-	-	-	-	Mãe
Desempregado/formação	Mãe	Mãe	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Desempregado/formação	Pais	Mãe	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Desempregado/formação	Pais	Mãe	-	-	-	-	-	-	-	-	Pai
Reformado	Pais adotivos	Pais adotivos	-	-	-	*	*	*	*	*	-
Reformado	Pais	Pais	-	-	-	-	-	-	-	-	-

II

RELAÇÕES SOCIAIS E DE INTERAÇÃO

Carlos Veloso da Veiga

Luísa Martins Fernandes

Introdução

Neste capítulo analisam-se as relações sociais e de interação entre os ex-formandos da amostra e os atores com quem partilham o quotidiano das suas vidas, as quais, genericamente, designamos de relações interpessoais. As relações interpessoais existem desde sempre e estão presentes em todos os lugares onde coabitam seres humanos. Bastam duas pessoas para existirem, podendo assumir várias dimensões, como sejam as relações de amizade, familiares, vizinhança, colegiais (na escola ou no trabalho) e amorosas, podendo diferir na forma como se estabelecem, desenvolvem e cessam, em função dos locais onde acontecem e dos fatores afetivos, físicos, sociais económicos que as proporcionam e alimentam.

As relações interpessoais aqui tratadas são relações de sociabilidade, ou seja, relações não institucionalizadas. Numa perspetiva sociológica a sociabilidade corresponde ao simples estabelecimento de contactos entre sujeitos, explicado a partir de princípios que orientam os comportamentos de origem coletiva e socialmente conotados (Forsé, 1991).

Os formatos de socialização entre os indivíduos constituem de facto as sociedades, ou seja, é na interação com o próximo que fabricamos e produzimos aquilo que se denomina como sociedade. E, de resto, é uma evidência que no decurso da vida de todos os dias sentimos necessidade de socializar com as pessoas que nos rodeiam, sejam amigos, companheiros, vizinhos, colegas ou familiares.

Algumas características das relações de sociabilidade mostram que se tratam de: 1) relações desinteressadas com fim em si mesmas; 2) relações com a despersonalização social de quem se sociabiliza; 3) relações de natureza democrática e entre iguais. Para Simmel (2006), um comportamento específico de sociabilidade é a cortesia, com a qual os mais fortes se igualam aos mais fracos e que atua como se o mais fraco fosse mais valoroso e superior. A sociabilidade é composta de relações sociais e de interação que, com as suas redes de amizade, colegialidade e suporte, constituem a base dos vínculos sociais que tecem a trama da vida quotidiana e dão qualidade à vida. O mesmo se pode referir a propósito das relações amorosas. Tais relações ocorrem em tempos e em espaços definidos e, por via das habilidades sociais, constroem-se e reconstroem-se a todo o tempo. A sua importância na vida das pessoas é tal que se pode dizer que aumentar o número de atores envolvidos nas relações de sociais, bem como a interação, a frequência e qualidade dessas relações, é condição essencial para melhorar a qualidade de vida.

Constituindo essas relações uma das dimensões do modelo de qualidade de vida adotado para orientar o processo de investigação, voltamos a considerar as relações dos ex-formandos da amostra com amigos, familiares, vizinhos e colegas de trabalho, as relações amorosas e as redes

de suporte social, o que também inclui as habilidades sociais. Segundo Hinde (1979), estudar as relações interpessoais deve fazer-se atendendo à forma, conteúdo, intimidade, reciprocidade e complementaridade, diversidade, compromisso, qualidade e frequência das interações, analisando-as em termos da sua estrutura e do comportamento individual e social que as envolve.

Relações de amizade

Enquanto seres gregários, as pessoas necessitam umas das outras, de partilhar a vida com outras pessoas, em especial a vida quotidiana, aliando-se com as pessoas com quem partilham valores, interesses ou buscam atingir objetivos comuns. As pessoas necessitam de alguém em quem confiar, que as escute, ampare e apoie, com quem possam partilhar os pequenos e grandes momentos ou eventos das suas vidas. E, nessa necessidade humana, as relações de amizade sobressaem, por permitirem que as pessoas partilhem com outras, de forma livre e descomprometida, as suas alegrias e tristezas, as suas dúvidas e certezas, as suas angústias e esperanças.

Enquanto produto cultural, parte integrante das relações interpessoais e “tipo-ideal” das relações de sociabilidade (Simmel, 2006), as relações de amizade podem conjugar-se com os restantes tipos de relações interpessoais. Os fatores que as promovem também podem promover os outros tipos de relacionamento, seja devido a interesses, circunstâncias ou objetivos que, em determinado momento da vida das pessoas, proporcionem os encontros que desencadeiam as relações interpessoais. Essas relações são o tipo de relação interpessoal mais comum entre pessoas, que ocorre em qualquer momento das suas vidas, ainda que sejam de diversos tipos e tenham diferentes níveis de impacto na vida dos envolvidos.

Seja qual for o número de amigos, a amizade é uma relação de intercâmbio em que os amigos esperam receber algo em troca da amizade manifestada. Porém, as relações de amizade não são todas iguais, há os amigos de ocasião, os amigos íntimos, os falsos amigos e, cada vez mais, os amigos virtuais. Neste tipo de relações, as relações entre pares são relações simétricas em que os envolvidos exercem o mesmo papel social, o papel de amigos. São relações voluntárias, segundo um tipo de convenção social generalizado, pelo que existem em todas as sociedades humanas, ainda que menos institucionalizadas do que as relações não simétricas como acontece, por exemplo, com as relações familiares, entre pais e filhos, ou profissionais, entre patrões e empregados Allan (1989). A conceção de amizade remete-nos, à partida, para uma relação social, porém de tipo diferente das relações entre pares de papéis opostos (mãe/pai; filha/filho; esposo/esposa; médico/paciente ou empregador/empregado). Requeña Santos (1994) realça a importância dos amigos na construção da realidade e no entendimento do mundo em que vivemos. As relações de amizade são, por conseguinte, uma necessidade social e, ao contrário do que possa parecer, são também uma realidade complexa.

Em rigor, a amizade é um produto cultural, na medida em que as relações de amizade são produto de um tipo de convenção social que existe em todas as sociedades, a qual postula que se trata de uma relação entre sujeitos que desempenham o mesmo papel social: amigo/amigo. Fehr (1996: 7), considera amizade como “um relacionamento pessoal e voluntário, que propicia intimidade e ajuda, no qual as duas partes gostam uma da outra e buscam a companhia uma da

outra”. Relacionamento que é mantido através da inter-relação de quatro conjuntos de fatores: ambientais (proximidade residencial, locais habituais da vida quotidiana, densidade populacional e comunicação numa rede social); situacionais (probabilidades de interação e frequência de contatos); individuais (critérios que presidem à escolha ou rejeição dos candidatos a amigos); diádicos (pré-julgamentos que as pessoas fazem uma das outras).

Nesse sentido, o local onde se vive, trabalha, estuda ou se praticam atividades de ócio e lazer, são essenciais à formação das relações de amizade. Referimo-nos a fatores tais como: localização geográfica (lugares onde vivemos ou por onde transitamos), estatuto e posição social ocupada, condições físicas, sociais e psíquicas, tipo de trabalho realizado, género de pertença, idade, capitais social e cultural, vizinhança, grupos de pertença, etc. Em rigor, muito raramente alguém que esteja presente de forma continuada nesses espaços deixará de aí fazer amizades. Portanto, as relações interpessoais tendem a desenvolver-se a partir dos locais onde as pessoas convivem, trabalham ou simplesmente passam algum do seu tempo juntas, sem esquecer a crença de que vale a pena investir nos relacionamentos para que isso aconteça.

Regressando a Requeña Santos (1994), há que reconhecer que a amizade não se pode confundir com os encontros diários, fortuitos e ocasionais, a sua essência reside na sociabilidade que se estabelece entre indivíduos que gostam de estar juntos por prazer, de passarem algum do seu tempo a realizarem atividades conjuntas ou simplesmente a conversarem uns com os outros. As relações de amizade são voluntárias, desinteressadas, e cada um é livre de escolher os seus amigos. Porém, as oportunidades para a concretização das amizades e para o estabelecimento das suas redes, dependem de vários fatores que isolada ou conjuntamente as permitem ou inibem. Para o autor, as relações de amizade contemplam: autonomia (em oposição à dependência), imprevisibilidade (em oposição à rotina) e está limitada aos amigos (em oposição à abertura para os que não são amigos). Para o mesmo autor, as relações de amizade caracterizam-se também pela possibilidade de rutura total com os amigos, algo que, por norma, não ocorre, nem com os companheiros de trabalho, nem com a família. Ainda, segundo Santos (1994), as relações de amizade proporcionam proveitos instrumentais (os amigos dão sempre algum tipo de assistência material) e afetivos (oportunidades, conforto, solução para os problemas, ideias). Importa também referir, que não devem confundir-se as relações de amizade com as relações de simples conhecimento, pois as diferenças entre amigos e conhecidos são muito relevantes. Efetivamente, por vezes, a amizade é confundida com outras formas de relacionamento, como a aceitação social (Linsey, 2002; Gifford-Smith & Brownell, 2003) e as relações de colegialidade (Simpkins & Parke, 2002). Em regra, os amigos apresentam-se em todas as ocasiões e os conhecidos apenas em determinados momentos da vida. Também não deixa de ser verdade que algumas pessoas têm mais facilidade para fazer amigos do que outras.

De acordo com Parker & Seal (1996), as relações de amizade podem passar por 3 fases sucessivas. A primeira, designada como fase inicial, corresponde ao estabelecimento das relações de amizade que se concretiza com a escolha dos amigos. A segunda, designada como fase de manutenção, que pode passar por momentos diferenciados de relacionamento entre os amigos e a terceira, que corresponderá ao fim da relação. As relações de amizade variam segundo a idade, podem ter diferentes níveis de duração e nem sempre o seu fim acarreta consequências

negativas para os envolvidos. Podem desencadear-se na infância, no local de trabalho, na escola, na zona de residência, nos espaços de lazer e recreio, em conformidade com a revisão da literatura (Hinde, 1997; Booth, Rubin & Rose-Krassnor, 1998; Hamm, 2000; Antoniazzi, Hutz, Lisboa, Xavier, Eickhoff & Bredemeier, 2001; Simpkins & Parke, 2002; Linsey, 2002; Gifford-Smith & Brownell, 2003; Carvalho & Rubiano, 2004; Coll, Marchesi & Palácios, 2004). A escolha dos amigos e as manifestações e proveitos das relações de amizade variam ao longo da vida, atingindo o máximo na idade adulta, enquanto dura a fase celibatária. Na infância prevalecem afetos, divertimentos e companhia, na adolescência predominam a lealdade, confiança e intimidade (Bukowski *et al.*, 1996; Hartup, 1989), na idade adulta valorizam-se a personalidade, interesses, sexo, idade, ocupação, rendimentos, escolaridade (Bell, 1981; Blieszner & Adams, 1992; Fehr, 1996; Rawlins, 1992; Carbery e Buhrmester (1998).

Sociologicamente, as relações de amizade são um processo social de tipo cooperativo. As relações de amizade produzem, tendencialmente, mais efeitos positivos que negativos para o relacionamento entre os amigos: bem estar (emocional, físico e social), cooperação, segurança, apoio pessoal e social, melhoria das habilidades pessoais e sociais, novas aprendizagens, redução do stress e da ansiedade, estimulação da criatividade, da imaginação e do sentido crítico, sentido de pertença, partilha de vontades e sentimentos, entre outros (Bell, 1981; Rizzo & Corsaro, 1995; Hinde, 1997; Booth, Rubin & Rose-Krassnor, 1998; Miell & Macdonald, 2000; Salisch, 2001; Bukowski & Sippota, 2001; Sebanc, 2003; Adams & Plaut, 2003; Cordeiro, 2006; French, Bae, Pidada & Lee, 2006; Souza & Hurtz, 2007). Alguns autores identificam e analisam alguns dos aspetos negativos da amizade, enquanto atividade relacional, nomeadamente a competição, confronto verbal, agressividade, abuso e violência, que também ocorrem entre amigos (Hughes, Cutting & Dunn, 2001; Tomada, 2002).

Apesar de não haver teoria que o explique de forma clara e inequívoca, vários autores mostram que a deficiência afeta as relações de amizade, variando os seus impactos segundo o tipo e o grau de afetação da mesma (Weiserbs & Gottlieb, 2000; Bauminger & Kasari, 2000; Tamm & Prellwitz, 2001; Wiener & Schneider, 2002; Freeman & Kasari, 2002; Boutot, 2007; Bowen, 2008). Os pais afetam as amizades dos filhos por meio da estruturação de sua vida diária (Alles-Jardel, Fourdrinier, Roux & Schneider, 2002), por meio de suas próprias amizades (Uhlendorff, 1996). Os irmãos também exercem influência sobre as amizades (Cannoni, 2002; Friedman & Rizzolo, 2018).

Segundo Allan (1989) a amizade não está tão institucionalizada na nossa sociedade como estão as relações sociais que conduzem a papéis opostos. Conforme assinala Requeña Santos (1994), os amigos são importantes na construção da realidade e o diálogo com os amigos é uma fonte da aquisição de conceitos e categorias para a descrição do mundo. A amizade é muito mais que encontros diários, fortuitos e ocasionais. A amizade é uma relação de interação social onde a componente fundamental é a sociabilidade, pois os amigos usufruem uns dos outros passando o tempo juntos, alimentando-se ao longo do tempo do tempo passado em conjunto.

Ainda numa perspetiva sociológica, a amizade é voluntária e depende da livre eleição dos sujeitos, mas a disponibilidade dos amigos é uma consequência direta da localização física e da posição dos indivíduos dentro da estrutura social. De facto, as limitações físicas, sociais e

psíquicas condicionam as oportunidades de eleger uma amizade. Fatores como o lugar e tipo de trabalho, género de pertença, idade, estatuto e capital social e cultural, vizinhança, localização geográfica ou a mobilidade geográfica e social, influem, condicionam e estruturam a natureza das relações de amizade e a formação das suas redes. Para Simmel (2006), a amizade representa a forma de sociabilidade que o autor denomina de “forma lúdica de socialização” ou de “relação pura”. Enfatiza o autor que, para uma relação ser de amizade, é condição primordial que esteja desprovida de interesse específico e que os sujeitos envolvidos exerçam papéis simétricos.

Ao atrás referido, acrescentamos que, segundo podemos interpretar de Aristóteles, em a “Ética a Nicómaco”, a amizade é fundamental para a qualidade de vida, algo que produz felicidade e melhores interações sociais no quotidiano das nossas vidas. Para o filósofo grego a amizade é a arte de receber e doar, sem favores, intentos ou fins comerciais. No texto atrás referido, Aristóteles considera que existem três tipos de amizade: A amizade interessada, de tipo accidental, cuja finalidade é instrumental, na qual a relação estabelecida visa, por adulação ou manipulação, beneficiar quem a inicia, a qual também podemos designar de amizade interesseira ou falsa amizade; a amizade que busca o prazer, cujas relações são accidentais e ocorrem em geral durante a juventude com o objetivo de partilhar eventos e momentos de diversão coletiva, mas que tendem a esmorecer na idade adulta, ou seja, quando passa a vontade ou desaparecem as oportunidades de partilha dos chamados bons ou agradáveis momentos de descontração e cumplicidade que as alimentava; a amizade perfeita, que é o tipo ideal de amizade, raro, mas mais consistente e duradouro. Nesse tipo de amizade, as relações entre amigos são íntimas, vinculativas, sinceras, desinteressadas, altruístas, resistentes à passagem do tempo, onde a partilha e o apoio dos amigos tanto ocorre nos bons como nos momentos menos bons da vida quotidiana. É também preciso que esta forma desinteressada de sociabilidade esteja livre de conteúdos, sendo a sua finalidade primordial a própria relação. Portanto, em termos de significação teórica, por amizade deve entender-se a capacidade de promover e expressar interesses comuns, onde, na eleição dos amigos, nas atividades e nos rituais de amizade, se expressam e reafirmam as distribuições estatutárias.

As relações de amizade estão longe de perder a sua importância ainda que, para alguns autores, como Héran (1988), Santos (1994), Simmel (2006), a sociedade moderna esteja a romper com as relações entre as pessoas, ao desagregar-se numa massa fragmentada de sujeitos alheados, solitários e sem motivações altruístas, como se a racionalidade do trabalho apenas fosse capaz de conceber relações impessoais e instrumentais. Na realidade, como todos sabemos, as relações de amizade continuam a ser de grande importância, tanto do ponto de vista pessoal como do ponto de cultural. São os amigos que atestam os nossos valores, fortalecem a nossa capacidade de imaginar, de conhecer e de construir a realidade, ajudam-nos e apoiam-nos dando qualidade às nossas vidas. Oferecem-nos um sentimento fundamental de identidade e de pertença a um grupo. Queremos dizer com isto que, de certo modo, confirmam o nosso lugar no mundo social. Na amizade, mais que em outro tipo de relações, reflete-se o gosto das pessoas. O facto de passarem os tempos livres juntas ou sentirem-se perto umas das outras reforça o sentimento de igualdade.

Passando à análise dos resultados empíricos da investigação realizada, e no que concerne à identificação da rede de relações de amizade, foi novamente pedido aos ex-formandos da amostra que indicassem o 1º nome e apelido, profissão, idade e local de residência de 5 dos seus amigos. Os dados obtidos mostram várias alterações entre o tempo atual e o tempo anterior. Por exemplo, verifica-se uma taxa de decréscimo de 23,6% no número total de amigos positivamente identificados, quebra que, em valores absolutos para o conjunto dos ex-formandos significa a perda de 37 amigos ao longo do período considerado. Atualmente, a percentagem de ex-formandos que identificam 5 amigos situa-se em 20%, o que contrasta de modo relevante com o verificado anteriormente, em que essa percentagem atingia 77,8%. Por conseguinte, pode afirmar-se que se registou uma quebra acentuada na quantidade das relações de amizade dos ex-formandos da nossa amostra.

Os amigos é mais ou menos igual. (familiar)

É assim, aumentar não. Aumentar, não aumentou. (familiar)

Ela praticamente não tem amigas. (amigo)

Eu acho que não [**não tem amigos**]. (amiga)

As mesmas [**amigas**] aqui por exemplo, faz a vida aqui durante a semana, depois vai pra casa dos pais aos fins de semana, tá em casa mais a mãe. (amiga)

Tem os mesmos [**amigos**]...e há coisas que eu não pergunto e não sei. (familiar)

O D. não tem muitos amigos pronto. O D. ...e os amigos que tem por aquilo que me apercebo, ou é para o explorar, mas não muito, porque ele não é uma pessoa que, como se costuma dizer, de mãos largas não é, não é...coiso, mas a maioria das vezes, se for do interesse dele, ele acompanha e vai, mas não, o D., o amigo dele é um saco de boxe que tem lá em casa. É na garagem, é as aulas e os treinos para cinto negro, porque vai ter que fazer outros exames e, então, isso é a amizade que ele tem aqueles... Ou, então, os filmes na televisão, os vídeos é o que ele...é os amigos dele. (amigo)

Não, ela tem as mesmas pessoas, lá da escola [**organização formadora**]. E até as professoras e tudo. Por vezes, ela está em casa e diz: “vou ligar à professora”. (familiar)

De tal modo, as perdas de relações de amizade são relevantes que testemunhos semelhantes ao que se seguem, apenas poderão aplicar-se no máximo a 3 ex-formandos:

Arranjou mais amigos porque saiu de uma terra e foi para outra (familiar).

Ela tem muitos amigos, dantes não tinha porque tinha poucos, mas agora tem vários amigos, e a gente mora em V. [**nome da localidade**], só que ela também é uma pessoa muito calada como eu, reservada. Saímos, bebemos um cafezinho, convivemos com os amigos e vamos para casa. (familiar)

Com o mesmo sentido, se pode considerar o aumento de 5,7% para 22,9% na percentagem de ex-formandos que identificaram 2 ou menos amigos. Portanto, a já reduzida rede de relações

de amizade identificada anteriormente estreitou-se ao longo do tempo, ainda que, de acordo com os testemunhos dos ex-formandos, continuem a ser 97,1% os que continuam a reconhecer a existência de, pelo menos, 2 amigos (sem descurar que uma alta % dos amigos positivamente identificados serem colegas de trabalho e algumas dessas relações de amizade serem simplesmente fruto da aceitabilidade social que tende a vigorar nas relações de colegialidade).

Aparentemente, aos fatores que anteriormente limitavam ou impediam os ex-formandos de acederem e manterem relações de amizade, outros podem, atualmente, crescer-se: controlo parental, personalidade própria, casamento ou união de facto, paternidade ou maternidade, mobilidade territorial de amigos, afastamento dos amigos de “passagem” e perda de contacto com ex-colegas de trabalho. Para vários ex-formandos a falta de amigos é uma dura realidade que, segundo os testemunhos dos seus familiares, muito afeta a sua qualidade de vida:

É assim, a mudança é a falta de amigos. Os amigos fazem falta, embora que, às vezes, são amigos para desencaminhar a pessoa. Às vezes costumo dizer: “é melhor sozinho do que mal-acompanhado”, mas pronto, ele acha que os outros também arranjam e ele também queria arranjar. É o Zé... Mas depois o Zé casou, prontos tem a mulher...não vai andar sempre com o meu irmão, não é? Ele sai comigo, está com os meus amigos, convive com os meus amigos e esse é, praticamente, o amigo que ele tem. Quando sai com ele, às vezes encontram-se com os amigos de E. [nome de localidade]. É o que lhe faz falta, eu acho que o que lhe faz falta é ter amigos, mas ele não...não sei porquê, não tem capacidade dos arranjar. (familiar)

Os amigos que tem é só lá [no local de trabalho]. Porque ele depois quando sai, sai mais eu. Por isso...sabe que aquilo são crianças que não podem andar por aí sozinhas. (familiar)

E esses amigos estão sempre ligados à empresa. (familiar)

Ela não...nesse nível [amizades] ela não é muito dada. Quer dizer, ela tem um feitio tão abrutalhado, que ela tão depressa é amiga como desconfia. E é bruta com toda a gente. Acho que isso é o temperamento dela no trabalho. Ela não gosta que lhe façam “piadas e também não gosta de ser criticada dentro do trabalho (...) E, depois, ela diz as coisas da boca pra fora, que não sabe se não ofendeu se ofendeu, não... (familiar)

Pronto, ele amigos é mais quando tá na escola, porque lá em V. [nome de localidade] não tem muitos amigos, porque os amigos já estão todos casados com a idade que ele tem, né? Pronto, a maioria ou não vivem lá, outros já casaram, já tem filhos, pronto, ele lá ele em casa, mesmo quando tá de férias ele mantém-se muito em casa. E, normalmente, quando sai, sai comigo ou sai com os irmãos se vão algum lado. (familiar)

Efetivamente, numa leitura cruzada das entrevistas a familiares e amigos, verificamos que a percentagem de amigos apurada com base nos testemunhos dos ex-formandos sofre acentuado decréscimo, validando-se apenas a existência de efetivas relações de amizade em 25,7% dos ex-formandos. Esses testemunhos, quando analisados separadamente, permitem reconhecer a existência de relações amizade em 53,1% dos casos (familiares) e em 51,7% (amigos). Todavia, tais testemunhos deixam também transparecer que, na maioria dos casos, continuamos na

presença de relações de amizade superficiais e esporádicas, relações que ocorrem em encontros ocasionais e aleatórios com pessoas que podemos rotular de conhecidas.

Ele gostava de ir até lá cima à pastelaria, às vezes comia lá um bolo, bebia uma bebida. Ele lá conhece amigos que, às vezes, eu passo, vou com ele e, às vezes, passam esses amigos. Erguem-lhe a mão, cumprimentam-no, que eu às vezes nem os conheço e ele conhece-os, pronto. (familiar).

Não, o L. não tem assim um grupo de amigos que se juntam para sair. O L. basicamente vai, encontra a este, encontra aquele, conversa um bocado, está por aí a conversar, vai pró futebol, vai com alguém que vai, mas não é assim nada de muito certo, acho eu. (amigo)

Ele é muito social, seja aqui na localidade seja nas localidades vizinhas e pra ele é...são todos amigos. Prontos, uns mais, outros menos. (familiar).

Aí o M. faz amigos muito fácil mesmo. Diz que tem amigos pra todo lado. (familiar)

Estes indicadores, mostram que as pessoas com deficiência intelectual quase não têm amigos, provavelmente são muito poucas as pessoas disponíveis para as incluírem nos seus círculos de relações de amizade, devido às amizades se fazerem fundamentalmente com pessoas com as quais se partilham espaços, interesses e valores comuns.

[**Tem amigos?**]. Não! Tem uma amiga, que eu digo que ela que é filha dela. Está sempre a ligar-lhe, sempre a ligar-lhe. A miúda tem 20 e poucos anos e gosta muito dela e, por isso, coitadinha, também vive sozinha, é filha única, tá sempre a ligar à J.. Elas tão sempre e, às vezes, lá devem sair as duas, não sei [**risos**]. (familiar)

Ele tem um amigo que foi na C. [**nome da organização formadora**], que ele ainda teve também na C. e, então, tem um amigo, mas que se veem pouco porque ele mora no M.E. [**nome do local**] que é na estrada do...para onde? De R. [**nome de localidade**] ou sei lá. Não? Não sei, é o M.E. que, pronto, agora veem-se pouco também porque ele, o outro moço, trabalha lá no campo, trabalha nas vinhas na...anda... dá de comer às vacas e isso, pronto trabalha no campo e tem pouca disponibilidade e, então, de vez em quando, junta-se com este amigo é o A. [**nome do amigo**]. De resto não...até porque ele não é muito sociável com as pessoas, mas não é com todas, não é? Com todas as pessoas. Ele é, gostando de uma pessoa gosta mesmo, mas nem todas as pessoas nem todos os amigos, não sei por que não, mas também não. Tem o cantinho dele lá em casa, tem as coisinhas dele lá em casa e não tem...(familiar)

Se as entrevistas a familiares, amigos e colegas de trabalho, comprovam a redução do número de amigos, também comprovam que se agravou ou pelo menos não se alterou o estilo de vida sedentário, em isolamento e solidão, anteriormente identificado para a maioria dos ex-formandos da amostra. Essas entrevistas apontam para a continuidade de um quadro de vida quase restrito à presença quotidiana nos espaços residenciais e de trabalho em convergência com o cansaço no final do dia de trabalho, o local de residência, as obrigações familiares e os baixos rendimentos.

Tamos só nós. Ora, quando chega a casa, pronto, normalmente a gente chega a casa ao mesmo tempo. Ela troca de roupa, toma um duche, quando isso acontece ou não. Vamos ao supermercado, às compras

as duas, que é perto de casa. Quando é preciso alguma coisa, é lógico. Vamos pra casa, ela ajuda-me eu ajudo-a a ela. Fazemos o jantar. Ficamos assim uma com a outra. (familiar)

Olhe, no final do dia quando acaba de tomar banho janta e depois vai ver televisão, a ver as novelzinhas. (familiar)

É pensar deitar-se no sofá. E, depois, faz o jantar e dá banho à menina e é a vida dela, de casa (familiar)

Vai para o Facebook. E vê televisão e faz a higiene dele, toma banho e, basicamente, é. Ou pode passar aqui no café. (familiar)

O que costuma fazer no final do dia? Olhe, quando vai do trabalho chega a casa toma o banho, jantamos e a seguir entretém-se no Facebook, a ver Facebook até á hora de se ir deitar. Normalmente é o que ele faz ou vai um bocadinho jogar lá para o quarto dele, que lá é que ele tem as consolas todas, porque ele tem três consolas, tem a quatro, tem a três, tem a X-box, tem uma televisão enorme no quarto dele, pronto. (familiar)

Não faz nada. Ele se calhar... fechamos, ele vai, toma o banhinho dele. Veste-se a roupa lavadinho. O pai está à espera, vai pra casa. Vai dormir ou vai jantar. (colega)

Não, não. Eu acho que ela vai para casa, está lá o marido, não sei se saem para passear, se saem ou isso. Isso já não sei. Que ela está em V. [nome de localidade], ela mora em V. e a gente moramos aqui em E [nome de localidade]. Mas aqui comunica com tudo, aqui é, é. Pois não, não. (...) Ela vai no autocarro para V. e pronto a gente deixa-a de ver até ao outro dia de manhã. Ela vai no autocarro, vai para casa e o marido está à espera dela, e acho que eles vão para casa e não participam em nada disso. (colega)

Em rigor, apenas 14,3% dos familiares reconhecem a existência de interação regular dos ex-formandos com amigos no final do dia de trabalho, crescendo essas percentagens para 21,2% no caso dos fins de semana, ainda que os encontros também aconteçam esporadicamente.

Normalmente sozinha não costuma, sai sempre com alguém. (familiar)

Sim e, de vez em quando, com as amigas. (familiar)

Não [sair à noite]. Sai às vezes com um rapaz que é amigo dela, mas vem para casa e mais nada. (familiar)

Pronto, sim ela, de vez em quando sai, e a gente também combinamos aí uns copos e não sei quê. Aos dias de semana é complicado porque ela trabalha até tarde, mas nos dias de folga combinamos sempre qualquer coisa. Às vezes também vamos jantar fora. (amigo)

Não, também aqui nessa parte, não estou muito à vontade nisso, porque eu também não costumo, prontos, não costumo ver, nem costumo vê-lo assim a sair com algum amigo. Eu sei que ele, por vezes, vai com alguém ver alguma coisa, mas não tenho assim a certeza que tipo de atividades é que ele faz. (amigo)

Ele sai, mas sai sozinho. Porque as pessoas que ele está ligado, muito ligado aqui da empresa, 95% já são tudo pessoas já casadas, já com filhos, têm vida própria. Como é o meu caso também. (amigo)

Eu penso que sim, que ele tem uns amigos lá. Eu não os conheço, mas ele ao fim de semana, pelo menos, sai com eles. Ele chega aqui à gente e conta que saiu mais uns amigos. Por isso tem amigos. Fora daqui, não é? Fora do trabalho. (colega)

Se ela sai, sai com a família. Normalmente, ela, às vezes, vai aos centros comerciais, ela conta-me. E é com a família. (...) Ela, às vezes, vai com sobrinhas. Ela tem um irmão da mesma idade que ela e também vai com ela. (amiga)

Sim, isso sai. Com os amigos sai, que sejam de confiança ele vai. Portanto ainda não...ainda eles estavam na escola. Antes disto, da epidemia, eles tiveram uma festa de anos e eu fui trazê-lo à festa dos anos e depois vim buscá-lo e ele teve sozinho com os amigos, sim. Chegamos a casa, o J. toma banho e já não sai de casa. Se formos ao café, normalmente, é ao fim de semana, porque durante a semana a gente não vai. (familiar)

O reconhecimento de saídas noturnas (pós-jantar), na companhia de amigos ou para ir ao encontro de amigos, apenas parece aplicar-se a um reduzido número de ex-formandos da amostra. Algo que está em consonância com as frases como: “Sinceramente não sei” ou simplesmente “não sei” ou “não faço ideia”, recorrentemente presentes nos testemunhos de amigos dos ex-formandos, sobre a existência de saídas para convívio, em especial à noite ou aos finais de tarde.

Não, infelizmente, não **[sair à noite]**. Agora pronto...não sei dizer...porque ele tem também tipo aquele, não é uma igreja, como é que se chama? Ai, como é que se chama? É os mórmons, acho que é os mórmons. Pronto, ele gosta disso, pronto dá-se lá bem com aquelas pessoas e, basicamente, esse é o grupo de amigos do V., não tenho assim pessoas mais. (amigo)

Não **[sair à noite]**. Da outra vez fomos jantar nós todos, nós e os meninos. Pronto, também é só isso. Depois, a menina também tem que se deitar cedo e tirando isso...para bares não vai. Agora um jantar com os amigos ou vir aqui, ou ir a casa de alguém jantar, ela faz convívios. Tem feito agora no Verão mais um bocadinho, porque também há mais disposição, mas ela sai. Às vezes, vamos ao supermercado a pé, fazemos uma caminhada, levamos os meninos para eles também esticarem as pernas. (amiga)

Connosco, pronto, só nos jantares é que ele saía. Agora, penso que ele não é muito de sair à noite. Não vejo o Z. andar por aí na noite. (colega)

Isso, ela não saía **[sair à noite]**. Não. Só saía quando nós tínhamos jantares, e isso é como eu lhe digo, que é coisa que ela gosta e de ir, que é para conviver com as pessoas. Muitas das vezes, a gente combinava todas. Quando se juntavam íamos buscá-la, outras vezes era ela que ia ao ponto de encontro. (amiga)

Não, sozinha não **[sair à noite]**. Aí sim, as nossas novelas, é fatal, na SIC **[risos]**. (familiar)

Normalmente, sozinha não costuma. Sai sempre com alguém. (familiar)

Sim. E, de vez em quando, com as amigas. (familiar)

Costuma estar com esse rapaz que é amigo dela. É raro, é raro **[sair à noite]**. Estão mais em casa a ver coisas no computador

Nada! Ainda ontem diz que me ia sair com uma amiga ou com um amigo à tarde. Lá foi, chegou a casa eram 7 horas. Não tem, assim, mais coisa nenhuma disso. (familiar)

Por conseguinte, durante a semana, tal como anteriormente, os ex-formandos raramente interagem com amigos. Nos fins de semana existem algumas atividades no exterior, no espaço publico, normalmente passeios ou idas a compras com familiares. Essas atividades quebram um pouco as rotinas dos dias de semana e permitem aos ex-formandos realizar atividades diversas, as quais, face à ausência de oportunidades de interagir com amigos, continuam a fazer-se de forma isolada, em casa ou no exterior, sobretudo, na companhia de familiares com quem coabitam, algo que a situação pandémica covid-19 vivida no tempo da recolha de dados fez aumentar.

No quarto a ver televisão, no computador que, isso então, gosta muito do computador. Vai ver o café todos os dias ao fim de semana. Dantes íamos os dois lá como assim, agora vai ele com essa ditazinha ou, então, vai ele sozinho, mesmo sozinho, que isso vai, e, pronto, mas era muito caseiro, não é de saídas. (familiar)

Vai com a família, com nós e com a irmã, por vezes, ao “café”, mas levam a máscara e sempre tem mais companhia. (familiar)

Ela fala muito, tá com o namorado, não é? Fala muito dos pais, continua com os pais e, assim, dos sobrinhos, e alguns amigos, que ela de vez em quando vai visitar ou que a visitam a ela, portanto. (amiga)

Sim, ao domingo numa tarde de calor vamos fazer uma caminhadazinha, vamos dar uma voltinha pela vila lá pelo jardim, que há lá um parque muito bonito e, às vezes, tamos lá um tempinho. Assim, estamos lá às vezes, afastados de algumas pessoas, claro. Às vezes, vai lá ao fresco um bocadinho. (familiar)

Nada! Não, ela de manhã, se for preciso, está na cama, de manhã, não é? Põe-se todos os dias a pé cedo. Às vezes lá se põe a pé, vai dar aquela voltica, dar uma caminhada. Como eu costumo andar por aqui fora, descesse aquela rua das piscinas, sobe-se e vem-se, passa-se pela ponte e vem-se ter...e vai dar assim essa volta. (familiar)

Aí está, se eu estiver de folga vamos passear, não é? Vamos dar uma volta até à praia com os meus amigos e, pronto, já são casais da minha idade, ou aniversários, ou isto ou aquilo e ele vem connosco. Se não, ele está aqui em casa. Ao sábado ele trata de lavar o carro, ajudar a minha mãe a limpar a casa ou, se eu estou, ajuda-me a mim, ao sábado, pronto. Ao domingo vai à missa com a minha mãe quase sempre. Se a minha mãe já foi no sábado vai ele no domingo à missa. Ele costuma ir tomar café depois do almoço à B. **[nome da dona do estabelecimento]** não estando eu, depois está por aqui por casa, telemóvel, computador ou telemóvel é o que ele faz. À noite prepara as coisas ao domingo as coisas

para ir trabalhar na segunda-feira e aí está, tem pouco convívio, muita rara vez ele combina, por exemplo, um sábado à noite: “olha vou jantar com os meus amigos”, se for é com o Zé e com mulher se não está aqui em casa. (familiar)

[E sair com amigos?] É muito raro, é muito raro porque é como lhe digo, como nós moramos numa aldeia ele lá não tem amigos, porque os amigos já tá tudo casado, com a idade que o J. tem já tudo tem a sua vida. Os amigos que ele tem, temos lá o M. que é um moço que teve lá na A. **[nome da organização formadora]** também com ele que agora até nem está no curso que teve lá uns dias a passar também, eu vim buscá-lo à rodoviária e ele teve lá. Pronto, eles passaram o dia inteiro, não saíram. O outro nem sequer a aldeia conheceu. O que é que eles tiveram a fazer? A jogar consola o dia todo, pronto. Ele não é de sair, o J. não é miúdo de sair. Às vezes até é caseiro demais, que eu digo-lhe: “Ó filho, vai dar uma volta, mesmo que a mãe não vá, vai tu, vai até ao café”, mesmo quando ele teve em casa ou quando tá de férias, eu, às vezes, não tenho as férias compatíveis com as dele, tenho uns dias, mas não é um mês inteiro. Sim, se tiver amigos vai [às piscinas]. Sim, sim, aí se ele tiver companhia eu venho o trazer e ele vem, não tem problema nenhum. Isso, é preciso é ele ter companhia pra vir, como foi na festa dos anos, convidaram-no e eu vim trazê-lo e depois vim buscá-lo, porque ele não tem carta e moramos a 12 km de E. **[nome da localidade]** Exato. Mas o normal dele, então, é não sair. Ó sai comigo, pronto. Agora, pronto, ao sábado e ao domingo. Normalmente. a gente depois do almoço vamos sempre ao café os dois, pronto. Mas se eu tiver a trabalhar ele não vai sozinho, pronto (familiar).

É assim, aquilo que eu sei, o que ele costuma fazer ao fim de semana, que ele tem um emprego de segunda a sexta e tem sábado e domingo livre, ele costuma ficar casa. Tem um vício, se assim se pode dizer, o Facebook. Está sempre Facebook, pronto, e costuma ir...você não conhecem, mas temos aqui o G. que é um centro comercial onde tem o R. **[nome do supermercado]**, o supermercado, e ele costuma lá ir aos fins de semana, ou vai ao Fórum A.. Se houver alguma festa por ali em A. **[nome da localidade]** ele lá vai.

À atrás identificada redução do número de amigos está associada uma ampla alteração da composição das redes de relações de amizade anteriormente identificadas. Essa redução é facilmente visível quando se procede à comparação da composição nominativa das redes dos atuais amigos com a das redes anteriormente identificadas. A análise comparativa mostra que dos 157 amigos anteriormente identificados apenas se mantiveram 25. Ou seja, saíram das redes de relações de amizade 84,1% dos anteriores amigos identificados, o que significa que 65,7% dos ex-formandos terão perdido todos esses amigos entre os dois momentos da recolha de dados. A transformação ocorrida é de tal ordem que somente 1 ex-formando tem atualmente mais amigos do que anteriormente e apenas 31,4% mantiveram o anterior número de amigos. Se considerarmos que a ordem de identificação dos amigos representa o seu grau de importância na rede das relações de amizade, também podemos observar que alguns dos anteriores amigos ganharam relevância (60% dos que se mantiveram) e que outros perderam relevância face à condição anteriormente verificada (24% dos que se mantiveram). Toda esta dinâmica mostra os efeitos das mudanças de local de trabalho e/ou de posto de trabalho, do envolvimento em relações

de conjugalidade, da mudança de residência, do desemprego e do regresso às atividades de formação profissional.

Considerando o grau da ocorrência dos contactos entre os ex-formandos e os seus amigos, os dados apontam para um aumento de 47,2% para 62,9% das interações mais frequentes entre os ex-formandos e os seus amigos, uma redução das interações de média intensidade de 33,3% para 17,4% e uma estabilização das interações de baixa intensidade (19,4% vs 19,7%). Da interpretação destes indicadores deve reter-se que, apesar da perda dos amigos anteriores e do menor número de amigos atuais, a generalidade dos ex-formandos considera que as atuais relações de amizade ocorrem com pessoas mais presentes nas suas vidas quotidianas do que anteriormente. Por outras palavras, segundo os próprios ex-formandos, a perda das amizades em quantidade se, por um lado, não representou a manutenção de algumas das anteriores relações de amizade, por outro lado, possibilitou o acesso a novas amizades, percebidas como tendo mais qualidade: *tenho mais colegas com quem posso contar; estes são bons amigos, bastam; por que me ouvem, dão-me atenção e estão dispostos a ajudar-me*. Razão pela qual, atualmente, 48,6% desses ex-formandos considere que costuma encontrar-se com os amigos no final do dia de trabalho, valor que suplanta o anteriormente registado de 40%.

Contudo, considerando ainda o cruzamento dos testemunhos dos ex-formandos, dos seus familiares, amigos e colegas de trabalho, não parece que, em termos gerais, as redes de relações de amizade tenham deixado de apresentar as fragilidades detetadas anteriormente. Na prática, os testemunhos recolhidos continuam a mostrar que muitos ex-formandos identificam amigos com os quais raramente se encontram para realizar atividades próprias das relações de amizade, persistindo os fatores que impedem o estabelecimento e a manutenção de amizades duradouras e valorizadoras da sua qualidade de vida. Tais testemunhos permitem comprovar que, apesar do aumento da idade e do tempo de inclusão profissional, se mantém as dificuldades de comunicação, preconceitos e estereótipos para com a deficiência intelectual, fraca capacidade de mobilidade no espaço público, personalidades introvertidas, compromissos familiares e, agora também, as mudanças de local de trabalho e a perda do emprego (com regresso ou não à formação profissional). Estes fatores contribuem para produzir rotinas de vida quotidiana, onde raramente acontecem momentos propícios ao desenrolar de encontros e atividades que permitem construir, manter relações e, sobretudo, tirar proveito das relações de amizade.

Tal como anteriormente, a esmagadora maioria dos ex-formandos da amostra continua a “refugiar-se” nas suas casas no final do dia de trabalho ou de formação profissional, raramente acontecendo encontros com amigos durante o trajeto casa-emprego/formação-casa ou após o mesmo, incluindo nos finais de semana, folgas e feriados.

E, agora, que ela está só na formação já não. Não quer dizer que ela tenha perdido autonomia, mas não tem oportunidade de fazer isso? **[E sair á noite, sair com os amigos?]** É muito raro. Foi no sábado...é muito raro. Ele é muito caseirinho **[risos]**. (amiga)

Sim, saiu connosco. Mas quando saímos ou vamos à praia ou vamos a algum lado, mas ainda assim agora de noite não sei se ele sairá. Agora acredito que ele vá ao cafezinho, sim. Ele quando vem

conversa com as pessoas que vai vendo. Vai sempre sozinho. Sempre sozinho! Nunca o vi, por exemplo quando vem do A. **[local de residência]**, ele vem do A. a pé pa R. **[local onde trabalha]**. (amigo)

Vem sempre sossegadinho, vem com o seu “rame-rame”. Prontos, encontra uma pessoa, que é o nosso caso, que somos daqui, vamos conversando ou vai tomando cafezinho. (amigo)

Ela de vez em quando sai, mas não sai muito. Sai com amigos dela, que a convidam, mas não é muito. (amiga)

Pronto, sim. Ela, de vez em quando, sai. E a gente também combinamos aí uns copos e não sei quê. (amigo)

Ele sai. Ele vai fazer passeios mais a namorada, saem, quando sai do trabalho vai logo pá taberna beber uma fresquinha...e depois, pronto, vem jantar. Sabe que tem aquela hora pra jantar, vem jantar e depois torna a sair outra vez pra beber um cafezinho e *pa tar* mais um pouco à fresquinha. (familiar)

Alguns testemunhos chamam a atenção para o elevado desconhecimento dos amigos sobre aspetos triviais da vida pessoal dos ex-formandos, nomeadamente da forma como usam os seus tempos livres, incluindo na companhia desses mesmos amigos. Na verdade, alguns amigos entrevistados mostram grande dificuldade em se expressarem sobre o que fazem os ex-formandos nos seus tempos livres. Não será alheia a esta constatação a dificuldade sentida por vários ex-formandos inquiridos em nomearem, sem hesitação, alguém a quem atribuir o papel exclusivo de amigo ou amiga (nomeadamente alguém que não fosse também colega de trabalho).

Não sei **[risos]**. **[E tem namorado?]** Também não sei (risos) (amigo)

Agora isso, se sai se não sai, não sei. Porque, depois, eu também tenho os meus filhos a minha família...não consigo saber. (amigo)

Sinceramente não sei. (amigo)

Isso é que eu já nã sei, os amigos dela, sei que sou amiga, mas isso...ela, de vez em quando, sai, mas não sai muito. Com amigos dela, que convidam, mas não é muito. (amiga)

Eu penso que sim, que ele tem uns amigos lá. Eu não os conheço, mas ele ao fim de semana, pelo menos, sai com eles. Ele chega aqui à gente e conta que saiu mais uns amigos. Por isso, tem amigos (amigo)

Também fica evidente, segundo estes testemunhos que, das relações de amizade raramente resultam contributos para melhorar a qualidade de vida dos ex-formandos. De facto, desses testemunhos ressalta o quão reduzidos são a interação e o envolvimento dos amigos na vida quotidiana dos ex-formandos, face ao desconhecimento de aspetos de que deveriam ser conhecedores. Por exemplo, quando questionados sobre se os ex-formandos saem à noite e se o fazem acompanhados dos seus amigos os testemunhos demostram-no inequivocamente:

Não. (amigo)

Sim, sim. Com o marido, com as sobrinhas. **[E consigo?]**. Sim, sim. (amiga)

Sim, ele sai à noite lá em Nogueira. E ele percorre todos, não é bem todos os tascos, mas alguns sítios ele faz e ele sai sozinho, vai ver o futebol. De vez em quando, umas das coisas que ele gosta é futebol, não é? E quando o Nogueira está a jogar ou vai jogar fora, ele já chegou a ir com o pessoal ver o Nogueira fora, portanto vai-se desenrascando em algumas situações, sim. (amigo)

Saí, às vezes assim, vai ao café. Às vezes chama-me e eu vou. Às vezes ele liga pra mim, pra eu ir ter com ele e eu vou. Ainda ontem foi buscar uma máquina a casa do primo, liga para mim: “Olha anda ter comigo ao A.” **[nome do Café]** e vou eu ter com ele. (amiga)

Não, não é de sair. (amiga)

Connosco, pronto, só nos jantares é que ele saía. Agora, penso que ele não é muito de sair à noite. Não vejo o J. andar por aí na noite. (amigo)

Sim, sim, sim. Não, já foi 3 vezes, 2 ou 3 casos. (amigo)

Se ela sai, sai com a família. Normalmente ela às vezes vai aos centros comerciais, ela conta-me. E é com a família. **[E com amigos?]** Não me disse nada. Ela, às vezes, vai com sobrinhas. Ela tem um irmão da mesma idade que ela e também vai com ela. (amiga)

Em suma, ainda que não seja possível contabilizar rigorosamente, parece evidente que as estreitas rotinas de vida quotidiana se consolidaram entre o tempo anterior e o tempo atual. Por outras palavras, na generalidade, os dados parecem mostrar que os ex-formandos já não são apenas candidatos ao isolamento e solidão anteriormente vaticinados, mas sujeitos que, na sua maioria, vivem continuamente em estado de relativo isolamento e solidão. Ainda assim, no que concerne à apreciação dos ex-formandos quanto há existência de amigos em número suficiente, não parece existir alteração entre o tempo anterior, em que 80% dos ex-formandos afirmavam ter amigos em número suficiente, face aos 77,1% que atualmente o afirmam.

Alguns testemunhos dos próprios ex-formandos justificam a insuficiência das relações de amizade, reconhecendo a sua reduzida dimensão, face à escassa interação quotidiana com amigos e, em regra, muito circunscrita ao próprio contexto laboral: *Acho que sim, e não, porque fora do trabalho não tenho amigos; Não são muitos, mas acho que sim. Tenho mais amigos aqui dentro que lá fora.* Também apontam vários fatores justificativos das afirmações produzidas: 1) eleição dos amigos de acordo com própria vontade: *assim tá bom, sinto-me bem assim; estes dois chegam; gosto de ter só estes amigos;* 2) continuidade de antigas amizades: *ainda tenho os amigos da escola; já os conheço há algum tempo e eles a mim; cresci com eles e sou bom para todos;* 3) qualidade das amizades: *é melhor ser poucos e bons que muitos e fracos; gosto deles porque são uma família;* 4) confiança nos amigos: *porque confio neles; porque acho que não tenho de ter muitos amigos, tenho de ter amigos que gostam de mim, em quem confio;* 5) partilha de momentos e confidências: *prefiro ter poucas mas boas e consigo partilhar com elas o que quero; chegam-me, são suficientes e posso falar com eles sempre através da internet;* 6) disponibilidade: *porque me ouvem, dão-me atenção e estão dispostos a ajudar-me; porque para*

o que preciso elas estão sempre disponíveis; 7) rejeição de falsas amizades: *antes poucos e bons; gostava de ter mais, mas aqui não há; Dizem que são amigos e por trás não são; hoje, se formos a ver não há amigos, para me lixar há muitos, hoje há poucos ou nenhuns; muitos são falsos, poucos e bons.* A escassez e a falta de amizades é também explicada por fatores como: 1) opressão e abuso laboral: *estou fechada 24 horas e só tenho 1 hora para sair* (empregada doméstica); 2) problemas de saúde: *não consigo acompanhar as pessoas por causa da minha doença*; Indiscutivelmente, o autorreconhecimento do reduzido número de amigos causa a alguns ex-formandos angústia, infelicidade, descontentamento, conforme é revelado nos seguintes testemunhos: *Devia ter mais; gostava de ter mais amigos; gostava de ter mais, não sou feliz assim; gostava, para conviver com mais pessoas.*

Quando se analisa a relação entre a continuidade da inclusão profissional com as relações de amizade, se anteriormente 88,9% dos ex-formandos consideraram ter mais amigos do que antes de ingressarem no mercado de trabalho, essa percentagem cai para 57,1% entre os que mudaram de emprego, para 28,6% entre os que perderam o emprego e ainda não o recuperaram. Porém, a exclusão do mercado de trabalho parece estar a contribuir para que 60% de ex-formandos (3 casos em 5), devido a terem voltado a frequentar as anteriores organizações formadoras, tenham menos amigos do que anteriormente, talvez, devido ao que se refere no testemunho seguinte: *“não é em alguns meses que fazemos amizades, procuro dar-me bem com eles”.*

Acrescem por um lado, fatores justificativos da manutenção ou do aumento do número de amigos (ou, pelo menos, das relações identificadas como de amizade) que se ancoram, essencialmente, em influências diretas e indiretas da inclusão profissional que, ao longo do tempo, foram fazendo sentir os seus efeitos: 1) alterações no tipo de personalidade, de mais para menos introvertida: *agora estou mais aberta e falo mais e porque tenho contacto com outras pessoas; comecei a falar quando não sabia as tarefas*; 2) aumento e diversidade dos contactos dentro e fora do local de trabalho: *porque as pessoas falam mais para mim, cumprimentam-me e respeitam-me; Antes tinha os amigos na C. [nome da organização formadora]. Agora tenho mais estes amigos do trabalho; porque conheci gente nova, diferentes daqueles que já tinha anteriormente, porque as pessoas gostam muito de mim*; 3) melhoria da comunicação e continuidade da interação com colegas e outras pessoas devido à partilha do local de trabalho: *porque fiz amigos entre os colegas de trabalho, porque tenho mais contacto com as pessoas, com os clientes; tenho mais colegas com quem posso contar; fiz novos amigos neste trabalho”.*

Por outro lado, a perda de amigos é justificada por fatores, tais como: 1) a supremacia das relações familiares face às relações de amizade: *dantes tinha muito mais, porque cada um tem as suas vidas*; 2) perda de contacto com ex-colegas de escola ou das organizações formadoras: *no tempo da formação tinha mais amigos; porque na escola tinha mais amigos* 3) mudança de local de residência: *Também tinha mais amigos em F. [nome da localidade].*

Aparentemente, ao menos, as habilidades sociais referidas anteriormente, continuam ativas, manifestando-se na conquista de novos amigos nos últimos meses. Tal é reconhecido por 34,3% dos ex-formandos, ainda que de valor inferior aos 41,7% apurados anteriormente. No caso da conquista de novos conhecidos, o valor anterior (60%) é praticamente idêntico ao atual (57,1%). Significa que estão presentes e a participar em locais onde podem socializar com outras pessoas,

durante o tempo de trabalho ou de formação. Os dados atuais mostram que são 34,3% os ex-formandos que consideram que nos últimos tempos fizeram, em simultâneo, novos amigos e novos conhecidos, valor bastante semelhante aos 33% anteriormente registados.

Além disso, considerando que para alguns ex-formandos a situação profissional atualmente vivida tanto pode significar nova experiência de inclusão profissional, continuidade do emprego anterior, mudança de emprego ou mesmo de perda de emprego (desemprego, reforma ou regresso à formação profissional) importa também compreender como evoluiu a avaliação que os ex-formandos fazem das suas relações de amizade. Assim, no que à continuidade da condição de trabalhador se refere, são agora 94,3% os ex-formandos que consideram que o facto de estarem a trabalhar contribuiu para, pelo menos, manter o número dos amigos, valor que não é muito diferente do verificado anteriormente (88,9%). Porém, se considerarmos os 7 ex-formandos que mudaram de emprego durante o período que mediou a recolha de dados, verificamos que apenas 4 desses (57,1%) consideram que a mudança de emprego se traduziu na obtenção de novas amizades.

São esses indicadores que permitem compreender que a elevada percentagem dos amigos perdidos ao longo do tempo tenha sido, em parte, compensada com a entrada de novos amigos. A existência dessa reposição parcial parece indicar que, tanto os fatores que rompem com preconceitos e estereótipos acerca da deficiência como as barreiras entre os ex-formandos e as pessoas com quem as suas vidas quotidianas se cruzam no espaço e no tempo, vão perdendo força ao longo da vida dessas pessoas. Apesar de tudo, sem este movimento de reposição de amigos a qualidade de vida em termos do usufruto das relações de amizade estaria muito próximo do grau zero da sua existência, com consequências ainda mais nefastas para a qualidade de vida.

Composição das redes de relações de amizade

Segundo a situação perante a deficiência

Anteriormente, o conjunto dos amigos dos ex-formandos, identificados positivamente, era composto por 89,2% de pessoas sem deficiência e 11,8% pessoas com deficiência intelectual. Segundo os dados atuais regista-se uma redução assinalável da presença de pessoas sem deficiência (70,9%) e um aumento também assinalável do número de pessoas com deficiência intelectual (29,1%).

Este aumento está especialmente relacionado com o regresso de vários ex-formandos à condição de formandos em novos cursos de formação profissional. Portanto, assistimos a um recrudescer da importância das organizações formadoras como lugares de formação das relações de amizade. Neste caso, com essas organizações a contribuírem para 45% das amizades daqueles que atualmente as frequentam, cifra que suplanta amplamente os 23,3% de amigos com deficiência intelectual registados entre os ex-formandos que atualmente se encontram incluídos no mercado de trabalho. Os amigos com deficiência intelectual repartem-se de forma equilibrada entre ex-formandos do género masculino e feminino, ambos com valores próximos dos 29%, o que contrasta com o anteriormente apurado, em que as ex-formandas referiram ter mais amigos com deficiência (16,5%) face aos ex-formandos (5,6%). Assim sendo, apesar da maioria dos ex-formandos dos 2 géneros identificar uma clara maioria de amigos como sendo pessoas sem

deficiência, não deixa de ser relevante o facto de, atualmente, tanto ex-formandos masculinos como femininos terem aumentado de forma significativa a presença de amigos com deficiência intelectual nas suas redes de relações de amizade.

Segundo o género

Globalmente, considerando género de pertença dos amigos dos ex-formandos, continuamos a verificar de um equilíbrio na distribuição dos amigos segundo o género. Neste caso, se anteriormente os amigos dos ex-formandos do género masculino seriam 52,5% e os do género feminino 47,5%, na atualidade passaram a ser 54% e 46%, respetivamente.

Porém, e tal como acontecia anteriormente, quando se analisa separadamente a distribuição dos amigos segundo o género dos ex-formandos, verificamos que a larga maioria dos amigos são do mesmo género de pertença, 88% no caso dos ex-formandos e 73,7% no caso das ex-formandas. Como, em ambos os casos, as percentagens são superiores às anteriormente verificadas, 71,3% e 68%, respetivamente, observamos que aumentaram as relações de amizade com base na pertença ao mesmo género, pelo que as relações de amizade continuam a basear-se fortemente na associação de interesses e valores associados ao género de pertença. Anteriormente, foram identificadas 4,6 amigas em média por ex-formanda e igualmente 4,6 amigos em média por ex-formando, atualmente, face ao decréscimo do número de amigos essas médias caíram para 3,2 amigos por ex-formanda e 3,6 amigos por ex-formando. Ou seja, as mulheres da amostra perderam ligeiramente, em média, mais relações de amizade do que os homens, facto que se liga com a entrada de algumas ex-formandas em relações de conjugalidade. Os dados atuais mostram que 55,6% dos ex-formandos masculinos só identificaram amigos do género masculino e que 47,1% das ex-formandas apenas amigos do género feminino.

Portanto, tal como anteriormente, mantém-se a prática de privilegiar as relações amizade com pessoas do mesmo género de pertença, segundo uma ordem cultural de que as mulheres devem preferencialmente ter amigas e os homens devem ter amigos, continuando a verificar-se as conhecidas dificuldades e relacionamento dos ex-formandos de ambos os géneros com pessoas do sexo oposto.

Segundo o estatuto socioeconómico

No que se refere à atribuição de um dado nível estatuto socioeconómico aos atuais amigos dos ex-formandos verificamos que, globalmente, não existem alterações face ao registado anteriormente. Na verdade, os atuais amigos, tal como os anteriores, são maioritariamente indivíduos que partilham com os ex-formandos o mesmo baixo estatuto socioeconómico, mantendo-se a proximidade social anteriormente identificada.

De facto, tal como anteriormente, a larga maioria dos amigos exerce profissões que indiciam pertença a classes sociais que podemos classificar como baixa ou média-baixa, cujos volumes dos capitais cultural, escolar, e também simbólico, serão equivalentes ou próximos dos possuídos pelos ex-formandos e suas famílias. Com efeito, com exceção de 5 amigos, cujas profissões podem ser consideradas qualificadas ou de nível superior (empresário, engenheiro civil, chefe de finanças, contabilista, informático), continuam a predominar amigos com profissões pouco

ou nada qualificadas, eventualmente mal remuneradas, tais como: ajudantes e auxiliares diversos, operários, mecânicos, pintores, jardineiros, trabalhadores rurais, carpinteiros. Ou seja, tal como atrás referido, continuam a predominar as relações de amizade com pessoas de estatuto socioeconómico equivalente ao dos ex-formandos, com base na posse de capitais escolar e cultural próximo dos ex-formandos e suas famílias. Acresce que uma boa parte dos pais e das mães são reformado/as ou domésticas (77,1% das mães não exercem profissão, encontrando-se sem emprego ou na situação de domésticas ou reformadas), tendo exercido profissões desqualificadas e de baixa remuneração: profissões anteriores dos pais: empregados camarários, motoristas, operários, pintores; profissões das mães: empregadas de limpeza.

Portanto, se anteriormente 28% das mães dos ex-formandos estavam empregadas, atualmente permanecem no mercado de trabalho apenas 11,5% das mesmas, cujas profissões anteriores se mantêm na quase totalidade dos casos: auxiliar de laboratório, cozinheira, secretária e operária. No caso dos pais, 74,2% não exercem qualquer profissão, encontrando-se sem emprego ou na situação de reformados. Devido ao desconhecimento dos ex-formandos sobre a situação profissional dos seus pais, só foi possível comprovar que 17,7% dos pais dos ex-formandos se mantêm ativos, exercendo as profissões de: agricultor, calceteiro, empregado camarário, empresário, pintor e técnico de telecomunicações. De notar que faleceram, entre os dois momentos analisados, 11,4% das mães e 17,7% dos pais dos 35 ex-formandos que agora formam a nossa amostra.

Segundo os locais da sua constituição

A percentagem de amigos cujo relacionamento se iniciou nas organizações formadoras cresceu de 7,7% para 27,8%. Esse acréscimo, contrasta com os contributos das escolas e das próprias famílias. No caso das escolas, os valores percentuais decrescem de 10% para 3,7% e, no caso das famílias, de 4,3% para 0%. Essas variações mostram que, entre o tempo anterior e o tempo atual, os amigos mais antigos, os dos tempos de escola, e os amigos provenientes das relações familiares deixaram de fazer parte das redes de relações de amizade. A mudança de estado civil e local de residência parecem ser os fatores que mais contribuíram para que essas amizades se tenham desvanecido. Por sua vez, a proximidade residencial mantém o mesmo nível de contributo, verificando-se apenas um ligeiro aumento de 13,9% para 14,8%.

No caso da proximidade laboral, relações de amizade com colegas de trabalho, existiu um incremento percentual do número de amigos de 27,3% para 44,4%, reafirmando-se os locais de trabalho como os espaços que mais contribuem para a formação das relações de amizade. A importância dos próprios amigos como contribuidores para novas amizades decresce de 14,4% para 8,3%. Finalmente, o contributo do que podemos designar como grupos informais de pertença, a que se reportam as amizades obtidas a partir de relações de amizade que proporcionam os necessários encontros entre indivíduos que mal ou não se conhecem, manteve-se residual nos 1,9%.

Tal como acontecia anteriormente, em 63,5% dos casos, os dados atuais mostram que a maioria dos amigos atuais (50,4%) vive em lugares afastados do local onde residem os ex-formandos. Quando aos restantes amigos, os que habitam nas mesmas ruas dos ex-formandos,

nota-se um ligeiro incremento relativo dos efeitos das relações de vizinhança para a formação das redes de amizade, dado que os amigos daí provenientes aumentaram de 17,3% para 23,5%. Os restantes amigos residentes nas proximidades (26%), que não são propriamente vizinhos, também aumentaram face ao tempo anterior (19,2%).

Segundo a idade

Anteriormente, as idades dos amigos dos ex-formandos tinham uma distribuição que oscilava entre os 12 e os 86 anos, com uma média etária de 32,5 anos, média ligeiramente superior à média das idades dos ex-formandos (29 anos). Atualmente, verificamos que a distribuição das idades dos amigos dos ex-formandos oscila entre os 18 e os 74 anos, e que a sua média etária subiu para 40,9 anos, mantendo-se ligeiramente superior à média das idades dos ex-formandos (38,6 anos). Tal como anteriormente, 11 dos 35 ex-formandos não souberam indicar as idades de um ou mais amigos identificados positivamente. Esse desconhecimento, que atinge 37,5% dos ex-formandos, aumentou face ao registado anteriormente (27,2%). Os dados atuais mostram-nos um desfazamento etário ligeiramente menor face ao tempo anterior e uma certa equivalência entre a média de idades dos ex-formandos (38,6 anos) e a média de idades dos seus amigos (40,9 anos). Ou seja, tal como anteriormente, os ex-formandos se relacionam, tendencialmente, com amigos cujas idades se aproximam das suas próprias idades.

Portanto, tal como anteriormente, não se pode considerar que exista uma tendência para que as relações de amizade dos ex-formandos se façam com pessoas com idades excessivamente diferentes das suas. Ainda assim, não deixa de ser relevante que 31,8% dos amigos tenham idades iguais ou abaixo dos 30 anos e 23,9% iguais ou acima dos 50 anos. Já os ex-formandos com idades iguais ou inferiores a 30 anos são 11,4% com idades iguais ou acima dos 50 anos são 5,8%, sendo que 82,8% dos ex-formandos têm idades entre os 30 e os 50 anos. Em termos de género, nota-se que, em média, as idades dos amigos dos ex-formandos (38,2 anos) é ligeiramente inferior à média das idades dos amigos das ex-formandas (41,9), sendo que a média das idades dos ex-formandos é de 39,1 anos e das ex-formandas de 38,1 anos. Não existindo diferenças sensíveis em termos de género podemos considerar, tal como anteriormente, que os ex-formandos de ambos os géneros se relacionam, tendencialmente, com pessoas pertencendo, ou próximas, à sua coorte geracional.

Dinâmica das relações de amizade

As dinâmicas observadas na composição das redes de relações de amizade resumem-se no facto de, atualmente, 77,1% dos ex-formandos considerarem que têm amigos suficientes, valor praticamente idêntico ao anterior, que se cifrava em 80,6%. Alguns testemunhos ilustrativos: *assim tá bom, sinto-me bem assim; estes dois chegam; estou contente com o número de amigos; devia ter mais; falo com todos, tenho muitos amigos e sou amigo de todos; Não gosto de me dar com mais ninguém; acho que não tenho de ter mais amigos.*

Tal como anteriormente, os ex-formandos continuam a revelar dificuldades em justificar a suficiência ou insuficiência do número de amigos, mantendo-se as razões dadas num registo muito próximo do anteriormente registado. Ainda assim, arriscamos considerar a presença de

um sentimento latente de autodeterminação entre os ex-formandos, para onde apontam vários testemunhos que denunciam a existência de vontade própria de não quererem ou necessitarem de mais amigos do que aqueles que têm, apesar de quantitativamente serem em número reduzido. Alguns fatores, já atrás identificados e outros como os que se seguem, validam a satisfação com o número de amigos: conservar os amigos de infância ou de longa data: *ainda tenho os amigos da escola; já os conheço há algum tempo e eles a mim*; existência de comunicação: *quando preciso de desabafar estão sempre lá*; confiança: *tenho de ter amigos que gostam de mim, em quem confio*; disponibilidade para a confidência: *por que são com estas pessoas que falo mais, desabafo e estas três pessoas chegam; para o que preciso elas estão sempre disponíveis*; partilha de afetos: *gosto muito deles e são como uma família*. O sentimento de satisfação referidos pela maioria dos ex-formandos que se pronunciaram, deixa claro que valorizam a qualidade das amizades (amigos verdadeiros e não falsos amigos) em detrimento da quantidade: *é melhor ter poucos e bons do que muitos e fracos; gostava de ter mais, mas aqui não há, dizem que são amigos e por trás não são; gosto de ter só estes amigos; hoje, se formos a ver, não há amigos. Para me lixar há muitos; hoje há poucos ou nenhuns; muitas vezes são falsos, poucos e bons*.

Esses argumentos, que anteriormente não foram referidos, parecem revelar um amadurecimento dos ex-formandos relativamente às próprias relações de amizade, fruto de desilusões, experiências traumáticas, desencantos ou traições sofridas por parte de algumas pessoas tidas como amigas e que revelaram não o ser. Os ex-formandos que se pronunciam pela insuficiência do número de amigos que possuem, argumentam que sentem dificuldade em os acompanhar devido a falta de saúde: *não consigo acompanhar por causa da minha doença*; reclusão forçada, falta de liberdade e tempo: *estou fechada 24 horas e só tenho uma hora para sair por dia*; dificuldade de relacionamento com os outros: *sou difícil, sou solitário; sou muito complicado*; as próprias rotinas da vida quotidiana e o estilo de vida sedentária que daí decorre: *sou casa-trabalho e trabalho-casa*.

No essencial, e tendencialmente, os testemunhos dos ex-formandos sobre a perda, continuidade ou ganho de novos amigos, mostram a sua satisfação com o número de amigos que têm, mas mostram também acomodação e conformismo com a fraqueza das suas redes de relações de amizade e reconhecimento de que a falta de amigos é uma cruel realidade das suas vidas quotidianas, que muito afeta a sua qualidade de vida.

A existência do chamado melhor amigo continua a ser reconhecida pela quase totalidade dos ex-formandos (91,4%), cifra que traduz um ligeiro aumento face ao valor registado anteriormente (86,1%). Trata-se de um indicador relevante para aferir da qualidade de vida, apreciada a partir das relações de amizade, por poder considerar-se que o melhor amigo é o representante máximo da amizade perfeita, da amizade ideal, rara, consistente e duradoura. Nesse tipo de amizade, os relacionamentos são íntimos, sinceros, desinteressados, altruístas, resistentes à passagem do tempo, onde a partilha tanto ocorre nos bons como nos menos bons momentos da vida quotidiana.

Todavia, contrariando, algumas destas características, as pessoas a quem os ex-formandos atualmente atribuem a função de melhor amigo, já não são as pessoas identificadas anteriormente. Assim sendo, de acordo com os dados, quase todos (91,4%) designaram outra ou

outras pessoas como melhores amigos, o que significa que o leque dos melhores amigos mudou completamente ao longo do tempo, não se verificando, atualmente, diferenças em relação ao género de pertença.

Portanto, a maioria continua a considerar pelo menos um dos amigos positivamente identificados como o seu/sua melhor amigo/a, com a novidade de 25% considerarem dispor de 2 a 4 melhores amigos. Sem surpresa, o amigo identificado em 1º lugar é aquele que é maioritariamente referenciado pelos ex-formandos (65,7%) como o melhor amigo, mesmo quando são indicados vários melhores amigos. A percentagem de ex-formandos cujo relacionamento é mais ou menos constante com o/s melhor/es amigo/s terá aumentado de cerca de 50% para 76,9%, entre os que referiram ter melhor amigo, embora quando se referem aos melhores amigos a quem podem recorrer tal seja, apenas, referido em 68,6% dos casos.

A percentagem de ex-formandos que refere poder recorrer, em caso de necessidade, a algum ou alguns dos amigos reduz-se ligeiramente (94,3%) face ao registado anteriormente (100%). No entanto, comparando com o resultado anterior, quanto ao facto de poderem recorrer a mais do que um amigo (25,7%), nota-se um incremento dessa possibilidade, no sentido em que atualmente são 40% os ex-formandos que consideram poder dispor do apoio de 2 ou mais amigos em caso de necessidade. Aparentemente, conforme se fez notar atrás, estaremos a assistir a uma diminuição do número de amigos, mas ao mesmo tempo ao aumento, pelo menos percebido, da qualidade das relações de amizade, em conformidade com o atrás referenciado.

Com uma única exceção, tal como acontecia anteriormente, os ex-formandos continuam a relacionar-se regularmente com pelo menos um dos seus amigos. No entanto, os dados atuais apontam para um abrandamento da vida social pós-laboral, que ocorre entre as 18 e as 20 horas, considerando como referenciais os horários mais usuais do fecho das empresas e da hora tradicional de jantar. Na verdade, anteriormente, foi estimado que 63,9% dos ex-formandos teriam uma reduzida vida quotidiana em termos de usufruto do tempo pós-horário de trabalho. Atualmente, com as alterações no estatuto profissional devido à exclusão do mercado de trabalho, o tempo pós-laboral, que é também pós- formação, nem existe para os 2 ex-formandos desocupados.

Assim sendo, atualmente, considerando o usufruto desse tempo pós-fim de tarde durante os dias úteis da semana (de 2ª a 6ª feira), com base nos testemunhos de familiares e amigos estimamos um aumento assinalável, para 85,7%, da percentagem de ex-formandos que terão uma reduzida vida social diária, não socializando regularmente com os seus amigos, ou com os colegas de trabalho. Segundo os próprios ex-formandos, apenas 31,4% socializarão com alguma regularidade nos fins de tarde com os seus colegas de trabalho atuais ou antigos, como consequência de as relações de amizade com a maioria dos colegas de trabalho continuarem a cessar à porta de saída das organizações empregadoras. Este valor é praticamente idêntico ao registado anteriormente (34,3%). Os testemunhos mostram, também, que 48,6% os ex-formandos admitem encontrar-se com amigos nos fins de tarde, valor praticamente igual ao registado anteriormente (47,2%). Estes percentuais não diferem de forma expressiva do facto de, atualmente (57,1%), mais do que anteriormente (42,9%), uma parte dos ex-formandos afirmar ter encontros com os seus amigos nos fins de tarde, ainda que tais encontros continuem a ser

raros e ocasionais. Além de que, os níveis baixos de participação em encontros quotidianos com os amigos, continuarem, em boa parte, a ser fortemente influenciados pelo facto de vários ex-formandos viverem em situação de pobreza, residirem em locais pouco inclusivos onde serão discriminados devido à deficiência (incluindo pelas próprias famílias).

Permanecendo, maioritariamente, afastados dos locais onde vivem, uma parte significativa dos amigos, os ex-formandos continua a não dispor de condições propícias para o desenrolar de encontros regulares com os seus amigos. À maioria continuam a faltar veículos próprios que lhes permita ultrapassar as dificuldades de mobilidade colocadas pela ausência de transportes coletivos. Fatores estruturais que a mudança de entidade empregadora e a saída do mercado de trabalho ajudam a reproduzir, contribuindo para a continuidade de relações de amizade pouco consistentes e qualificadoras das suas vidas quotidianas. Tais fatores, a que em vários casos se juntaram as obrigações decorrentes das relações de conjugalidade, continuam a “obrigar” a maioria do ex-formandos a fazer, sem paragens, os trajetos dos locais de trabalho ou de formação profissional diretamente para as suas casas, onde se isolam ou refugiam na companhia dos familiares com quem coabitam, ao invés de usarem algum do seu tempo livre para socializarem com colegas, amigos ou conhecidos.

Como referido anteriormente, essa prática rotineira é quebrada, uma vez por outra, em encontros de fim de tarde que incluem, breves passagens pela casa de algum amigo, receber os amigos nas próprias casas, acompanhar amigos em passeios pelo espaço público ou nos centros comerciais, reunir com os amigos em “pontos de encontro” como sejam os habituais “cafés” para lanchar ou simplesmente tomar uma bebida ou, mais raramente, como agora parece também acontecer, frequentar alguma organização de natureza cultural ou recreativa.

De acordo com os testemunhos dos próprios ex-formandos parecem ter aumentado de frequência ao longo do tempo os locais que servem de ponto de encontro com os amigos. Apesar da redução do número de amigos, terá ocorrido um duplo crescimento dos encontros dos ex-formandos com os seus amigos nos fins de tarde: mais ex-formandos envolvidos e maior diversidade dos locais onde tais encontros ocorrem.

Numa síntese global, não será arriscado considerar que estamos, face ao tempo anterior, perante um maior envolvimento de vários ex-formandos em encontros de fim de tarde com os seus amigos, o que pode significar melhoria da sua qualidade de vida, ainda que reduzida. Todavia, continuam a vigorar as rotinas diárias que consistem no regresso imediato a casa para descanso, realização de tarefas domésticas (ex-formandas em particular) ou, tal como anteriormente, ver televisão, jogar em computador ou navegar pelas redes sociais virtuais (ex-formandos), entre outras atividades normalmente realizadas individualmente.

Na sua generalidade, considerando a atual existência de diferentes situações face à inclusão profissional, os dados parecem apontar para o exercício profissional, sobretudo a sua estabilidade, continuar a ser um fator relevante na formação e continuidade das redes de relações de amizade. Pelo contrário, a perda do emprego, ainda que temporária, parece contribuir para uma diminuição da qualidade de vida quando vista pelo prisma das relações sociais e de interação em que se incluem as relações de amizade. A esse propósito, quando questionados sobre se continuidade no mercado de trabalho influenciou a qualidade das relações de amizade

verificamos uma substancial diferença entre as avaliações anteriores e atuais, no que à melhoria ou pioria das mesmas respeita.

De facto, se anteriormente 48,6% dos ex-formandos consideravam que o ingresso no mercado de trabalho tinha contribuído para a melhoria das relações de amizade, esse valor desce para 25%, embora também sejam menos (2,8% vs 8,6%) os que consideram que a continuidade do emprego afetou negativamente tais relações. Desse modo, a maioria dos ex-formandos acaba por avaliar como estáveis as suas relações de amizade, pelo que, em termos relativos, o ingresso no mercado de trabalho trouxe novos amigos, mas a qualidade das relações de amizade, na maioria dos casos, permaneceu estável.

De acordo com os seus próprios testemunhos, os ex-formandos continuam a relacionar-se regularmente com os seus amigos, se bem que esse relacionamento não esteja presente de forma continuada no decurso da vida quotidiana. O mais frequente serão os encontros no final do dia de trabalho que permitem alimentar as amizades entre os ex-formandos e os seus amigos. Contudo, essa regularidade apenas parece acontecer atualmente, ainda que de forma intermitente, em 47,2% dos casos, percentagem que, ainda assim é ligeiramente superior à verificada anteriormente (40%).

Portanto, a maioria dos ex-formandos continua a desfrutar de uma reduzida vida pós-laboral, mantendo-se basicamente inalterada a rotina anterior assente no percurso sem paragens do local de trabalho para casa. Há, no entanto, algumas alterações importantes relativamente à importância dos locais onde esses encontros de tempo pós-laboral acontecem, bem como quanto ao facto de uma parte dos ex-formandos ter diversificados os locais desses encontros face ao passado. Por exemplo, os “cafés” viram aumentada a sua relevância como ponto de encontro dos ex-formandos com os seus amigos, passando de locais onde anteriormente apenas 17,1% se deslocavam para os atuais 42,9%. Os outros locais identificados como lugares de encontro, ainda que referidos por mais um ou dois ex-formandos, como sejam a própria casa, a casa dos amigos e o espaço público (ruas, largos) permanecem com percentagens que não ultrapassam os 17,1%. Porém, ainda que abrangendo um par de ex-formandos, locais como associações e centros comerciais foram atualmente reportados como lugares de encontro pós-laboral, algo que não aconteceu anteriormente.

Normalmente, prontos, ela chega a casa e janta se não tiver jantar em baixo e, basicamente, estamos ali a ver televisão...a ver filmes. E novelas, pronto. Basicamente vamos fazendo essas coisas, mas...quando há aí algum... ao fim do domingo... ou beber café com alguém, pronto. Talvez beber um copo, pois, porque os horários também são meios desencontrados e é complicado. (familiar)

Não, não, não. Ela à noite não sai, e quando saía era para ir às festas. Às vezes, ela pedia pra ir, ia com a mãe. Ia sempre com a mãe. Não faz nada, vai pó café. Anda toda a tarde. (familiar)

Não é assim pessoa de sair muito à noite, porque ela não sai assim muito, assim à noite. Às vezes lá vai dar uma voltita com umas colegas, ou com uns amigos. Ela, às vezes, diz-me que vai dar uma volta, eu não sei para onde é que ela vai, pronto, mas acho que, pronto. E lá vai senhora doutora. Teve sempre uma vida assim mais complicada, mais resguardada, mais coiso por ser assim doente, não é? Porque ela, a doença dela não é fácil. (familiar)

E, aos fins de semana, ela é que destina o comer, destina e faz. Vamos às compras, às vezes a alguma feira, vamos à feira, por ela própria: “Ó mãe, vamos à feira?”. Porque agora é a nossa saída. Dantes a gente vadiávamos muito, eu: “Vamos vadiar e tal”. Agora não. Eu gostava muito de ir beber um café. Nós juntávamos com as minhas irmãs, que somos oito, oito filhos, e ia tudo para a cobiada. Agora cada um está na sua casa. (familiar)

Sim, ao domingo numa tarde de calor vamos fazer uma caminhadinha, vamos dar uma voltinha pela vila, lá pelo jardim, que há lá um parque muito bonito e, às vezes, temos lá um passeiozinho. Assim, estamos lá, às vezes, afastados de algumas pessoas claro, às vezes vai lá ao fresco um bocadinho. Sim, é mais ao sábado, às vezes. Mas agora até nem temos saído muito de casa, por causa disto da pandemia e coiso, mas a gente tem lá um cafezinho e vamos beber um café e puxamos lá de conversa, mais é ao sábado à noite. Depois, ao domingo, pouco saímos. Às vezes vamos as compras. (familiar)

Aos fins de semana está aqui em casa. Tem, tem aqui em cima **[um Café]** Ele vai lá às vezes, mas não vai lá tomar café, porque ele não bebe. (familiar)

Normalmente **[fim de tarde]** ou fazemos o almoço, o jantar ou quando é de verão, pronto, temos sempre uma horta onde a gente tem as nossas coisas, mantimentos e, pronto, fazemos essas tarefas da agricultura e fazemos o jantar. E tamos, ficamos ali com a miúda. (familiar)

Em suma, ainda que de forma pouco extensa verificamos que, com exceção de alguns ex-formandos, a maioria continua prisioneira das rotinas de vida quotidiana há muito cristalizadas, não se “aventurando” na procura de alternativas a essas rotinas a partir dos encontros proporcionados pelas relações de amizade.

Também continua, como atrás ficou evidente, a verificar-se que, com uma exceção, raramente os ex-formandos acompanham os seus amigos em saídas noturnas, permanecendo em suas casas, em atividades semelhantes àquelas que realizam nos fins de tarde.

Igualmente se mantém inalterada a regra de as saídas de casa acontecerem de forma irregular e esporádica nos fins de semana, quase exclusivamente na companhia dos familiares com quem coabitam e, muito raramente, na companhia dos seus amigos. Neste último caso, atualmente nas saídas com amigos aos fins de semana envolvem-se, segundo os próprios, menos ex-formandos (22,9%) do que anteriormente (34,3%).

De acordo com uma leitura integrada das entrevistas realizadas aos diferentes atores envolvidos na investigação, tal como anteriormente, atravessadas por paradoxos, ambivalências e contradições diversas, permanecem ativas as mesmas barreiras que impedem ou dificultam a formação e a continuidade das relações de amizade. Entre essas barreiras continuam a identificar-se claramente a fraca autonomia para a mobilidade no espaço, as dificuldades em gerir o próprio dinheiro, a falta de confiança ou de estímulo e apoio das famílias, em especial no caso das ex-formandas, seja por negação do estatuto de maioridade e do direito à livre escolha, seja devido a relacionamentos amorosos não aceites ou traumáticos, horários de trabalho inadequados, incluindo noturnos ou em fins de semana, cansaço ou fadiga relacionados com esforço despendido na jornada laboral, não participação em associações, clubes, pertença a grupos

informais, dificuldades de comunicação, controlo parental, obrigações familiares, alterações na vida dos amigos, mobilidade geográfica, conjugalidade, envelhecimento ou, simplesmente, com base em meras escolhas pessoais.

Relações familiares

Segundo Zimmerman, (2000), a pessoa humana durante a sua vida, desde o nascimento até à morte, pertence a diferentes grupos sociais. Esses grupos, tal como os grupos de amigos, proporcionam convívio social, bem-estar, segurança, apoio mútuo, solidariedade e objetivos comuns. Um desses grupos é o grupo família, cuja relações com os outros membros do grupo, especialmente com os familiares mais próximos, têm um carácter permanente. Efetivamente, ao contrário do acontece com a pertença a outros grupos, como os de amizade ou colegialidade, que assentam na identificação com o grupo e na adesão voluntária, de tal modo que a convivência entre os seus membros só prevalece enquanto prevalecerem as razões que levaram à entrada nesses grupos, esses fatores são dispensáveis quando se trata dos grupos familiares. Além de que os compromissos com os grupos de amizade podem romper-se se as relações interpessoais se deteriorarem, sem que tenham de ocorrer consequências nefastas para os membros desses grupos. Porém, no caso de serem más as relações, ou havendo a sua perda, as consequências podem ser devastadoras para os membros dos grupos familiares.

Isso acontece por nas relações entre membros da mesma família existir um código relativamente rigoroso de expectativas, enquanto nas relações de amizade o código de expectativas não é muito rígido. Como sabemos, a família é a principal instituição social, ocupando desde a Antiguidade uma posição nuclear na organização social. Pode, inclusive, considerar-se que a estrutura social é construída em volta da família. A família, enquanto instituição social, exerce 3 funções essenciais à continuidade da espécie humana: biológica (permite a continuidade da existência dos seres humanos); psicológica (determina o posicionamento dos indivíduos perante a vida); social (executa o processo de socialização primária dos seus membros).

Por norma, cabe à família garantir a subsistência económica dos seus membros, satisfazer as suas necessidades de abrigo na casa comum, onde os membros podem viver juntos e a cada um é outorgada uma função e tarefas específicas, que tendem a variar consoante a idade e o género, sobretudo quando a família é bem estruturada ou, para usar uma expressão empregue por Durkheim, “sadia”, por nela predominar uma atmosfera de harmonia e respeito mútuo. Cada grupo familiar, em função da cultura onde existe, tem seus próprios costumes, tradições, regras e normas e, enquanto agente de socialização, ensina e transmite as normas sociais e culturais aos seus membros. Os laços familiares são sobretudo emocionais, o que faz com que as relações entre os membros da família sejam especiais e únicas, por serem baseadas numa mistura de emoções, necessidades materiais comuns e individuais, sentimentos de amor, carinho, simpatia, cooperação e, também, de amizade.

Evidentemente, as funções e tarefas podem ser substituídas, suprimidas ou acumuladas, na medida em que cada grupo familiar, em função da cultura onde existe, tem seus próprios costumes, tradições, regras e normas e, enquanto agente de socialização, ensina e transmite as

normas sociais e culturais aos seus membros, em conformidade com os padrões da sociedade de pertença.

Importa, antes de mais, traçar um breve retrato do conjunto das famílias dos ex-formandos, a respeito da situação e da posição ocupada pelos mesmos. Assim sendo, tal como anteriormente, a quase totalidade dos ex-formandos continua a viver na casa dos familiares mais próximos (93,4%), com os seus pais sobrevivivos, irmãos e avós (62,9%) ou com os seus cônjuges, companheiro/as e seus filhos (28,6%). Apenas três não vivem nesse tipo de famílias, um ex-formando vive sozinho em casa própria, uma ex-formanda vive numa residência com outras pessoas e a restante, empregada doméstica, vive na casa da empregadora para quem trabalha. Os ex-formandos que ainda vivem em famílias tipicamente nucleares (com pais vivos e irmãos) são atualmente 22,9%. Em contrapartida, em típicas famílias monoparentais vivem 31,4% de ex-formandos, devido ao falecimento de um dos seus progenitores, especialmente os pais, com um desses ex-formandos a viver em casa de uma irmã. Os pais sobrevivivos possuem idades compreendidas entre os 60 e os 85 anos e as mães sobrevivivas entre os 50 e 75 anos. Já os cônjuges ou companheiro/as possuem idades entre os 35 e 44 anos, para uma média de 40,4 anos. Quatro das mães sobrevivivas exercem uma profissão remunerada, sendo que as restantes estão em situação de reforma por invalidez ou velhice. No caso dos pais sobrevivivos são oito os que exercem uma profissão remunerada, estando os restantes em situação de reforma por invalidez ou velhice.

Os cônjuges e companheiro/as trabalham em profissões pouco ou nada qualificadas, tal como acontece com os ex-formandos, de que destacamos as seguintes: ajudante de obras; fiel de armazém; segurança privada. Identificam-se, ainda, dois casos em situação de desemprego e um outro a frequentar um curso de formação profissional para pessoas com deficiência.

Anteriormente, referimos que a avaliação das organizações formadoras considerava os ex-formandos, na sua quase totalidade, devidamente capacitados para manter relações socialmente aceitáveis com os seus familiares. Atualmente, não encontramos razões que permitam alterar essa avaliação, na medida em que parece continuar percentualmente baixa a existência de problemas entre ex-formandos e familiares próximos (20%). Ou seja, na maioria dos casos, não parecem existir problemas financeiros (dívidas por pagar) e carências recorrentes (alimentares ou outras) que afetem sobremaneira a sobrevivência física dos membros das famílias dos ex-formandos. Isso apesar de vários testemunhos de familiares entrevistados (28,6%) indiciarem que, provavelmente, as respetivas famílias se encontrem em condição de pobreza crónica devido a dificuldades económicas persistentes.

Ai! Somos todos, minha senhora. Eu acho que nós nascemos todos pra 5, não chegamos a 10 [risos]. Olhe, já passei muito mal no tempo do meu marido, com 2 filhas e ele, com a doença dele, foi reformado. Ele ganhava 30 contos. Naquela altura que se reformou veio pra 7. Veja lá a nossa diferença com 2 filhas pra criar. E, com aquelas complicações daquela doença toda. E, pronto, e fomos sempre. E a família dos pais do meu marido também era muito pobres, muito pobres e a minha também era a mesma história. Olhe, fomos todos assim sempre, fomos habituados assim, a ser sempre pobres, não podemos sair da cepa torta [risos]. (familiar)

A vida tá como tá, um bocado, tem que se gerir as coisas mais ou menos. Eu não tenho lá grande ordenado, e a mãe dela tá reformada por invalidez. (familiar)

Sim, olhe, por vezes eu tive aí um tempo que o meu marido teve quase dois anos sem trabalhar, não tinha trabalho. Foi quando faleceu a seguir o coiso e eu fui pedir ao banco alimentar ajuda. Ia buscar, depois tive um tempo que lhe disse: “Olhe, agora neste momento não é preciso, há outras pessoas que eu compreendo que tenham mais falta do que eu, coiso”. Agora da escola a doutora esquece-me o nome, sabe dos problemas, que a gente já tem tido, e então disse-me: “Olhe, a gente vai tentar ajudar, quando a gente tiver a gente liga e vocês vêm buscar”. Uns meses ou, às vezes, há um mês que não vou, mas depois vou o outro mês. Depois estou um mês ou isso que não vou, vou outro mês. E é sempre uma ajuda. É produtos alimentares. (familiar)

Ela já esteve ali uma fase que esteve um bocadinho com dificuldades. E hoje também está um bocadinho. O marido também gasta mais um bocadinho. É no tabaco e em jogos. No início... ela agora tem que pôr mão nele. Ela já queria ter uma casa e não tem derivado a ele. (familiar)

Apesar de no seio de várias famílias se verificarem problemas económicos persistentes, com causas e consequências variadas, conforme decorre dos testemunhos, não significa que nas famílias em situação de pobreza existam problemas graves de relacionamento. Com efeito, a maioria dos testemunhos apontam para situações de vida familiar sadia, sem grandes desavenças, ficando a nota de, atualmente, na generalidade das famílias, prevalecer o gosto dos seus membros por viverem juntos, não existindo grandes conflitos relacionais entre si.

Este quadro geral da situação das famílias parece ser validado, no essencial, por testemunhos dos colegas, patrões e amigos (embora seja evidente que a maioria dos entrevistados extrafamiliares continua a revelar pouco ou nada conhecer da vida familiar dos ex-formandos). Portanto, as relações intrafamiliares parecem continuar a decorrer dentro da “normalidade” em quase todas as situações. Os testemunhos a seguir apresentados parecem provar que, na generalidade dos casos, os ex-formandos não vivem em situação de conflitualidade permanente com os familiares com quem coabitam, seja nas situações de continuidade seja nos casos em que constituíram novos laços familiares por via do casamento ou de união de facto. Objetivamente, com algumas exceções, os testemunhos tendem a mostrar que as pessoas com quem os ex-formandos coabitam gostam de viver na companhia umas das outras, sem a ocorrência de conflitos de rutura familiar:

Sim senhora. Muito bem, muito bem. **[E com o F? - nome do companheiro]** Sim, sim, e nota-se muito que é uma grande diferença no F. Também conheço o F. e acho que fazem um belo par os dois. (amiga)

Também a conheço a ela e conheço o marido, mas do que sei por ele, eu acho que eles, na vida particular deles, estão mais ou menos bem. (amiga)

Damos, damos graças a Deus, damos.

Sim, sim, sim, sim. Adoramo-nos uns aos outros. (familiar)

Sim! **[Gostam de viver juntos?]** O filho no princípio esteve fora, quando se juntou esteve fora, mas era pós lados de V. **[nome da localidade]**, mas depois como arranjou trabalho em R. **[nome da localidade]**, e como a minha casa é grande, dá pra dividir, então ele optou por vir práqui e poupa a renda. (familiar)

Os testemunhos dos próprios ex-formandos também parecem validar a existência de relações intrafamiliares baseadas numa pacífica convivência entre os seus membros. Assim, se anteriormente as relações intrafamiliares eram consideradas muito boas ou boas em 88,5% dos casos e menos boas apenas nos restantes, a apreciação atual indica um pequeno decréscimo percentual dos que consideram essas relações como muito boas ou boas (81,4%) e um aumento das relações menos satisfatórias (8,6%). Esta última cifra respeita aos ex-formandos que avaliam tais relações como muito más, o que constitui uma novidade do tempo atual.

Seja como for, nenhum ex-formando considera que a sua relação pessoal com os seus familiares piorou após o ingresso ou reingresso no mercado de trabalho. Segundo os ex-formandos, a inclusão profissional, que no passado melhorou a relação com os familiares (57,1%) ou a manteve igual (42,9%), aparentemente, ao menos, continua a contribuir para a melhorar (36,4%) ou para a manter igual (63,6%), renovando-se a conclusão de que a entrada ou reentrada no mercado de trabalho contribui para alguma melhoria da qualidade de vida dos ex-formandos. Por seu turno, a saída do mercado de trabalho não é apontada como prejudicial para as relações dos ex-formandos com os seus familiares as quais, segundo os ex-formandos desempregados, melhoraram (28,6%) ou se mantiveram (71,4%). No entanto, estes indicadores mostram que as perceções dos efeitos positivos da entrada no mercado de trabalho abrandaram ligeiramente ao longo do tempo no seu contributo para a melhoria das relações familiares

Na verdade, essa relativa boa harmonia familiar também se pode explicar pela quase inexistência de problemas inequivocamente graves, que estão ausentes ou atingem um número reduzido e famílias, indicativos de mal-estar familiar e de eventual disfuncionalidade, tais como: sentimento de insegurança perante o local onde residem (8,6%); consumo de drogas (0%); alcoolismo (2,9%); problemas com a justiça (0%); dívidas (2,9%). De maior expressão parece ser a existência de comportamentos pessoais, mais ou menos graves, em 6 das 35 famílias dos ex-formandos da amostra. São de origem variada, para as quais a deficiência intelectual dos ex-formandos não parece contribuir diretamente, relevando as atitudes e comportamentos inadequados ou disruptivos de alguns familiares com quem ex-formandos coabitam.

Oh...já temos tido. Tive problemas com o meu marido. Porque ele, pronto, avariou-lhe um pouco a cabeça e, então, a gente nem sabe do que se passou. Eu ainda fui a tempo de salvar a casa, senão nem a casa já tínhamos para morar. E aí foi quando foi poço a fundo. Aí é que eu tive que pedir ajuda. Pois, mas agora está tudo controlado. Agora parou. (familiar)

Eu não gosto muito de viver com o meu pai, mas neste caso tem de ser. Porque o meu pai, como ainda está com aquela mentalidade do eu quero, posso e mando, eu choco um bocado com isso. Porque eu já lhe disse que não pode ser, que tem que mudar a mentalidade, embora que ele já tenha 82 ou 83, já nem sei bem, e eu choco um bocado com isso e prefiro muitas vezes não estar a chocar com o meu pai e,

embora a gente jante todos à mesma altura, mas eu até evito. Mas, com os meus outros irmãos todos não tenho problemas nenhuns, agora com o meu pai... eu choco, sei que tenho que ser sincero, eu choco pela mentalidade que ele tem que eu quero, posso e mando e essa fase já acabou. O L. já está a pensar um bocado assim também. (familiar)

Damos. Às vezes lá pegamos, não é? Porque ela não tem um feitio fácil e eu também não, mas eu deixo correr. [**Mas gostam de morar uma com a outra?**] Ai sim, atão, coitada, pra onde é que ela há-de ir? Olhe, enquanto eu sobreviver bem está. Quando lhe faltar, não sei a vida que ela... está habituada à mãe, a ter aqui a mãe. (...) E depois também, a minha J. tem um feitio um bocado, muito. Por exemplo se tiver a dar um recado a alguém ela não se interessa saber se faz bem ou faz mal. Seja como for, dá logo a resposta na ponta da língua. E, às vezes, a irmã também fica magoada com ela porque não pode dizer qualquer coisa e ela fica logo toda espevitada e depois dá complicação. (...) Mas a minha J. às vezes não, às vezes, fica, já é da própria coisa. Às vezes, quando está bem-disposta e tudo, pronto tá tudo bem, quando vem com a maluquice, pronto, mas olhe, é assim, porque ela tem um feitio diferente da minha, da outra. Se ela, às vezes, lhe diz qualquer coisa que não ache bem, não é? Ela começa logo “Ai, não tem nada a ver comigo”, começa logo assim toda autoritária e a irmã fica danada e “Qualquer dia prego-te uma...”, que é que ela diz? Uma lambada, é assim qualquer coisa! “Olhe, olhe eu estou farta de vos aturar, faz favor de se calarem as duas”. Pronto, e é assim. (familiar)

Eu com ela até me dava bem, mas agora com esta coisa do meu filho estar aí é muito complicado porque ele saiu daqui, saiu do meu, do meu ambiente para se ir juntar com a rapariga de nariz no ar. Ele sempre foi muito ambicioso também, ele usa anéis, usa pulseiras...é muito vaidoso não se pode dizer o contrário, só que é muito...vem com uns modos, veio muito pieguinhas. Quando tudo está mal, implica que não está assim devia ser assim. Ainda foi ontem, que a gente teve aí um “palavras impercetíveis”, porque cheguei com a irmã e ele já estava a fazer o jantar dele. Quase às 10 da noite ainda não tinha jantado, começou praí a deitar bocas e eu disse: “Olha escuta estás mal mudas-te, porque eu não pedi para tu voltares para casa. Tu quando saíste daqui até à m**** me mandaste”, desculpe lá o termo. “Portanto, não venhas agora mandar, porque aqui se eu não tenho marido pra mandar em mim também não tens que mandar. Tens 30 anos, tens um carrinho, tens dois trabalhos, procura casa fora. Deixa-me ficar aqui com ela, sozinha. A gente estava aqui bem”. Eu vou para o quarto e ela vai para o quarto dela e pronto, não há mais que falar. (familiar)

Ou seja, a deficiência imputada aos ex-formandos aparenta não se apresentar como um fator relevante na qualidade das relações familiares, sejam harmoniosas ou conflituosas. Ao longo do tempo que mediou os dois momentos de recolha de dados verificou-se o falecimento de vários familiares, (avós, pais e mães de ex-formandos) cujos impactos nas relações intrafamiliares, salvo os de natureza financeira, desconhecemos. Logo, não sabemos com rigor quais conseqüências tiveram na relação dos ex-formandos com as suas famílias. O que sabemos é que, atualmente, a harmonia familiar e o bem-estar dos ex-formandos e suas famílias estão a ser afetados pela doença de alguns familiares, em especial das pessoas mais idosas (mães ou pais dos ex-formandos), situação que se agravou de forma significativa ao longo do período que mediou os dois momentos de recolha dos dados

Os testemunhos atuais mostram bem os impactos de tais doenças na qualidade de vida familiar e, por extensão, na qualidade de vida dos ex-formandos da amostra.

O meu marido, olha, nem por isso. Anda aí todo rengo das pernas. Cheio de artroses. Os dedos das mãos tão a ficar todos tortinhos, todos cheios de artroses. Os joelhos tá uma miséria, tanto que ele também tava de baixa. Ele também já ultrapassou a idade obrigatória e tudo, do trabalho, pronto, artrose dos joelhos e essas coisas. Agora tem problemas de saúde maiores. (familiar)

Tem, foi um coiso, um melanoma [**mãe do ex-formando**]. (familiar)

A saúde não é muita, a minha irmã, o meu pai e o meu irmão são doentes. (familiar)

Eu fui operada. Faz na segunda-feira dois anos que fui operada a um tumor no estômago com cancro. Então, ainda ontem fui fazer exames e hoje vou outra vez às 2 da tarde. Aí filha, fazer, consultas e pronto. Mas as coisas têm corrido bem. Tive ali um alto, tive ali uma altura muito, muito, muito, complicada, muito complicada, nos tratamentos, enquanto andei a fazer as quimioterapias por duas vezes, em duas sessões, primeiro antes da operação, caiu-me o cabelo, caíram-me as unhas, caíram-me a pele das mãos e aquilo foi mesmo. Ele valeu muito, muito, muito, muito, nessa altura ele tar em casa, e depois a mesma coisa. Ele tem muito cuidado, não me deixa fazer, levantar pesos, não. (familiar)

De saúde? Olhe minha senhora, de saúde não temos sido muito protegidos de saúde. Olhe, a doença do meu marido foi uma desgraça. A doença que a minha filha tem é derivada do pai. Eu também, olhe, lá vou andando como diz o outro, também farto-me de tomar medicação e tudo, tenho as pernas, ando com elas uma desgraça. É o colesterol, a tensão. Diabetes não tenho, graças a Deus, mas olhe, pronto, andamos assim. (familiar)

Ele [**pai do ex-formando**] toma medicamentos pó coração, e como ele tinha o sangue muito grosso (...) Disse que ele teve o coiso...desentupiram as veias, levou uma anilha, uma coisa para abrir (...) E eu é hérnias discais e depois ali há coisa de uns dois anos, faz agora 3, andava fazendo uma limpeza, caio de um escadote aí de uns 3 metros de altura, parti as costelas. As costelas estão sobrepostas, o médico disse: “Olhe, pra você ficar boa tinha que tirar uma das costelas pra fora”. Eu disse-lhe: “Ó senhor doutor, então já estou passando as dores de coiso e ainda vou ser operada? Sem saber se fico ainda pior ou se fico coiso? Olhe, eu vou-me aguentado”. Não me posso esforçar muito, coisas pesadas não coiso. Agora há dois ou três dias adiei fazer um serviço (...) Ontem tive que pôr um emplastro. Aquilo é bom. Esta manhã fui dar banho e tive que ir comprar mais, que já não tenho para pôr. Eu quando me vejo aflita ponho. (familiar)

Já os problemas de saúde física ou psicológica que afetem os próprios ex-formandos são mais raros, atingindo, de forma séria, apenas alguns de entre eles:

Infelizmente eu e o meu filhote [**ex-formando**] temos epilepsia, mas tamos controlados, temos medicação controlada. Pó mês que vem já temos a nossa consulta que foi adiada por causa do Covid-19. O C. tem agora pa dezembro, que é psiquiatria (...) que ele tem desde que se atirou da ponte abaixo, não é? Na R. [**nome da localidade**], infelizmente. Do muro abaixo, não foi da ponte, foi do muro abaixo

e tem andado sempre a ser seguido. Já fui a uma consulta com ele. Agora vou na próxima com ele. (familiar)

Não, graças a Deus. O V. vai fazer a rotina dele tem umas análises para fazer, uma ecografia porque ele vai, vai ser visto pelo médico da cabeça que todos os anos lá vai e ele vem de C. **[nome da localidade]**, este médico que é o Dr. D. **[nome do médico]**, dá por de trás da Câmara de V. **[nome da localidade]**, na Policlínica. Ele quer ver sempre os exames, porque ele toma a medicação e a medicação que ele toma para a epilepsia mexe muito com o fígado. Mas anda controlado e se ele tiver... ele há uns anos também deu-lhe uma dor forte. Veio da M. **[nome da organização empregadora]**, prontos, vinha bem-disposto e comeu, não notámos nada. Mas depois foi para a casa de banho, não me disse nada. Quando vinha da casa de banho não se podia endireitar. Vinha com a cabeça quase unida com os pés... com umas cólicas que lhe deu. Levámo-lo logo à urgência e ficou internado e foi o intestino que torceu. Foi, podia-o matar. Depois foi operado, tiveram que lhe cortar uma parte do intestino. Também já passou por isso, foi. É, graças a Deus, até à data está tudo bem. (familiar)

A M. **[ex-formanda]** por aquilo que ela me diz, ela vai ao médico do trabalho diz que tinha anemia, tinha assim, tinha assado, mas ninguém me liga a dizer nada. Não sei o porquê, qual o motivo. É que a própria chefe dela, se ela vai ao médico devia-me contactar. Quem diz que a minha filha qualquer dia tá em casa, tem alguma coisa e eu não sei nada. Se ela pode ter alguma coisa qualquer que foi detetada nas análises... diz ela que tinha uma pequena anemia e que agora tinha que fazer outro exame ao coração, que fez um e agora pediram para ir fazer outro não sei o quê... Não sei se é verdade ou se é mentira, não posso confirmar, porque ela aquilo que me diz se dizem a ela... (familiar)

Um relevante indicador da, tendencialmente, saudável relação que existe, na maioria das famílias dos ex-formandos, como atrás referido, poderá estar na continuidade da existência de convivialidade regular entre os seus membros. Tal como anteriormente (75%), a maioria dos ex-formandos (70,5%) continua a afirmar que costuma sair de casa para realizar algumas atividades na companhia dos seus familiares, seja durante a semana seja nos fins de semana. Todavia, por um lado, os dados mostram que a percentagem de ex-formandos (28,6%) que afirma sair regularmente com familiares durante os dias úteis da semana mantém-se próxima do valor anteriormente registado (25,9%). Por outro lado, observa-se um decréscimo percentual relevante (de 50% para 37,1%) dos ex-formandos que revelam sair regularmente com familiares próximos aos fins de semana e, eventualmente, em outros dias livres (feriados ou folgas). Igualmente, os outros familiares, como primos, tios ou avós, não cresceram de importância, sendo que no caso dos avós tal se deverá ao falecimento da maioria.

Igualmente, tal como anteriormente, o não reconhecimento de relações interpessoais degradadas entre os ex-formandos e as suas famílias também assenta na continuidade da importância do contributo dado por aqueles à sustentação económica básica das famílias, à resolução de certas necessidades familiares, à continuidade do seu envolvimento em funções e tarefas domésticas, conforme decorre dos testemunhos dos familiares com quem coabitam:

Sim, sim. Olhe, no começo o primeiro dinheiro que foi juntando ajudou a irmã a comprar um carro. Pronto, ele agora tá-lhe sempre a cobrar [risos] que ainda lhe deve dinheiro, mas ela vai dando. (familiar)

Prá casa. É prá casa. (familiar)

A M. trabalha, eu trabalhei, perdi o meu trabalho devido ao divórcio porque tive que ir para O. [nome da localidade] e, a partir daí, a minha filha é que me paga as contas e é quem me dá de comer. Mas eu não gasto dinheiro à minha filha, ela paga a casa, pagava, paga luz, paga a NÓS e ainda põe comida em casa. O irmão, agora, desde que aqui tá, ajuda a pagar uma água, uma luz, mas no mínimo porque é outra, é outra mania. Se ela não tivesse tava tramada. (familiar)

Pó V. essa atividade é absolutamente fundamental, pronto, por várias razões, não é? Primeiro, porque ele precisa mesmo disso. Segundo, porque é uma forma também de ganhar o seu dinheiro, pa poder pagar as contas, pa ajudar a pagar as contas. Pronto, não há muito a dizer relativamente a isso. (familiar)

Se não há trabalho e se há trabalho não convém muito pra ele. Sabe porquê? Porque ele, por vezes, dá-lhe estas “coisas”. E depois confunde algumas coisas e estas coisas...e eu prefiro ter uma moedinha todos os meses. A reformazinha dele. (...) É, prefiro assim do que estar às vezes a arranjar problemas, não havia trabalho e estar em casa nem de um modo nem de outro. [E se ele não tivesse a reforma?] Vivíamos mais ou menos também. O dinheiro também ajuda, também ajuda alguma coisa. (familiar)

Ajuda. Isso ajuda. Se for preciso limpar, tirar a roupa da máquina, estender, passar a ferro, também coiso. Mas eu não gosto muito, às vezes, que ela vá passar a ferro, porque ela depois não sabe regular o ferro e... (familiar)

Ela, basicamente, chega a casa, faz as coisinhas como deve ser. Depois a gente, como temos cães também, a gente tem que limpar sempre tudo. (familiar)

O M. se puder dá um jeitinho nas nossas coisas aí de jardinagem e, mais ó menos, isso assim.

Ela sabe o que tem que fazer. Ela é que, ao fim de semana, muda as camas, isso tudo. Põe a lavar, põe a secar, isso ela sabe o que tem pa fazer. (familiar)

Relações de vizinhança

É sobejamente reconhecido que ninguém sobrevive, dificilmente sobrevive, sem dispor de uma rede de relações sociais. O suprimento dessa necessidade está em relação direta com que o contexto social onde se vive, independentemente de as relações sociais estarem circunscritas a um determinado contexto social e geográfico, urbano, rural ou intermédio. As relações de vizinhança podem considerar-se como integrantes das redes de relações sociais que unem os indivíduos e as suas famílias, entre si e, em especial, com pessoas das comunidades onde vivem e residem.

Segundo Bott (1990), as relações de vizinhança não se impõem, por si mesmas, às famílias, na medida em que as famílias podem, em boa medida, escolher o local onde querem residir e, inclusive, podem escolher os vizinhos com os quais querem relacionar-se socialmente. Claro que

a escolha dos vizinhos não segue os mesmos princípios da eleição dos amigos, já que esta depende de sentimentos de proximidade social, funcional e afetiva que não estão presentes na escolha dos vizinhos, ainda que se possam escolher os vizinhos por razões de amizade e, obviamente, as relações de vizinhança podem proporcionar relações de amizade, uma vez que devido à proximidade residencial aumentam as probabilidades delas se desenvolverem (Soczka, 1988).

As relações de vizinhança, segundo Chadi (2000), tendem a formar-se com base em pessoas e famílias com níveis económico, cultural e social relativamente semelhantes e, na sua essência, são relações de tipo não hierárquico, entre iguais que partilham no mesmo espaço físico, prédios, ruas, serviços e organizações diversas. Embora possam estabelecer-se hierarquias no interior das redes de relações sociais decorrentes das relações de vizinhança, a proximidade residencial é o habitual fator de união, aquele que promove as relações interpessoais entre vizinhos. Será a partilha do mesmo contexto físico que vai unir os indivíduos, criando sentido de pertença ao local de residência e de inclusão numa identidade comunitária e cultural própria, a qual tenderá a crescer em função do tempo de permanência num local e da dinâmica, afetiva ou instrumental, das relações de vizinhança estabelecidas.

De alguma forma, as relações de vizinhança espelham a Sociedade-providência que, segundo Boaventura Sousa Santos (1993: 46), é formada pelas “redes de relações de interconhecimento, de reconhecimento mútuo e de entreajuda baseadas em laços de parentesco e de vizinhança, através das quais pequenos grupos sociais trocam bens e serviços numa base não mercantil e com uma lógica de reciprocidade”. Apesar do abanão sofrido com o aumento da urbanização, a importância das relações com os vizinhos é inegável, tanto do ponto de vista material como emocional. Ter boas relações de vizinhança pode significar acesso a solidariedade concreta em termos de suportes diversos, que podem ir desde o apoio nas tarefas domésticas aos cuidados pessoais, à ajuda financeira e alimentar, a ser alvo de cortesia e simpatia e a obter estímulo e apoio emocional, etc.

Na esteira de Prezza, Amici, Roberti & Tesdeschi (2001), não há dúvida que a qualidade de vida também é tributária das relações de vizinhança, na medida em que estas promovem sentimentos de pertença a uma comunidade. Podem dar suporte social para prevenir a solidão e o isolamento e maior satisfação ao quotidiano da vida. As relações de vizinhança são a prova mais relevante da inclusão numa dada comunidade local e residencial. E essa prova passa pelo tipo e grau de relacionamento com os vizinhos, pelo menos com aqueles com quem se partilham alguns momentos e espaços de interação social, na suposição que a proximidade residencial implica algum tipo de interação social.

Em suma, as relações de vizinhança expressam de forma exemplar a existência de uma comunidade, enquanto realidade entendida como uma complexa teia de relações sociais. Tais relações são fulcrais na criação do sentimento de pertença a um lugar, pois interligam as pessoas numa comunhão de interesses comuns, que vão muito para além da mera proximidade física que as liga a esse lugar.

Assim, no caso dos ex-formandos a atual perceção das relações de vizinhança tidas como boas ou muito boas é referenciada por 72,2% dos ex-formandos, percentagem quase igual à

verificada anteriormente (74,3%). No entanto, os dados dessa percepção parecem mostrar uma ténue redução qualitativa global dos anteriores níveis positivos registados. Por exemplo, na atualidade, verificamos que dos anteriores 28,6% de ex-formandos que avaliavam a sua relação com os vizinhos como muito boa se passou para 19,4%, ao passo que a avaliação das relações avaliadas como boas cresceu face ao momento anterior (52,8% vs 42,9%). No caso das relações de vizinhança tidas como menos satisfatórias a percentagem de ex-formandos que assim as consideram (25,8%) continua equivalente à registada anteriormente (28,7).

Todavia, se os níveis de interação com os vizinhos podem ter globalmente decrescido de intensidade é inegável que aumentou a percentagem de ex-formandos que atualmente se relacionam com os seus vizinhos, sendo agora 65,7% contra 56% anteriormente registados. Além disso, ao contrário do que sucedia anteriormente, aqueles ex-formandos identificam mais vizinhos pelos próprios nomes, verificando-se, inclusivamente, que deixam de constar referências a familiares com a qualidade de vizinhos, por exemplo: *os primos do pai, a tia Rosa ou simplesmente a tia* deram lugar a *Álvaro, Fernanda, Ana, Andreia e família, António, Márcia*, entre outros, identificação pessoal que supera em muito as referências a vizinhos como: *os que têm o café; a vizinha brasileira do lado direito; não me lembro do nome*". Por outras palavras, as relações de interação com os vizinhos tornaram-se menos anónimas, sugerindo que, em alguns casos pelo menos, não serão, simplesmente, relações de respeito, cordialidade formal ou tolerância, tendo evoluído no sentido de se tornarem mais informais e de alguma proximidade e convivialidade regular e solidária (amizade), ainda que focadas apenas em um ou dois vizinhos.

Contudo, tal como anteriormente, não foram reveladas atividades ou momentos de convivialidade envolvendo os ex-formandos e suas famílias com os vizinhos, nem com aqueles que vivem "a paredes meias", pelo que as relações de interação regular continuam muito escassas e ocasionais. Inclusive, tal acontece, também no caso dos ex-formandos que residem em zonas tipicamente rurais, em aldeias ou pequenas vilas do interior do país. Isso não invalida que 60% dos ex-formandos reconheçam a existência de redes sociais de vizinhança, que permitem que se concretizem os tipos de atenção ou apoios que afirmam receber dos seus vizinhos em caso de necessidade, sem diferenças segundo o género de pertença: saber o que se passa em caso de ausência (51,4%); prestar algum tipo de ajuda em caso de necessidade (37,5%); receber apoio ocasional (37,5%); saber como está (25,7%); saber como ajudar (11,4%); ter a quem recorrer nas preocupações e aborrecimentos (11,4%); aconselhar na tomada de decisão (2,9%). Nesse sentido, também aponta o aumento de 58,8% para 71,4% da percentagem de ex-formandos que admitem recorrer à ajuda de algum vizinho identificado positivamente, nomeadamente: *Ana; Andreia e família; António e Eulália; Belisa; Cândida; Vizinha brasileira; Cristina; Emília; D. Rosa; David; Fernando e Antónia; Márcia e Marco; Fátima; Maria Aurora; Maria José; Bruno; Hulk; Rogério e Rui; Sardinha; António Monteiro*.

De notar que nenhum ex-formando considerou que a relação com os seus vizinhos tenha efetivamente piorado nos últimos tempos, considerando a larga maioria que, ou melhorou (14,3%) ou permaneceu inalterada, não conflituosa ou neutra (85,7%), independentemente de terem continuado no mesmo emprego, mudado de emprego, reingressado na frequência de cursos de formação profissional ou ficado desocupados. Ainda que não sejam referidas atividades de

tipo associativo ou colaborativo concretas, com base nas relações de vizinhança, a generalidade dos testemunhos recolhidos nas entrevistas aos diferentes atores parecem corroborar a ideia da existência de relações de vizinhança não conflituosas entre a maioria dos ex-formandos e suas famílias com os vizinhos com quem interagem ou simplesmente partilham os mesmos locais de residência. Em concreto, segundo os testemunhos de familiares dos ex-formandos não existem conflitos ou desavenças com os vizinhos, salvo em 11,4% dos casos, devido a comportamentos inadequados entre moradores de prédios urbanos:

Acho que sim, ele nunca se queixou. (familiar)

Eu não me meto na vida de ninguém, não. Tem vizinhos que eu quase nem os conheço e é “Bom dia”, “Boa tarde”, “Então vizinho, bom dia. Como está?” Tem lá uns quantos que a gente convive mais, não é? A gente também sai, entra, sai de manhã, entra ao final do dia à tarde a gente vê-se, mas graças a Deus, não tenho razão de queixa. (familiar)

É assim, eu não tenho tido muita sorte com os meus vizinhos. Mas isso também sou eu que sou um bocado mais exigente. Se a hora atual durante a semana é para fazer barulho até às 10h e alguns vizinhos se esticam até às 10:30, 11h a fazer barulho...mas ele [ex-formando] dá-se bem com toda a gente. Agora, eu não, eu sou mais exigente, digamos assim. Não é que me esteja a chatear, às vezes chamo à atenção de uma forma assim um bocado mais rude pro pessoal não se esticar muito. Já apanhei algumas chatices, digamos assim, acerca disso e acho que se está a tornar cada vez mais assim...como é que eu hei de dizer (...) Tentam arranjar atritos com mais facilidade. Por isso é que eu, às vezes, até não achava que tinha sentido, mas as pessoas fazem aquilo e fico sem compreender. Ou, às vezes, até acabam por compreender, mas como já apanhei tantas, eu, pra o pessoal não se esticar muito, eu corto logo as vazas. [Vocês vivem num apartamento?] É numa casa geminada, é metade, metade. (familiar)

Espetáculo. Não tenho razão de queixa. (familiar)

Não. Eles na casa deles e eu na minha. Eu não vim para aqui para andar em desagarra com ninguém. Eu não morava aqui antes, não era agora que eu vinha para aí... (familiar)

[E problemas com os vizinhos?] Também, graças a Deus, não. Eu também já não tenho de dar satisfações a ninguém, a minha mãe já morreu, o meu pai já morreu, o meu sogro que era aqui dono da casa já morreu, a minha sogra também, o meu cunhado também. Só tenho os filhos e o marido. (familiar)

Relações com colegas de trabalho

O modelo social do companheirismo abrilhanta a diversidade que pode ter a construção da sociabilidade. O companheirismo pode ser entendido como uma forma de relação mais frequente que a amizade. É, de facto, uma relação social, muitas vezes também espontânea, relativamente a pessoas que se tratam umas às outras como iguais. São vários os pontos em que difere da amizade. O mais importante será o contexto social particular onde tais relações são enquadradas. Os companheiros estão limitados pelo seu ambiente, enquanto a amizade pode continuar em contextos sociais diferentes. Quer isso dizer que, se no companheirismo os limites do vínculo estão estabelecidos de uma forma precisa, já no âmbito das relações de amizade os limites têm

um alcance maior. Requeña Santos (1994) assinala que o contexto é o meio através do qual se expressa a solidariedade entre os companheiros. Aponta os colegas de trabalho como os casos mais correntes, em que o contexto laboral vai, de certo modo, justificar a interação e estabelecer a base dos vínculos com os outros.

Porém, existem outras diferenças entre o companheirismo e a amizade que importa reter: 1) a relação entre companheiros é mais débil que a amizade. Esta última estimula a prolongamento do vínculo apesar das mudanças possíveis nas circunstâncias por que passa a relação. De forma contrária, os companheiros tendem, por definição, a terminar o vínculo quando um ou outro, por qualquer razão, deixa de participar no contexto que define a dita relação; 2) é frequente que os companheiros se encontrem no seio de um grupo: o grupo de companheiros. Isto limita, de certa forma, a especialização e particularização dos vínculos dentro do grupo, pondo travão aos laços individuais; 3) no contexto específico do companheirismo dá-se uma relação que permite disparidades estruturais entre os implicados. Tais disparidades não são toleráveis na relação de amizade (por exemplo: chefe/subordinado). François Héran (1988) defende que no espaço de trabalho, as formas de sociabilidade ocorrem principalmente entre aqueles que ocupam a mesma posição hierárquica ou entre parceiros neutros. As conversas desinteressadas são raras entre superiores e subordinados e tendem a acontecer com pessoas do mesmo sexo e da mesma geração. Sem esquecer que, como os capitais cultural e educacional podem ser motivos significativos e determinantes na escolha das amizades, é de considerar que se os sujeitos envolvidos não puderem oferecer uns aos outros bens de valor simbólico equivalentes, presumivelmente a relação não perdurará ou será instável. Ainda assim, Santos (1994) considera que outra característica da amizade, a cortesia, entendida como a “boa vontade em se igualar”, se aplica, principalmente, aos casos de amizade em que não há equivalência nos volumes dos diversos capitais.

Seja como for, considerados, anteriormente pelos ex-formadores, na sua quase totalidade, como competentes para se relacionarem com colegas de trabalho, percebe-se, claramente, que os ex-formandos mesclam as relações com os seus colegas entre a amizade e o companheirismo, algo que os afeta em diferentes graus e modos, em conformidade com o colega a que se referem. Digamos que o companheirismo aparece como uma forma preliminar da amizade, em que, por vezes, os laços entre os ex-formandos e os colegas de trabalho se baseiam numa certa amabilidade e simpatia, sem que, no entanto, possam ser avaliados como estando dentro dos limites mais restritos da amizade.

A título de curiosidade e de enquadramento da realidade vivida pelos ex-formandos da nossa amostra, é pertinente referir que, de acordo com a consultora Michael Page¹, que realizou um estudo em Portugal no ano de 2018 a uma amostra de 768 trabalhadores, “62% têm contactos com os seus colegas fora do horário de trabalho, nomeadamente: envio de mensagens ou telefonemas sobre tópicos não relacionados com trabalho (47%); encontros sociais (46%); eventos aos fins-de-semana (16%); férias com os colegas (10%). Esse estudo também concluiu

¹<https://www.michaelpage.pt/advice/gest%C3%A3o-de-carreira/vida-profissional-e-pessoal/fronteira-entre-rela%C3%A7%C3%B5es-profissionais-e>

que ocorre uma mudança nestas normas sociais à medida que os profissionais envelhecem, formam famílias ou adquirem novas responsabilidades no emprego. Destaca-se, ainda, que as novas gerações têm diferentes agentes motivadores para criarem laços com os colegas. Por exemplo, 43% das pessoas com mais de 35 anos socializa após o trabalho e 7% viaja com os colegas. Já as pessoas com menos de 35 anos tendem a socializar mais com os colegas após o trabalho (53%) e a viajar muito mais com os seus pares (17%).

No caso dos ex-formandos, os dados continuam a mostrar a relevância dos colegas de trabalho na composição das redes de relações de amizade. Em termos relativos, a presença dos colegas de trabalho na qualidade de amigos passou de 37,5% para 44,4%, mas em termos absolutos verificou-se um decréscimo de 18,1% no número dos amigos com a categoria de colega de trabalho. Porém, a percentagem de ex-formandos que anteriormente indicou amigos entre os colegas de trabalho (61,1%) é praticamente idêntica à que atualmente se verifica entre os ex-formandos que estão profissionalmente incluídos (59,5%). A percentagem de amigos colegas de trabalho continua a suplantir o peso dos ex-colegas de escola (3,7%) e dos ex-colegas com quem frequentaram ou frequentam as organizações formadoras (27,8%).

Contudo, em termos de identificação positiva e concreta deste tipo de amigos verificamos uma mudança radical. Desde logo, devido ao “desaparecimento” de 75,4% dos anteriores colegas de trabalho identificados como amigos, que abrangeu 34,3% dos ex-formandos. Além disso, atualmente, a percentagem de ex-formandos sem amigos ou com apenas 1 só amigo no local de trabalho passou a ser de 54,2%, um pouco menos que os anteriores 57,1% registados (o número de ex-formandos com 0 (zero) amigos entre os colegas de trabalho é agora de 14, quando anteriormente era de 13). Em contrapartida, a percentagem de ex-formandos com 2 ou mais amigos desceu ligeiramente de 45,8% para 42,9%. Já a percentagem de ex-formandos que referenciou 5 colegas de trabalho como amigos positivamente identificados decresceu de 17;1% para 0%.

Como seria de esperar, os dados mostram que a saída de colegas de trabalho da categoria de amigos é particularmente sentida por aqueles ex-formandos que perderam o emprego. Esses ex-formandos perderam 88,9% dos anteriores amigos que também eram colegas de trabalho, após terem deixado de ter contacto quotidiano com os mesmos. A explicação pode estar no facto de essas relações de amizade estarem apenas ancoradas nas relações de trabalho, na copresença nos espaços físicos e relacionais das organizações empregadoras. O mesmo sucedeu com os ex-formandos que mudaram de emprego, que viram sair das suas redes de relações de amizade todos os ex-colegas de trabalho (100%). Todavia, as amizades efetuadas nos novos locais de trabalho permitiram repor 46,7% de colegas de trabalho nas suas redes de relações de amizade. No caso dos ex-formandos que continuam incluídos nas mesmas organizações empregadoras é importante referir que se mantiveram 21,6% dos amigos, também colegas de trabalho anteriormente identificados e que os novos amigos colegas de trabalho representam atualmente 40,7% do total desse tipo de amigos.

Essa grande rotatividade dever-se-á também à mudança de local, de posto de trabalho, ou perda de emprego dos anteriores colegas de trabalho. Em cerca de 10 anos existiram muitas alterações a esse nível, como comprova, por exemplo, o facto de vários colegas de trabalho dos

ex-formandos entrevistados não serem os mesmos de anteriormente, nem na condição de colegas, nem na condição de amigos dos ex-formandos. Também o comprova a manutenção da baixa percentagem de ex-formandos que interagem com os seus colegas no fim do dia de trabalho (30,6%), percentagem que se reduziu ligeiramente face ao anteriormente registado (34,3%). Ou seja, comprova-se, inequivocamente, que a interação com os colegas de trabalho continua, essencialmente, a organizar-se em torno das relações de trabalho, nos tempos e espaços de trabalho e muito raramente a extravasar para além do espaço físico das organizações empregadoras. Ainda assim, o peso dos colegas de trabalho na rede relações de amizade continua a ser superior ao peso das restantes categorias.

Genericamente, os colegas de trabalho foram questionados para se apurar se os ex-formandos tinham amigos entre os trabalhadores das organizações empregadoras, se conviviam dentro e fora dos locais e horários de trabalho e em que consistia esse convívio. Os testemunhos recolhidos permitem atribuir amigos entre os colegas de trabalho a 75% dos ex-formandos que permanecem no mercado de trabalho, mas também revelam que em 55% dos casos a relação de amizade apenas ocorrerá, continuará a ocorrer, em regra, com um só desses colegas.

Fora não sei [**conviver com colegas**]. Dentro, foi o que lhe perguntei, porque ele, a gente não sabe, mesmo cá dentro, quem é que é amigo ou quem é que não é amigo, não é? Pronto, costuma-se dizer que até nos trabalhos não se deve ter muitos amigos. Mas, mas eu perguntei se ele tinha algum amigo em especial, porque pode haver um colega, e ele disse-me que era o N., que é o outro manobrador. [**Se ele não lhe dissesse não tinha esse conhecimento?**] Não, não. Não, porque eles não, eles não andam muito nas conversas aqui dentro. Eles podem conversar, mas é na hora de comer, à refeição. (...) Tinha uma grande, grande, grande amiga que eu sabia que ela era muito amiga dele, ou seja, até tipo uma mãe, mas morreu há pouco tempo. Que era a que trabalhava com ele. (empregador)

Fora não [**conviver com colegas**]. Fora é a casa dele. E porque, e os pais, ou o pai vem cá buscá-lo e levar, porque a única casa que ele que conhece aqui acho que é a minha. Já foi lá duas ou três vezes. [**E o senhor é amigo?**] Sou, penso que sim. [**E sai consigo?**] Queria era ir mais vezes. Até a gente já se deixámos disso. (colega)

Acho que sim [**conviver com colegas**]. [**Em que é que consiste o convívio que vocês têm?**] É entreajuda entre a gente as duas. [**E fora do trabalho?**] Também, é igual. “A., tens que ir comigo aqui e ali”, porque ela tinha que ir ao médico o mês passado. (...) Eu disse-lhe assim: “Ó C, vais com tanto calor ao médico? Eu levo-te à porta do hospital”. Porque o centro de saúde dela é dentro do hospital, “Eu levo-te à porta do hospital, tu ficas lá e depois levo-te para casa”. (...) Era todos os dias assim, ó eu tenho que ir fazer alguma coisa e ela vai comigo, porque eu quero que ela vá comigo. (colega)

[**Costuma conviver com colegas?**] Comigo sim. Mais comigo. O resto não. Doutora eu, às vezes, convido-a para ela ir lá comer a casa. Aquela miúda para mim é uma irmã, prontos. Outras vezes até a levo, vamos tomar o pequeno-almoço, “Olha vamos tomar o pequeno-almoço. Eu levo-te comigo”. E então levo-a, e vamos, é na boa, sim. (colega)

Ou seja, comigo sim. Eu, normalmente, convido-a para o aniversário da minha bebé. Ela adora os meninos. E então, não sei, fiquei com carinho e sempre a quero convidar, e todos os anos ela vai. Nós

fomos pintar as unhas...fomos comer um gelado, é assim, situações assim. Ela também partilha com [outros colegas]. Ela fez um vídeo no Facebook, ela partilhou com uma colega a fazer acho que era...era como uma comida. Um doce, sim, a fazer com uma colega. Ela tava a ajudar, e tava a dar apoio que aquela colega não conseguia e ela conseguia. Ela, às vezes, faz bolos e traz. **[Tem convívio com colegas?]** Sim, sim, tem. (colega)

É assim, todos nós nos consideramos um bocadinho amigos do V.. Conviver, digamos que socialmente, se calhar fora da empresa, mais até com o R. **[nome da colega]**, porque o R. muitas vezes é quem o leva pra baixo, pra casa, ou, às vezes, que o traz. Porque o meu trajeto é completamente diferente e eu saio daqui e ainda vou para outro lado fazer um extra, digamos assim...e não consigo conviver tanto com eles. Mas já aconteceu, nas festas da cidade a gente encontrar-se todos e irmos dar uma volta ou irmos tomar um café. Claro, lá está, não é todos os dias, não é semanalmente, é uma coisa esporádica, mas acaba por acontecer. (colega)

Dessas entrevistas fica também claro que fora dos horários de trabalho são raros, ou mesmo inexistentes, os momentos de relacionamento dos ex-formandos com os seus colegas de trabalho. Várias razões parecem perfilar-se para que tal aconteça: personalidades introvertidas que dificultam ou impedem a aproximação aos outros; questões familiares como cuidar da casa ou dos filhos; perda de colega com relacionamento mais próximo; dificuldades de mobilidade no espaço. Por outras palavras, vários fatores associados, como o avançar da idade, a mudança de estatuto civil e de residência, as relações conjugais e o nascimento dos filhos, a rotatividade dos colegas, a mudança de entidade empregadora, a exclusão do mercado de trabalho, ajudam a explicar o registado abrandamento das relações com colegas em tempos extralaborais:

[Tem amigos aqui dentro?] Tem. **[Costuma conviver com colegas?]** Agora, se calhar, não tanto, porque ela foi mãe e dedica-se mais à filha, mas, há uns anos atrás, sim com a C. (...) Saíam à noite, pronto, eram aquelas amigas do coração. (colega)

Ela, quando veio, era mais envergonhada, mais tímida. Agora tem um leque de amigos...quer dizer, ela diz que os amigos são menos, mas convive mais com outras pessoas. Amigos diz ela que são menos pronto. Uma delas sou eu, esta minha colega que está aqui também é amiga dela. Hoje faltou...mas, amigos são menos, mas, tem um leque de mais pessoas com quem ela convive. Com quem vai almoçar. Nós temos um pequeno bar, mas é lá no edifício que nós temos ali, que é um multiusos que tem um bar grande e assim. As nossas colegas que trazem uma marmita vão almoçar e ela, então, vai almoçar com eles e convivem lá um bocadinho. (colega)

Olhe, o M., é aí a razão de lhe dizer que o M. precisava de uma pessoa que andasse com ele, pra ver se ele se resolvia mais um bocadinho. O que é que o M. é? O M. é muito tímido, o M. não é capaz de ir a um café sozinho. Se o chamar ele não vai comigo. E muitas vezes eu pago um café pra ele e disse “Ó M. amanhã vais pagar tu”. (colega)

[Tem amigos aqui dentro?] Tem. Tem, sim senhora. **[E costumam conviver os colegas?]** Sim. **[Conviver fora daqui?]** Sim, por vezes, e já aconteceu eu a vê-lo fora da situação laboral, fora na cidade ou assim, uma pessoa levanta a mão e tal, vai com os pais ele todo contente. Como quem diz:

“Eu tenho um amigo”, nota-se... **[E com colegas daqui?]** Não, isso não. Visto que ele está distante de nós, ele está sensivelmente a uns 15/20 quilómetros. Pronto, aí ele está dependente da família para... ele não tem carta. **[Para fazer as deslocações?]** Exatamente. Ele não tem carta, quem o traz até é um colega nosso, todos os dias o apanha. O autocarro que vem de lá, da aldeia dele, deixou-o ali na estação de V. **[nome da localidade]** o rapaz passa, apanha-o e traz o até aqui. Ele é dependente sempre... não se pode atrasar, não pode... aquela horinha certa... não pode ir ali beber, seja lá o que for, aqui ao lado, ao café, não pode. Tem o tempo contado. (colega)

Fora do trabalho não convivo assim tanto com ela, não é? Porque eu não posso estar sempre ao pé dela, assim como com as outras colegas, não é? **[E aqui, convivem?]** Sim. **[E depois do trabalho, não?]** Claro, temos a família e cada um vai para a sua família, né? Não, não, não...tenho a família, orientar as coisas, a casa... (colega)

Aqui dentro, como a gente ainda não estamos cá há muito tempo, ainda não tem muitos **[colegas amigos]**. **[Convive com algum colega fora?]** Acho que não. **[E no horário de trabalho?]** Sim. (amigo)

Tal como anteriormente, os testemunhos mostram que à quase totalidade das relações com os colegas de trabalho, reportadas como relações de amizade, continuam a faltar as atividades conjuntas, confidencialidade, cumplicidade e outros atributos próprios das relações de amizade. Por essa razão, continuamos a classificar a generalidade dos colegas de trabalho como companheiros de trabalho com quem os ex-formandos estabelecem relações de companheirismo e não propriamente relações de amizade, tal como elas devem ser entendidas. Obviamente, as relações das supostas amizades continuam a cessar após a saída dos locais de trabalho, momento a partir do qual, com algumas exceções, a vida dos ex-formandos desliga quase automaticamente da vida dos seus colegas de trabalho. Os raros e fugazes encontros ao longo da semana de trabalho, dos ex-formandos com os seus atuais colegas de trabalho em contexto não laboral, vão ocorrendo essencialmente em cafés ou pastelarias (22,9%) e, mais raramente, noutros locais, tal como acontecia anteriormente. Se é verdade que, durante a semana, ainda que sejam poucos os ex-formandos que interagem com os seus colegas de trabalho em horário pós-laboral, aos fins de semana a interação passa de rara a quase inexistente. De acordo com os dados obtidos, tal só acontecerá com 3 dos ex-formandos e muito esporadicamente. O mesmo acontece no que concerne a encontros dos ex-formandos com anteriores colegas de trabalho, os quais continuam a existir apenas no caso de 2 ex-formandos.

Resumindo, embora tenha havido uma renovação bastante extensa dos colegas de trabalho, a verdade é que continuam a ser poucos, ainda menos do que anteriormente, os que contribuem para a qualidade de vida dos ex-formandos, em termos da criação e aproveitamento das oportunidades de convivência e participação social. Em rigor, parece ter havido um abrandamento da importância dos colegas de trabalho em termos do seu contributo para a melhoria da qualidade de vida dos ex-formandos, dado o menor envolvimento dos colegas na criação ou alimentação de oportunidades de participação em atividades sociais e de convivialidade interpessoal. Por exemplo, os testemunhos recolhidos apenas se referem a

convites ocasionais para tomar um café, participar em jantares de grupo ou festas de aniversário, em 21,4% dos casos incluídos no mercado de trabalho, apontando para que, nos restantes, seja inexistente o convívio extralaboral dos ex-formandos com colegas de trabalho.

Sim, tem, tem **[convívio com colegas]**. **[E fora?]** Quase todas as sextas. Sempre, sempre que há anos de alguém. Ainda há pouco tempo foi os anos de uma rapariga. Eles encontraram-se todos a um sábado...fizeram uma festa e ele alinhou. Nisso ele é convidado. (colega)

É muito raro se juntar **[conviver fora]**. Na hora do fim do trabalho juntamos. Por exemplo, na hora do almoço vamos todos tomar café, e ele vai com nós. Juntamos um grupo e vamos todos tomar café. (colega)

Tem, tem **[amigos entre os colegas de trabalho]**. **[Convivem fora?]** Eu vou-lhe, eu vou-lhe...no ano passado, quando nós tivemos férias, no último dia de férias decidimos ir á praia e levámos a M. e brutal, brutal. Ela...eu até lhe digo que parece que ela não tem nada. Porta-se bem, faz as suas coisas, é compreensiva, nem parece que tem, nem parece que tem...nem parece que tem o problema que tem. Vai na boa, descontraída. Eu levei a minha namorada, ela também foi, ela não a conhecia, tranquilo. Sem horário, sem nada...o dia inteiro na praia com crianças, sem nada a apontar. (colega)

Amigos somos nós todos. Sim. **[E conviver fora?]** Fora não muito. É mais em trabalho, sim. (colega)

A gente ficava aqui, combinávamos às vezes coisas e ela ia e participava. (amiga)

Saio com ela sem problema nenhum, já foi a minha casa, já estive com a minha família várias vezes, sem qualquer problema. (colega)

Inclusive, segundo os próprios ex-formandos, os cafés/pastelarias perderam relevância como pontos de encontro com os colegas de trabalho, dado que, anteriormente, eram referidos por 33,3% dos ex-formandos, atualmente são-no apenas por 14,3%. A essa redução não são estranhos os factos de vários ex-formandos residirem longe do local de trabalho ou terem pressa de regressar a casa por motivos pessoais ou familiares, sobretudo nos casos daqueles/as que vivem conjugalmente e/ou têm filhos pequenos para cuidar.

Tal como anteriormente, as ex-formandas revelam interagir em encontros que ocorrem em contextos extralaborais com os seus colegas de trabalho (41,9%) mais do que os ex-formandos (32,3%), sobretudo durante a semana. Já nos finais de semana esses encontros, também segundo os próprios ex-formandos, não devem envolver mais de 15% do total dos ex-formandos, tendo como cenário as próprias casas (9,5%), o espaço público (rua) (14,3%) ou os cafés/pastelarias, considerando o atrás referido.

Não há dúvida, a interação dos ex-formandos com os seus colegas de trabalho, na maioria dos casos, continua a estar organizada em torno das relações de trabalho, ocorrendo maioritariamente nos tempos e espaços de trabalho, mantendo-se dentro da esfera das chamadas relações de companheirismo, mesmo nos casos em que os colegas de trabalho são considerados amigos. Tal como anteriormente, os testemunhos recolhidos junto dos colegas de trabalho, incluindo os catalogados como amigos, e por vezes tidos como os únicos amigos dentro das

organizações empregadoras, mostram que a essas relações continuam a faltar as atividades conjuntas, conhecimento mútuo, proximidade íntima (a maioria dos colegas entrevistados pouco ou nada sabem das vidas extralaborais dos ex-formandos), confidencialidade, cumplicidade e outros atributos próprios das relações de amizade.

Atualmente, mais do que anteriormente, à saída dos locais de trabalho dispara de imediato a reconhecida distância social entre os ex-formandos e os seus colegas de trabalho, incluindo os tidos como amigos. Não surpreenderá que continuem ocasionais e fugazes os encontros entre os ex-formandos e os seus colegas de trabalho, atualmente restritos aos dias de semana. As referências anteriores quanto à participação dos ex-formandos em encontros extralaborais ao fim de semana com a finalidade de tomar um café ou beber uma cerveja, passeios de fim de tarde, conversar e ver montras ou em atividades de valor simbólico mais elevado como ida a casamentos ou funerais de familiares próximos não são mencionadas uma única vez nos testemunhos dos colegas dos ex-formandos. Na verdade, 60,7% dos ex-formandos revelam que, atualmente, não realizam qualquer atividade extralaboral com qualquer dos seus colegas de trabalho. Além de se ter reduzido, a participação dos ex-formandos em todas as atividades elencadas, incluindo os encontros para tomar um café, beber uma cerveja ou lanchar, almoçar ou jantar fora ou passear em centros comerciais (onde existem), na companhia dos seus colegas, parece continuar a abranger 2 ou 3 dos ex-formandos mais extrovertidos e mais escolarizados. Igualmente, também parece ser menor e com menos envolvimento dos seus colegas de trabalho a participação dos ex-formandos em algumas outras atividades como ir ao cinema, ver tv, praticar desporto, ler revistas e jornais ou fazer compras. Basicamente, tal como anteriormente, os encontros dão-se em idas a cafés e passeios com os colegas, quase sempre com os mesmos colegas com os quais existe alguma proximidade relacional, em regra um só colega. Os dados apontam para um decréscimo do número de ex-formandos que atualmente têm relações que não sejam de baixa intensidade, ocasionais, às quais faltam confidências, partilha de segredos, conversas com significado para além dos triviais, sobre aspetos básicos e rotineiros da vida quotidiana. No fundo, trata-se de relações sociais equivalentes às que ocorrem com pessoas catalogadas como pessoas conhecidas.

Relações amorosas

A Teoria Triangular do Amor de Sternberg (1986, 1997) caracteriza esse sentimento a partir de três componentes, intimidade, paixão e compromisso, que formam os vértices de um triângulo. Segundo o autor, a intimidade tem a ver com a presença de felicidade, respeito, entendimento mútuo, capacidade de entrega, apoio emocional, comunicação e valorização. Quando as interações se baseiam exclusivamente na intimidade, as relações são semelhantes às que decorrem das relações de amizade. A paixão diz respeito à atração física e sexual, à vontade de estar juntos e ao romance, indicando uma união com grande excitação. O compromisso, por sua vez, está relacionado com a decisão de amar e com a vontade de manter a relação por muito tempo, talvez para sempre. Quando existe sem os outros componentes, o compromisso pode fazer durar a relação devido a fatores externos, produzindo o chamado de amor vazio (Sternberg, 1986, 1997).

A presença dos três componentes estabelece o amor pleno. Porém, a combinação entre intimidade e paixão gera o chamado de amor romântico; a intimidade combinada com compromisso gera companheirismo; a paixão combinada com compromisso gera vontade de ficar sem que exista intimidade. Em concordância com Cantero (2001) podemos considerar que as relações amorosas são uma atividade e uma ação voluntária. Decorrem do facto das pessoas serem seres sociais e relacionais, cuja necessidade de amar e ser amadas é inerente à natureza humana e ao seu desenvolvimento social e biológico. Por outras palavras, as relações amorosas são uma dimensão crítica da qualidade de vida, na medida em que assumem especial relevo no bem-estar emocional e nos níveis de realização pessoal, felicidade e satisfação com a vida. Ter parceiros afetivos, ter vida sexual, construir uma família e procriar são necessidades sociais que em regra decorrem do desenvolvimento das relações amorosas.

Sem estarem envolvidos em alguma experiência amorosa, em termos namoro ou relação conjugal, registamos atualmente 40% ex-formandos, sendo 11 homens (78,6%) e 3 mulheres (17,6%). Por sua vez desceu de 5 para 2 o número de ex-formandos que, não estando atualmente envolvidos em relacionamentos de namoro, tiveram essa experiência amorosa em dado momento do tempo. Assim sendo, continuamos a verificar da existência de vários casos para os quais, a situação face às relações amorosas não sofreu alterações de sentido positivo, não existindo impactos na sua qualidade de vida nesta dimensão.

[Ele namora, quer casar?] Não. Não. (familiar)

[E ele namora? Quer casar?] Não vejo de onde não...de onde possa acontecer (familiar)

Eu sei que ela namora, mas não sei se ela quer casar. (familiar)

Ainda nunca houve...não vejo...não, não vejo...não, não o vejo interessado nisso. **[risos]** (amigo)

Gostava e ele tem, ele tem lá **[namorada]**. **[E de casar?]** Isso, ele fala nisso, de casar. Mas, são crianças e nunca chegou a esse ponto, não é? (amigo)

[Tem expectativas de namorar e casar?] Ter tem, tem sempre. Só que é preciso aparecer e ele também quer escolher e escolher, não sei se... (amigo)

Apesar do aumento percentual, como veremos adiante, dos casos que atualmente se encontram envolvidos em experiências de namoro ou vida conjugal, os dados globais continuam a mostrar como é difícil às pessoas com deficiência intelectual encontrarem parceiros com quem entabular relacionamentos amorosos. Por arrasto, continuam também presentes as incertezas e os casos de amores não correspondidos ou mesmo não declarados, bem como as angústias e o sofrimento psicológico da falta de oportunidades ou da rejeição das mesmas pelos potenciais parceiros desejados. Igualmente, os locais de trabalho continuam a ser palco de paixões não correspondidas, mantendo-se como locais onde as relações amorosas não têm espaço para acontecer.

Já **[Falou em ter namorada?]**. O H, não tem namorada. Também nunca namorou. Mas também não tem muito jeito. Eu, às vezes, vou-lhe dizendo...quando eu digo muito jeito é a forma de abordar. Ele...se

ele estivesse aqui ele respondia logo a dizer: “Eu já tentei, mas elas não...”. Mas, também, às vezes, a forma como se aborda as coisas. E, depois, o H. tem uma coisa muito engraçada, que ele nunca teve namorada, também não tem muito jeito, como estava eu a dizer, mas ele é muito exigente. Ele quando aborda uma mulher eu digo: “Ó H. isso não é para ti homem, esquece isso” e ele sabe que eu vou, entre aspas, ao respeito. Ele sabe o que é bom e o que é mau. Ele sabe definir bem o que é uma mulher bem feita, bonita e eu digo ao H., quando é assim menos linda: “Aquela ali até era boa para ti” e ele: “Ah! Não, fogo, eu mereço mais”. O nível dele é muito acima, é muito elevado, elevado demais. Já lhe disse a ele várias vezes: “Ó H. a tua fasquia é muito acima e depois tu...e ele responde sempre: “Eu tenho tempo, tenho tempo” e, depois, também responde uma coisa que é muito correto, eu acho isso excelente, que é: “Mais vale sozinho que mal-acompanhado”. (amigo)

Às vezes eu digo-lhe: “Tu não sabes namorar. Ó S. tu não sabes namorar. Olha que eu era assim... Sabes o que é que eles querem, não é?”. Anda lá um rapaz muito interessado: “E quando é que vamos beber um café”, “S. vai”... “Não vou, não”. (familiar)

[Ele tem namorada?] Não, ele...a gente, às vezes, brinca com ele: “Tens que arranjar uma namorada”, e ele “Não”. “Mas tens que arranjar”. Ele dizia que tinha um amigo igual a ele que arranjou uma namorada, depois ela gastou-lhe o dinheiro...e ele: “Não, não...”. (empregador)

[Tem expetativas de namorar e casar?] Não. Nos últimos 5 anos ele teve assim umas apaixonites. E apaixonava-se sempre pelas pessoas erradas, pronto. Mais velhas que ele. O M. confunde um bocado o carinho que você lhe está a dizer: “Meu querido”, uma maneira de falar. Pensa. Achava que... **[Havia interesse?]** Isso, sim. Já chorou muito por causa disso. Já me fez chorar muito. Fazer-lhe entender essa situação não foi nada fácil. Atualmente, tá interessado na chefe dele. E isso faz-me sofrer muito, **[choro]**. Neste caso ela até é mais nova que ele. Penso eu. Mas claro, eu não vou dizer assim: Ela vai-se interessar por ele? Claro que não (...) Ela já chegou a dizer pró meu marido “Puxa, o M. às vezes é um chato”. Pronto. E eu tou-lhe sempre a dizer “M. ela é tua chefe. Por favor”... “Ah! Não, ela é P.. Ela pra mim é P. e mais nada”, “Sim, não, M. é a tua chefe!” **[Tem paixões desajustadas?]** Sim, porque, no fundo, ele pensa: “O que é que eu tenho de errado para as meninas não gostarem a sério de mim?” (familiar)

No entanto, os dados atuais mostram que a dimensão das relações amorosas foi a dimensão das relações interpessoais que sofreu maiores alterações com sentido positivo, contribuindo para os mais profundos impactos na qualidade de vida de vários ex-formandos.

Desde logo, por ter aumentado de 22, 9% para 71,4% a percentagem de ex-formandos que tem ou teve experiências de relacionamentos amorosos (vida conjugal e/ou namoro). Ou seja, a percentagem de ex-formandos com experiências amorosas mais que triplicou face ao registado anteriormente, ainda que uma parte desses relacionamentos tenha cessado, identificando-se diferentes razões que levaram à rutura ou ao divórcio: desentendimento, traição e desinteresse. Afinal de contas, razões idênticas às que se verificam na generalidade dos casais que vivem em união legal ou de facto.

Atualmente, 70,6% das mulheres da amostra vivem conjugalmente ou namoram, valor que suplanta de forma clara o registado anteriormente (29,4%). No caso das relações de namoro, as

percentagens de homens e mulheres estão equilibradas (54,5% vs 57,1). Porém, no caso das relações de conjugalidade a percentagem de mulheres envolvidas (58,8%) supera a dos homens (38,9%). De notar, também, o aumento de 2 para 9 do número de ex-formandos que namoram ou vivem conjugalmente com outra pessoa com deficiência, provando também que é muito difícil às pessoas com deficiência intelectual encontrarem parceiros amorosos que sejam pessoas sem deficiência.

Considerando a tipologia já anteriormente considerada: viver conjugalmente; namorar; não namorar, mas já ter namorado, os dados mostram que dos anteriores 22,9% de ex-formandos que namoravam ou viviam conjugalmente se passou para 45,7%, a que correspondem 28,6% de casados ou vivendo em união de facto e a 17,1% atualmente envolvidos em relações de namoro. Estas percentagens correspondem a 6 mulheres e 4 homens casados ou vivendo em união de facto e a 1 homem e 5 mulheres que assumem ter relações de namoro. Por sua vez o tempo de duração dos relacionamentos amorosos apresenta uma média de 9 anos, oscilando, entre os 3 e os 23 anos, com exceção de um relacionamento muito recente, dando provas de grande estabilidade, o que não significa harmonia conjugal em todos os casos, como mostram os seguintes testemunhos:

Ela já esteve ali uma fase que esteve um bocadinho...com dificuldades. E hoje também está um bocadinho. **[Porquê?]** O marido também gasta mais um bocadinho. É no tabaco e em jogos. No início...e ela agora tem que pôr mão nele. Ela já queria ter uma casa e não tem derivado a ele. (familiar)

E eu também não...começo-me enchendo. Às vezes começo eu para ele: “Olha vai para o c*****, vai chatear o c*****”, mas ele acalma-se, deita-se, acalma-se. Depois chegava ao pé de mim: “Oh! Amor desculpa lá que eu não estava bem, estava meio bêbado, não estava bom”, “Pois não, mas lembro o que é que fazes”, tudo por causa desse gajo que estava aqui, mas agora, ai que alívio, tou só eu e ele agora. (...) É só ele a trabalhar, eu passo aqui, estou aqui sem televisão que eu tinha a Vodafone, mas a Vodafone, mas a Vodafone desligaram, pronto, falta de pagamento. É só ele a ganhar não dá. (familiar)

Lá está, porque ele, ao que trabalha, ele devia ganhar muito bem. Nós vemos, pronto, ele a trabalhar...vemos. E vemos ela também. E olhe, durante o ano se for preciso muda de casa, sei lá, 3 ou 4 vezes. Só aqui já há...instabilidade familiar. Teve uma menina, pronto, muito bem. Teve apoio da parte das colegas, de nós quando tínhamos, pronto, roupinhas, brinquedos, tudo. Tentamos ajudar em tudo. Pronto, não sei se realmente é mesmo, não sei, azar, mas o que se passa é que ela anda sempre com a menina doente, no médico. (...) Não sabemos realmente o que é que se passa. Se realmente ela está doente ou que tipo de doença é, e porque é que a medicação não faz efeito e porque é que ela volta e meia-volta a tar sempre a queixar. Portanto, tá ali...um certo desamparo (...) E agora é assim, olhe eu não sei que lhe diga mais. Só sei que há ali uma falha entre o ambiente familiar, entre ela e o marido. Poderiam até já ter uma casinha para eles, um apartamentozinho, como houve uma altura que eu lhe disse: “Ó S., o dinheiro que pagas de renda, fazias um empréstimo, compravas um apartamentozinho, um T2 ou assim, para não andares a pagar renda. Ora, vai para um apartamento, passado quê, dois meses: “Ah porque tinha muita humidade ali...porque avariou não sei o quê”, anda sempre nisto. (colega)

Os dados mostram que 3 ex-formandas e 2 ex-formandos que vivem conjugalmente têm filhos a seu cargo. Em quatro casos os filhos são de ambos os membros do casal, mas no caso de um dos homens o filho é fruto de um relacionamento anterior. Há ainda o caso de uma ex-formanda, mãe solteira, cujo filho nasceu de uma gravidez inesperada e indesejada. Todos os filhos dos ex-formandos nasceram no período entre os dois tempos de recolha de dados. Vários testemunhos mostram como os seus filhos ocupam o centro das suas preocupações, com uma exceção.

Foi a modos assim um sopapo, porque ela engravidou, não é? E eu não sabia nem ela sabia. Quando ela...de repente as pernititas dela começaram a inchar e começámos a estranhar: “Ai S., isso não é normal” e ela fartava-se de chorar. E ela: “Ai mãe pois não“, “E vou-te levar à medica de família. Quando ela lhe disse: “Tás grávida S.”, ela a gritar e eu quase que caía para o lado, porque eu estava a trabalhar, ligou-me e eu saí do trabalho, fui com ela ao hospital: “Está de sete meses e é uma menina”. Ia-me dando um piripaque. Ainda por cima tem uma menina, é mãe solteira e não tem direitos nenhuns. Tirando o abonzito da menina, não tem direito a mais nada. **[E vive com companheiro?]** Não, não, não. Ele deixou-a e ela não sabia que estava grávida. E, depois, a partir daí, ela não quis nada com ele, nem nada... (familiar)

Está mais mulher, depois teve a menina, também fê-la crescer um bocadinho mais. É muito boa para a menina, é muito boa mãe. Está sempre ali pronta para a menina. A menina quando nasceu tinha muitos problemas e elas faltavam sempre ao trabalho, tanto ela como a avó, faltavam sempre ao trabalho para ir socorrer a menina. (amiga)

Sim, sim, sim. Exatamente. É mais a minha sogra, a mãe dela. Que neste momento tá a tomar conta da miúda, desde que nasceu. É ela que toma conta da menina, pronto, e a gente nunca a meteu num infantário, porque a mãe fez sempre questão. O pai da A. morreu há cerca de 2 anos, e ela sempre parece que teve aquela dívida connosco, de a gente acolhê-la, porque ela também foi vítima de violência doméstica e a gente acolheu-a na nossa casa e ela ficou sempre, tipo, com essa dívida. Ela disse-nos logo para não metermos a menina no infantário até aos 3 anos. (familiar)

Ele tem um filho que nem vai vê-lo. Porquê? Vem cansado do trabalho, adormece ali no sofá, às vezes adormece na mesa a comer e às vezes eu chamo por ele pa comer...e ele não vem. É, eu passo aqui um martírio com ele. O que eu não quero é que ele vá parar a uma cama. Se ele parar numa cama vai-me custar tanto. Eu já lhe disse a ele que um dia deste abandonava-o. Se ele tivesse numa cama, mas eu não tenho coragem de fazer isso. Eu sofri muito nos meus pais e não quero sofrer mais. Ele ao sábado a ir para o patrão, às vezes vai fazer uns biscates aqui prás pessoas. Ó domingo também vai, à tarde descansa, mas para ir ver o filho não vai. (familiar)

Ele como tem um filho pequenino. Eu acho que ele deve pensar nisso, né? Deve pensar no futuro, né? Tudo que possa dar ao filho, né? (amigo)

Relativamente aos espaços onde se iniciaram as relações amorosas, em curso ou finalizadas, há sobretudo que realçar o facto de, no aumento da percentagem de ex-formandos envolvidos em relacionamentos amorosos, estarem, ao contrário do registado anteriormente, implicados o

espaço público (rua, meter conversa), os convívios sociais e a intermediação dos amigos. Excluídos como locais ligados ao iniciar das relações amorosas continuam as associações desportivas, culturais e recreativas, por ausência de frequência desse tipo de espaços, incluindo as organizações formadoras (o que parece excluir em definitivo da influência desses espaços). As organizações empregadoras, por interferência das barreiras impostas pela condição da deficiência, permanecem como lugares não geradores de oportunidades para a formação de relações amorosas para os ex-formandos. Efetivamente, nem os colegas de trabalho do sexo oposto (quando os há), nem outras pessoas com quem os ex-formandos possam contactar durante o tempo de trabalho se mostram disponíveis a encetar relações amorosas com qualquer ex-formando, mantendo-se como locais onde as relações amorosas não têm espaço para acontecer, como um palco de paixões não correspondidas.

Aparentemente, pelo menos, apesar das falsas esperanças de alguns, a generalidade dos ex-formandos compreende a força das barreiras que se erguem entre as pessoas com deficiência e as pessoas ditas “normais”, dada a raridade das tentativas de aproximação a essas pessoas. Também não há registos de pessoas “normais”, colegas de trabalho ou outras, que tenham feito alguma aproximação a algum dos ex-formandos com intenção de encetar um relacionamento de tipo amoroso. De facto, nos testemunhos recolhidos não há uma só referência de relacionamento amoroso com origem nas organizações empregadoras. Em sentido oposto, registámos os casos de 2 ex-formandos que tentaram, ou imaginaram, sem sucesso romper com o distanciamento que a sociedade impõe em termos de relacionamentos íntimos entre pessoas com e sem deficiência.

Aspirar a viver uma relação amorosa, casar e ter filhos, continua a apresentar-se como um desejo muito presente entre a maioria dos ex-formandos, quer dos que nunca se envolveram em relações de namoro quer dos que namoram ou já passaram por essa experiência.

Ele já, isso falou. Ele, prontos, ele gostava de namorar e de casar, ter filhos. **[Ter uma família?]** Como nós, ora bem. Ele já falou mais do que uma vez, mas, prontos, isso aí já... **[risos]**. (amigo)

Arranjou foi um namorado. Ora bem. E ela gosta. Pronto **[E juntar ou casar?]**. Exatamente. Com certeza, pois. Viverem juntos. (familiar)

Sim, sim **[namora]**. **[E juntar ou casar?]**. Sim, sim... (amiga)

[Ele namora?] Não. **[Não tem vontade de casar?]** Ele diz que sim. De arranjar uma rapariga...pontualmente, sim. (amigo)

Ela gostava de arranjar um namorado, pra casar, pra ter uma vida. Não sei se percebeu na conversa dela. (empregador)

A aspiração a ter uma relação amorosa pode ser de tal modo forte, que pode levar a produzir falsas realidades. Por exemplo, um ex-formando confidenciou ter várias namoradas e outro a existência de filhas fruto de um relacionamento imaginário.

Várias, várias **[namoradas]**. Pois, isso é uma das coisas. Por vezes, eu penso que lhe faz um bocado mal a parte...quando ele vai ao café. Que é o pessoal tenta-lhe impingir, pôr-lhe assim um bocado

macacos na cabeça, entre aspas. E assim a esperança. Ele pensa que sim, não é? Ele queria, não é? Agora como chegar lá [risos]. Mas ele, por vezes, fala que vê uma rapariga e tal e “Ela gosta de mim” e não sei que mais. [Fantasias?] Sim, sim, muito isso. E, depois, é alimentado por essas fantasias, de forma um bocadinho, no meu entender, depreciativa por pessoas que deviam estar caladas. (amigo)

[Ele namora?] Não. Ele queria ter [risos] queria. [Alguma vez disse que queria casar?] Não, nunca foi assim, mas fala. Por exemplo: eu tenho 2 filhas pequeninas, gémeas. E ele disse: “A minha mulher também tem 2 filhas em casa, gémeas”. (...) E andava a dizer a toda a gente, que a mulher dele também já tinha tido gémeas e que já tinha isto. É aquele mundo de ilusão. [Quais são as ideias dele?] Das meninas, das fotografias, as ideias, não é? (amigo)

A não concretização do envolvimento em relações amorosas pode ser um problema com sérias repercussões em termos de autoestima ou mesmo de agressão psicológica, exploração económica ou mera satisfação sexual por parte de outras pessoas. A sua incidência parece ter aumentado entre alguns ex-formandos sem experiência de relacionamentos amorosos à medida que vão envelhecendo ou que se sujeitam a relacionamentos descomprometidos e não orientados para o futuro, conforme destacam os seguintes testemunhos:

Ela namora para aí um rapaz, mas não sei e coiso. Não, ela tinha uma conta bancária, mas há ali uma coisa que eu não gosto, mas, pronto, tem que se esclarecer. Ela tem prá um namorado e tem limpadinho aí o dinheiro de mês a mês. Eu farto-me de lhe dizer. (familiar)

Ela arranjou namorado, porque eu estou a lembrar de uma situação que ela disse que ia a pé num domingo para casa da mãe. E ali, à beira das bombas, aqui em baixo, um senhor de A [nome da localidade], parou de mota e disse: “Anda prá aqui, anda prá aqui que eu vou contigo e não sei quê”. E ela fugiu prá bombas e disse que fosse embora e, prontos. E, depois, ela até me disse que tinha algum receio porque ia para lá e se ele aparecesse. (...) Ela aí soube o que era o bem e o mal. Portanto, soube distinguir. Soube que ele queria alguma coisa de mal com ela. (empregador)

Tem coisas que a cabeça dela não junta, não conjuga as coisas, não associa as conversas que nós temos com ela para a fazer ver as intenções do que é bom e do que não é. Ela tem um namorado de cor. Por isso é que ela tem o implante no braço. Foi pôr agora, a semana passada. E ela acha que é bem ela ir dormir a casa dele. Porque eu não o quero aqui na minha casa. Se eu não ponho homens a morar comigo, não quero o namorado da minha filha vir para aqui, eu ali no meu quarto sozinha, o meu filho dorme neste sofá, ela dorme no dela e eu durmo no meu. Que eu não admito um homem vir para aqui só para... Eu até aí disse-lhe a ela, mas ela ficou contra mim. [Acha que ela quer casar com ele?] Não. Ele procurou uma mulher que lhe dê filhos, a minha M. não tem capacidade para dar filhos a ninguém. Ela é que o conheceu. Onde é que ela o conheceu, não sei. Sei que ela começou a dizer: “Tenho o Q.”, que ele não é Q., ele é guineense. E tem sotaque e tem um nome assim esquisito e ela como não sabe o nome dele, não sabe expressar. (...) Eu não sei o nome dele. (familiar)

Aconteceu problemas na vida dele. Há uma...ele arranjou uma namorada e depois tentou o suicídio. Tentou suicídio do muro abaixo. Teve de sete dias internado no hospital, em V. [nome da localidade]. Eu ia lá todos os dias como mãe, não é? [E agora esta companheira dele é outra senhora?] Esta é

outra senhora, exato. [Ele tentou o suicídio porque se desentendeu com a outra?]. Com a outra senhora, sim. (familiar)

De notar, sobretudo no caso das ex-formandas, cuja maioria se encontra envolvida em relações amorosas, que se foram desfazendo ao longo do tempo os receios relacionados com a sua potencial situação de fragilidade e vulnerabilidade em se exporem a riscos decorrentes do desejo sexual e da maternidade. Referências a esse respeito praticamente desapareceram dos testemunhos dos familiares entrevistados.

Com o avançar das idades dos ex-formandos, também desapareceram as referências a fatores anteriormente identificados que concorriam para a instabilidade das relações amorosas ou para a sua não concretização: efeitos da pertença a uma classe social específica; restrições impostas pelas famílias à realização de encontros amorosos; relações clandestinas provocadas pela rigidez do controlo parental; diferença de idades entre os ex-formandos e os potenciais parceiros amorosos; receio de gravidez indesejada; rejeição de parceiro devido a ser pessoa com deficiência; fracasso de relação anterior; perda de interesse em novas relações. Tanto assim é que, ao contrário do anteriormente apurado, no caso das ex-formandas a percentagem das envolvidas em relações amorosas aumentou de forma significativa.

Redes de suporte social

Segundo Sluzki (1997), as funções das redes de suporte social podem ser definidas em termos de prestarem, companhia, apoio emocional e cognitivo, aconselhamento, regulação social, informação, ajuda material, serviços e acesso a novos contactos. Carvalho, Lavouram André & Silva (2004) descrevem o suporte social em cinco dimensões: a) suporte emocional: sentimentos, estima, aceitação, apoio e segurança; b) suporte instrumental: ajuda concreta em termos de serviços específicos; c) assistência material: prestação ou troca de bens tangíveis; d) suporte informativo: informações e conselhos para maior compreensão dos problemas; e) suporte de convívio social: atividades sociais que visam um maior bem-estar. Pode dizer-se que as redes de suporte social promovem a interação social e a participação, ajudando os indivíduos a incluírem-se nas comunidades onde vivem e residem. As funções de interação, solidariedade, participação social e de suprimento ou atenuação de vários tipos de necessidades exercidas pelas redes de apoio social dão um importante contributo para a qualidade de vida. Uma das principais características deste tipo de redes é a reciprocidade que se instala entre os seus membros, que se concretiza em relações sociais de tipo familiar e numa teia de apoios mútuos, que muito tendem a beneficiar os membros da rede que, num ou noutro momento das suas vidas, se encontram material, física ou emocionalmente mais fragilizados.

Assim, considerando algumas necessidades que podem satisfazer-se com o apoio de outras pessoas com quem os ex-formandos se relacionam (familiares, amigos, vizinhos, profissionais das organizações formadoras, patrões, colegas, namorados e pessoas conhecidas) procurou-se identificar a composição das suas redes de suporte social e a importância dos diversos atores nelas envolvidos. Os dados atuais mostram que todos os ex-formandos continuam a ter pessoas a quem podem recorrer, em determinadas ocasiões e situações de vida (cf. Anexo).

Aliás, face ao registado anteriormente, as redes cresceram em quantidade e, quiçá no seu contributo para melhorar a qualidade de vida de alguns ex-formandos. Assim, considerando familiares (cônjuges incluídos), amigos, vizinhos, técnicos das antigas ou atuais organizações formadoras, patrões, namorado/as e simples conhecidos, os dados apontam para um crescimento global de 22,9% das redes, ainda que se mantenha estruturalmente inalterada a sua composição em termos da importância relativa dos diferentes atores envolvidos, estabelecida segundo esta ordem: namorados (quando existem), familiares, amigos, patrões, vizinhos, técnicos das organizações formadoras e conhecidos.

Face ao tempo anterior, destaca-se o aumento da presença de amigos, vizinhos e patrões, especialmente no caso dos vizinhos, que triplicam a sua presença nas redes. Em média cada ex-formando conta com cerca de 3 dos 7 tipos de pessoas na sua rede de suporte social, o que significa um crescimento de 1 pessoa em média, face ao registado anteriormente. De acordo com os dados atuais, a percentagem de ex-formandos que indicam a presença de amigos nas suas redes de suporte é de 85,7%, valor que supera claramente os anteriores 64%; a dos familiares (incluindo os companheiros conjugais) atinge atualmente 91,4% vs 78%; a dos técnicos das organizações formadoras em 28,3% vs 28%; a dos vizinhos de 60% vs 22%; dos patrões de 60% vs 50%; a dos namorados/as mantém-se em 100%; a das pessoas conhecidas de 11,4% vs 17%. Ou seja, ganharam importância relativa os vizinhos, amigos, familiares e patrões e perderam essa importância as pessoas conhecidas. Mantiveram a representatividade anterior os namorados e os técnicos das organizações formadoras.

No que respeita à importância relativa das funções desempenhadas pelas redes, destaca-se a manutenção da anterior estrutura identificada, quanto aos diferentes tipos de apoio de que podem esperar beneficiar os ex-formandos, não se podendo considerar que as redes de suporte identificadas apresentam diferenças sensíveis em função do género. Por ordem de importância temos: 1) mostrar preocupação com o estado de saúde (45,3%); 2) poder contar com a ajuda de outras pessoas (36,7%); 3) receber apoio quando precisa (35,5%); 4) haver preocupação em saber como estão; (32,7%); 5) ter quem sabe como deve ajudar (32,2%); 6) ter a quem recorrer em caso de preocupações ou aborrecimentos (20,8%); 7) obter aconselhamento sobre decisões a tomar (18,4%).

Em todas essas situações é fundamentalmente de familiares e amigos que a maioria dos ex-formandos espera obter algum tipo de apoio. Ainda assim, tal como anteriormente, os dados continuam a mostrar que, em termos relativos, quando existem, os atores tidos como mais implicados nas redes de suporte social são os namorado/as. Ou seja, as relações de namoro parecem dar um elevado contributo à qualidade de vida desses ex-formandos, superando, em termos relativos, a importância dos próprios grupos familiares em vários dos apoios prestados pelas redes de suporte social. Portanto, as relações de namoro facilitam a percepção das ausências e a obtenção de informação sobre as causas da sua ocorrência. São também o/as namorado/as que mostram maior disponibilidade para ajudar e que sabem como ajudar e a quem os ex-formandos mais pedem apoio quando precisam. Já quando os ex-formandos precisam de ajuda para superar alguma situação que lhes causa preocupação ou aborrecimento é dos familiares e amigos que esperam receber algum tipo de apoio. No caso da necessidade de aconselhamento à

tomada de decisão continua a ser aos seus familiares mais próximos com quem coabitam, sobretudo pais, mães e cônjuges ou companheiros, que os ex-formandos fundamentalmente recorrem. Continua a ser, também, dos familiares de quem, na sua maioria, os ex-formandos esperam apoio, preocupação e acompanhamento com a sua situação de vida e saúde, de quem recebem ajuda e esperam que saibam a forma como podem ser ajudados.

Postura nas atividades sociais

Num registo prévio e geral, os testemunhos recolhidos tendem a mostrar que o comportamento e postura dos ex-formandos na interação com os outros estão, na maioria dos casos, de acordo com a idade cronológica. Alguns desses casos podem ser caracterizados como pessoas mais maduras do que seria suposto, sobretudo se atendermos a que os entrevistados sabem que estão a referir-se a pessoas com deficiência intelectual.

Na verdade, segundo os amigos e familiares, a maioria dos ex-formandos adota posturas comportamentais perfeitamente ajustadas às situações de convivialidade com os seus amigos e conhecidos, em conformidade com os hábitos e costumes dos lugares onde vivem e dos espaços onde se dão os encontros, não havendo reparos negativos a propósito da postura nas atividades sociais em que participam. Ainda assim, há exceções devido a fatores individuais ou ambientais que podem ocasionalmente ocorrer. Porém, segundo os testemunhos recolhidos, o comportamento da maioria dos ex-formandos pode considerar-se socialmente adequado. Logo, a postura nas relações de interação não pode ser considerada um fator inibidor, sobretudo em meio conhecido ou situação acolhedora, da participação comunitária, do convívio com outras pessoas, nem um pretexto para não serem bem-vindos ao convívio com os amigos, colegas ou simples conhecidos:

Tem, tem. Passa pelas pessoas e diz boa tarde. Se for de manhã diz bom dia. (familiar)

Ela, quando havia jantares com as amigas do trabalho, ela divertia-se, mas havia umas invejosas e depois falavam por trás dela. E tem raiva e eu dizia: “Não te vou dar razão, parecias uma cigana”. (familiar)

Ele é muito observador. (...) É muito calado, observa. Quando fala, prontos, fala e as pessoas ouvem e não sei quê. Tem um sentido de humor apurado. Por exemplo, quando estávamos coiso e não sei o quê, ele diz coisas que, tipo, ninguém se lembra, e, então, todo o mundo se parte a rir: “Aí num sei quê...” e, pronto, tem sentido de humor, porque está à vontade, sente-se à vontade. Por exemplo, ainda este fim de semana passado fomos a uma festinha, pouca gente por causa do que está a acontecer. A filha dos meus melhores amigos acabou o curso de enfermagem e, pronto, como não teve a Queima das Fitas, a bênção das pastas, fizemos uma festa familiar. Eles compraram uma piscina grande, não sei quê, pronto, foi uma risota. Foi o meu irmão também. Entra na piscina sai, esta à vontade com meus amigos, está à vontade. Tem sentido humor, participa. É preciso montar mesa, monta. É preciso ajuda em comum, com ele está à vontade. Agora se for num meio que ele não...fica retraído. (familiar)

Geralmente é calma [**a postura**]. Ele, geralmente, é calmo, só se tiver mesmo alguma coisa, de alguma picardia de alguma pessoa que o esteja a picar. Eu já reparei que muitas vezes ele: “Não comeces já a

abusar”, depois sai aqueles palavões assim um bocado mais usuais, digamos assim, mas ele: “Não comeces já a abusar”. Mas, normalmente, ele é calmo. (familiar)

Isto, a postura dela fora do trabalho é a mesma que dentro do trabalho. Mas ela no trabalho modifica um bocadinho porque, quando, é assim, nós temos o atendimento público, claro que a gente se tiver problemas não pode mostrar que tem problemas, pronto. E ela sabe disso. Agora em casa, fora disso, se ela está mais em baixo bocadinho está sempre mais quieta, mas se não estiver até é uma pessoa mais divertida, não tem...isso tem a ver, nós todos temos os nossos momentos (amiga)

É igual a ele mesmo. (...) É exatamente a interação com os colegas, ele está permanentemente a interagir e até demonstra que não gosta de algumas brincadeiras. (amigo)

Fomos á festa do patrão e ela também foi, fez as atividades todas, fez tudo o que a gente fez. É, é. Não maltrata ninguém...claro que se lhe disseram alguma coisa ela também diz. É lógico, porque eu também digo. Todo o mundo diz. **[Tem uma postura correta, socialmente adequada?]** Tem, tem. Não faz nada a ninguém. Não é mal-educada, nem nada. (amiga)

Uma pessoa normal. É uma pessoa mais tímida, depende, que ele também bebe. Ele bebe normal, tanto que ele toma medicação. Quando chega ao limite é dizer: “H. tens que ir para A. **[nome da localidade]**”, porque ele não é daqui e tem que ir para A., “Não bebas mais porque tens que ir para A.”. Mas ele também sabe o limite dele, ele também sabe. Quando vê que não pode mais...tem consciência até onde pode ir. (amigo)

É assim, quando se proporciona, ele costuma ser, ele costuma entrar na conversa e tal. Embora, por vezes, como se sente um bocado cansado, isola-se um bocadinho para descansar, mas conversa sempre alguma coisa, procura conversar, mostrar alguma coisa que vê na lá no Facebook, ou quê, alguém, prontos. Mas, prontos, reserva-se um bocadinho, até pra poder descansar. (amigo)

Depende. Às vezes. Às vezes, ela tem coisas que pensa como uma pessoa mais velha, outra vez tem coisas que é para a idade dela, depois tem outras coisas que é um bocadinho mais infantil. Às vezes, a gente fala aí da vida e ela às vezes tem conversas, às vezes e muitas vezes digo: “Tens de ter paciência, que a gente agora já estamos com uma certa idade e isto já vai, coiso, e eu vou-te já dizer que isto não dá para melhorar, dá para piorar”. (...) Depois temos a outra parte dela, coisa, e ela tem coisas mais de criança, como dizer: “Aí temos que brincar”. Coisinhas, brincadeiras de criança. Que elas, coisa...e, depois, tem aquelas coisas mesmo para a idade que é mesmo da idade dela. Faz parte. (amiga)

Os testemunhos dos amigos permitem continuar a segmentar os ex-formandos segundo a forma de pensar e agir. Ou seja, há alguns ex-formandos que são catalogados como pensando e agindo em conformidade com a sua idade cronológica, segundo se espera das pessoas adultas das mesmas idades. Porém, outros, a maioria, são catalogados como sendo pessoas com idades mais jovens, i.e., que adotam atitudes e comportamentos rotulados como infantis, imaturos, que tendem a denunciar a presença da deficiência intelectual (dificuldades de compreensão da realidade vivida; reduzida consciência do contexto envolvente; amuos; gastos supérfluos em

bens desnecessários; não valorização do dinheiro; desinteresse por eventos próprios da idade adulta; ausência de pudor; comportamentos e atitudes pessoal e socialmente inadequados).

Por acaso, sempre achei a J. muito adulta, uma pessoa muito adulta e isso é um facto que até como amigo me deixa confortável ter uma pessoa assim. [**Nunca teve atitude menos própria?**] Menos própria?! Não tou a ver [**risos**]. Não, não. (amigo)

Acha que o C. vai fazer 33 [**Pensa como um homem de 33 anos?**] Eu acho que sim. Que ele compreende as coisas... (amiga)

Na verdade, para não ser injusto, porque, como é óbvio, dizer que pensa como alguém que tenha 39 anos, não! Absolutamente não! Mas eu tenho um ano mais que ele, que o V., mas não. Se eu pudesse pôr um patamar de idade, o V. tem 39 anos, mas é como se tivesse, vá lá, vinte e cinco, pronto. Vê a diferença, certo? (...) Pronto. Mas, sim, é pá, ele é muito complicado. Nós vivemos numa sociedade que tem as suas exigências todas. O V. vive um bocadinho consciente, mas não tão consciente como nós, digamos assim. Ele perde-se um bocadinho e, quando ele está mais debilitado mentalmente, ele perde-se mais. (familiar)

[**Pensa como uma mulher de 34 anos?**] Não. Menos. Mais infantil. Às vezes ofende-se, não é? Ofende-se, tipo, magoa-se com pequenas coisas. Fica assim de beicinho. E a gente brinca com ela e amua: “Não posso fazer nada” [**risos**], a sério. E a gente diz: “Ó filha, a gente tá a brincar contigo” e ela: “Está bem, está bem”, mas depois passa-lhe. (familiar)

Não. Ela é muito infantil. Tudo o que vê de criancices ela gosta. Eu, agora, há pouco tempo, aí no telemóvel, acho que uma senhora publicou um boneco careca, que é um chorão, e ela andava toda entusiasmada, que ia comprar o boneco. A senhora vai ali ao quarto dela e vai ver se ela tem falta de bonecos. Ela, se vir que querem vender, ela quer comprar. Para ela tanto se dá ser caro como barato. Ela acha que...ela vai às compras para a casa, para o mês, e eu digo-lhe a ela: “M., 50 cêntimos, 60 cêntimos, 30 cêntimos, 40 cêntimos, é muito mais barato do que dois, três euros”. Alguma vez? Quando eu digo que ela vai para trazer as coisas mais baratas é quando ela traz mais caro e, na maior parte das vezes, não traz as compras todas. Falta sempre dinheiro para o resto. Ela não associa o dinheiro. (familiar)

Sim, mais jovem. Sim há, aí está, por exemplo, a ilusão de um carro novo, por exemplo. E depois ele mete uma ideia na cabeça, aquela coisa, porque o carro tem uma luz que não acenda, ou porque tem não sei quê, ou porque então...aí está. Os meus amigos, por exemplo, o meu melhor amigo diz-lhe: “Ó M., ó pá, a sério? Por favor, há quem ande de autocarro, tu tens um bom carro, até a tua irmã tem um carro inferior ao teu. O teu carro é melhor que o dela” e ele: “Não sei quê, bla bla bla”. O meu amigo é assim: “Entra-te água no carro?” e ele: “Olha, às vezes, no inverno entra, porque tenho as borrachas das portas meias rotas e não sei quê e não sei quê”. Busca sempre um argumento para nós é que também não deixamos, quer dizer, se eu fosse com ele trocar o carro era na hora. Lá está, com 40 anos a gente tem que pensar, não é? E dizer assim: “Eu já o paguei, não devo nada a ninguém, o carro é bom. Para qué que eu quero um carro novo?”. Quem é que quer carros novos? É a juventude, não é? É aí que eu vejo que ele...por exemplo, telemóveis, computadores. Por exemplo, se eu comprar um telemóvel,

porque preciso de um telemóvel, ele tem que comprar um telemóvel, nem que o dele esteja bom, tem que comprar. E aí é que eu vejo que ele não tem ainda maturidade da idade dele. (familiar)

Tem 41 anos. [**Ele pensa como um homem de 41 anos?**] Não. Então ele ainda não sabe contar o dinheiro...ele não sabe contar o dinheiro. Sabe, que tristeza eu tenho? “Ó, eu sei lá contar o dinheiro”...contar o dinheiro já não é pouco. Que eu só queria que ele soubesse gerir...porque a gente comprou um apartamento. Ele está a render para ele. (familiar)

Tem mais infantis. Eu costumo dizer que o H. é uma criança adulta. Ele tem, às vezes...não tem. É um sem noção, é um sem noção. Às vezes, diz coisas que não têm sentido. Mas quando ele diz qualquer coisa que não tem muita noção eu não ignoro, eu tento levar à razão: “Mas tu achas que faz sentido isto ou aquilo?”

Não. Mais infantil. Olhe, pronto, olhe uma situação. Vai tomar banho, ele não se importa de tirar a roupa na minha frente e ir prá casa de banho. Pronto, eu já tou acostumada, não é? Pronto, mas pronto, e sou mãe. Mas assim...assim: “Ó M. vai lá pra casa de banho, e depois a roupa suja põe-ma no chão, filho e depois a gente já traz”. E, pronto, várias situações. Eu sei lá, agora, pronto, não lhe sei dizer assim. (familiar)

Conclusões

Antes de identificarmos, caracterizarmos e apresentarmos os fatores (regras e recursos) que dão forma às várias propriedades estruturais da dimensão relações sociais e de interação, que irão compor as principais conclusões deste capítulo, efetuamos uma breve apreciação sobre a evolução ocorrida nos vários pontos que, há cerca de 10 anos, compuseram as conclusões do capítulo similar.

Assim sendo, considerando todos os domínios das relações interpessoais apresentados e discutidos neste capítulo, teremos de concluir que não ocorreram globalmente mudanças significativas na qualidade de vida quotidiana da generalidade dos ex-formandos da amostra. De facto, os dados obtidos não apontam para mudanças estruturais no caso dos ex-formandos que permanecem no mercado de trabalho, nem no caso daqueles que dele foram excluídos. Ou seja, parece ser evidente que, apesar das variações em termos individuais, não é possível afirmar categoricamente que, durante o tempo decorrido entre as duas investigações, quer a continuidade quer a rutura da inclusão profissional produziram alterações significativas nesta dimensão da qualidade de vida no tocante à generalidade dos ex-formandos da nossa amostra. Efetivamente, os dados obtidos nos dois momentos do tempo mostram uma continuidade estrutural das relações sociais e de interação, ainda que com alguns avanços e recuos, nos seus contributos para uma melhoria da qualidade de vida dos ex-formandos. Esses contributos, mesmo quando são de sentido positivo, permitem considerar que os ex-formandos permanecem travados pelas mesmas barreiras físicas, comunicacionais e sociais que afetam as pessoas com deficiência intelectual no decurso da interação social e da participação na vida social, política, recreativa, associativa, desportiva, económica, tal como anteriormente foi concluído. Por exemplo, salvo algumas exceções individuais, não se pode considerar que cerca de mais 10 anos de permanência no mercado de trabalho possibilitaram aumentar os níveis de qualidade de vida, nomeadamente por

via do alargamento das redes de relações de amizade, algo que de facto não aconteceu. Pelo contrário, as redes diminuíram em termos do número de amigos, ainda que tenha conservado a mesma estrutura em termos da sua composição, com destaque para a continuidade da presença massiva de pessoas do mesmo género de pertença. Os dados mostram que continuam a não ocorrer as partilhas de tempos, espaços e atividades que caracterizam as relações de amizade.

De facto, apesar da transformação ocorrida no stock dos amigos e até no possível incremento de intensidade das relações de amizade, a verdade é que os novos amigos, tal como os anteriores, não passaram a integrar-se nas vidas quotidianas dos ex-formandos. Tal como registado anteriormente, continuam a faltar à quase totalidade dos ex-formandos “grandes amigos”, dos quais se espera que nos acompanhem e ajudem nos momentos mais difíceis da vida. Indiscutivelmente, a enorme transformação nas redes de relações de amizade prova que às pessoas com deficiência intelectual, mesmo que ligeira, é muito fácil perder amigos e muito difícil substituir os amigos perdidos por outros equivalentes.

Uma maior degradação da dimensão das redes de relações de amizade foi fundamentalmente sustida pela presença maioritária de colegas de trabalho. Apesar de não se poder validar que a maioria desses colegas sejam efetivamente amigos, e não simples companheiros de trabalho, é evidente que a permanência no mercado de trabalho continua a contribuir para a qualidade de vida dos ex-formandos. Porém, tal como constatado anteriormente, os colegas de trabalho continuam a qualificar pouco a vida dos ex-formandos, sobretudo em termos do envolvimento efetivo na vida quotidiana dos ex-formandos, dado que as relações interpessoais com os colegas continuam a acontecer, quase exclusivamente, nos tempos e espaços das relações laborais, não transbordando para o espaço da vida comunitária e social. Os novos dados também mostram que as anteriores relações de amizade, as tecidas noutros tempos e noutros espaços da vida quotidiana, vão-se desfazendo com o passar do tempo, realidade que, em boa verdade, atinge a maioria das pessoas quando passam à vida adulta.

Por conseguinte, a redução ao longo do tempo da quantidade das relações de amizade identificadas, que encolheu as redes de relações de amizade da quase totalidade dos ex-formandos, é, sem dúvida, uma dura realidade que afeta a sua qualidade de vida. Essa redução fica a dever-se aos impactos de diversos fatores, que se acrescem aos fatores anteriormente identificados, mostrando que as próprias melhorias da qualidade de vida em determinadas dimensões da vida quotidiana podem reduzir a qualidade de vida noutras dimensões. Por exemplo, o regresso ao mercado de trabalho após desemprego, o estabelecimento de relações conjugais, o acesso à paternidade ou maternidade, podem contribuir para perda dos benefícios decorrentes das relações de amizade. Porém, sem o identificado movimento de reposição de amigos e conhecidos o nível de qualidade de vida da maioria dos ex-formandos, em termos do usufruto das relações de amizade, estaria muito próximo do grau zero da sua existência, com consequências ainda mais nefastas nas suas vidas quotidianas.

Para além disso, os dados também levam a questionar até que ponto a o decréscimo das redes de relações amizade, significa efetiva perda de amigos? É uma questão complexa a que não conseguimos dar resposta. Essa resposta exige processos de investigação que incidam sobre casos particulares, considerando as histórias de vida, usando métodos de observação direta que

permitam adentrar a vida pessoal de cada ex-formando, por forma a compreender e explicar as relações de amizade com cada um dos atuais e passados amigos e o contributo de cada um para a sua qualidade de vida. Os nossos dados apenas sugerem que, objetivamente, não mais de um quarto das relações de amizade são efetivas relações de amizade por, na maioria dos casos, se apresentarem como relações de colegialidade ou de companheirismo, semelhantes às que ocorrem entre pessoas conhecidas, ainda que quotidianamente próximas. Porém, subjetivamente, para a generalidade dos ex-formandos as atuais relações de amizade proporcionam mais qualidade de vida do que as anteriores, por os amigos preencherem mais e melhor os seus tempos de vida quotidiana, contrariando o facto de serem raras as atividades próprias das relações de amizade. Curiosamente, não parece haver consequências da segmentação que divide os ex-formandos em pessoas em adultas e pessoas infantilizadas, pois, em ambos os casos, a dinâmica das relações de amizade é exatamente a mesma.

Os novos dados mostram, também, que a maioria dos ex-formandos não conseguiu modificar o estilo de vida sedentário, em isolamento e solidão, continuando a viver vidas quotidianas demasiado restritas aos espaços residenciais e de trabalho. Sem uma rutura com as rotinas que o promovem nunca haverá interação regular dos ex-formandos com os seus amigos. Essa interação exige mudanças estruturais na composição das suas redes de relações de amizade que se afiguram como uma impossibilidade no atual quadro de vida dos ex-formandos.

No domínio das relações familiares, os dados mostram que a quase totalidade dos ex-formandos continua a viver na casa dos seus familiares. Mostram igualmente que alguns são a base mais sólida da sustentação económica das respetivas famílias. Assim sendo, seguramente, os ex-formandos continuarão a necessitar da companhia dos familiares com quem coabitam para quebrarem as rotinas da vida quotidiana, o que se tornará, previsivelmente, cada vez mais raro, à medida que os seus pais forem cada ficando mais envelhecidos e falecerem. Dada a elevada dependência que se regista face aos progenitores de uma parte significativa de ex-formandos o futuro, a este nível, afigura-se muito incerto e doloroso. Sobretudo, por os ex-formandos, na sua maioria, viverem em famílias onde não se registam problemas sérios que afetem o bem-estar dos seus membros, mas no seio das quais a morbilidade avança a cada dia que passa, com a doença a atingir algumas das pessoas mais idosas, o que impacta cada vez mais a própria qualidade de vida familiar.

No caso das relações de vizinhança, deve realçar-se a evolução ocorrida que as foi transformando em relações menos anónimas. Pelo menos em vários casos, parece revelar-se a existência de uma maior proximidade entre ex-formandos e alguns dos seus vizinhos, cuja presença nas redes de apoio social tem crescido ao longo do tempo, contribuindo para que os ex-formandos recebam mais atenção ou apoio dos seus vizinhos em caso de necessidade.

No que concerne às relações dos ex-formandos com os colegas de trabalho, a principal conclusão reside na continuidade da quase ausência de momentos de interação que ocorram fora dos horários de trabalho. Por outras palavras, as relações com os colegas de trabalho, mesmo com aqueles colegas considerados amigos findam, com raras exceções, na hora de saída dos locais de trabalho. Esse desligamento, quase automático, dos seus colegas de trabalho, continua

bem patente no facto de, maioritariamente, os ex-formandos continuarem a circular sozinhos no espaço público, sem companhia, quando reentram nos tempos e espaços de vida extralaboral.

A continuidade dessa realidade obriga a recuperar as conclusões anteriormente registadas. Segundo essas conclusões, na maioria dos casos, os laços sociais resultantes das relações de amizade entre os ex-formandos e os seus colegas foram considerados frágeis por as relações interpessoais, decorrerem quase estritamente no contexto das relações de trabalho. E essa situação não se alterou ao longo dos cerca de 10 anos que mediaram as duas investigações.

Apesar disso, os dados e os testemunhos continuam a mostrar que a maioria dos ex-formandos participa em quotidianos de trabalho, onde predominam relações de companheirismo, afetivas, cordatas, tolerantes, empáticas, que lhes asseguram sentido de pertença a um coletivo, bem-estar e qualidade vida no trabalho. Faz, assim, todo o sentido manter também a explicação anterior, segundo a qual o facto de a interação com os colegas de trabalho cessar com o final do dia de trabalho, seguindo cada um para as suas vidas, é uma situação que acompanha em boa medida os estilos de vida da sociedade atual, baseada em relações muito marcadas pelo hedonismo e pelas urgências dos compromissos com as pessoas dos próprios grupos familiares, com as vidas de uns e de outros a serem vividas em compartimentos diferentes. Uma prática de vida coletiva que mais não é que o sinónimo de uma sociedade fragmentada onde cada sujeito não quer ou evita cruzar os atores das suas diversas redes de relação uns com os outros. Ela simboliza e define que existem espaços e tempos específicos para interagir com os outros no decurso da vida quotidiana, sendo claro que nas “outras vidas” dos colegas de trabalho os ex-formando não têm o seu lugar.

Relativamente à evolução das relações amorosas, destaca-se o aumento percentual de ex-formandos que se encontram envolvidos em situações de namoro ou vida conjugal, sobretudo no caso das ex-formandas. O incremento do acesso a relações amorosas por parte dos elementos femininos da nossa amostra, parece demonstrar que os homens sentem mais os efeitos das reconhecidas barreiras que se colocam aos relacionamentos amorosos envolvendo as pessoas com deficiência intelectual. Os dados continuam a revelar que, no caso dos elementos masculinos da amostra, são demasiados os casos sem acesso a relações amorosas, não existindo impactos positivos generalizados na sua qualidade de vida nesta dimensão. Pelo contrário, a não concretização das aspirações a namorar, casar e ter filhos, desejos muito presentes entre os ex-formandos, continua a denunciar a existência de paixões não correspondidas, de desconforto e sofrimento que acompanham a sua não concretização. Apesar do óbvio afrouxamento do controlo familiar, preconceitos, estereótipos, mitos e tabus, sobre a sexualidade e os desejos amorosos dos ex-formandos (sobretudo das ex-formandas), face à persistência da ausência de oportunidades, alguns perderam a esperança de se envolverem em relacionamentos amorosos e outros acabaram por se envolver em falsas relações amorosas, sujeitando-se à exploração económica ou à mera satisfação de desejos sexuais dos seus parceiros de “aventura”. Daqui resulta que, num futuro, mais ou menos breve, após o desaparecimento dos seus pais e mães, os ex-formandos que não estiverem envolvidos em relações conjugais estáveis sentirão impactos muito negativos na sua qualidade de vida.

Finalmente, observando a evolução da situação das redes de suporte social, deve realçar-se o seu crescimento, o que pressupõe que, para alguns ex-formandos, estarão contribuindo para melhorias na sua qualidade de vida. Ainda que se tenha mantido inalterada a estrutura da composição das redes em termos da importância relativa dos diferentes atores que as compõem, bem como a estrutura do tipo de apoios que esses atores prestam, o facto mais saliente a reter respeita ao contributo dos parceiros das relações amorosas (de namoro) para a qualidade de vida dos ex-formandos envolvidos. Esse contributo parece superar o que é disponibilizado pelos próprios membros da família em vários dos apoios prestados, o que dá provas dos vários benefícios que podem obter-se do envolvimento em relações amorosas saudáveis.

Em suma, no essencial, a principal ilação a retirar da continuidade estrutural dos vários tipos de relações sociais e de interação, reside na mais que evidente necessidade dos programas de formação profissional, prepararem o mais eficazmente possível os formandos para serem sujeitos ativos em todos os espaços e tempos da vida quotidiana. Reiteramos que é preciso ter em conta que a vida quotidiana é uma realidade multidimensional e que, quanto maior for a competência de uma pessoa, maior será a sua conduta autónoma, pois é a vontade própria que faz com que uma pessoa seja capaz de ser o agente causal da sua vida. Ter qualidade de vida é viver a vida quotidiana de acordo com as próprias preferências, interesses e/ou capacidades de forma independente e em interdependência com familiares, amigos e demais pessoas com quem se interage no quotidiano das nossas vidas.

Por fim, considerando o conteúdo e as conclusões deste capítulo, foi possível, nesta dimensão do modelo de qualidade de vida adotado, identificar quatro relevantes propriedades estruturais. Referimo-nos à identificação das propriedades estruturais presentes na dimensão das relações interpessoais, sua caracterização e composição, segundo os fatores de ordem micro, meso ou macro sistémica que justificam a sua existência, enquanto componentes da estrutura do sistema social que decorre da vida quotidiana dos ex-formandos da nossa amostra e da sua qualidade de vida. Em rigor, tais propriedades estruturais, representam a continuidade estrutural da qualidade de vida dos ex-formandos, decorrendo do reconhecimento dos diferentes tipos de relações interpessoais em que se envolvem no decurso da vida quotidiana: relações de amizade, familiares, amorosas, colegiais e também as redes de suporte social. Apesar da separação analítica que aqui é feita, tais propriedades estruturais estão imbricadas umas nas outras, ao partilharem os elementos que lhe dão existência, significado e conteúdo. A ordem da apresentação das propriedades estruturais não significa dar mais importância a umas do que a outras, simplesmente seguimos a ordem que os diferentes tipos de relações interpessoais ocupam neste capítulo. Convém, também, ressaltar que as propriedades estruturais identificadas e caracterizadas apenas expressam as grandes tendências reveladas pela informação recolhida nos dois momentos, ou seja, não se podem aplicar diretamente e individualmente a cada um dos ex-formandos da nossa amostra.

A primeira propriedade estrutural respeita à “precariedade e volubilidade das relações de amizade”. Esta propriedade estrutural decorre, desde logo, das dificuldades que os ex-formandos encontram para substituir os amigos perdidos e do facto de a maioria das relações interpessoais consideradas como sendo de amizade, tenderem a ser superficiais e ocasionais. Podem ser

classificadas de “falsas ou ténues” relações de amizade, devido ao baixo grau de interação com os considerados amigos, tanto quantitativamente como qualitativamente. Os dados mostram que faltam, à maioria destas relações, atividades conjuntas entre os ex-formandos e os seus amigos, existindo um grande desconhecimento mútuo dos aspetos mais triviais da vida pessoal, social ou profissional de uns e outros. Os dados também mostram que, apesar de possuírem habilidades sociais para interagir socialmente de forma ajustada, os ex-formandos não conseguem tirar partido das mesmas, de tal modo que, entre os dois momentos de recolha dos dados, se assistiu a uma redução do número de amigos e a uma rotatividade de amigos, que produziram alterações profundas na composição das redes de relações de amizade. Ou seja, esta propriedade estrutural consolidou-se, sendo legítimo concluir que a evolução das relações de amizade não só não acrescentou qualidade de vida como, provavelmente, em diversos casos, terá provocado uma diminuição da mesma. A análise dos dados e dos testemunhos recolhidos permitem identificar vários dos fatores que podem estar na base da existência desta propriedade estrutural: estilos de vida sedentária e isolada; reduzida ou nula participação em grupos informais e nos espaços públicos ou privados onde os encontros sociais acontecem; ausência de atividades conjuntas com outras pessoas, incluindo as tidas como amigas; personalidades introvertidas e dificuldades de comunicação; baixa mobilidade no espaço e rotinas de vida diária feitas de movimentos quase exclusivos de casa para o local de trabalho/formação e regresso a casa; pouca disponibilidade dos outros em encetarem e valorizarem a interação com os ex-formandos; o controlo parental e o fraco envolvimento dos familiares na criação de oportunidades de socialização; perda de contacto com amigos devido a rotatividade profissional ou perda de emprego; amizades quase exclusivas com pessoas do mesmo género; mobilidade geográfica dos amigos e mudanças ocorridas na vida privada, nomeadamente em termos da assunção de compromissos de tipo conjugal.

A segunda propriedade estrutural decorre da “continuidade do residir na casa dos pais”, A existência desta propriedade estrutural assenta no facto de, embora tenha decrescido o seu número, a maioria dos ex-formandos se manter, tal como anteriormente, a viver nas suas famílias nucleares originais, em regra conjuntamente com os seus pais (por vezes apenas o pai ou a mãe). Se esta continuidade assegura abrigo e companhia de familiares, observaram-se vários acontecimentos que estão a alterar o modo como a presença dos ex-formandos se enquadra. Referimo-nos à perda de alguns progenitores por falecimento, ao aumento das morbidades intrafamiliares, face ao natural envelhecimento e à saída dos pais da vida ativa, o que tende a traduzir-se numa redução dos rendimentos familiares. Seja como for, a continuidade da presença da maior parte dos ex-formandos em casa dos seus pais, continua a beneficiar do facto da generalidade das habitações manterem boas ou razoáveis condições de habitabilidade, bem como da não existência de relações familiares conflituosas, problemas económicos de elevada gravidade, comportamentos aditivos, dívidas ou problemas com a justiça. Essa continuidade também permite a manutenção do controlo parental e, por consequência, continua restringindo a melhoria da qualidade de vida por via do acesso a uma maior autonomia e independência de vida. Em rigor, se a continuidade dos ex-formandos serve estrategicamente as necessidades económicas da maioria das famílias, através dos rendimentos salariais dos ex-formandos, no seio

dos seus grupos familiares de origem, e da sua participação nas tarefas do dia-a-dia, serve também as necessidades dos próprios que, desse modo se sentem em segurança e não despendem recursos com a compra ou arrendamento das próprias habitações. Esta dupla necessidade produz a acomodação dos ex-formandos à dependência residencial e alimenta as suas próprias dificuldades em romper com essa dependência, a qual os acompanha desde o dia do nascimento.

A terceira propriedade estrutural pode denominar-se de “postura socialmente ajustada à natureza das situações, encontros e eventos sociais em que participam”. Esta propriedade estrutural ilustra a continuidade das habilidades sociais incorporadas pelos processos de socialização primária e pelos contributos das antigas organizações formadoras. Ou seja, apesar das debilidades impostas pela sua condição de pessoas com deficiência intelectual, as nossas observações de campo e os testemunhos recolhidos mostram que os ex-formandos sabem como comportar-se adequadamente na interação com as outras pessoas, ajustando-se ao tipo de pessoa com quem estão interagindo. Efetivamente, quer as entrevistas quer os acompanhamentos realizados pela equipa de investigação mostraram que os ex-formandos, na sua generalidade, são competentes a estabelecer diálogos com distintas pessoas e que, em regra, se vestem e cuidam, em conformidade com as diferentes situações onde participam. A competência demonstrada a este nível parece contrariar a rotulagem de infantilidade, imaturidade e o estatuto de pessoas “não completamente” adultas, que são atribuídas a vários ex-formandos pelas pessoas com quem interagem no decurso da vida quotidiana. Essa rotulagem legitima-se no facto da maioria dos ex-formandos continuar com baixo ou nulo envolvimento em relações conjugais, mostrar dificuldades de entendimento das vicissitudes do meio envolvente, usar de forma inapropriada o dinheiro disponível e adotar atitudes e comportamentos tidos como inapropriados para a sua idade cronológica. Estes fatores acabam por justificar a ocorrência de atitudes e comportamentos estigmatizantes, por parte de algumas pessoas com quem os ex-formandos interagem.

A quarta propriedade estrutural está relacionada com o “estabelecimento de relações interpessoais fragmentadas e de baixa intensidade”. Esta propriedade estrutural ancora-se nos diferentes tipos de relações interpessoais tratados neste capítulo, incluindo as redes suporte social. Assim sendo, no caso das relações com os vizinhos, os dados mostram que, na sua maioria, são relações que podemos classificar como de cortesia, formais, de acordo com as regras da boa convivência social. Por essa razão, a interação entre os ex-formandos e suas famílias com os seus vizinhos permanece, essencialmente, reduzida e circunstancial, prevalecendo o anonimato de uns e de outros. Na sua grande maioria, os vizinhos estão ausentes das redes de suporte social dos ex-formandos e suas famílias. Contudo, se as relações com os vizinhos raramente incluem usos de tempos e espaços para convivialidade, também são raras as situações de conflitualidade, que decorram de perturbações do tempo de descanso ou de invasão da privacidade. Ainda assim, parece que ao longo do tempo o afastamento face aos vizinhos tem vindo a reduzir-se, registando-se um crescimento das relações de tipo informal, solidárias e regulares.

No caso das relações com os colegas de trabalho, as mesmas também são de baixa intensidade, decorrendo, quase exclusivamente, dentro dos tempos e dos espaços das organizações empregadoras. E esta baixa intensidade envolve cada vez mais ex-formandos da

nossa amostra, devido à elevada rotatividade dos colegas de trabalho identificados como amigos. Na sua essência, as relações com os colegas de trabalho são relações de colegialidade, de companheirismo. No geral, as relações que vão para além do mero companheirismo envolvem muito poucos colegas de trabalho, um ou dois, no máximo. Ainda assim, também com os colegas de maior proximidade raramente transbordam para fora dos muros das organizações empregadoras, cessando, quase automaticamente, no fim do período de trabalho, sendo raras as situações em que participem em atividades conjuntas de lazer ou outras. Na esmagadora maioria dos casos, os colegas de trabalho desconhecem, quase totalmente, o que acontece na vida pessoal, familiar e comunitária dos ex-formandos. Foram identificados alguns fatores que explicam a forma como se vêm estruturando as relações interpessoais dos ex-formandos com os colegas de trabalho, designadamente os seguintes: dificuldades de comunicação e personalidades introvertidas dos ex-formandos; obrigações decorrentes das relações conjugais e cuidados maternos ou paternos de uns e de outros; distância entre locais de residência e dificuldades de mobilidade no espaço geográfico; desinteresse manifesto dos colegas em incluir os ex-formandos nos seus tempos livres de vida quotidiana extralaboral.

No caso das relações amorosas, apesar do aumento, no período considerado, das que levaram à concretização de relações de tipo conjugal estáveis, envolvendo maioritariamente ex-formandas (casamento ou união de facto), a baixa intensidade e fragmentação das mesmas continua assente em dois tipos de barreiras que, genericamente, os ex-formandos não conseguem ultrapassar. Referimo-nos à dificuldade em encetar e manter relações de tipo amoroso (sobretudo de namoro) e à barreira quase intransponível, ditadas pelas regras sociais que impedem ou dificultam o estabelecer de ligações afetivas entre pessoas com e sem deficiência.

Além das regras sociais, que não validam as relações amorosas entre pessoas com e sem deficiência, existem mais alguns fatores que podem ajudar a explicar a situação da maioria dos ex-formandos face às relações amorosas: dificuldades de comunicação e personalidades introvertidas; não participação em atividades e lugares onde ocorrem os encontros que originam o início de relacionamentos de tipo amoroso; controlo e falta de estímulo parental; não envolvimento em grupos onde prevalecem relações de amizade recíprocas; ausência de crença no futuro das relações amorosas. Sejam quais forem os fatores concretos que afetam cada um dos ex-formandos, a verdade é que a não participação em relações amorosas ou o seu fracasso produz sofrimento com impactos muito negativos na qualidade de vida atual e futura.

As redes de suporte social também podem ser classificadas como fragmentadas e de baixa intensidade, apesar dos dados apontarem para um ligeiro crescimento da quantidade e qualidade das mesmas. Tal como anteriormente, poucos são os ex-formandos com redes sólidas e bem estruturadas, mantendo-se os potenciais apoios daí decorrentes fortemente baseados nas relações familiares e amorosas. De forma sintética, para a forma como se continua a processar a estruturação destas redes, muito contribuem o estado em que se encontram as diferentes relações interpessoais.

Anexo: Composição e funções desempenhadas pelas redes de suporte social dos ex-formandos (%)
(Comparando dados atuais com dados anteriores)

	Namorado/as		Familiares		Amigos		Patrões		Técnicos das org. formadoras		Vizinhos		Pessoas conhecidas	
	Atual	Ant.	Atual	Ant.	Atual	Ant.	Atual	Ant.**	Atual	Ant.	Atual	Ant.	Atual	Ant.
Quando estás doente e não apareces durante algum tempo, as pessoas perguntam por ti para saberem como estás?	100	100	82,4	86,1	74,3	63,9	57,1	30	22,9	27,8	51,4	22,2	5,7	16,7
Há pessoas que costumam ajudarte?	100	62,5	77,1	77,8	57,1	55,6	42,9	27,8	17,1	22,2	37,1	11,1	5,7	2,8
Recebes apoio de alguém quando precisas?	100	87,5	80	72,2	60	47,2	34,3	22,2	17,1	19,4	37,1	5,5	2,9	0
As pessoas com quem convives costumam saber como estás?	100	75	77,1	55,6	57,1	47,2	34,3	19,4	11,4	19,4	25,7	13,9	2,9	0
As pessoas costumam saber como ajudar-te	100	62,5	74,3	66,7	62,9	36,1	31,4	13,9	11,4	5,6	25,7	8,3	2,9	5,6
Quando te sentes preocupado/a, aborrecido/a ou chateado/a, a quem procuras para te ajudar?	33,3	12,5	48,6	61,1	57,1	44,4	17,1	2,8	11,4	5,6	5,7	0	0	0
Quando queres fazer, comprar ou decidir sobre qualquer coisa com que vais ter?	50	87,5	65,7	66,7	34,3	22,2	11,4	2,8	2,9	2,8	5,7	0	0	0
% média	83,3	69,7	72,2	69,5	57,5	45,2	32,6	19,8	13,5	14,7	26,5	8,7	2,9	3,6
Posição na rede	1º	1º	2º	2º	3º	3º	4º	4º	6º	5º	5º	6º	7º	7º

III

EMPREGO E VIDA PROFISSIONAL

Carlos Veloso da Veiga

Introdução

Este capítulo centra-se na participação dos ex-formandos da amostra na sua condição de trabalhadores das organizações empregadoras. Tal como anteriormente, aqui se procurará descrever, analisar e refletir, de forma sistemática e comparada, sobre a estática e as dinâmicas da continuidade do processo de inclusão profissional nos locais de trabalho, na sua relação com a qualidade de vida e outros fatores, bem como dos impactos daí decorrentes: o desempenho laboral, a aceitação pelos outros e a construção de uma identidade profissional.

Como consequência da perda do emprego anterior, falecimento (1 ex-formando), desemprego prolongado, com saída da vida ativa (2 ex-formandos) e regresso à anterior condição de formando (5 ex-formandos), este capítulo incide, no que aos dados e informações atuais respeita, nos 28 ex-formandos que continuam incluídos no mercado de trabalho, 77,8% dos 36 que compuseram a amostra há cerca de 10 anos. Desses 28 ex-formandos, 21 mantiveram-se incluídos profissionalmente nas mesmas organizações empregadoras e 7 mudaram de organização continuando ativos no mercado de trabalho, ainda que 2 prestem o seu trabalho de forma considerada precária.

No caso desses 28 ex-formandos, pessoas com deficiência intelectual (DI), a continuidade da sua inclusão profissional, mantém o anterior significado de rutura com as regras sociais negativas (Veiga 2006; Fernandes, 2021) que prescrevem que tais pessoas, devido às limitações da sua condição de deficiência, não são competentes para desempenharem uma atividade profissional remunerada, em especial no chamado mercado competitivo de trabalho. Ou seja, essas regras prescrevem que a essas pessoas é socialmente legítimo que não se lhes aplique *a priori* o direito ao trabalho, constitucionalmente consagrado, como deverá acontecer com aquelas que a sociedade considera como competentes ou capacitadas em termos físicos, emocionais e intelectuais. Logo, exonerando-as de contribuir para a produção da riqueza coletiva e, com isso, acederem aos benefícios daí decorrentes, os quais, segundo Giddens (1991: 539-540) são: dinheiro; atividade; variedade; estruturação do tempo; contacto social; identidade pessoal.

Porém, tal como para as outras pessoas com e sem deficiência, também para as pessoas com DI, a participação no mercado de trabalho é condição fundamental da inclusão social, sobretudo por, como acontece em Portugal, viverem numa sociedade de tipo salarial, na qual o trabalho atua como principal regulador do próprio acesso à cidadania e aos demais direitos sociais fundamentais, como sejam os direitos à saúde, habitação, lazer, educação e outros de ordem superior como o direito à vida, a participar na sociedade e a viver uma vida independente e com dignidade, em suma a usufruir de uma vida com qualidade de vida. Tal como refere Perez Marín (1995: 35), no caso destas pessoas o trabalho “deve considerar-se como o objetivo por excelência por conseguir atuar sobre a sua vida, médica, reabilitadora, psicológica, pedagógica”.

Na verdade, contudo, especialmente no caso das pessoas com DI, não basta ter emprego e desfrutar do salário auferido, para estar garantida a inclusão social, nem, tão pouco, ocorrer alguma melhoria da qualidade de vida. A sua presença no mercado de trabalho é apenas um acontecimento de um processo mais amplo, que deve avaliar-se pelos impactos que o exercício do trabalho produz nas várias dimensões das suas vidas, ou seja, nos contributos que dá à melhoria da qualidade de vida, nomeadamente em termos de acesso a habitação condigna, a relações sociais e interpessoais ricas e valorizadoras da vida quotidiana, aos bens culturais, ao lazer e ao ócio. Igualmente, à sua valorização pelos seus grupos de referência, família, amigos e colegas e no acesso às oportunidades vitais que definem uma cidadania social plena ou pelo exercício pleno das obrigações e dos direitos que estão associados a uma participação socialmente ativa (Dyson, 2001). Portanto, a exclusão do mercado de trabalho de alguns ex-formandos da amostra não significa apenas perder o acesso aos benefícios do emprego remunerado, pode também significar perder (provisoriamente ou em definitivo) a identidade profissional alcançada, as oportunidades de interação social e de relacionamento interpessoal, em especial as relações de companheirismo e de amizade associadas, com eventual perda de qualidade de vida.

É uma evidência que as pessoas com DI sentem dificuldades acrescidas para ingressar e se manterem no mercado de trabalho, na medida em que, tal como referem Beyer, Hedeboew & Samoy (2004), a natureza da DI tem sérias implicações na formação profissional, na aprendizagem e na manutenção do emprego. Daí, ser relevante, não perder de vista que a obtenção de um emprego e a sua continuidade representam a remoção de importantes barreiras que as pessoas com DI enfrentam no acesso ao mercado de trabalho. Por um lado, considerando as debilidades socioculturais decorrentes da situação de exclusão, das próprias pessoas e/ou das suas famílias, e das fragilidades socioeconómicas dos meios espaciais e sociais onde vivem, bem como as limitações da própria deficiência que os processos formativos não conseguem eliminar. Por outro lado, atendendo às lacunas transportadas em termos de competências relacionais e de trabalho, que não foram suficientemente adquiridas ou consolidadas durante o processo formativo.

Para as pessoas com DI, ter um emprego e, sobretudo, manter esse emprego a longo prazo ou recuperar o emprego perdido, como acontece com os 28 ex-formandos aqui considerados, numa sociedade globalizada como a sociedade portuguesa, onde as dinâmicas dos processos de inclusão e exclusão social se ancoram cada mais nas qualificações escolares e nas competências profissionais, sem esquecer as inúmeras barreiras formadas por estereótipos e preconceitos que as representam como não produtivas, afetando o julgamento dos empregadores, continua a ser um feito notável. Feito que sobrevive graças ao esforço e vontade das pessoas com DI da amostra, ainda que, em alguns casos, tenha voltado a ser necessário o apoio das políticas públicas e das intervenções das organizações de formação profissional e apoio ao emprego.

Nos termos da dimensão emprego, inserta no modelo de qualidade de vida adotado, voltamos a considerar o valor do emprego, a satisfação com o trabalho e o salário, as condições remuneratórias, as redes de suporte laboral, a interação intra e extralocal de trabalho, as condições e ambiente de trabalho, a higiene e segurança no trabalho, as características do trabalho realizado pelos ex-formandos e o seu desempenho profissional. Portanto, focamo-nos

essencialmente na dinâmica da vida profissional dos 28 ex-formandos que se mantinham incluídos profissionalmente à data da realização do trabalho de campo e que permitiu replicar o estudo original, na sua relação com o trabalho e seu quotidiano de vida profissional, com base em três grandes dimensões de análise: organizacional, relacional e individual. Neste sentido, revisitamos a trama da vida profissional dos ex-formandos para dar a conhecer e analisar de forma comparada os processos de inclusão laboral, tendo em atenção os diversos impactos da sua reentrada ou permanência nos sistemas laborais e relacionais das novas e anteriores organizações empregadoras, bem como as estratégias e práticas do ajustamento dos coletivos de trabalho à sua presença.

Convém recordar, como referimos anteriormente, que a continuidade da inclusão profissional dos ex-formandos representa a continuidade da condição de pessoas sociais, condição que está diretamente ligada com a potencialidade e capacidade para produzir riqueza social, seja sob a forma de bens estritamente materiais, seja pelo desempenho de uma qualquer função com interesse coletivo. Como refere Molina (1993: 248), “O mundo do trabalho supõe a última das três instâncias básicas da socialização por onde passa a biografia de todo o ser humano. Nela termina a primeira etapa da vida, etapa que podemos definir como de maturidade, seja de um ponto de vista biológico, de aprendizagem, psicológico e de preparação, seja numa perspetiva sociológica”. Também representa, conforme elencámos em Veiga (2006), que continuam a não fazer-se sentir, na sua plenitude, os fatores que podem afetar o desempenho profissional das pessoas com DI e a sua aceitação como trabalhadores remunerados, nomeadamente: 1) frágil domínio das técnicas relativas aos postos de trabalho que vão ocupar; 2) dificuldade em entender e cumprir com rigor as orientações recebidas ou as regras relacionadas com a segurança e higiene no trabalho; 3) dificuldades de concentração no trabalho e de compreensão global dos processos produtivos; 4) dificuldades de relacionamento e de cooperação com os colegas. Digamos que a continuidade da inclusão profissional mostra o êxito do processo de socialização secundária dos ex-formandos no mercado de trabalho proporcionado pela sua presença nas organizações empregadoras, no sentido em que a socialização secundária para o exercício de uma profissão significa construir uma identidade profissional. E que, tal como referem Berger e Luckmann (1999: 147), uma adequada socialização secundária, via atividade laboral, pressupõe um processo de socialização primária bem sucedido, para tratar com um eu já formado e um mundo já interiorizado, o que não acontece com as pessoas com DI, cujos processos de socialização primária tendem a apresentar diversas lacunas. Pode, portanto, assumir-se que, no caso dos ex-formandos da amostra, a sua continuidade nas organizações empregadoras representará que o processo de socialização secundária em termos profissionais concretizou-se de forma satisfatória. Designadamente, em termos de interiorização das normas, valores e condutas que devem seguir para lhes ser reconhecido sem reservas pelos outros o estatuto de trabalhadores, sabendo-se que empregadores e trabalhadores comuns são, em regra, pouco tolerantes com as debilidades das pessoas com deficiência, o que torna a sua adaptação ao ambiente social das organizações empregadoras complexa e difícil e, por isso, objetivamente incerta.

Portanto, a continuidade da inclusão profissional e, sobretudo a sua estabilidade, impede a redução da capacidade económica que a perda do emprego teria para os ex-formandos e suas famílias, com a consequente desvalorização social que lhe está associada, ao deixarem de

interagir com outras pessoas, mobilizar-se pelo espaço público, viajar ou manter interesse numa adequada higiene corporal. Significa, também, a manutenção das competências relacionais e profissionais adquiridas, evitando as potenciais repercussões negativas nos níveis da sua autonomia pessoal e social. Além disso, manter o emprego, na mesma organização empregadora, de forma permanente ou por um longo período de tempo, significa ainda que, muito provavelmente e em definitivo, foram ignorados, relativizados ou ultrapassados os receios de baixa produtividade, real ou imaginária e colocadas a salvo dos critérios de avaliação de rentabilidade aplicados aos trabalhadores sem deficiência. Ou seja, no caso dos ex-formandos que continuam incluídos profissionalmente, os empregadores continuam a não seguir ou a desvalorizar as razões negativas que já há alguns anos Emília Baliza (1996: 284) concluiu existirem a propósito da concessão de um emprego às pessoas com deficiência intelectual: problemas emocionais e de personalidade; competências sociais, baixo rendimento e produtividade; exigência de considerações especiais; razões meramente funcionais.

A dimensão organizacional

Formação e experiência profissional

Mantendo-se a amostra inicial de ex-formandos, ainda que sem a presença do ex-formando que faleceu entre os dois tempos de recolha de informação, mantém-se as conclusões retiradas das análises biográficas realizadas anteriormente, segundo as quais a maioria dos ex-formandos já havia tido experiências de inclusão no mercado de trabalho, em alguns casos 2 e 3 experiências (57,2%). Com o retorno à vida profissional dos 7 desses ex-formandos que perderam os empregos anteriormente registados, essa situação sai reforçada.

Na verdade, nesses casos também ocorreu o fenómeno registado anteriormente, dado que o regresso ao mercado de trabalho não foi diretamente influenciado, salvo em um único caso, pelas experiências de trabalho realizadas nas anteriores organizações empregadoras. Atente-se que, algumas das alterações ocorridas constituem mudanças radicais no tipo de profissão que passou a ser desempenhada: de auxiliar de limpeza de jardins para auxiliar de montagens; de ajudante de lavagens para ajudante de cozinha; de operário para ajudante de vinha; de lavadora de tabuleiros para passadora de roupa a ferro; de administrativo para auxiliar de limpezas.

Face a essas alterações, não surpreenderá que a avaliação dos empregadores à formação profissional recebida pelos ex-formandos, nas mesmas ou nas novas organizações empregadoras, continue a ser considerada pouco relevante para o desempenho das funções que atualmente lhes são cometidas. Tal como anteriormente, os empregadores, maioritariamente, continuam a desvalorizar o contributo da formação profissional recebida, enquanto produtora de competências técnicas e operativas, mantendo a opinião de que terá sido escasso, embora tenha contribuído para o sucesso da inclusão profissional, em termos de valorização do trabalho e aquisição de atitudes e comportamentos socialmente adequados à interação com os outros em contexto laboral.

Que tenha **[a formação recebida]** assim um fio direto a formação que existe na C. **[nome da organização formadora]**, que existe um *transfer* direto para a M. **[nome da organização empregadora]**, para aquela atividade específica, não. Mas isso também não existe em lado nenhum.

Ninguém está a formar pessoas para estarem numa linha de enchimento, agora formação que existe de tudo o que são competências relacionais, de adequação de mercado de trabalho, de ajustamentos ao novo conjunto de pessoas, isso aí foi uma rampa e foi uma rampa de lançamento para depois a indução e interação aqui ter sido mais fácil. Porque se não tivessem tido essa formação não tenho dúvidas nenhuma que não...até porque já tivemos outros casos em que não correu da mesma forma. E esses sim, porque vêm completamente muito mais reforçados e preparados para aprender depois aqui o que é a nossa formação inicial para...o posto de trabalho que vai desempenhar. (empregador)

É assim, a nível de conhecimento, eu penso que não teve essa importância, mas a formação que ele teve lá foi muito importante para ele ter noção que ter um emprego é importante. Porque, quando ele veio para aqui...ele hoje já não fala, mas, há uns anos atrás, ele falava muito da C. **[nome da organização formadora]**, ele falava da integração, da forma como o tratavam...tratavam bem. E que gostavam muito dele e que falavam muito que ele devia ter um emprego, até aquelas coisas que a ele diziam: “Devias arranjar uma mulher, uma namorada”, aquelas coisas, ele contava isso. O que significa que o trabalho que a C. fez foi muito importante, em que lhe deu a ele a noção que o mundo lá fora é um bocadinho isto. É o trabalhar é ter o emprego, também como nós temos, casa - trabalho, trabalho – casa, seja de segunda a sexta. Ter essa noção, que o emprego é muito importante, a autonomia. (empregador)

Eu não sei realmente o que é lá na associação o trabalho dela. Não deve ser... aquilo que lá formavam não é idêntico. A formação dela lá era mais... era outra área, talvez. Não é que as coisas não se consigam juntar, né? Mas o trabalho dela aqui é pastelaria e eles lá não têm pastelaria, não é? Mas pronto, lá lhe deram uma formação de outro nível, provavelmente. Formação em termos de pessoa, né? A forma como aceitar o próximo. No fundo ela é uma menina. Bom, todos fossem como ela, não é? Nesta área é assim...muito fofinha, vá. Entende? Porque, no fundo, ela interage com todo o mundo muito bem. Isso é uma vantagem enorme, não é? É algo que ela encaixa. Ela onde quer que vai ela é adorada. **[Terá trazido essas competências sociais?]** Sim, exatamente. Em termos profissionais também ajuda, naturalmente, não é? É uma base para aquilo que nós somos...aquelas bases que os nossos pais também nos dão. No fundo, a gente quando cresce vamos sendo educados para um dia saber respeitar, mesmo no trabalho, com respeito ao trabalho, ao horário, cumpridores, né? Isso faz parte. (empregador)

Sim, percebi que sim. Não é que ele aprendeu, assim, muitas coisas ligadas a esta área, mas aprendeu a trabalhar, por exemplo, com bricolage, não é? Eu acho que era carpintaria, acho que era serralharia e, portanto, essa parte. Depois aqui, ele trabalha com vidro, e, portanto, não teria, não é a mesma coisa, mas como ele aprendeu várias coisas, depois facilmente partiu para outra, não é? **[Aquilo que ele aprendeu desta arte foi aqui?]** Claro, sim, foi aqui. Não teve...teve algum apoio nessa altura, da parte, durante alguns meses, da psicóloga que o acompanhava da C. **[nome da organização formadora]**, que veio aqui à empresa, digamos, verificar se ele se estava a integrar. (empregador)

É assim, eu acho que sobretudo foi muito importante para o desenvolvimento e segurança da mesma. Porque, hoje em dia, a A. **[nome da organização formadora]** pra ela é uma casa, é uma família, e ela fala da A. como a segurança dela. Eu acho que, sobretudo, não me acredito que a formação porque...eu acho que eles...pronto, a formação concreta é muito subjetiva, e não é uma formação que acho que seja possível dar-se a nível profissional numa associação como a A. Agora que é realmente uma casa, e foi realmente uma parte importante para a estrutura da própria M., sim, sem dúvida. (empregador)

Muito honestamente, não. Eu acho que foi muito importante a formação que o mentor lhe deu. Essa sim, a formação pragmática no posto de trabalho, alguém que o ensinou a fazer, que acreditou nele, foi muito importante para o P. Então, quer em termos pessoais quer em termos profissionais, essa sim eu vejo reflexos todos os dias. A formação profissional, também não conheço particularmente, pode ter tido, mas não conheço. A primeira tarefa que nós tínhamos em mão que foi entregar...entregámos-lhe uma plataforma simples de gestão de armazém, de materiais de armazém. Entradas e saídas por registo e à requisição, da parte das equipas que estão a trabalhar lá fora, de materiais. Ele depois tinha que fazer este registo na plataforma e dar-nos uma espécie de situação no final do mês, uma espécie de resumo de todas as atividades. E o P., ao longo do tempo, percebemos que ele tinha dificuldades. (empregador)

Por aquilo que me parece ele era na parte de carpintaria, acho que era isso que ele estava inserido. Na minha empresa isso não. Mexer com mangueiras, serrotes, está fora de questão, mesmo quando é motosserras. Ó pá, tenho montes de funcionários, também não vou estar a colocar uma pessoa que sei que é um bocadinho imitada, não é? Não penso nisso sequer. Agora que aprendeu, se calhar, a ser mais humilde, mais educado, a respeitar e ouvir os outros, isso acredito que fizessem super bem onde ele andou. Agora a formação que lá tirou pronto, se calhar, ajudou nesse intuito de saber ouvir e inseri-lo na sociedade, isso acredito. Agora pra mim não, não tem utilidade ele fazer cadeiras, fazer aquelas coisitas. (empregador)

Em sentido oposto, tal como anteriormente, a maioria dos ex-formandos incluídos no mercado de trabalho continua a avaliar a formação recebida como útil para o trabalho que fazem (67,9%), sobretudo em termos operativos, ainda que parte não tenham conseguido explicitar convenientemente a sua avaliação e valorizem genericamente a utilidade da formação recebida, mesmo quando é evidente que existe uma discrepância assinalável entre o conteúdo operativo e o atual conteúdo das suas funções profissionais. Aliás, do discurso dos ex-formandos praticamente desapareceram, nas apreciações sobre a valia da formação recebida, as referências à aquisição de atitudes e comportamentos socialmente adequados, permanecendo maioritariamente as avaliações que associam a formação recebida à sua utilidade para aprenderem a fazer certas funções e tarefas muito concretas. Segundo as recentes palavras dos próprios: *Ajudou a fazer bolos de aniversário; aprendi informática que ajudou nesse caso; através da C. [nome da organização formadora] trabalhei numa quinta e aprendi a mexer na terra e na relva; aprendi a lavar loiça; aprendi a fazer torta de laranja.*

Em todo o caso, são, atualmente, 32,2% ex-formandos que não consideram ter sido útil a formação profissional recebida, cifra que suplanta claramente os 11,1% apurados anteriormente. Esses ex-formandos desvalorizam-na pelo facto de terem frequentado áreas de formação completamente distintas daquelas onde exercem as suas funções, conforme decorre de alguns testemunhos: *andei a estudar carpintaria; a formação foi numa área diferente; aprendi outras coisas; a formação foi de pastelaria; aprendi serralharia; tirei formação de mecânica.*

Se o tempo apagou das memórias, pelo menos em parte, as anteriores avaliações dos ex-formandos sobre a valia da formação profissional recebida, os testemunhos de familiares, amigos, colegas de trabalho e empregadores vão no sentido de, independentemente daquelas avaliações serem negativas ou positivas, dar relevo à importância da mesma para o seu ingresso

e permanência no mercado de trabalho. Em particular, através do escrutínio dos impactos na qualidade de vida pessoal, familiar e comunitária que decorrem da continuidade ou do regresso à situação de inclusão profissional, nomeadamente em termos das alterações positivas ocorridas na qualidade de vida pessoal e familiar em vários domínios, designadamente em termos do crescimento de aspirações diversas, tais como: ter um carro, casar, vestir, comer, autonomia financeira, redução da superproteção familiar, melhoria da imagem pessoal, aumento das relações interpessoais, maior satisfação com a vida. Em suma terá proporcionado acesso a uma vida com mais participação comunitária, autonomia e independência.

Daquilo que eu sei, lá fora, a nível pessoal dela, ela gostava de ter uma relação estável com alguém, com um namorado. E, sim, conseguiu, a M. tem namorado, obviamente, como todos os relacionamentos, com altos e baixos. Houve aí uma altura que ela andou um bocadinho mais em baixo, porque as coisas não estavam a correr tão bem. Mas sim, também sei que ela sempre me disse que não gostava de ser mãe, por exemplo. Depois, quando eu, às vezes, lhe falo: “Então e um dia não queres viver sozinha com o teu namorado?” e ela disse: “Não. Tenho a minha mãe para cuidar e a minha irmã”. (...) Ela está sempre muito preocupada quando recebe o ordenado para pagar as contas. E pede ajuda às colegas, para a ajudar a fazer contas em termos de: “Olha, eu tenho que pagar isto, e isto, e isto, ver quanto é que me sobra do meu ordenado para eu depois comprar um par de calças”. Por exemplo, ela pede muita ajuda nesse sentido e percebo que ela é muito preocupada com as contas. É muito responsável com isto e, daquilo que eu percebo, basicamente, ela é o pilar em termos financeiros daquela família. (empregador)

Ela tem um namoradito. **[E vive com ele?]** Não. Ela às vezes vem aqui buscá-la e almoçam, agora o resto não sei. Não sei se ela pensa em casar... **[risos]**. Acho que eles têm essa perspetiva. (...) Ela tem uma roupinha, apresenta-se bem bonitinha, atualizada em termos de vestir, de vestuário, né? Mais ou menos nesse campo ela consegue. (empregador)

Agora, socialmente, percebi que ele ficou, não é? Ficou, muito mais, digamos, muito melhor a nível de, digamos, de autoestima, digamos, de socialidade. Ele não saía de casa, ele agora vai ao café, vai dar a sua volta, vai passear. **[Que coisas ele antes não fazia?]** Não fazia, não fazia. Normalmente, os pais o tinham sempre, tinham sempre fechado, não é? Mas, aqui, cada vez mais, melhorou, não é? (empregador)

O que é que eu senti? Senti que tenha existido de evolução, cresceu, amadureceu um bocado alguns comportamentos, que na altura poderiam ser, eu não digo menos imaturos, porque isto tem uma conotação, que poderia fazer algumas coisas. Mas a postura mais jovem passou e vejo estabilidade, vejo o que é que ela...que ela tenha evoluído...adequa-se bem ao mercado de trabalho. Vamos imaginar...vamos voltar ao cenário da reestruturação, se amanhã a M. **[nome da organização empregadora]** acabasse, a S. estava em condições de ir para uma qualquer empresa desta área ou destas zonas industriais, porque ela percebe a realidade, percebe o contexto, percebe que tipo de benefícios é que lhe são atribuídos ou que tem direitos. Percebe a dinâmica de horários, percebe a dinâmica de turnos, percebe o que é uma dinâmica de um projeto pessoal e de um projeto profissional. Acho que isto foi uma conquista boa, porque se não tivesse tido continuidade, se tivesse cá um ano e depois um

ano saltava para outra empresa e depois para outra, iria ser sempre uma coisa...muito mais instável, que lhe ia causar instabilidade também, a ela e ao seio familiar. (empregador)

O que é que me parece? Acho que o P. cresceu enquanto pessoa. Eu acho que ele é hoje, ou se sente hoje, mais útil. E se sente inteiro, enquanto pessoa. Tem família, tem um filho, tem uma esposa, tem uma dinâmica familiar muito, muito completa, digamos assim. Em termos de conforto não faço a mínima ideia. O P. ganha...apesar de ganhar o ordenado mínimo, nunca ganhou o ordenado mínimo. Todos os meses ganha um bom ordenado. E um bom ordenado anda à volta dos, parece-me, dos 900 euros limpos, à volta disso. Faz horas extras e acho que alguém que ganhe este ordenado em V. **[nome da localidade]**, que não tem grandes despesas fixas, já pode ter um grau de conforto interessante. (empregador)

A T. tem evoluído, tem evoluído bastante. A T. tirou a carta de condução. Teve aí algumas dificuldades quando tirou a carta, disseram que tinha algum medo de conduzir. Comprou um carro, já trocou de carro. Até agora tava, até 2014/2015 mais ou menos, não sei quando ela tirou a carta, tava dependente de boleia. Agora não está, pega no carrinho dela, vai sozinha, vem. Precisa de sair, sai. Em termos comunitários, vejo-a integrada com grupos de amigos, tanto aqui da empresa como de fora. Vejo-a estável, completamente estável. Qualquer dia arranja um namorado e casa. (empregador)

Sim. Acho que todos os dias tem havido evolução positiva para a H.. Como lhe disse, eu conheço, mais ou menos, o meio de onde ela veio, da A. **[nome da localidade]**, e acho que esta... ela estar aqui na C. **[nome da organização empregadora]** há 15 anos, deu-lhe uma estabilidade a todos os níveis. Naturalmente, logo em termos remuneratórios, não é? Ao final do mês que é extremamente importante, como é óbvio, não é? E isso nota-se. A partir daí ela ganhou a sua própria estabilidade, enquanto elemento de uma sociedade, enquanto...acho que é muito importante para ela e não só. Porque é o trabalho dela aqui na C., mas acho que, também, lhe permite encarar lá fora, quer em termos familiares e outros sociais, as coisas de uma outra forma. Não tenho dúvidas disso. E como aqui este trabalho para a H. funciona como uma âncora, como uma âncora para todo o resto. E acho que, quer a nível social, económico, financeiro e mesmo familiar, do conhecimento que eu tenho, acho que tem sido muito positivo. Acaba por funcionar como uma âncora sim. (empregador)

Por exemplo, ele era uma pessoa muito introvertida, hoje é mais extrovertido. Interage com os colegas, ele é capaz de sair do trabalho e ir beber um copo mais os colegas, coisa que ele não fazia antes. Ele não tinha ninguém com quem conviver. Ele hoje fala, tá mais aberto a falar para as pessoas e já é menos tímido de poder entrar numa conversa. Ele fechava-se muito, embora ele ainda seja um bocadinho assim, porque faz parte da personalidade dele, mas ele, sinceramente, ele mudou bastante. **[E a maneira como tem o dia-a-dia estruturado modificou-se?]** Sim. Provavelmente que sim, porque ele, a partir do momento que vive sozinho, ele teve que se adaptar a uma forma de viver... aquela autonomia de ter que ir às compras, de ter que organizar a vida dele. Entretanto, ele tinha um carro, que ele na altura tinha um “papa reformas”, e, entretanto, o H., para aí há 3 anos talvez, comprou um carro, um Fiat. Ele tem muito orgulho disso. E o facto de ele ter comprado o carro, ainda hoje ele diz isso: “Eu agora tenho um carro a sério”. O que significa que ele também fora da C. **[nome da organização empregadora]**, ele também tem os seus objetivos e os seus planos pessoais.

Sim. Tem um pensar de mulher (...) Começou a tirar a carta, só que eu não sei, eu já lhe disse a ela: “Se tu não consegues desiste”, porque quero ver a reação também dela, e ela: “Não desisto, não”. Porque ela já reprovou umas poucas de vezes. **[E a forma como ela se veste? Mudou alguma coisa ao longo destes anos?]** Mudou sim, sim. Ela vestia qualquer coisa, agora não. Sim, sim. Até pôe umas pinturas. **[E das coisas que gosta de comer?]** Quer se dizer, ela gosta de tudo, mas cortou. Porque ela...era muito forte. (familiar)

Mudou o ser mãe, porque não era mãe. E fez a vida dela de casa que...quando estava em casa dos pais, os pais não deixavam. Ela ali tem que ser mesmo ela a fazer tudo e a ir para o emprego. **[E mudou de amigos?]** Arranjou mais amigos, porque saiu de uma terra e foi para outra. **[E quanto às expectativas futuras?]** Aí, ela pensa é em ter uma filha, se nosso senhor a guardar. **[E na forma como se veste ou do gosta de comer?]** Veste, agora já veste o tamanho dela, ela não coube mais. Ficou um bocadinho mais forte e já veste outras roupas que não vestia antes, que não eram...**[Pois, as mais adequadas?]** Sim, à idade dela. (amiga)

Ela, expectativas ela tem, por isso é que estuda. **[E na forma como se veste?]** Aí veste-se muito melhor. Toda cheia de folhos, toda coisa...exuberante, calças todas justas, pronto ela não tem medo de exibir o corpo que ela tem. **[E a nível da alimentação?]** Isso não sei, porque não almoço com ela. (colega)

Apesar das potenciais melhorias na qualidade de vida atrás testemunhadas, que parecem abranger a maioria dos ex-formandos, há exceções, como também se comprova pelos testemunhos a seguir apresentados. Desses testemunhos podem identificar-se vários fatores de natureza familiar e pessoal que interferem na qualidade de vida de vários ex-formandos: uso abusivo dos salários auferidos por parte de familiares diretos e namorados; desorganização familiar; ausência ou reduzidas aspirações pessoais e de futuro; apego a rotinas que perpetuam o ciclo da exclusão.

Sim, connosco...agora em relação a família eu fico um bocadinho...é difícil para mim falar sobre isso, mas percebo ca gente tem que ajudar a família. Sabe, o que eu acho é que ela, por esse tipo de limitações, ela...eu acho que ela podia ter outra qualidade de vida pessoal. Porque nós não vemos a C. com uma coisa nova. (...) Só que acho que ela já podia ter um pé-de-meia. **[E não tem?]** E não tem. E a minha preocupação, a preocupação nossa, eu sei que não tenho nada a ver com isso, mas isto é uma preocupação nossa, é perceber que em casa o dinheiro que ela aqui ganha... **[Não será utilizado por ela?]** Não. Acho que os irmãos, um dos irmãos abusa um bocadinho. E eu sei dessas coisas, não é que ela diga, mas noto e a outra rapariga que estava connosco, que entrou no mesmo dia que ela e que já saiu, ela dizia-me: “Ó C. já viste? Ela não tem nada novo”. O irmão agora não pagou o telemóvel, ela é que tá a pagar, o pai tem cinco carros pra quê? Ele não trabalha, é alcoólico, a mãe coitada tem um problema de saúde. Quer dizer, abusam, eles não têm respeito. (...) Já vii estes anos todos, eu acho que ela já podia ter um pé-de-meia. E bem grande. E neste momento não acredito que ela tenha algum. **[Tem algumas dificuldades em comprar coisas novas?]** Não compra. Não se vê. Tudo o que se vê, que ela tem, são coisas que foram dadas. Poderá comprar uma ou outra coisa, mas mal recebe o dinheiro o pai vem para as compras com ela. Ela vem a pé. (colega)

Mas, pronto. Eu sei que há limitações na família em si. (...) Pai alcoólico, não trabalham, vivem de apoio, não é? Do dinheiro dela, e a mim custa-me, porque ela podia ter uma vida dela. E depois os namorados que arranja...só abusam. Para vir buscar o dinheiro, para ela pagar o arranjo do carro. Não sei se lhe dão algum carinho ou não... (empregador)

É assim, o que eu noto é que ela precisa de um bocadinho de acompanhamento. Mesmo a nível de família, porque ela, pronto, felizmente ou infelizmente, ela tem um companheiro que, se calhar, é um pouco como ela, entende? É muito trabalhador. Trabalha muito. Ele trabalha se for preciso sábados e tudo, e nós vemos...acho que há ali falta de organização, orientação. Lá está, porque ele, ao que trabalha, ele devia ganhar muito bem. Nós vemos, pronto, ele a trabalhar...vemos. E vemos ela também. E olhe, durante o ano se for preciso muda de casa sei lá, 3 ou 4 vezes. Só aqui já há...instabilidade familiar. Teve uma menina, pronto, muito bem. teve apoio da parte das colegas, de nós quando tínhamos, pronto, roupinhas, brinquedos, tudo. Tentamos ajudar em tudo. Pronto, não sei se realmente é mesmo não sei, azar, mas o que se passa é que ela anda sempre com a menina doente, no médico. Claro que se calhar isto não tem nada a ver com a nossa conversa não é...mas acho que, se calhar,...não sei...se houvesse alguém. Nós, muitas vezes, perguntamo-nos a nós, entre colegas: “Será que ela faz uma boa alimentação à miúda? Será que tem haver com a alimentação? O que é que se passa ali? Será que ela vai ao médico e depois o médico passa-lhe uma receita, será que ela acaba aquela dose?”. Porque depois, passado uns dias, já está outra vez na mesma (...) E agora é assim, olhe eu não sei que lhe diga mais. Só sei que há ali uma falha entre o ambiente familiar, entre ela e o marido. Poderiam até já ter uma casinha para eles, um apartamentozinho como houve uma altura que eu lhe disse: “Ó S., o dinheiro que pagas de renda, fazias um empréstimo, compravas um apartamentozinho, um T2 ou assim, para não andares a pagar renda... Ora vai para um apartamento, passado quê, dois meses: “Ah porque tinha muita humidade, ali porque avariou não sei o quê...” anda sempre nisto. Pronto. Tanta vez que eu lhe disse. Tentou tirar a carta de condução, que ela não tem. Acho que umas 3 ou 4 vezes, sei que chumbou. Continuava até...muitas vezes ela vem a pé ou vai a pé.

Olhe...infelizmente não tenho, não posso responder de forma positiva em relação a isso. Porque fui-me apercebendo, durante uns tempos, que o salário auferido pelo M. não fica á disposição dele, nem sequer uma parte. É gerido pela irmã e, portanto, ele não tem absolutamente acesso a nada. Se calhar a uma pequena parte, muito pequena, que leva, que lhe é disponibilizada a ele. Contudo, entendo do seio familiar. Sim, é uma mais-valia para com quem ele vive, sim. (empregador)

Eu na altura, quando ela veio trabalhar, eu apercebi-me de algumas coisas, mas, e de facto, se eu for dizer assim ok, de há dez anos, se calhar não mudou muito, mas isso tem a ver com o nível de vida e com o tipo de vida que eles levam, certo? Pronto, é muito na base dos mesmos serviços, das mesmas procuras, não há grande diferenciação, ok? [**Não existe vontade de sair desta rotina?**] Não, não. (colega)

Ele é que veste e gosta de vestir o que veste, pronto. (...) Não, que eu às vezes digo: “Ó M., mas vai tomar um café sozinho. Se fores sempre ao mesmo café comesas a encontrar pessoas, sempre as mesmas caras, a tentar falar”, mas ele não, por ele não quer. Mesmo eu digo muitas vezes ao domingo, que eu trabalho, e digo: “Ó M. vai dar uma volta se fosse sempre o mesmo café...” e ele não tem essa iniciativa. Acho que nisso ele não evoluiu. Não se sente seguro. É como ir de férias, é como ir ao fim de semana

aqui ou acolá. Ele não combina coisas com as outras pessoas. Não, ele nesse sentido não tem evoluído, acho que se fecha muito. Não sei, às vezes digo assim: “Não sei mais o que fazer”, não é? Em termos de trabalho só eles é que podem dizer se ele tem evoluído ou não. Penso que eles devem gostar dele, porque senão já tinham feito alguma coisa para fazer a cama, como costume dizer, mas prontos. Em termos de maturidade, quer dizer, assim maturidade, está igual, pronto, tá igual, não tem evoluído. (familiar)

Ele está melhor do que eu. Mudou um bocado, mas...[**Em que sentido?**]. Assim do trabalho não muda muito, agora assim de outras coisas não mudou muito não. [**Ele mudou a maneira de vestir?**] Não. De vestir, anda sempre... anda de segunda a sábado com a mesma roupa do trabalho. E, às vezes, começo a implicar com ele. (familiar)

A trama da continuidade das contratações

Conforme se referiu anteriormente, a principal via que desencadeou os processos de contratação dos ex-formandos foi a negociação entre empregadores e responsáveis das organizações formadoras, envolvendo, com 2 exceções, o pagamento aos empregadores dos apoios financeiros do Estado à contratação de pessoas com deficiência, então em vigor. Enquadraram-se, a maioria das contratações, no que designámos de “espécie de acordo informal”, tendo por base as experiências decorrentes dos estágios efetuados em ambiente laboral.

Olhe, depois a gente como gostava...ele teve no estágio, ele fez as tarefzinhas pó estágio. Ele fazia as tarefzinhas todas de uma semana. Só que a gente...depois já nunca mais lhe dissemos mais nada. Ele começou a fazer tudo sozinho, até hoje. Tem os horários das coisinhas dele, hoje faz isto, amanhã faz aquilo tudo e, depois, então, falámos com a M. [**nome da técnica da organização formadora**] e ficámos com ele. Assinámos um contrato primeiro, depois o centro de emprego deu-nos um apoio, naquela altura que foram três mil contos. Esse dinheiro, a gente retribuiu outra vez à instituição. (empregador)

[**O M. é admitido com base no estágio, certo?**] Sim, sim. [**O estágio foi proporcionado pela associação, certo?**] Sim, sim. O que ele mostrou é que, se estivesse integrado, se tiver, digamos que, um chefe de equipa, alguém a orientá-lo, ele poderá desempenhar a função tal e qual...tal e qual como um outro funcionário qualquer, digamos, sem ter os colegas dele. Pois...vamos também. Evidentemente, nós não sabíamos que iria ser um peso morto, deixe-me usar esta expressão assim um bocadinho agressiva. (...) Mas o M., por um lado, como disse há pouquinho, iria ser um funcionário que o trabalho dele iria ser útil à C. [**nome da organização empregadora**] e precisamos dele. Ele está na jardinagem e está nos serviços de limpeza e desempenha como um outro qualquer...enfim, com algumas nuances próprias dele, não é? Próprias da situação dele. (empregador)

Foi através do C. [**nome da organização formadora**], do protocolo, de uma parceria que existia. No caso específico da S., o facto da mãe dela também cá trabalhar e ter entrado nessa altura. (empregador)

Foi a partir dessas experiências que se estabeleceu o que se reportou como “favor prestado e de natureza provisória”, cuja sustentação principal era a crença partilhada de que os formandos, admitidos como trabalhadores, haveriam de evoluir positivamente nas suas competências

relacionais e operacionais durante o tempo de duração daqueles apoios, ou seja, atingiriam índices de produtividade e rentabilidade no posto de trabalho atribuído, que haveriam de justificar a contratação para lá do tempo de vigência dos referidos apoios do Estado. Também se concluiu que os postos de trabalho ocupados pelos ex-formandos, na generalidade dos casos, acabariam por ser, por paradoxal que pareça, construídos pelos próprios, em função da aplicação *ad hoc* das suas competências relacionais e operacionais a distintas tarefas simples, rotineiras e dispersas. Ao assumirem essas tarefas, os ex-formandos foram libertando das mesmas os outros trabalhadores, aumentando a sua produtividade. Na verdade, de acordo com os dados anteriores, apenas 13,8% dos ex-formandos foram contratados com vista a colmatarem necessidades de trabalho previamente identificadas.

Comecei a trabalhar com ele e eu reparei nele, que ele não era muito bom de cabeça, mas era muito empenhado, muito trabalhador fisicamente, ele tirava pratos, ele limpava. E, eu mandava e ele era muito obediente, é um bem dele. Não é muito de tomar iniciativa, mas se uma pessoa mandar ele faz. Chegou perto da altura, o meu chefe disse então: “O H. dava-te algum jeito?” e eu disse: “Ó pá deixa-o ficar”, disse eu: “É, mete-o em turnos mais eu”, “Então responsabilizas-te?” e eu: “Qual é o problema? Deixa-o ficar. Ele dá-me uma boa ajuda, eu faço as mudanças e ele tira pratos, ele limpa, ele ajuda a mudar o...que é lá umas peças e tal umas coisas mais simples.” “Ok, então vai ficar”, e assinou um contrato de um ano, até hoje. (chefia)

Os fatores foi para ajudar também pessoas com algumas dificuldades a também integrarem-se na questão do trabalho, de poderem elas também usufruir do que é ser o mercado de trabalho e também poderem evoluir elas mesmas. **[E a continuidade do contrato?]** Por que ela continua? Porque ela evoluiu. Ela veio para cá com...falava pouco, não sabia assim muito coisa, mas pronto. A partir daqui, depois foi evoluindo, porque ela faz um pouquinho de tudo na fábrica. E agora, entretanto, também fez com a associação alguns cursos de pastelaria, e nisso ela é fabulosa. (empregador)

Ela começou pa vir também pa fazer a limpeza, lavar as loiças, mas, entretanto, também foi muito puxada pela fábrica em si, porque nós também queríamos que ela começasse a desenvolver outras artes e outras competências. E isso aconteceu. E isso nota-se perfeitamente, nestes quase 13 anos que vai fazer agora, que ela evoluiu muito. É uma pessoa autónoma. **[Mesmo em relação à comunicação?]** Sim, sim, sim, sim, sim, sim é uma pessoa simpática, todos os nossos clientes adoram-na porque ela não é uma pessoa carrancuda, é uma miúda que faz, que quer, que aprende, que quer aprender e é tratada como outra qualquer. Não há aqui diferença só porque ela, não...ela é tratada como outra qualquer e sempre foi. (empregador)

Os fatores mais relevantes foi a disponibilidade da L., o percebermos que direcionado era muito funcional e muito cumpridora. E, de facto, ao longo do tempo, verificou-se isso mesmo. Portanto, a perceção que nós tivemos imediatamente, logo que ela veio para cá estagiar, no fundo à experiência, veio-se a revelar verdade, pronto, ao longo destes dez anos, pronto. (empregador)

Desse quadro, decorreu a necessidade de saber se houve evolução, retrocesso ou estagnação dos fatores que justificam a continuidade do emprego dos ex-formandos que continuam a trabalhar nas mesmas organizações, E, no caso dos que perderam o emprego e regressaram ao

mercado de trabalho, saber se a trama das contratações anteriores se reproduziu ou se outros fatores intervierem nas novas contratações. Nomeadamente, para determinar o que aconteceu às competências relacionais e operacionais reveladas anteriormente. Em suma, para dar conta dos fatores responsáveis pela continuidade ou perda dos postos de trabalho anteriores. E, no caso dos ex-formandos que regressaram à condição de formandos, identificar e refletir sobre as expectativas do seu regresso ao mercado de trabalho.

Conforme se referiu anteriormente, 21 dos 35 ex-formandos sobreviventes (60%) continuam incluídos profissionalmente nas organizações onde se encontravam anteriormente. Esse facto, pode considerar-se de relevo para a compreensão e explicação da inclusão das pessoas com DI no mercado de trabalho, ao permitir identificar os fatores de continuidade e, sobretudo, da estabilidade decorrente dos contratos de trabalho que vigoram há, pelo menos, 12 anos.

Para o efeito, recorremos à análise de conteúdo dos testemunhos dos patrões ou responsáveis das organizações empregadoras, por forma a identificar os fatores que justificam a existência daquela estabilidade contratual. Desses testemunhos, identificaram-se 4 fatores principais que ajudam a explicar a continuidade das contratações: 1) desempenho operacional adequado, considerando as funções e tarefas atribuídas ao longo do tempo – correspondente ao **saber-fazer**; 2) comportamento socialmente adequado, considerando as relações interpessoais no seio das organizações empregadoras – correspondente ao **saber estar**; 3) conduta pessoal valorizada pelos empregadores, considerando as características de índole pessoal dos ex-formandos que se manifestam na sua relação com as funções e tarefas atribuídas e ambiente de trabalho . correspondente ao **saber ser**.; 4) os efeitos da responsabilidade social e dos valores inclusivos perfeitados pelos responsáveis das organizações empregadoras.

No primeiro fator enquadram-se razões diversas, que se prendem com o que podemos considerar como produtividade ou rentabilidade suficiente para justificar a continuidade da contratação, ou seja, os ex-formandos justificam plenamente o salário que lhes é pago. Esta ilação decorre do facto de terem demonstrando ao longo do tempo, ainda que de forma diferenciada: ser competentes no que fazem; possuírem polivalência funcional; versatilidade operativa; desempenho satisfatório; utilidade para as finalidades das organizações empregadoras; ritmos de trabalho semelhantes aos dos trabalhadores sem deficiência em iguais condições de trabalho. Embora a maioria não tenha atingido o que os empregadores consideram plena autonomia na execução das funções e tarefas atribuídas, algo que apenas parece acontecer com 6 desses 21 ex-formandos (28,6%), a ausência dessa plena autonomia tem sido compensada com a criação de rígidas rotinas de trabalho com ajustamento de tarefas às capacidades demonstradas e acompanhamento individual por patrões, chefias ou colegas de trabalho.

O J., efetivamente, nós até nos esquecemos que o J. tem um, digamos assim, efetivamente, algum grau de incapacidade. Porque, para as funções que ele está a desempenhar, ele já está muito na zona de conforto dele. Aliás, ele até extravasa um bocadinho aquilo que são as funções dele ajudando até noutros departamentos, por exemplo, quando nós temos aqui a chegar as descargas dos navios em que temos um acréscimo pontual de, portanto, de descargas e necessidade de alguém, portanto, fazer o transporte de empilhador. E, ele é um colaborador que nós até nos esquecemos que, efetivamente, que tem essa

situação. Porque, em termos de trabalho e daquilo que lhe é exigido, digamos assim, acaba por ser um trabalhador como os outros, sim. (empregador)

Voltando atrás, ela integrou-se bem no serviço, no trabalho. É uma rapariga multifunções. Estamos a falar na área do trabalho, ela desenvolve várias funções, claro que terá que ser acompanhada, não é? Ela faz as tarefas dela. As tarefas ela faz as bem feitas. Agora, depende do acompanhamento naturalmente. (...) Ela até é rápida...ela é rápida. Ela não comete muitos erros, sinceramente. É uma menina que não comete muitos erros. Claro, lá está, a situação, com quem ela trabalha, às vezes, tem que estar com um bocadinho de atenção, se quer que as coisas saiam bem feitas (...) Mas, todo o resto, das funções de trabalho, ela fá-las com algum mérito. (empregador)

Sim, a M., obviamente, que não faz, e não é expectável que ela faça, todas as tarefas iguais a uma colaboradora que eu tenho no resto do mercado. Ela, efetivamente, tem algumas limitações, mas a A. **[nome da organização empregadora]** também é uma empresa com carácter de responsabilidade social e, por causa disso, nós, obviamente, permanecemos com a M. na área de trabalho, sendo que as tarefas que ela executa, obviamente dependendo da forma como ela também vem um bocadinho de casa. Porque, às vezes, o humor que ela traz de casa, afeta-lhe a eficiência no trabalho. Mas, de uma forma geral, as tarefas que lhe estão definidas, ela realiza-as de forma eficiente. Por isso, nós mantemo-la aqui. (...) Ela faz parte do quadro do pessoal, faz parte da minha equipa. Eu estou com ela, penso que há aproximadamente 8 anos, 7 anos e meio 8...e trato-a...e o grau de exigência para as tarefas que ela faz, são precisamente os mesmos que eu tenho para as outras colaboradoras. (...) Agora, obviamente que, às vezes, temos que chamar um bocadinho à atenção. (empregador)

Exatamente mais lento e que tenha que ter alguém a orientá-lo, ser acompanhado, mas que é útil, digamos, desta entidade patronal, que é útil o trabalho dele e que se integra e, portanto, e que justifica no desenrolar das obrigações que a C. **[nome da organização empregadora]** tem. Não é um peso morto. (empregador)

Portanto, o V. tem uma função, tá há muitos anos já nesta empresa, que é na preparação das viaturas na limpeza e cuida, portanto, de todos os...de todos os cuidados necessários para as viaturas ficarem prontas para serem vistas pelos clientes e experimentadas. E, durante esses anos, ele adaptou-se muito bem e, portanto, apesar das dificuldades dele, com a nossa ajuda, ele tem colaborado e tem melhorado, muito embora há certas coisas que não se consegue depois atingir derivado ao problema dele, portanto. Mas, todos tentamos para que ele se adapte e consiga ir melhorando. (empregador)

É assim, primeiro num sabia fazer nada, não é? Agora já, já faz muita coisa, já lava a louça, é muito limpa, muito arranjada, sim. É isso que ela...tá muito bem encaminhada. (empregador)

Por exemplo, ela ao início vinha para aqui só mesmo para lavar a loiça e fazer limpeza. Neste momento é um dos braços direitos. Por exemplo, quando o pasteleiro falta, porque vai de férias, não é? Com a ajudante de pastelaria, estas duas conseguem desenvolver as coisas pa nós termos aqui pa vender, quer dizer. E depois vem pa cima, pa tar diretamente com o cliente e ela diz bom dia e boa tarde, já tira cafés, faz as sandes. Aquilo que eu preciso ela faz. Por isso é que, por exemplo, agora com esta questão do Covid, os meus pais já têm uma certa idade e vão para casa, e eu fico sozinha com ela, e fico, pronto, tranquila, porque ela ajuda-me em tudo. A única coisa que ela não faz é trocos e isso, pronto, e atender

as chamadas para fazer. Ela atende, mas, pronto, para se fazer encomendas são coisas mais...mas também se for preciso acredito que ela faça. (empregador)

Ele está na mecânica e como lavador e, no setor, desempenha muito bem as suas funções e sempre disponível. Não tenho termo de comparação com outros trabalhadores. (empregador)

Pronto, a M. atualmente, tem vindo crescendo...atualmente acaba por fazer um trabalho...aliás, tem algumas responsabilidades na cozinha, nomeadamente. Ela é copeira/ajudante de cozinha e supervisora de compras, ou seja, é um trabalho que já exige muita concentração, ou seja, do foro psicológico e que do qual ela acaba por fazer um excelente desempenho. Aliás, ela já trabalha connosco há alguns anos e já formatou essas atividades. Ela realmente é uma miúda que, desde o momento que esteja formatada para as atividades, acaba por fazer de forma...com sucesso. Atualmente, ela consegue fazer esse trabalho na perfeição, independentemente da exigência que o mesmo tem, ela não tem, não apresenta qualquer dificuldade. (...) Nós tivemos muito cuidado quando a M. veio trabalhar connosco, ou seja, não foi a M. a adaptar-se ao restaurante, mas sim o restaurante que adaptou-se à M. e, na altura, a algumas limitações da M.. E, hoje em dia, isso é uma coisa que está perfeitamente ultrapassada, porque a adaptação que o restaurante fez foi pra melhor, para realmente serem todos enquadrados e todos integrados. (empregador)

Para as funções que ele tem efetivamente, ele é um trabalhador como outro qualquer. Portanto, outro qualquer ou até melhor, porque, efetivamente, é uma pessoa que podemos contar com ele. Ele é assíduo e, portanto, é uma pessoa certa, digamos assim. (empregador)

Porque ele, por si, o M. é uma situação, porque sabemos que é um individuo que não é, nem é...como é que eu hei de dizer? Não é brusco, é um individuo calmo, educado, não se mete com ninguém. Portanto, as coisas funcionam normalmente nesse aspeto. (empregador)

No segundo fator, comportamento socialmente adequado, considerando as relações interpessoais no seio das organizações empregadoras, enquadra-se um conjunto de comportamentos e atitudes perante os responsáveis (patrões e chefias), os outros trabalhadores e as pessoas com quem os ex-formandos interagem no decurso do quotidiano de trabalho. De acordo com os testemunhos recolhidos, o comportamento socialmente adequado é o principal sustentáculo da aceitação, sem grandes reservas, da inclusão profissional dos ex-formandos, dado que contribui para que as falhas e debilidades evidenciadas no desempenho operacional sejam ignoradas ou, pelo menos, toleradas pelos coletivos das organizações empregadoras. A presença deste “bom” comportamento parece ser inquestionavelmente reconhecida à maioria dos ex-formandos que continuam incluídos nas organizações onde, anteriormente, estavam incluídos (66,7%). Tais comportamentos resumem-se na empatia e simpatia que continuam presentes na interação, na boa conduta relacional, no respeito para com os outros, no espírito de companheirismo e no seu não envolvimento em conflitos internos.

A S. tem ficado e já está connosco há sensivelmente 10 anos mais ou menos, 2009 ou 2010. Tem sido isso que tem feito com que ela fique aliado a uma boa conduta relacional e integridade, ok? Esses são os fatores que a tem sido...que nós valorizamos, enquanto organização e que ela demonstra

perfeitamente, ok? Uma postura sempre muito humilde e competente, e muito responsável. Têm sido esses os fatores. (empregador)

É muito semelhante, é como foi, competência, integridade. A T. até tem aqui...a T. é muito dada, é muito empática, muito. Tem um sorriso...isso também influencia, mas não, são pessoas competentes. A T. é uma pessoa muito responsável, muito interessada. A T. se tiver alguma dúvida, ou se, vamos imaginar, chega ali não pica o relógio de ponto, ela vem ter comigo: “Olhe que eu hoje não piquei, há problema?” É uma pessoa muito, é muito conscienciosa, ok? (empregador)

Basicamente, porque ela, no fundo, é, como trabalhadora, uma pessoa que, no fundo, é dedicada, é pontual, um espírito de camaradagem também muito bom, não é? Que ela faz amigos cá dentro, não é? Com alguma facilidade. (empregador)

Portanto, isso mantém-se e digamos que...sim mantém-se atuais [os fatores iniciais]. Sem dúvida. (...) É um indivíduo que não se organiza, mas cumpre desde que devidamente acompanhado e orientado. (empregador)

Sobretudo em duas perspetivas. A primeira perspetiva é a questão prática, digamos assim, do trabalho que ela desenvolve, não é? Porque ela, penso que está cá há 15 anos, colabora aqui na A. [nome da organização empregadora], quer os colegas, quer as chefias, têm sempre coisas boas, positivas à cerca da sua prestação enquanto colaboradora nos vários departamentos, não só num. Ou seja, não esteve sempre a fazer a mesma coisa e isso também evidencia a disponibilidade e também a versatilidade da pessoa para colaborar. E, por outro lado, que eu acho também muito importante, sendo também a H. portadora de deficiência, vale bastante, também, o sinal que dá para os colegas e para a própria circunstância, digamos, em termos sociológicos. Acho isso extremamente importante, muito importante. E, voltando à questão prática, é uma colaboradora que teve a sua...entrou para os quadros e tem vindo a desenvolver um trabalho muito bom. (empregador)

O terceiro fator, que interage fortemente com os dois anteriores, designámos de conduta pessoal valorizada pelos empregadores, parece ser o fator mais relevante a justificar a continuidade da inclusão profissional dos ex-formandos nas mesmas organizações empregadoras. Trata-se do fator que coloca os ex-formandos numa dupla relação com os empregadores e os coletivos de trabalho das organizações empregadoras, ou seja, enquanto indivíduos e profissionais, face à singularidade da sua condição de pessoas com deficiência por serem, em quase todos os casos, as únicas pessoas com DI que as integram. Significa que, no plano estritamente pessoal, são reconhecidas como muito relevantes na continuidade da contratação o facto de a maior parte dos ex-formandos (71,4%) possuir alguma ou várias características que, no contexto de trabalho valorizam a sua presença, apagam ou atenuam as suas debilidades operativas e, também, eventuais atitudes e comportamentos socialmente menos adequados. Características que os aproximam da “normalidade”, do se assemelharem às pessoas ditas “normais”.

Assim, no que à condição individual se refere, relevam características, como sejam: dedicação, honestidade, integridade e humildade de que dão provas a todo o tempo. No domínio da condição

profissional destacam-se as seguintes características: assiduidade, pontualidade, responsabilidade, confiança, perseverança, obediência e disponibilidade.

E mesmo agora ele faz muito. Ele lava os camiões, ele faz a limpeza dos camiões. Ele, se for preciso, ir ajudar à estação de serviço, o V. vai ajudar. Vê a água das baterias, põe água nos esguichos, no potezinho do camião, para levar o líquido de limpar os vidros. São tarefas fora da área que ele já tinha, mas que ele gosta de fazer. O chefe da oficina, se estiver a desmontar qualquer coisa, que precise de ajuda, chama-o para ele o ajudar. Ele ajuda. Simplesmente a dificuldade maior do V. é o não ouvir. Porque o falar até ele com os gestos, ele...o ouvir é que é mais complicado porque de resto ele é uma pessoa normal, para nós é. A gente sabe, que aquilo que a gente disser, ele faz. (empregador)

O J. tá cá há pouco tempo, mas a evolução tem sido bastante boa na minha opinião. Até lhe vou dizer mais, é um trabalhador que faz o que lhe mandam, não reclama porque, de facto, também o trabalho que aqui fazemos não é nada de extraordinário. Não lhe dou trabalho limitado, nem há ordem dos encarregados lhe darem trabalho limitado. É-lhe dado um trabalho exatamente igual ao das outras pessoas, o qual ele reage sempre da mesma forma. Faz o trabalho, não podemos dizer que trabalha como um funcionário que esta cá há dez anos ou que tá cá há cinco, mas a vontade que ele tem superado a dificuldade. Já, pronto, dada a situação que ele tem, e como lhe digo, não reclama, faz o trabalho, não temos de dizer duas vezes, dá-se lhe o trabalho e ele vai fazer. [É útil?] Exato. O que pode acontecer, por vezes, é que temos que fazer uma pequena retificação depois de ele executar o trabalho, mas também porque eu acho que falta ainda tempo né que ele tá aqui. Ao fim e ao cabo, tem um mês e qualquer coisa, porque o outro mês e tal ou dois meses foi o Covid que esteve aqui instalado. Portanto, passou algum tempo, mas tempo útil foi muito pouco. Tou convencido que, quando ele acabar o estágio, será uma pessoa, não que se possa deixar sozinha num espaço, como é óbvio num hotel, mas é uma pessoa...aliás neste momento já sai só com um colega. Portanto, vai o colega com carta de condução e com alguma responsabilidade e vai ele. [Ele consegue fazer as tarefas?] Sim, sim, sim, sim. Perfeitamente, perfeitamente. Não a cem por cento.

Eu vou dizer aqui dois ou três fatores, porque eu não conheci o início da atividade do M. aí em E. [nome da localidade]. Portanto, eu já apanhei o M. quando ele já estava integrado, já estava no quadro da empresa. Mas aquilo que posso constatar aqui é que é uma pessoa assídua, pronta a colaborar com todos. Não, não tem criado problemas, daqueles graves ó relevantes, para...que impeçam ele de estar a trabalhar connosco. (empregador)

Ora bem, há diferenças, não é? Agora, depois da adaptação há aqui, portanto. No início, havia quase que uma paragem, porque ele estava a fazer uma coisa que a gente lhe ensinava e ele depois quando acabava essa coisa parava, não é? Não dava continuidade. Entretanto, os colegas começaram a reclamar, não é? Que: “Épá, uma pessoa assim, aqui no meio de nós e tal, temos que estar sempre atentos” e, prontos, eu insisti, não é? Fomos insistindo e por questões também, havia também algumas questões de higiene, havia algumas questões de carácter social que foi difícil de integrar. Mas, depois, os colegas começaram também a perceber que era importante pra eles, não é? Ensinar o L.. E depois houve alguns gestos da parte dele, não é? Que fizeram que a integração não fosse difícil, isto é, o L. tem algumas características que são melhores do que os outros, não é? Por exemplo, a atenção, a parte sociável, ele é muito prestável. É capaz de ir tirar café para uma pessoa qualquer ou, quando a gente está num

convívio, ele é capaz de se socializar com os outros mais facilmente do que nós, não é? Portanto, essa parte também ajudou. A parte social, em que ele se integrou, também fez a sua parte, não é? (empregador)

Já foi há muito tempo, não foi comigo. Continua contratado porque é bom trabalhador, desempenha bem as suas funções, gosto dele, é humilde. (empregador)

Na altura o P. aparece um bocadinho por conhecimento familiar, porque ele é aqui relativamente vizinho. Aliás, é mesmo vizinho, e nós precisávamos de uma pessoa para fazer a gestão do nosso armazém. Sabíamos que o P. tinha algumas capacidades no que toca à ao computador, ao uso de computador, ao lançamento de dados e achávamos que o trabalho era possível ser desenvolvido por ele. Portanto, o P. veio e foi integrado. Ao longo do tempo fomos percebendo que não era bem assim, ou seja, o trabalho tinha um grau de exigência que o P. não consegui satisfazer. A empresa tem uma dinâmica muito grande e o P. não conseguia acompanhar essa dinâmica. E fomos percebendo, ao longo do tempo, que isso deixava-o frustrado, que o deixava angustiado. Mas ele era bom miúdo, e era mesmo estável e era humilde, e queria mesmo trabalhar, queria mesmo fazer. Então criou-se aqui uma outra solução, e a outra solução foi ele acompanhar o trabalho da oficina, fazendo tarefas um bocadinho...possíveis de serem feitas por ele, e isso foi um sucesso. (empregador)

Claro, isso já se sabe, que ele tem uma deficiência, toda a gente sabe. Tem um atraso, mínimo isso aí já não consigo, mas...se lhe dissermos assim: “Ó C. corta aqui pontas”, o gajo corta e faz o trabalho bem, mas é capaz de se distrair com o telemóvel ou começa a ver os carros aqui perto, estar a olhar para os carros e as pessoas “Ó C.”, e ele não responde, é humilde e continua. E, há pessoas com menos juízo que ele e pessoas com mais juízo que ele que não fazem, às vezes, o rendimento. Aqueles manhosos que há, não é? Os que pousam o casaco, depois vão buscar o casaco e ele já não tem essa maldade e isso já é ótimo. Gosto bastante dele, vou ser sincero. (empregador)

Ora bem, o L. tinha as limitações dele, como é óbvio, tinha as limitações dele. De qualquer maneira tinha muita humildade, tinha muita vontade também de tentar ser igual aos colegas, o que era muito bom, e, pronto, acho que basicamente era isso. Agora, é óbvio que havia sempre alguma diferença entre ele e outros colegas tendo em conta as limitações, não é? Ele já sabia ler, já sabia, né? Conseguiu pôr preços, conseguiu...mas, também, havia tarefas que não...eu já não lhas podia dar na totalidade porque, pronto. (empregador)

O quarto, e último fator, que interage com os restantes, tem menor visibilidade ou expressão, parecendo aplicar-se apenas a 38,1% dos casos. Nele se incluem três justificativas para a continuidade da inclusão nas mesmas organizações. Trata-se, em concreto, da contratação em regime de emprego apoiado, nos termos da legislação em vigor; aplicação dos princípios da responsabilidade social empresarial (apoiar a inclusão profissional das pessoas com deficiência); aplicação do princípio assistencialista, com base na adesão ao princípio da caridade, presente na moral cristã (fazer o bem sem olhar a quem).

Os fatores de continuar vão no sentido de caridade... retire a palavra caridade e coloque... solidariedade. Sabe que não é fácil ser integrada noutra trabalho fora daqui ou na A. **[nome da organização formadora]**. Foi para ajudar também pessoas com algumas dificuldades, a também integrem-se na

questão do trabalho, de poderem elas também usufruir do que é ser o mercado de trabalho e também poderem evoluir elas mesmas [**E a continuidade do contrato?**] Porque ela continua? Porque ela evoluiu. Ela veio para cá com...falava pouco, não sabia assim muita coisa, mas pronto. A partir daqui depois foi evoluindo, porque ela faz um pouquinho de tudo na fábrica. (empregador)

Ora bem, no início foi por uma questão de achar que era importante ter uma pessoa que tivesse dificuldades de relacionamento com os outros e quando conheci o L. achei que era importante ter, não é? Até porque, depois no meio de todos os outros, era importante que ele...que eu tivesse uma pessoa com estas características, não é? E, ao longo dos anos, isto veio a verificar-se ser positivo, não é? Para o geral. Fui eu que conheci os pais. Eu sou da mesma freguesia onde o L...sou e moro na mesma freguesia e conhecia os pais. Um dia os pais estavam a falar comigo, que não tinham onde colocar o L., ou, portanto, ninguém o aceitava e, então, eu, prontos, achei que era bom pra mim também de dar este passo, de ter uma pessoa com estas características e, portanto, foi por conhecimento da família. (empregador)

O P. é um menino/rapaz que, pronto, com todas as suas dificuldades, mas que em conjunto tiramos, conseguimos, também com a perseverança das pessoas que estão ao lado dele, fizeram um menino ali bem capaz de agir de trabalhar. [**É autónomo?**] Exatamente, sempre com supervisão. (empregador)

Pronto, a questão aqui coloca-se na questão da equidade, não é? Nós não podemos por vezes também tratar por igual...eu não sei se estas palavras...eu não quero ser mal interpretado, mas não podemos tratar por igual aquilo que é diferente. E é diferente no sentido, as competências e a capacitação de cada um de nós e de todos nós, não é? Somos todos diferentes, com diferentes capacitações. (empregador)

A trama das novas contratações

O regresso de alguns ex-formandos ao mercado de trabalho, após desemprego, ao contrário do que ocorreu anteriormente, não teve por base a realização de estágios durante período formativo. Apenas 1 dos 7 ex-formandos nessa situação voltou a frequentar curso de formação profissional. Os dados não indicam que algum desses ex-formandos tenha beneficiado dos apoios do Estado à contratação de pessoas com deficiência, nomeadamente em regime de emprego apoiado. Isso não significa que, em alguns casos, tenha deixado de se fazer sentir o envolvimento informal das organizações formadoras junto das novas organizações empregadoras.

De acordo com os testemunhos dos empregadores e as notas de campo, na base das novas contratações estiveram razões que, de certo modo, se entrelaçam entre si: pedido de emprego efetuado diretamente pelos próprios ex-formandos aos empregadores; mediação informal de outras pessoas (em 2 casos por pessoas ligadas às antigas organizações formadoras); sensibilização dos empregadores pela situação pessoal ou familiar dos ex-formandos. Digamos que funcionaram os relacionamentos pessoais, envolvendo as redes de relações interpessoais, de conhecimento, amizade e familiares dos empregadores, que permitiram elencar “boas recomendações” que, conjuntamente com necessidades de pessoal para certas tarefas, legitimaram as contratações efetuadas, designadamente: solidariedade pessoal e competências reconhecidas para a função ou crença na sua aquisição em contexto de trabalho.

De notar que, no caso de 2 dos 7 ex-formandos que regressaram ao mercado de trabalho em novas organizações empregadoras, as condições contratuais não contemplam “contratos” de trabalho com salário mensal fixo. Num desses casos o pagamento é semanal e no outro é feito ao dia, dado o “contrato” entre o ex-formando e o empregador apenas vigorar quando é preciso assegurar substituições temporárias de pessoal. Ou seja, nestes casos, as relações de trabalho são precárias e visam satisfazer necessidades não permanentes das organizações empregadoras.

Ele veio de outra empresa e disse que a outra empresa faliu, eu fiquei com dois. O N. guardei-o, achei-o sério. (empregador)

[Não houve um contacto da Associação, portanto, não houve um estágio?] Não, não. Ele pedia todos os anos na altura de agosto. Sabia que eu podia todos os anos lá onde ele estava, na A. **[nome da organização formadora]**, que vinha fazer as vindimas e elas deixavam-no sair e ele vinha-me fazer as vindimas comigo. Acabava a vindima e ele regressava. Lá arranjou uma companheira, o que é normal, que estava aí a morar, mas acho que as coisas...depois sustentar companheira e filho começa a ser complicado, não é? E ele sabia que ao pé de mim já tira ali 175 euros, 150, 160 euros por semana. Isso dava quase 700 euros por mês, o rapaz consegue sentir mais...não diferencio do ordenado dos outros. (empregador)

Não houve nenhum pedido específico. Havia uma necessidade da empresa e havia alguém que conhecia o P. e que ele também tinha uma necessidade. Ou seja, conhecia a história que... fez a ponte connosco. Deu a conhecer (...) Deram-nos a conhecer a situação dele, não tínhamos que chamar, porque, efetivamente, conhecíamos. Conheço o P. desde sempre. Portanto, conhecíamos bem a pessoa e queríamos alguém que fosse humilde, com capacidades de desenvolver aquele trabalho. Portanto na altura não...essa questão nunca foi colocada. Todas as intervenções normais como existem em cada uma das outras áreas e em cada outro candidato. Nunca sabemos efetivamente se eles se vão adaptar, se eles depois correspondem àquilo que nós pretendemos. Ou seja, as interrogações perante o P. são exatamente iguais às interrogações perante um funcionário num cargo que venha a exercer para trabalhar. Achávamos nós que ele tinha essa capacidade. (empregador)

Pronto, na altura fomos contactados pela instituição onde nos foi apresentada a F. e nos falaram sobre as limitações que ela tinha e, pronto, e nós como, pronto, temos a noção que é difícil integrar essas pessoas no trabalho, decidimos apoiar aí um pouco a causa. Ela veio para estágio, veio, pronto, e foi-se integrando aqui com as pessoas, se bem que cada um deles tem as suas particularidades, as suas maneiras de ser, uns mais fechados, uns mais abertos, mas ela foi-se integrando durante o estágio que aqui fez. E depois, como achamos que estas pessoas também têm direito a tudo o que há nada vida, como qualquer um, demos-lhe a hipótese de ficar cá connosco. (empregador)

O desempenho laboral

Debilidades evidenciadas

Continuando a não se evidenciarem diferenças sensíveis segundo o género, foi novamente possível, a partir dos testemunhos recolhidos e dos apontamentos das observações no campo, atualizar o quadro geral das capacidades e debilidades dos ex-formandos em contexto laboral.

Tal como anteriormente, as debilidades identificadas evidenciam as dificuldades dos ex-formandos que podem ser observadas na realização das tarefas atribuídas. Também dão conta de comportamentos e atitudes, não adequados ou inconvenientes, que ocorrem no contexto laboral. E, tal como anteriormente, a identificação e avaliação da sua importância decorre, essencialmente, da interpretação do conteúdo das entrevistas efetuadas a responsáveis das organizações empregadoras e colegas de trabalho. Esta interpretação permite compreender, o mais aprofundadamente possível, como foi evoluindo e consolidando a continuidade da inclusão profissional dos ex-formandos nas organizações empregadoras, em termos de adaptação mútua entre os próprios e os coletivos de que fazem parte.

Assim sendo, podemos observar algumas relevantes alterações do tempo anterior para o tempo atual, quanto à importância relativa das debilidades elencadas e do seu peso no conjunto dos ex-formandos da amostra que permanecem incluídos profissionalmente. Desde logo, o facto de a “lentidão na execução das tarefas”, principal debilidade anteriormente atribuída aos ex-formandos (86,1%) ter passado a ser atribuída a 37% dos mesmos. Ou seja, atualmente, são percentualmente bastante menos os ex-formandos a quem são atribuídos ritmos mais baixos de trabalho, comparativamente aos seus colegas sem deficiência na realização de tarefas iguais ou equivalentes ou que consumam tempo considerado como excessivo na aprendizagem ou incorporação de novas tarefas. Esta conclusão parece ser resultado da experiência acumulada na execução das mesmas, que permitiu atingir ritmos de trabalho mais elevados, no caso dos ex-formandos que deixaram de ser considerados lentos. Porém, a ausência de referências às demoras na aprendizagem de novas tarefas ou na incorporação de novas rotinas de trabalho, dever-se-á, simplesmente, à estabilidade das tarefas cometidas.

De facto, segundo a tendência geral observada, deixaram de ser cometidas à maioria dos ex-formandos tarefas “verdadeiramente” novas e/ou não foram criadas novas rotinas de trabalho. Também parece que, em certos casos, a queda da “lentidão” na execução das tarefas será fruto da aceitação, pelos coletivos de trabalho, dos menores ritmos de trabalho dos ex-formandos, deixando a lentidão evidenciada de ser uma debilidade, na medida em que deixou de fazer sentido comparar os seus ritmos de trabalho e a sua capacidade de adaptação a mudanças na organização do trabalho, com o que se espera ocorra com os trabalhadores sem deficiência. Será um dos fatores de “incorporação progressiva da diferença” que permite que a avaliação de “baixa rentabilidade” seja apenas atribuída a 21,4% dos ex-formandos e considerada adequada (satisfatória ou boa) nos restantes casos. Não surpreende que, face a essa avaliação, 92,6% dos empregadores considere útil ou muito útil para as organizações empregadoras as tarefas efetuadas pelos ex-formandos.

A A., o grande problema dela era o relacionamento com as pessoas. Ela sempre foi uma miúda muito despachada a nível de trabalho, agora o que...o grande problema dela, era a interação com as pessoas. Ela nunca se ria, parecia, nós percebemos que não era, mas parecia antipática ao atender os clientes, raramente se ria. Nós estávamos constantemente: “A. tens de te rir, tens de te rir”. Foi esse o maior problema que tivemos. Inicialmente ela começou como auxiliar, não é? Ia prestando, dando ajuda as pessoas que estavam na venda, na limpeza do viveiro. Depois, começámos a perceber que ela começou a melhorar um pouco a nível de atitude, não sei se pela nossa insistência **[risos]** ou por se sentir melhor,

porque a trabalhar começou a mudar. Ela também era uma jovem e a parte que nós temos na venda é mais pessoal jovem. Começámos a perceber que, talvez, fosse bom começar a experimentar no caixa e foi ótimo. Ela gosta muito de interagir com o cliente e, acho que, começou-se a sentir muito melhor, depois que a pusemos nesse posto. **[O trabalho dela é útil?]** Sim. Completamente. (empregador)

Sim, ele é útil, ainda pra mais faz um trabalho que exige grande esforço e nem isso lhe impede de desempenhar as suas funções de forma correta. O M., quanto a mim, só tem um problema, e em todas as avaliações que fiz com ele, a ele, neste tempo todo...que tinha que fazer em termos de trabalho. Pronto, há só ali um pequeno problema que eu fui falando com ele, pra tentarmos resolver a situação. Não é fácil. É assim, o M. tem problemas de comunicação e, como é trabalho é exigente, o cansaço vence-o e ele começa a ficar pró final do dia com o discernimento muito diminuto. E, por vezes, com o colega com quem trabalha lado a lado há ali pequenos litígios. Mas isso, pequenos litígios, não são nem mais nem menos do que falta de comunicação. E é, sobretudo, pelo cansaço. (empregador)

É, é. É muito útil, aliás nos dias...ela tem folgas fixas, que é o domingo e a segunda. Nos dias em que não há M., toda a equipa diz que pena que não há M.. Porque ela, realmente...a loiça é uma tarefa essencial ao funcionamento do meu mercado, porque é gastronomia e cafetaria, tem que ser lavada. E isto é uma tarefa que, quando a M. está, o resto da equipa não tem que fazer. Quando a M. não está, as minhas colaboradoras, para além de terem que fazer caixa, atender ao público, fazer todas as outras tarefas, ainda têm o extra de ter que lavar a loiça, levantar as mesas e desinfetar tudo o que é superfícies. Portanto, o trabalho dela é indispensável e nós sentimos a falta dela. Sentimos a falta dela aos domingos e às segundas quando ela não está. (empregador)

Nós, a M., uma das coisas que fizemos, como houve uma adaptação do restaurante, mas numa fase posterior, não há diferenças entre a M. e os outros trabalhadores. Nós colocamos todos no mesmo patamar, como é obvio ela teve que correr um bocadinho mais, e tivemos que ter uma exigência muito maior com ela para ela ficar no mesmo patamar que os outros trabalhadores. Mas, hoje em dia, é uma coisa que está perfeitamente ultrapassada. (empregador)

E isso tem-se mostrado aqui, nestes anos todos que a H. cá está. Fruto disso é que ela também é muito solicitada para realizar diferentes tarefas. Isso demonstra também a capacidade da H. de adaptação e também de corresponder àquilo que lhe é solicitado. Naturalmente com as suas próprias capacidades como qualquer um de nós com as suas. (empregador)

Eu acho que o M., as maiores fragilidades do M., é ser muito lento. Tá um bocado parado. Mas agora de coiso ele é esperto e sabe...ele é esperto. Agora a única coisa que eu acho que é, é um bocado parado. Muito lento. (colega)

A segunda debilidade, anteriormente identificada, relacionava-se com as chamadas “falhas na execução as tarefas”, estaria presente em 66,7% dos ex-formandos. Genericamente, tais falhas, que foram atribuídas a erros que provocavam desperdícios de tempo, energia e recursos materiais, com custos para as organizações empregadoras, são agora identificáveis em 89,3% dos ex-formandos, passando a ser a principal debilidade que lhes pode ser atribuída. Nos atuais testemunhos de colegas e empregadores vários fatores, não identificados anteriormente, levam a

que as tarefas cometidas não se concretizem da forma esperada. Na sua maioria, podem ser considerados inerentes à própria DI. Tais fatores, cuja presença varia entre os ex-formandos, manifestam-se de forma diferenciada interferindo, isolada ou conjuntamente, no desempenho profissional. Referimo-nos à deficiente memorização das tarefas a realizar, anteriormente atribuída a 61,1% dos ex-formandos (atualmente é residualmente referenciada como uma debilidade relevante), que pode atuar conjuntamente com o simples esquecimento das tarefas a realizar: ansiedade recorrente; medo; cansaço físico; problemas de saúde; desleixo na execução das tarefas; execução de tarefas com excesso de rapidez, de forma confusa, precipitada ou atabalhoada; desperdício de materiais; uso não conforme de equipamentos e ferramentas; falhas na higiene e segurança.

Identificada, anteriormente, em 55,6% dos ex-formandos, a “dificuldade sentida no lidar com a complexidade dos processos produtivos” decresce para 3,6%, i.e., a atribuição é desta debilidade é imputada atualmente apenas a um dos ex-formandos incluídos no mercado de trabalho. A explicação para o seu quase desaparecimento dever-se-á ao facto de, nas organizações empregadoras, não se atribuírem aos ex-formandos tarefas com alguma complexidade operativa, evitando-se as que sejam compostas por várias operações encadeadas ou de execução em simultâneo. Provavelmente, os empregadores aprenderam a orientar a força de trabalho dos ex-formandos para funções onde conseguem ser relativamente autónomos, ainda que com supervisão próxima, designadamente para as que exigem a realização de tarefas muito simples (2 ou 3 operações), muito treinadas e rotinadas. Esta prática insere-se na incorporação e aceitação da diferença, devido à consciencialização dos coletivos de trabalho dos limites ao que se pode exigir a pessoas com DI, como é o caso dos ex-formandos na amostra.

No caso da debilidade identificada como “falta de iniciativa para a realização de tarefas”, anteriormente atribuída a 55,6% dos ex-formandos, será, atualmente, atribuída a 32,1%. Neste caso, poder-se-á concluir que terá havido um abrandamento da necessidade da maioria dos ex-formandos precisar de atenção constante, do acompanhamento próximo de alguém que indique as tarefas a realizar no início de um novo dia de trabalho ou o retomar da atividade laboral, após conclusão de uma dada tarefa.

Se nós, se nós tivermos e dizemos: “H. faz isto, ó H. faz assim, faz assim, faz desta maneira ou faz aquilo”. Agora ele tomar iniciativa pa fazer, é num...agora debilidades...sei lá são tantas, são tantas. Ele é, ele não faz nada sozinho. [**Precisa sempre de uma supervisão?**] Exatamente. E ó mais. Eu tou com ele 8 horas. Eu todo o dia, das 8 às 5, com ele. E tou toda a hora com ele. E, atão, se tiver ao pé dele e disser: “É H. é assim é assado, faz assim desta maneira ou daquela”, ele faz. Ele sempre que me puxar alguma coisa, algum carrito ou quê, tá sempre pronto a ajudar. No ajudar, é o que ele tem de melhor. (colega)

Eu tenho a dizer, a confirmar, que algumas coisas tá menos bem e que há muitas coisas que temos de ir ajustar ao longo do percurso, que a gente vai lidando com ele. É, dentro disso, que a gente, que eu lido com ele toda a hora, já há muitos anos. E nem sempre tá bem, é preciso estar sempre a reajustar as peças e não deixar descontrolá-lo. [**E demonstra alguma responsabilidade?**] Sim. E quer ter alguma responsabilidade. Além de não ter, mas ainda tem muita vontade. (colega)

Como é que eu classifico a M.? A M. fica ali...como é que eu hei de explicar? A M. é uma rapariga até muito rápida. Ela quando entra já está stressada, e o feitio dela é muito stressada, como vocês sabem. Mas, depois, há alturas que a pressa é inimiga da perfeição. (...) E, prontos, é uma pessoa...ela tem ali aquela...é tipo uma adolescente. A M. é um bocadinho...também não tenho coragem de lhe fazer esse tipo de perguntas. Acho que é um bocadinho...também não lhe pergunto, porque ela já tem 30 e tal anos, não parece, mas tem...então lido como se fosse uma adolescente. **[E cumpre devidamente as suas obrigações]**. Como é que eu hei de explicar? Ela não deixa...não consegue cumprir a 100%, mas, acho que todas nós também não conseguimos, porque, às vezes, não dá tempo, não é? Nem a 100%... como é que eu hei de explicar? Não vou dizer que, basicamente, a M. faz tudo perfeito, mas ela tenta. Ela esforça-se. É trabalhadora. (colega)

Acho que ela consegue fazer as coisas. Se lhe disser ela consegue fazer. Não tem problemas nenhuns. Não, não. Pronto, claro, uma pessoa também tem que ter em conta que, pronto, tem aquela deficiência né? Que uma pessoa tem...não pode ligar com ela como liga com qualquer pessoa, né? Temos de ter cuidado nisso, né? Às vezes tenho pena, que ela quando tá mais cansada, se calhar, assim, não é? Não suporta tão bem. Ela responde mais, tá assim mais...e, depois, também tem o companheiro, também tem problemas com ele e isso afeta-a um pouco. (colega)

Toma, toma. É assim ela, isso ela consegue, ela. Muita das vezes ela até vem mais cedo, porque quer organizar as coisas antes. Ela é do género, ela, se for preciso, vem às 8.30. Diz que vem organizar o material todo, pronto. Isso ela tem muita iniciativa. E, lá está e derivado, gosta de fazer tudo muito rápido, muito. Gosta de ser perfeita, mas isso, pronto. (...) Mas gosta, ela nisso tem muita iniciativa, tem, tem. Às vezes baralha, mas isso normal, é como todos nós, não é? Mas ela é perfeita naquilo que faz. (colega)

Às vezes é preciso empurrá-lo para ele trabalhar. É responsável. Cumpre com as obrigações e tem responsabilidade no trabalho. Quase tudo faz mais ou menos. Ele tem que ser acompanhado. Onde está a morar não é ambiente...vai para os cafés e vai num estado para casa que...meu Deus. O local onde mora não é adequado para ele. O povo leva-o para os maus caminhos. (colega)

Vamos ver. Portanto, enquanto, por exemplo, há funcionários em que se pode entregar um trabalho e sabemos que ele pode fazer com independência. Eu não sei se era este o aspeto que queria...que ele poderia fazer. É um individuo que não se organiza, mas cumpre desde que devidamente acompanhado e orientado. (...) Menos autonomia, mais lento e que tenha que ter alguém a orientá-lo, ser acompanhado, mas que é útil digamos desta entidade patronal, que é útil o trabalho dele e que se integra e, portanto, e que justifica no desenrolar das obrigações que a C. **[nome da organização empregadora]** tem. Não é um peso morto.

Sim, a única coisa, que se calhar convém ter sempre em atenção, não é uma pessoa que tenha muita iniciativa, ok? Faz o trabalho de forma muito rotineira e não tem iniciativa, pronto. (empregador)

Resposta difícil. A produtividade da S., devido às suas incapacidades, não é igual aos restantes trabalhadores que têm o 12º ano, o curso de auxiliares de ação educativa, e as educadoras têm os cursos superiores. A S. mudou da parte da creche e de auxiliar na creche e passou para a limpeza dos espaços e arrumação das fraldas. Tem que lavar as casas de banho e sanitas bem lavadas. Não tem muita noção

da ordem das tarefas. Não entrega as crianças à porta. Os pais queixaram-se que era a deficiente que entregava e não sabia dizer os recados. A S. nunca diz que não e que não sabe fazer algo. (empregador)

Pa ajudar, pa ajudar toma. Agora...não é com perfeição, porque é muito, é muito trapalhão. Deixa sempre as coisas assim, ou não aperta tudo ou deixa alguma coisa solta. Prontos, nunca deixa, nunca começa, nunca tem um princípio e um fim. Deixa sempre assim alguma coisa que num, pendurada, que num faz até ao fim. (colega)

Agora, é óbvio que havia sempre alguma diferença entre ele e outros colegas tendo em conta as limitações não é. Ele já sabia ler, já sabia...conseguiu por preços, conseguiu...mas, também, havia tarefas que não...eu já não lhas podia dar na totalidade porque, pronto. (empregador)

Ela requer acompanhamento. Ela acaba, muitas vezes, por não conseguir, digamos, ter iniciativa. Dentro daquilo que é normal fazer, o dia-a-dia, ela já sabe que tem que fazer isto e tem que fazer aquilo, tem que fazer aqueleoutro, mas se aparecer mais alguma coisa ela não consegue dar prioridades, por exemplo. Mas, naquilo que é básico no dia-a-dia, no fundo é uma rotina o que nós temos aqui, não há assim grandes digamos, avanços, infelizmente não há. O que se faz é aquilo que é quase uma cópia do dia anterior, né? E, nesse aspeto, ela consegue e sabe que tem que sair de uma tarefa para aquela e depois ir para a outra tarefa. Agora se alterar já não é uma pessoa, já não é um trabalhador que tenha essa capacidade, né? (empregador)

No caso da debilidade identificada como “dificuldades de aprendizagem de novas tarefas” anteriormente reportada a 44,4% dos ex-formandos, surge agora atribuída apenas a 7,1% dos mesmos. Este decréscimo parece significar que, atualmente, salvo raras exceções, os empregadores já não estão preocupados ou interessados em colocar os ex-formandos em atividades ou tarefas diferentes daquelas que lhes estão rotineiramente atribuídas, assumindo que terão encontrado, provavelmente em definitivo, o seu espaço de trabalho no seio das organizações empregadoras. O decréscimo verificado também significa que os empregadores deixaram de acreditar em mudanças significativas em termos das funções que ex-formandos podem realizar, cerrando-se as expectativas de progresso profissional associado à atribuição de tarefas mais complexas. Aparentemente, pelo menos, estará estabilizada a presença da larga maioria dos ex-formandos quanto ao que as entidades empregadoras esperam do trabalho que podem realizar.

Isso evita que haja necessidade de novos treinamentos para a incorporação de novas formas de fazer e novas rotinas. Daí que, em apenas 7,1% dos casos seja reportada a “dificuldade de adaptação à rotina do trabalho diário”, como debilidade apresentada pelos ex-formandos da amostra. Em termos práticos, a estabilidade operativa funciona como garantia da continuidade da inclusão profissional dos ex-formandos, podendo considerar-se como mais um fator de incorporação da diferença no seio dos coletivos de trabalho das organizações empregadoras.

Outra debilidade anteriormente identificada dizia respeito às “insuficiências de tipo escolar, em termos de leitura, escrita, cálculo e lidar com o dinheiro”, então atribuída a 41,7% dos ex-formandos da amostra. Atualmente, essa debilidade perdeu importância, podendo ser atualmente atribuída a 25,9% dos ex-formandos. Não significa que tenha havido redução do número de ex-

formandos com dificuldades a este nível. Significa, simplesmente, que perdeu, relevância por que deixou de fazer parte das preocupações dos responsáveis das organizações empregadoras. Por outras palavras, significa que, em termos práticos, aquelas competências deixaram de ser necessárias nas funções e tarefas atribuídas, ou seja, as organizações empregadoras encontraram formas alternativas ou desistiram de exigir o uso dessas competências para a compreensão e aplicação de instruções de trabalho, nomeadamente afastando os ex-formandos de tarefas que as obrigam a usar de forma eficaz e eficiente.

A maior fragilidade é, por exemplo, o facto de ela não ler bem, não é? Isso incapacita outras coisas que ela poderia fazer melhor. Só isso. (colega)

A única coisa que ela não faz é trocos e isso pronto, e atender as chamadas para fazer... Ela atende, mas pronto, para se fazer encomendas são coisas mais...mas, também, se for preciso, acredito que ela faça. (empregador)

Pontualmente, eu vou começar... em termos de pontualidade não há nada a apontar. Um pequeno desvio ou outro, porque ele é analfabeto e não sabe ver as horas. Portanto, ele comanda-se pela luz solar. Nos dias que não há luz solar, ele chega muito cedo ao trabalho e às horas da refeição temos de lhe dizer: “Olha tá na hora da tua pausa”, porque, se não, ele fica um bocadinho baralhado. (empregador)

Outras debilidades anteriormente identificadas como “descontrolo emocional” (25%), “fuga à responsabilidade” (25%), problemas físicos e de saúde (19,4%), “desinteresse pelo trabalho que realiza” (19,4%) passaram a residuais, podendo ser reportadas, no máximo, a 2 ex-formandos e claramente associadas a razões que conduzem a “falhas na execução das tarefas atribuídas”. Com algum relevo permanecem as debilidades relativas a “comportamentos e atitudes antissociais” e as “dificuldades de comunicação em termos de expressão ou compreensão”. No primeiro caso, com a percentagem de ex-formandos a que pode ser endereçada, a decrescer de 22,2% para 17,9% e, no segundo caso, a decrescer de 16,7% para 14,3%. Trata-se de ligeiras reduções percentuais, as quais mostram que continuam em minoria os ex-formandos a quem são outorgados comportamentos e atitudes desrespeitosos para colegas ou chefias ou outros atores com quem interagem nos quotidianos dos locais onde trabalham, bem como, apesar do ruído introduzido na comunicação com os outros, que esta debilidade, muito associada à DI, não constitui um problema sério para a maioria das organizações empregadoras. Neste caso, referimo-nos à presença de ex-formandos com dificuldades de expressão oral, devido à pobreza do vocabulário usado e à baixa capacidade de compreensão das mensagens trocadas na interação com os outros atores com quem interagem no quotidiano laboral.

Por vezes, a autoestima dele um pouco em baixo, se uma pessoa começa a dizer que ele não sabe ou que havia de ser assim. Ele não, ele quer-se sobrepor aquilo que a gente está a dizer, para não se sentir inferiorizado. Aquilo que há pouco se dizia, uma pessoa quando lhe diz que está bem nota-se nele que ele fica feliz, nota-se que: “É pá, eu afinal faço falta aqui”. Dá essa transparência para o nosso lado. O reforço positivo é quando a gente também, numa certa parte, não é pô-lo em baixo, mas é, tipo, uma brincadeira, assim...é uma brincadeirazinha de mau gosto, que não é esse o intuito, mas é só para ver as reações dele. Nem sempre está se bem, nem sempre se está mal, não é? Há aqueles momentos em que

uma pessoa pica-lhe um bocadinho sobre ele, para tentar também chamar um pouco à razão e dizer: “Olha tem que ser assim” e ele aí, por vezes, quer-se sobrepor e dizer: “Não, não é assim”. É o lado negativo que ele tem. O lado positivo é cinco estrelas, não podemos exigir mais do que aquilo que ele consegue fazer. (colega)

É assim, com todas as dificuldades que ele tem, portanto, não é fácil lidar com ele, porque ele, aparentemente, parece uma pessoa normal, mas o que é certo é que ele tem alguns problemas e, mesmo com o clima, isso muda muito e nós temos que nos adaptar e perceber que o V. não funciona sempre da mesma maneira, mas, portanto, nós já sabemos os porquês e temos que ter isso em atenção sempre, não é? (...) O V. não é capaz de fazer as coisas sozinho, ou se faz hoje amanhã já não faz, portanto, tem sempre que estar alguém por trás a orientar e a acompanhar. (empregador)

Pó trabalho que é ele até faz bem quando, quando quer, ou quando tem a cabeça no sítio certo. Porque quando ele tem a cabeça, ele faz bem. **[Quando está concentrado?]** Exatamente. Agora há dias que ele vem...não acerta uma. Não acerta uma. **[Há alguma razão especial?]** Eu não sei. Eu sei que ele, o que ele diz, que ele toma uma medicação à noite, mas eu acho que é só pra dormir, só pra dormir. Eu acho que é só isso. **[E pode influenciar?]** Não sei, se ele não descansar ou se não a tomar, não sei se ele vem concentrado. (colega)

Por exemplo, é debilitado por, de alguns sentidos de coisas que lhe metem na cabeça, ou se estiver a pensar nisto ou naquilo, queira isto ou aquilo, depois já se perde assim um bocado...até lhe passar aquela onda, depois de lhe passar aquela onda, vamos...(colega)

Para lhe dizer, a M. não faz atendimento ao cliente. Isto é daqueles pontos em que ela é totalmente diferente das outras colaboradoras. Precisamente porque ela tem uma forma de comunicação um bocadinho...eu não vou dizer agressiva, mas se calhar bruta. Ela é um bocadinho assim bruta e rija a falar e, às vezes, a forma de estar no balcão não é a mais apropriada para clientes. Ela não faz atendimento ao cliente. Então, a M. tem as tarefas muito bem definidas, mas as que estão definidas ela faz. (...) A parte relacional com os colegas, as colegas, às vezes, pedem-lhe algo e ela se tiver num daqueles dias calmos e tranquilos ela faz bem: “Vai a uma área buscar um saco do lixo” ou é preciso ir buscar uma caixa de um bolo à pastelaria, e ela vai. Se tiver num daqueles dias em que as coisas não estão a correr tão bem lá fora, ela reage assim um bocado...**[De forma brusca?]** Exatamente. (empregador)

É assim, o M. tem problemas de comunicação e, como o trabalho é exigente, o cansaço vence-o e ele começa a ficar pró final do dia com o discernimento muito diminuto. E, por vezes, com o colega com quem trabalha lado a lado há ali pequenos litígios. Mas isso pequenos litígios não são nem mais nem menos do que falta de comunicação. E é, sobretudo, pelo cansaço. (empregador)

Sim, sim, sem dúvida. Tem mais, tem mais, pronto, tem mais sei lá...sabe estar, sabe...reconhece e tudo. Mas há alturas que não se pode. Se uma pessoa mandar fazer as coisas assim mais rápidas e tudo, ela enerva-se mais. (colega)

É assim, as maiores debilidades do L. pra mim não é, era a falta de confiança, de autoconfiança. Era pra mim, o maior problema do L. O L. quando andava tranquilo ele fazia as coisas certinhas, fazia tudo direitinho. Quando alguém o pressionava ou se sentia pressionado, ele tinha dificuldade em reagir e

pensar. Isso acontecia pontualmente, mas acontecia. E quando acontecia notava-se muita diferença nele, a instabilidade, mas só nesses casos. (colega)

A nível de, como é que eu hei de dizer? De exigência. Nós tentamos ser o mais exigentes possível com ele, embora que ele, de vez em quando, ele esquece-se muitas coisas. Está mais autónomo, faz o serviço que lhe é proposto, mas dependendo muito do dia e da situação, ou até do estado de espírito dele. Se for num dia que ele venha bem-disposto, que venha animado, por exemplo, à segunda-feira, se o fim-de-semana correr bem, que ele saia ou que descanse ele, o serviço corre bem, faz tudo o que lhe é proposto com máximo de cuidado possível. Se for num dia em que ele ou não tenha dormido... venha mais, às vezes até fala sozinho, e uma pessoa pergunta “Oh V. o que é que se passa?” E ele não se abre com ninguém. (colega)

Capacidades e competências evidenciadas

A continuidade da inclusão profissional dos ex-formandos, nas mesmas organizações ou em novas organizações, continua a depender das capacidades e competências demonstradas no contexto laboral. Em rigor, representam os fatores que permitem contrabalançar as debilidades evidenciadas, retirando-lhes a força repulsiva que tornaria muito difícil a continuidade da inclusão profissional.

Anteriormente, de acordo com a sua importância decrescente, em função dos fatores que os compunham, identificaram-se três grandes eixos. O primeiro, formado pelos altos níveis de “assiduidade e pontualidade” demonstrados pelos ex-formandos. O segundo, constituído pela adoção de “atitudes e comportamentos socialmente adequados no decurso da interação com os outros”, pelo “empenho colocado no trabalho realizado” e pela “submissão pacífica e pouco crítica a pedidos e ordens de patrões, chefias e colegas de trabalho”. O terceiro, formado pelos “níveis de rentabilidade no trabalho”, considerando a existência de níveis de rentabilidade semelhantes aos colegas de trabalho sem deficiência, polivalência funcional, autonomia na realização das tarefas e capacidade adaptativa a novas situações de trabalho.

A atualização da estrutura das capacidades e competências atribuídas aos ex-formandos, efetuada com novo recurso aos testemunhos de empregadores (patrões ou chefias), colegas de trabalho e registos de trabalho de campo, mostra continuidades e mudanças relativamente ao registado no tempo anterior. Assim sendo, os níveis de cumprimento dos deveres de “assiduidade e pontualidade”, registados anteriormente no primeiro eixo, como sendo praticados por 97,2% dos ex-formandos, permanecem praticamente idênticos, sendo agora reconhecidos, a 96,4% (pontualidade) e 92,8% (assiduidade), respetivamente. Portanto, assiduidade e pontualidade, continuam a ser os fatores mais relevantes e valorizados pelos atores com quem os ex-formandos privam nos contextos de trabalho. Estas pessoas, continuam a mostrar-se competentes para cumprirem os horários de chegada ao trabalho e se mobilizarem para comparecer, dia após dia, nos locais de trabalho, raramente faltando sem justificação legal ou moralmente aceitável. O comportamento anti abstencionista, fator que expressa o elevado sentido de responsabilidade e pertença dos ex-formandos às organizações empregadoras, incluindo os que mudaram de organização empregadora, mantém-se praticamente inalterado, continuando a ser bastante

valorizado pelos responsáveis organizacionais, em conformidade com os seus próprios testemunhos.

Sim, é pontual. **[E assídua?]** Também. Nestes anos todos em que ela está a trabalhar comigo, deve ter colocado duas ou três baixas apenas e não falta. A M. não falta ao trabalho. A não ser realmente por algum problema de saúde, porque se não... muito assídua. (empregador)

É...faz hoje oito dias, deu-lhe o sono, só para saber o que é uma responsabilidade dele. Deu-lhe o sono e eu: “Bem, o homem hoje não lhe apeteceu vir trabalhar”. Nunca tinha acontecido isso. Eram praí oito horas, liga-me ele: “Deu-me o sono...”, e eu: “Pronto, está bem, então...”, naquela disse assim: “Pronto, está bem, vais ficar em casa”. Praí uma hora depois, nós estamos aí numa estrada nacional, num terreno, apareceu-me lá de bicicleta. Que quer dizer isso? É responsabilidade, mas eu nem lhe disse para vir. A coisa dele foi não ficar em casa. Pegar na bicicleta e ir ter ao local de trabalho. Acha que eu ao fim do dia ia cortar uma hora ou duas a esse membro? Não. Só a atitude dele, sem eu sequer lhe dizer para vir, que até, no fundo, se me dissessem assim: “Interessava-lhe?”. Não, já estava tudo a serviço, a máquina até já estava montada, toda a gente já sabia que ele não vinha. Se já estamos todos em serviço, eu até ia poupar o dinheiro de uma unidade de trabalho, mas o rapaz apareceu. A responsabilidade dele, na mente dele, acha que não devia ter faltado, porque eu tinha dito que fãmos botar sulfato e são coisas sérias. Ele pegou na bicicletazinha dele, sem eu dizer nada, e apareceu lá no trabalho. Claro que teve que receber o dia, nem sequer lhe descontei a hora, nem duas, nem pensei nisso. (empregador)

O melhor possível, o melhor possível mesmo! Em termos de pontualidade no trabalho e assiduidade o V. sempre. Às vezes, poderá não estar bem no Inverno, um bocadinho constipado ou isso, e a gente até diz “Vai-te embora”, não sei quê. Ele nunca quer ir, quer ficar sempre e não sei quê. Portanto, isso é muito bom. (empregador)

Isso sempre. Não há nada a apontar. Muita, muita responsabilidade. Se é preciso fazer mais um bocado ela faz, não olha a contra meio. É que, lá está, nós somos uma família, não é? Em questões de pontualidade a F. é pontual, não sei se por ter que cumprir as regras e os horários do autocarro que ela tem estipulados ou se não. (empregador)

É das pessoas que menos falta ao trabalho. É muito assíduo, não é? Às vezes pode ter um atrasinho, mas é pouco. Ele vem no transporte com outros trabalhadores da freguesia onde mora pra qui. E prontos, às vezes, um momento ou outro, falha. E, às vezes, quando falha, ele, provavelmente, às vezes, não se culpa a si próprio diz que “Ah! Lá em casa o pequeno-almoço não estava feito”, ou, prontos, “Não dormi bem de noite”. Mas, normalmente, não falha ao trabalho, dificilmente. E, se, às vezes, precisa de um dia para alguma coisa, ele já começa com um mês de antecedência a avisar que vai precisar do dia, que precisa de ir ao médico ou...portanto. (empregador)

Ele é assíduo. É assim, ele teve um problema nos atrasos, houve uma altura que teve. Mas ele era muito sincero, um dia ligou a dizer: “Olhe, eu adormeci” **[risos]**. Ele, pelo menos, é sincero. **[risos]**. Mas nós falámos umas duas vezes com ele e depois isso acabou. Nós também acabamos por lhe mudar um bocadinho o horário. Antes começava aquando do resto da produção e, entretanto, agora começa uma hora mais tarde. Essa situação resolveu-se por ela própria. (empregador)

No caso da “adoção de atitudes e comportamentos socialmente adequados no decurso da interação com os outros em contexto de trabalho”, anteriormente reconhecida a 69,4% dos ex-formandos, o seu peso percentual mantém-se semelhante, sendo agora reportada a 67,9% dos mesmos. De facto, no essencial, os testemunhos recolhidos, sem distinções relevantes em termos de género ou pertença às mesmas ou novas organizações empregadoras, continuam a reconhecer que a maioria dos ex-formandos são pessoas “educadas”, respeitadoras, dóceis, pacíficas, nas quais sobressai o bom trato, a camaradagem e posturas corretas na relação com os outros, adotando e adaptando atitudes e comportamentos em função do estatuto social ou profissional das pessoas com quem interagem dentro e fora dos locais de trabalho. Já o designado como “empenho colocado no trabalho realizado” anteriormente atribuído a 63,8%, sofre uma quebra assinalável, sendo agora, inequivocamente, atribuído a 39,3% dos ex-formandos.

Nesses casos, os indicadores de empenho laboral (gosto, aplicação, brio, dinamismo) estão mais presentes e são mais expressivos, no caso dos ex-formandos incluídos em novas organizações empregadoras do que no caso dos ex-formandos que continuam incluídos nas mesmas organizações. Interpretamos esta quebra como resultante da estabilidade proveniente da aprendizagem e rotinização das tarefas realizadas pela generalidade dos ex-formandos, de tal maneira que, aos olhares dos outros atores das relações de trabalho, já são executadas sem a superação das limitações decorrentes da DI, como anteriormente lhes reconheciam. Em sentido contrário, manifesta-se a reconhecida “submissão, pacífica e pouco crítica a pedidos e ordens de patrões, chefias e colegas de trabalho”, anteriormente atribuída a 44,4% dos ex-formandos. Com efeito, na atualidade, os indicadores mostram que a submissão aos outros é agora atribuída a 78,6% dos ex-formandos, sem distinção sensível de género ou pertença à mesma ou a nova organização empregadora. Por outras palavras, a continuidade da inclusão profissional levou à existência de mais ex-formandos obedientes, disponíveis, prestáveis, humildes e atentos, face aos atores com que interagem nos locais de trabalho. Digamos que, em boa medida a “utilidade” do trabalho realizado pela maioria dos ex-formandos, como fator que assegura e segura a continuidade da inclusão profissional, assenta no exercício do poder que sobre si exercem patrões, chefias e colegas de trabalho. Tal como referimos anteriormente, as relações de poder, desfavoráveis aos ex-formandos, são um dos principais fatores da continuidade da inclusão profissional, permitindo tanto a aceitação sem reservas relevantes quanto a simples tolerância dos coletivos de trabalho à presença dos ex-formandos nas organizações empregadoras, incluindo nas situações em que o empenho no trabalho que realizam perdeu algum do reconhecimento organizacional anteriormente referenciado.

Sim, sim, sim. Vem mais cedo, é sempre a primeira pessoa a chegar aqui. Eu chego e ela já cá esta a fazer as suas coisinhas. **[E faz as coisas com perfeição?]** Tudo. E tem, e tem as suas responsabilidades, mesmo muito, em termos de, não só de serviço por trás, mas serviço direto ao cliente. As saladas, ela toma conta muito bem disso, eu vou vendo, não é? Eu sou o responsável da cozinha, sou o chefe da cozinha, mas dou-lhe liberdade, porque sei que ela faz, ela faz e bem. Quando faz, faz e bem. (empregador)

Ela até é uma rapariga muito responsável, tudo o que ela tem a fazer ela faz. Se nós lhe pedimos faz isto, faz aquilo, ela faz... **[Ela desempenha bem?]** Ela desempenha tudo bem, como nós lhe ensinamos.

Ela tem responsabilidade, todos os dias vai ver o que é que faz falta do trabalhinho dela e completa e faz tudo bem. (colega)

Nas tarefas, o V. não tenho que...faz tudo normal. As tarefas que ele tem. **[Se ele fosse um trabalhador normal?]** Fazia mais. Desfruta. **[Mas acha que seria assim uma diferença muito...?]** Não. E mesmo agora ele faz muito. (...) O chefe da oficina, se estiver a desmontar qualquer coisa que precise de ajuda, chama-o para ele o ajudar. A gente sabe que aquilo que a gente disser ele faz. (empregador)

Claro isso já se sabe que ele tem uma deficiência, toda a gente sabe. Tem um atraso, mínimo isso aí já não consigo mas... se lhe dissermos assim: “Ó C. corta aqui pontas”, o gajo corta e faz o trabalho bem, mas é capaz de se distrair com o telemóvel ou começa a ver os carros aqui perto, estar a olhar para os carros e as pessoas “Ó C.” e ele não responde, é humilde e continua e há pessoas com menos juízo que ele, e pessoas com mais juízo que ele que não fazem às vezes o rendimento. Aqueles manhosos que há, não é, os que pousam o casaco, depois vão buscar o casaco e ele já não tem essa maldade e isso já é ótimo. Gosto bastante dele vou ser sincero. (empregador)

Finalmente, no caso do terceiro eixo, quanto ao reconhecimento da eficácia e eficiência na realização das tarefas, sinónimo de “rentabilidade do trabalho”, tendo em conta a atribuição de níveis de rentabilidade tidos como próximos ou semelhantes aos dos colegas de trabalho sem deficiência, que anteriormente eram reconhecidos a 36,1% dos ex-formandos, os dados atuais apontam para que esse reconhecimento abranja 57,5% dos ex-formandos. Tal incremento parece mostrar o quanto a experiência de trabalho acumulada e a estabilidade da rotina das tarefas cometidas contribuem para a manutenção da inclusão profissional. Em rigor, conduzindo a que o desempenho profissional reconhecido aos ex-formandos tenda a não ser avaliado como inferior ao das pessoas sem deficiência, encontradas as tarefas adequadas, estabilizadas e suficientemente treinadas. Segundo os testemunhos recolhidos, a maioria acaba por ter um desempenho subjetivamente reconhecido como equivalente ao dos outros trabalhadores, ainda que, objetivamente, tais desempenhos possam ser considerados menos eficazes e eficientes do que seria exetável acontecer. No caso da polivalência operacional, anteriormente reconhecida a 11,1% dos ex-formandos, a mesma aparece agora atribuída a 21,4%. Trata-se de um aumento percentual importante que parece demonstrar que é possível, a alguns ex-formandos evoluir para o desempenho de tarefas diferenciadas, não se cingindo à execução permanente de um número pequeno e imutável de tarefas rotineiras amplamente treinadas.

No respeitante à “autonomia na realização das tarefas” reconhecida anteriormente a 13,8% dos ex-formandos, a mesma cresceu ligeiramente para 17,9%, continuando a ser diminuta a quantidade de ex-formandos aos quais se reconhece não existir necessidade de acompanhamento ou supervisão direta, ou, pelo menos, de serem alvo de atenção mais ou menos continuada das chefias e/ou colegas de trabalho. A anteriormente “capacidade adaptativa” reconhecida a 13,8% dos ex-formandos, entendida como capacidade para o desenrasque, criatividade, perspicácia e facilidade de assimilação de novas rotinas, apenas parece poder continuar a aplicar-se a um só ex-formando, desaparecendo praticamente do elenco das capacidades e competências evidenciadas. Em contrapartida, emerge o que podemos designar como “capacidade de iniciativa”, que é atribuída a 28,6% dos ex-formandos e que consiste em lhes reconhecer

competência para ajudar os colegas, colaborar em algumas tarefas que não lhe foram solicitadas, procurar o que devem fazer, fazer escolhas e tomar decisões sem precisarem de receber ordens ou instruções previamente. Vejam-se e/ou revejam-se testemunhos que ilustram o atrás referido:

Não, não é mandada. Tipo, a chefe é que lhes diz: “Hoje vai-se fazer isto assim”. A gente tem a reunião do grupo, vai-se fazer isto assim, assim e assim e, depois, ela começa logo a fazer. Já sabe o que tem que fazer. **[E faz com perfeição?]** Sim, faz com perfeição. Esforça-se. Tanto que ela está na linha mais eu e está lá uma miúda, enfim, não vale a pena comentar...que é um bocadinho...devia dar mais às mãos e não dá. E ela está sempre “Anda, anda” e ela praticamente - temos duas pistolas- ela praticamente tampa, enrosca seis garrafas e a miúda enrasca duas. (colega)

Mas, que apesar de tudo, o trabalho que ele faz com a empilhadora é muito bom. Muito bom, muito bom. (colega)

Ela toma iniciativa das coisas banais e normais do dia. Se houver alguma coisa a mais, que nós pedimos para fazer, ela também faz. E, muitas vezes, ela chega-se à frente e diz também se for preciso: “Amiga, tem alguma coisa mais para fazer?”. É assim...para o tipo de capacidade que nós vemos ela está mesmo bem... ela faz bem o trabalho. (colega)

Faz o trabalho, não podemos dizer que trabalha como um funcionário que esta cá há dez anos ou que tá cá há cinco, mas a vontade que ele tem supera a dificuldade. Já, pronto, dada a situação que ele tem, e como lhe digo, não reclama, faz o trabalho, não temos de dizer duas vezes, dá-se lhe o trabalho e ele vai fazer. (empregador)

Mais na parte dos carros, lá fora. Pronto, ele tem, já tem um à-vontade com os clientes, pronto, e já tem também mais rapidez...e, pronto, faz tudo bem feito. (colega)

Fá-lo bem. **[É exigente, o trabalho dela?]** Sim, é. E ela fá-lo bem. (colega)

Por isso é que, por exemplo, agora cá com esta questão do Covid os meus pais já têm uma certa idade e vão para casa, e eu fico sozinha com ela, e fico, pronto tranquila, porque ela ajuda-me em tudo. A única coisa que ela não faz é trocos e isso, pronto, e atender as chamadas para fazer...ela atende, mas pronto, para se fazer encomendas são coisas mais... Mas, também, se for preciso, acredito que ela faça. (empregador)

É equivalente, não há. Sim, a única coisa que, se calhar, convém ter sempre em atenção que não é uma pessoa que tenha muita iniciativa, ok?. Faz o trabalho de forma muito rotineira e não tem iniciativa, pronto. Mas é equivalente. (empregador)

Modos de organização do trabalho

Particularmente, no caso dos ex-formandos cuja inclusão profissional continua a acontecer nas mesmas organizações empregadoras, os dados mostram que, atualmente, 76,2% continuam a ocupar o posto de trabalho que anteriormente ocupavam. No essencial, isso significa que a maioria dos ex-formandos continuará a executar exatamente o mesmo conjunto de tarefas que anteriormente realizava. Considerando os testemunhos dos empregadores, registamos que essa

continuidade terá sido atenuada, com a introdução de novas tarefas e pequenos aumentos da complexidade das mesmas, em apenas 3 casos:

Neste momento está num sector que é o enchimento, basicamente são linhas onde se enchem os nossos produtos e ela nessa, quer na área profissional, mantém-se no mesmo posto de trabalho, mas está a par com os colegas e apta a fazer qualquer posto dessas linhas de enchimento. (empregador)

Foi sempre ligado a estas tarefas de jardim e de limpeza. No entanto, nota-se que ele agora já, e até o próprio responsável, digamos, dos jardins, já lhe entrega determinado trabalho que antes não entregava. Por exemplo, a poda dos arbustos. Antes o M., sei lá, varria, andava ali, sei lá. Hoje não, hoje já poda, já poda os arbustos. Nota-se que serviços com mais alguma responsabilidade já lhe são entregues. Tem havido alguma evolução. (empregador)

Sim, sim. É, porque se ela sair da rotina...perde-se um bocadito. (empregador)

Não. Nós encontramos o trabalho exato, práquilo que o L....E foi, nessa altura que nós começámos aqui a fazer um produto, aqui na empresa, e ainda hoje fazemos, e depois teve algum processo de, até de certificação e de...e, portanto, o L. passou diretamente desse trabalho até hoje, não é? Faz sentido. (empregador)

Os dados mostram, também, que no caso dos restantes ex-formandos (23,8%) ocorreram algumas mudanças nas tarefas atribuídas, devido a vários fatores como reestruturação interna, mudança de estatuto profissional, rotatividade interna, conflitualidade. Estas mudanças, podem ser classificadas de mobilidade ascendente em 2 casos (9,5%), face à ocupação de posto de trabalho composto por tarefas mais complexas e valorizadas que as anteriores e de mobilidade descendente em outros 2 casos (9,5%), com ocupação de posto de trabalho composto por tarefas semelhantes em complexidade, embora menos valorizadas que as anteriores.

A M. começou como ajudante de copa, passou para copeira principal e, atualmente, está como ajudante de cozinha. Ou seja, há aqui uma grande evolução da própria M., porque são categorias que nada têm a ver com nada. Apesar de ser tudo no mesmo circuito de cozinha, mas, atualmente, a M. está num patamar, ou seja, é o braço direito do nosso cozinheiro principal. Ou seja, acho que por aí acaba por dizer tudo em relação às atividades praticadas pela própria M. (empregador)

Aí tem evoluído. As tarefas vão sendo mais complexas, pronto. Ele começou com coisas muito, muito básicas, um descascar de umas batatas, de uns legumes e agora também o faz, mas já faz outras tarefas completamente que, por vezes, há meninos normais que não conseguem fazer isso. **[E pode-me dar um exemplo?]** Por exemplo, contar determinados alimentos que são necessários para fazer um prato e ele tem que ir buscar, tem que pôr ali para fazer um molho, para fazer...tá a ver, a contagem...o memorizar o que é, onde está e como está, quando é que vai buscar. Já faz a limpeza, pronto, nesta hora que nós depois vamos fazer jantares e que temos que higienizar tudo. Ele faz a parte da higienização. Que ele faz, que ele evoluiu... (empregador)

Sim, sim, sim. Como disse ela já teve em 2 ou 3, ela já esteve em 2 ou 3 departamentos e acho que é como disse, o feedback que tenho é que sempre cumpriu, sempre foi uma boa profissional, sempre

cumpriu com aquilo que lhe foi pedido. (...) Já estive na comunicação social, já estive em relações publicas a colaborar, já também...porque ela também trabalha com outra colega que é invisual. A questão de atender os telefones, lidar com o publico, a questão do correio. Existe um programa nos correios e ela própria é ela que trabalha com isso, ou seja, ela já fez algumas coisas aqui. (empregador)

Ela mudou de posto, o espaço foi reestruturado, com a condição de colocar mais 7 postos de trabalho e, aí, entrou a S. e outras. Mudou de posto devido ao facto das salas e da incapacidade e falta de sensibilidade em cuidar dos bebés. Mudou ela e outras funcionárias. Com a auditoria quiseram saber as competências de todos e a S. estava afeta à creche, mas a desempenhar as funções de limpeza. Foi bom. (empregador)

Por exemplo, ela ao início vinha para aqui só mesmo para lavar a loiça e fazer limpeza. Neste momento é um dos braços direitos. Por exemplo, quando o pasteleiro falta, porque vai de férias, não é, com a ajudante de pastelaria estas duas conseguem desenvolver as coisas pa nós termos aqui pa vender, quer dizer. E depois vem pa cima, pa tar diretamente com o cliente e ela diz bom dia e boa tarde. Já tira cafés, faz as sandes. Aquilo que eu preciso ela faz.

Tal como verificado anteriormente, a estratégia dominante utilizada pelos empregadores consiste na integração dos ex-formandos em equipas de trabalho sob supervisão e vigilância de chefias ou colegas de trabalho. Atualmente, essa estratégia é praticada em 79,3% dos casos, o que representa um ligeiro aumento face ao valor anteriormente referido (75%). Essa prática pode também ser assegurada de modo esporadicamente presencial pelas chefias, encarregados ou patrões, (34,5%) ou por colega de trabalho mandatado para o efeito (13,8%).

Independentemente do tipo e dimensão da organização empregadora o tamanho das equipas onde se integram os ex-formandos oscila entre 2 e 4 pessoas, com 3 exceções. Isso não significa que todos os ex-formandos que integram equipas de trabalho exerçam sempre as suas tarefas em parceria com os outros colegas. Os dados mostram que 31% dos ex-formandos trabalham regularmente de forma relativamente autónoma e que 20,7% o fazem, quase sempre, de modo não acompanhado.

Na verdade, tal como anteriormente, a maioria dos ex-formandos exerce o seu trabalho com base em tarefas altamente rotineiras e ou muito simples, em regra bastante treinadas, as quais os responsáveis das organizações empregadoras consideram não oferecerem dificuldades ou problemas quando realizadas individualmente (62,1%), valor ligeiramente acima do antes verificado (55,6%). Quando isso não acontece, quando as tarefas cometidas saem da rotina habitual, as instruções e o acompanhamento das tarefas podem estar entregues a colegas de trabalho (13,8% dos casos) e/ou às chefias (34,5% dos casos). Também, tal como anteriormente, as debilidades em termos académicos não permitem o recurso à consulta de instruções ou procedimentos escritos a seguir, salvo em 13,8% dos casos. Essa percentagem mais do que duplica a registada anteriormente (5,6%). Seja como for, em função das entrevistas realizadas e das observações de campo, é perceptível que vários ex-formandos são atualmente mais autónomos e desempenham tarefas mais complexas e exigentes do que anteriormente, notando-se em vários casos uma evidente melhoria do seu desempenho em termos de produtividade e rentabilidade.

Horários de trabalho

Legalmente o tempo de duração do trabalho semanal, sem horas extras ou bancos de horas, encontra-se fixado em 35 horas na Administração Pública e 40 horas no sector privado. Isso equivale a jornadas de 7 ou 8 horas de trabalho diário. É esta jornada de trabalho que, tal como anteriormente, é realizada pela maioria dos ex-formandos (68,9%).

Contudo, essa normalidade horária sofre uma redução assinalável de 25,6%, face ao anteriormente apurado, revelando o que parece ser uma expansão irregular do tempo de trabalho dos ex-formandos, cujos horários diários acabam por oscilar entre as 9 e as 13 horas diárias. Salvo o caso de 1 ex-formando, não colhemos evidências dessas horas de trabalho além do horário normal serem, efetivamente, horas extraordinários pagas segundo o Código do Trabalho. Em termos absolutos, significa que 28,6% dos ex-formandos, que atualmente se encontram no mercado de trabalho, poderão estar a ser sistematicamente explorados pelos empregadores, sem a correspondente retribuição financeira.

Assiduidade, pontualidade, higiene e segurança

Tal como anteriormente referenciado, continua a ser expressiva a maioria dos ex-formandos que apresentam, no que à assiduidade, pontualidade, higiene e segurança respeita, níveis elevados de desempenho profissional. E, em rigor, tal desempenho continua a ser muito relevante na manutenção dos contratos de trabalho, quer dos originais, quer daqueles que entre o estudo anterior e o atual foram celebrados. Nessa avaliação do bom desempenho continua a sobressair o cumprimento das regras de assiduidade e pontualidade, enquanto ponto forte da inclusão profissional dos ex-formandos da amostra, independentemente de continuarem nas mesmas anteriores organizações empregadoras ou em organizações diferentes.

Apesar de nos parecer, pelos testemunhos recolhidos, a apreciação dos empregadores ser menos efusiva do que anteriormente, a maioria continua a elogiar os ex-formandos pela assiduidade, cumprimento dos horários de trabalho, continuando a registarem-se vários casos que chegam antes da hora de entrada e que aceitam, sem reclamação visível, continuar para além do horário de trabalho definido. No que concerne à higiene pessoal, a larga maioria dos ex-formandos continua a cumprir as regras da boa limpeza corporal e da adequada apresentação em termos de vestuário. No entanto, dos testemunhos agora recolhidos, pode-se inferir um aumento da percentagem de ex-formandos que parecem apresentar algumas dificuldades em cumprir com as regras da higiene pessoal e dos cuidados com o vestuário, o qual cresce dos anteriores 8,3% para os atuais 18,5%. No caso do cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, esse cumprimento ocorrerá atualmente sem problemas em 92,6% dos casos. Este valor quando comparado com o valor apurado anteriormente (83,4%) parece querer significar que, em termos relativos, são ligeiramente menos os ex-formandos aos quais se podem apontar comportamentos de não conformidade com aquelas normas.

Também continuam a ser poucos os ex-formandos a quem são imputados comportamentos e atitudes de falta de respeito para com colegas e chefias e, mesmo para com pessoas estranhas às organizações empregadoras. Ainda assim, será este o fator mais crítico, no que respeita ao bom cumprimento das regras da presença e interação nos locais de trabalho. Efetivamente, dos testemunhos dos empregadores transparece a ocorrência de situações, pontuais ou continuadas,

tidas como inapropriadas ao bom desempenho da atividade profissional, abrangendo 21,2% dos ex-formandos.

A parte da higiene sim, sempre muito bem, pronto. **[E respeitador?]** Sim, por vezes como todos nós. Mas, por vezes...mas claro que sim **[risos]**. Sem dúvida nenhuma. (empregador)

[Regras de higiene?] Muito bem. Aliás, ela trabalha nessa área, não é? Sim, ela faz isso tudo. Faz com frequência, normal. **[Segurança no trabalho?]** Até cumpre, muitas das vezes melhor que outros, que deviam estar nesse campo. Ela nunca se magoou. Felizmente, não é? E há coisas de risco não é, estamos a falar de gás, fogões, bicos de fogão, placas elétricas. Mas, nesse aspeto, não. É pá, um cortezinho **[No respeito pelos outros colegas?]** Também é extraordinária. É algo espetacular. (empregador)

Higiene pessoal, higiene no trabalho? De uma forma geral a farda que é para nós o espelho, não é? Sim, é limpinha. **[Segurança no trabalho?]** Sim. E é dadas as formações, que ela também vai a todas. Nós temos também, depois, os nosso CPIS que são os equipamentos de proteção individual. Ela, em termos de calçado, usa a proteção da biqueira de aço. Depois, obviamente, usa luvas, mas de uma forma geral...se também um acidente em nossa casa também pode acontecer, um copo partir e de uma faca...mas, regra geral...já se queimou no assador de frangos, mas não foi nada que a impedisse de continuar a trabalhar ou que tivesse, sequer, que acionar o seguro de trabalho. E ela tem muita consciência dos perigos. **[Respeito pelos outros?]** É a tal história, comigo, quando ela tenta elevar o tom de voz, eu já sei qual é a posição e eu consigo dizer-lhe: “Pára”. Com as colegas, às vezes, recebo queixas das colegas, porque ela é bruta a falar com elas. **[Confronto físico?]** Não, nunca andou. Também se isso acontecesse era chamada cá acima e colocada aqui a cumprir o horário de trabalho, eventualmente, que é o que nós fazemos aos outros colaboradores ou um processo disciplinar, para tentar perceber o que é que aconteceu. Felizmente, com a M. não aconteceu. (empregador)

Impossível ser melhor. E, a nível de respeito, ele é muito educado. (empregador)

[Higiene?] Não vejo problema. **[Segurança no trabalho?]** Sim, também não há problema, atendendo ao próprio trabalho que ele exerce. **[Respeito pelos outros]** Sim, também é normal. (empregador)

Em termos de higiene, esporadicamente uma pequena informação: “Vieste à pressa? Não desfizeste a barba?”, mas nada de...isto é mesmo uma situação pontual. (empregador)

[Em termos de higiene?] Dentro do trabalho que ele faz...muito limpo. Tem um fato de macaco. Eles desfardam-se aqui. Mesmo quando vão para almoçar. **[Regras de segurança da empresa?]** O P. foi educado a fazê-lo e faz. E faz isso muito bem. Aliás, dentro da empresa, até porque nós somos um ramo de atividade de muita accidentalidade e essa accidentalidade é grave. E, dentro da empresa, nós temos desde sempre uma política de prevenção, de instrução, de constante alerta e o P. assimilou tão bem como os outros. (empregador)

Tem sempre as suas limitações, mesmo em questões de higiene, dessas situações todas não é o cem por cento. Às vezes, é necessário chamar-lhe atenção, mesmo até no próprio trabalho: “Isto tem que ser melhor assim” e, pronto, temos que ir ali sempre. **[Higiene corporal?]** Sim, a dela, isso sim, ela cumpre. **[Tem respeito?]** Sim, ela aqui com os colegas também é... (empregador)

Muito mau feito. Muito mau feito [risos]. Como eu costumo dizer, nós transformamos aqui um grande furacão, porque ela, realmente, quando mete o pé no acelerador ela mal para. Ela mal sabe parar, que é uma das coisas que também nós já lhe fomos dizendo, que é importante saber parar um bocadinho e saber os limites. A M. é tão...eu sinto que ela é uma pessoa que sente que já perdeu tanto tempo no passado e que o quer resgatar a alta velocidade. Como é obvio, isso não é um ponto negativo nem é um ponto positivo, é um ponto que tem que ser equilibrado com o tempo. É a minha opinião. (empregador)

Acessibilidade ao local de trabalho

De acordo com o elevado cumprimento das regras de pontualidade e assiduidade, fatores atrás referidos como essenciais na continuidade da inclusão profissional, todos os ex-formandos criaram e mantiveram, ao longo do tempo, rotinas de vida quotidiana que lhes permitem comparecer nos locais de trabalho, para cumprimento dos horários que lhes estão atribuídos. De acordo com os dados atuais, todos continuam a efetuar, autonomamente ou com apoio, regular e estável, de terceiras pessoas, os trajetos entre as suas casas e os locais de trabalho e posterior regresso a casa, seja qual for o horário a cumprir ou a distância a percorrer.

Tal como verificado anteriormente, não existem barreiras que impeçam o acesso dos ex-formandos aos locais de trabalho e regresso a casa no final da jornada de trabalho. Ou seja, os formandos continuam a demonstrar competência para se deslocar de casa para o trabalho e regressar a casa, inclusive nos casos que mudaram de organização empregadora, seja de forma isolada, a pé ou usando meios de transporte próprios (carro, motociclo ou bicicleta) ou transportes públicos (39,3%), seja com apoio regular e estável de amigos, colegas ou familiares (60,7%). Também, tal como anteriormente, o não uso de transportes públicos decorre das debilidades das redes locais deste tipo de transportes, as quais não existem ou, existindo, praticam horários que não respondem às necessidades de deslocação de alguns ex-formandos. Em 25% destes casos os familiares organizaram as suas próprias rotinas pessoais considerando as rotinas dos ex-formandos. Os restantes 35,7% são apoiados por amigos, colegas de trabalho ou usam transporte assegurado pelas organizações empregadoras. No caso do apoio de familiares, segundo as palavras dos próprios ex-formandos: *a mãe faz o mesmo horário e faz a deslocação de carro; a irmã leva-me quando está calor; o companheiro leva-me de carro para um local perto; o pai leva-me de carro; o pai vai buscar e levar ao trabalho*. E no caso de apoio de não familiares: *a Cátia e o patrão; a Maria José e a patroa; venho de boleia com o Paulo que trabalha perto; vou na carrinha da empresa: o chefe vai buscar-me aos fins de semana e feriados*.

Suportes nos locais de trabalho

Tal como anteriormente, alguns ex-formandos dispõem de algum tipo de suporte nos locais de trabalho. Esse suporte consiste na atenção especial que lhes é dada por alguém com quem os ex-formandos interagem, em geral por um colega das equipas de trabalho de que fazem parte ou pelos responsáveis das organizações empregadoras. Digamos que o espírito e prática da mediação decorrente do contrato informal identificado anteriormente, ainda subsiste, embora seja perceptível que perdeu força face ao passado, designadamente, por vários ex-formandos serem dos mais antigos trabalhadores das organizações empregadoras e os vínculos com colegas

que os acolherem já não existem ou desfizeram-se com o tempo, seja por aqueles colegas já o não serem seja por que os novos colegas não foram submetidos ao processo de acolhimento que ocorreu aquando da sua contratação. Por outras palavras, para a generalidade dos ex-formandos deixou de fazer-se sentir o que se designou anteriormente como mediação para a "formação e socialização em exercício", sendo agora essa mediação basicamente centrada na supervisão das tarefas atribuídas.

Em rigor, com o afastamento das organizações formadoras do acompanhamento pós-colocação, esse tipo de mediação deixou de estar nas preocupações dos responsáveis organizacionais, dado considerarem que a inclusão dos ex-formandos no tecido social das organizações está completa e não constitui uma preocupação de gestão de recursos humanos. Isso não significa que, no caso dos ex-formandos que mudaram de organização empregadora, aquela forma de mediação não continue a ser, em alguns casos, um importante fator de formação e socialização dos ex-formandos, facilitando a adaptação dos coletivos de trabalho à sua presença, às suas características pessoais e debilidades profissionais, no sentido de evitar a discriminação, marginalização e segregação no interior das organizações empregadoras.

Por conseguinte, de acordo com os testemunhos recolhidos de colegas e empregadores, face à consolidação da situação dos ex-formandos como trabalhadores permanentes das organizações, a mediação atualmente já não funciona como mecanismo de apoio à inclusão nos locais de trabalho. Aparentemente, reduziu-se a necessidade de salvaguardar os ex-formandos da marginalização, estigmatização e discriminação pelos outros membros dos coletivos de trabalho.

As observações de campo e os testemunhos obtidos mostram que a mediação continua a ser uma missão voluntária de cariz informal, mas apenas para supervisão da execução das tarefas, parecendo ocorrer de forma estruturalmente organizada junto de 28,6% de ex-formandos, considerados como trabalhadores menos autónomos, eficazes e eficientes, por forma a evitar erros, paragens, perdas de tempo ou problemas relacionais com os colegas de trabalho menos tolerantes às falhas e dificuldades dos ex-formandos. Nos restantes casos já não está presente ou é feita de modo, mais ou menos, subtil e esporádico.

Além disso, verificamos da existência de algumas outras condições especiais que funcionam como mecanismos de suporte à permanência dos ex-formandos, as quais parecem abranger 35,7% dos mesmos. Essas condições especiais reportam-se sobretudo a intervenções que se enquadram diretamente com a realização de tarefas, frequência de ações de formação profissional e relações interpessoais, que têm a ver com: flexibilidade nas exigências colocadas às tarefas cometidas devido às limitações da deficiência; premiar a boa conduta; apoio na frequência de ações formativas; apelo à tolerância dos colegas de trabalho; adequação do trabalho atribuído às capacidades demonstradas; evitar atribuir certas tarefas.

O V. não é capaz de fazer as coisas sozinho, ou se faz hoje amanhã já não faz. Portanto, tem sempre que estar alguém por trás a orientar e a acompanhar. (empregador)

Pronto, claro, uma pessoa também tem que ter em conta que, pronto, tem aquela deficiência, né? Que uma pessoa tem... não pode ligar com ela como liga com qualquer pessoa, né? Temos de ter cuidado nisso, né. (colega)

Depois começamos a perceber que, ela começou a melhorar um pouco a nível de atitude, não sei se pela nossa insistência [risos] ou por se sentir melhor, porque a trabalhar começou a mudar. (colega)

Da H. comparativamente a outros funcionários, ela tem desenvolvido o seu trabalho, ou seja, tudo aquilo que lhe é solicitado e em termos de socialização nota-se e é muito importante porque os próprios colegas vendo eventualmente alguma dificuldade que ela possa ter ou demonstre, os colegas também estão sempre disponíveis para colaborar com ela. [Os colegas dão apoio?] Sim. (empregador)

Acompanhamento pós-contratação pelas organizações formadoras

Como seria previsível, esgotados os apoios públicos, as organizações formadoras desligaram-se formalmente do acompanhamento pós-contratação e o contacto com a maioria das organizações empregadoras deixou de acontecer. Com efeito, os testemunhos dos empregadores revelam que, com algumas exceções, todos ex-formandos, que continuam incluídos no mercado de trabalho, deixaram de ser acompanhados pelos técnicos das organizações formadoras.

Para os empregadores o afastamento das organizações formadoras adquire significados diferenciados. Para uns, representa o sucesso da inclusão profissional, porém, para outros, gera sentimentos de abandono, descrença e frustração.

Não veio cá mais, a A. [nome da organização formadora]. O que faz é mandar convites para eventos e envia a revista. (empregador)

Um acompanhamento durante algum tempo. Aqui, eu acho que até devia ser um bocadinho mais, não é? Porque nós depois, aqui, não sabemos muito bem. A gente faz algumas etapas ou fez, mas depois não sabemos muito bem quais são os patamares que devemos seguir, não é? E aqui tivemos alguma dificuldade, ou ainda temos, de vez em quando. Não sabemos muito bem como é que podemos fazer para evoluir o relacionamento, não é? (empregador)

Continuou. Durante vários anos. Fiquei com a sensação de que, até perceberem esta estabilidade, mensalmente estavam cá. A partir de 2015/2016, por exemplo, neste momento, nem temos contacto. (empregador)

Mas o que eu acho é que deviam ter uma continuação, ou seja, pelo menos uma vez por ano não digo mais, mas pelo menos uma vez por ano deviam ter um acompanhamento. Até tanto com ela como precisamente connosco. Que lhe damos o emprego a ela, porque há certos pormenores, certas coisas que poderiam funcionar melhor se ela sentisse que ainda estava a instituição por trás, entende? Porque acho que falham aqui muito. [Vir uma vez por ano?] Pelo menos uma vez por ano. Avaliarem a situação dela e porque eu acho que aqui é uma falha muito grave. Porque, às vezes, elas esquecem-se de onde vieram e, no fundo, porque estão aqui, pronto. Acabam por ganhar um salário como os outros funcionários e não dão o rendimento que eles dão, não é? E quando, por vezes, a gente a chama a atenção ela ainda... não aceita. Eu acho que aqui era muito importante continuar com apoio da instituição para saber: “Não, não posso responder desta maneira”. (empregador)

Eu tenho muitos contactos com a Associação aqui, com a A. [nome da organização formadora], porque neste momento, aliás, eu tenho outro estagiário desta associação que está aqui a fazer um estágio profissional, chama-se F. e também está na zona do embalamento. E esse estágio, sim, é acompanhado

muito regularmente, todos os meses vem cá a tutora dele falar comigo e construímos os relatórios. E esse acompanhamento é todo feito de raiz, não é? Estou eu a acompanhar. Com a M., do que eu me lembro nestes 8 anos, em que eu trabalho diretamente com ela, nunca ninguém veio falar comigo especificamente. (empregador)

O acompanhamento não era assim muito específico, porque foram muitos anos, né? E nós íamos transmitindo à doutora, nem sei quem era a doutora, acho que era a doutora I. **[nome da técnica da organização formadora]** Estava, aliás, com o L. e vou-lhe ser sincera, acho que vieram duas ou três doutoras, porque ele passou por duas ou três, que elas foram-se revezando. Mas elas vinham aqui falar comigo, pronto, e chegavam à conclusão que, realmente, aqui estava bem. Falavam com o L. e o L. também dizia que tava tudo bem. Mas foram sempre, houve sempre uma interligação e um acompanhamento, tanto com o L. como com todos. Houve aqui muita gente a estagiar da A. **[nome da organização formadora]**. (empregador)

Sim, ela ia perguntando como é que estava a correr. Como corria bem, não havia muita preocupação. Na altura do estágio sim, na altura do estágio. Depois de terminar e de ficar a pertencer à empresa, não. (empregador)

Portanto, *in loco*, o acompanhamento pós-contratação pelas organizações formadoras deixou de existir na quase totalidade dos casos. Ainda que assim seja, não significa que, de modo mais ou menos informal, ocasional e seletivo considerando a situação concreta de algum ex-formando, por dever moral, os técnicos de algumas organizações formadoras tenham perdido completamente o contacto com os ex-formandos ou com os locais de trabalho, sobretudo nos casos em que as organizações empregadoras continuam a admitir estagiários oriundos dos cursos de formação profissional que ministram. Os dados disponíveis mostram que haverá algum tipo de acompanhamento em 6 dos 28 ex-formandos (21,4%) atualmente incluídos no mercado de trabalho.

Para ser honesto, é chato, mas ela também não cria problemas, por isso não há necessidade de chatear a doutora E. **[nome da técnica da organização formadora]**. Agora, não quer dizer que não tenha havido já... quando falamos, nunca. Não é dirigido, não há uma chamada, não há um contacto direto para saber...às vezes acontece: “Então como é que está a M.?” Ou, se falamos, ela pergunta pela M. (empregador)

Sim, eles vêm, de ano a ano, normalmente, também fazer uma entrevista connosco para ver como é que ela está, como é que ela progrediu, se progrediu, se não, pronto dentro de cada coisa que ela faz no trabalho, eles analisam essas situações. (empregador)

Frequentemente passa alguém para conversar com ele, saber se está bem ou se precisa de alguma coisa, como é que se sente, mesmo em termos familiares, isso tudo. Pronto, tem sempre acompanhamento. (empregador)

Sim, sim, sim, sim, sim, sim, sim, sim, sim...vem, vem. Vem, vem. E nós quando sentimos que há alguma coisa, mas não. Lá está, não é a nível aqui de trabalho, pessoal. Nós: “Olha, apercebemo-nos

disto, vê lá”. [Comunicam com a Associação?] Às vezes...ou às vezes a C. [nome da técnica da organização formadora] telefona-me, porque ela está a dever um mês ou dois meses. E ela telefona-me: “Ó C. [nome do responsável da organização empregadora] quando é que vai receber? Quando é que lhe vais pagar?”, e eu digo-lhe: “Pago sempre no mês, no dia” e ela disse: “Olha...”. Isto... percebemos que não é dela. Percebemos que isto há aqui alguém que vem e que tira. Isto é muito complicado, quer para ela quer para nós, gerir estas... (empregador)

A A. [nome da organização formadora] tem vindo a acompanhar, digamos assim, não só a rotina, quer em termos profissionais como em termos familiares do M. (empregador)

Ainda assim, a equipa de investigação, tal como alguns dos profissionais das organizações que colaboraram na organização do trabalho de campo, tiveram muita dificuldade em apanhar o rasto de vários ex-formandos. Isso obrigou a própria equipa de investigação a um verdadeiro trabalho de investigação de tipo policial, para localizar o paradeiro de alguns ex-formandos, sobretudo nos casos que mudaram de organização empregadora. Na verdade, a realização deste estudo também teve a particularidade de voltar a ligar as organizações formadoras a vários ex-formandos da amostra.

Relevância do trabalho para as organizações empregadoras

Atualmente, de acordo com as notas de campo e os testemunhos dos empregadores, o trabalho realizado pela quase totalidade dos ex-formandos é considerado como útil ou muito útil para as finalidades das organizações empregadoras (96,4%). E isso acontece, tanto no caso dos ex-formandos que continuam nas mesmas organizações empregadoras como no caso dos que mudaram para novas organizações empregadoras.

O reconhecimento objetivo dessa utilidade será, talvez, o fator mais relevante que sustenta a continuidade da inclusão profissional, na medida em faz prova real da mais-valia das tarefas realizadas pelos ex-formandos, apesar das debilidades que lhes são atribuídas por colegas e empregadores. Independentemente do grau que se possa atribuir a essa utilidade, é seguro que a presença dos ex-formandos no seio das organizações empregadoras tem validação económica, ou, se quisermos, uma validação que afasta a contratação como sendo um favor que se faz a alguém, um custo financeiro sem retorno face ao dispêndio com os salários que lhes são pagos.

Há, portanto, níveis distintos de utilidade, na medida em que os empregadores, não avaliam a utilidade do trabalho dos ex-formandos de igual forma. Assim, podemos identificar os seguintes níveis de utilidade e sua distribuição percentual: 1) grande utilidade, quando o desempenho se situa ao mesmo nível dos restantes trabalhadores em funções semelhantes. Aplica-se aos ex-formandos que excedem as expectativas iniciais, que são considerados produtivos, polivalentes, que realizam tarefas imprescindíveis para as finalidades das organizações (ainda que básicas), que são competentes para substituírem os colegas nas suas faltas e impedimentos, que realizam tarefas fisicamente exigentes ou que executam tarefas básicas das atividades (dar serventia, limpar, arrumar) libertando os colegas para trabalhos mais especializados aumentando a sua produtividade (46,4%); 2) utilidade satisfatória, quando a

produtividade não supera as expectativas iniciais. Nesse caso, a utilidade do trabalho dos ex-formandos para as organizações empregadoras é avaliada, considerando que as limitações decorrentes da deficiência, que se mantém face ao passado, impedem o desejável progresso profissional, obrigando a acompanhamento, ajustamentos funcionais e manutenção das rígidas rotinas diárias de trabalho (46,4%). 3) reduzida utilidade, quando as tarefas executadas não acrescentam valor às finalidades das organizações empregadoras, não se verificando nenhum dos fatores elencados atrás (3,6%), ou seja, acontecerá apenas com 1 ex-formando atualmente incluído profissionalmente.

A propósito, (re)vejam-se alguns testemunhos dos responsáveis das organizações empregadoras:

É, é. É muito útil, aliás nos dias...ela tem folgas fixas, que é o domingo e a segunda, e nos dias em que não há M., toda a equipa diz que pena que não há M. Porque ela realmente...a loiça é uma tarefa essencial ao funcionamento do meu mercado, porque é gastronomia e cafetaria, tem que ser lavada, e isto é uma tarefa que, quando a M. está, o resto da equipa não tem que fazer. Quando a M. não está, as minhas colaboradoras, para além de terem que fazer caixa, atender ao público, fazer todas as outras tarefas, ainda têm o extra de ter que lavar a loiça, levantar as mesas e desinfetar tudo o que é superfícies. Portanto, o trabalho dela é indispensável e nós sentimos a falta dela. (empregador)

Sim, ele é produtivo. Mas é uma pessoa que tem que ter sempre acompanhamento. O V. não é capaz de fazer as coisas sozinho, ou se faz hoje amanhã já não faz, portanto, tem sempre que estar alguém por trás a orientar e a acompanhar. **[Mas é útil?]** Sim, ele é uma pessoa útil. (empregador)

Sim, é útil para a empresa. É um trabalho que tem que ser feito todos os dias. (empregador)

Sim ele é útil, ainda pra mais faz um trabalho que exige grande esforço e ele, nem isso, lhe impede de desempenhar as suas funções de forma correta. (empregador)

Era útil, sim era útil. Agora que ele está de dia já é uma produtividade que não se mede porque ele está de dia. A produtividade é do operador que está de dia. Que são operadores que estão a rodar por turnos, e o H. é um auxílio. O H. é importante. Na semana passada eu dei-lhe um dia de férias, um dia que queria dar a toda a gente...foi na quinta-feira passada, o H. não veio e ele fez-me falta. (empregador)

Para as funções que ele tem efetivamente, ele é um trabalhador como outro qualquer, portanto... outro qualquer ou até melhor, porque, efetivamente, é uma pessoa que podemos contar com ele, ele é assíduo e, portanto, é uma pessoa certa, digamos assim. (empregador)

Fruto disso é que ela também é muito solicitada para realizar diferentes tarefas. Isso demonstra também a capacidade da H. de adaptação e, também, de corresponder àquilo que lhe é solicitado. Naturalmente, com as suas próprias capacidades, como qualquer um de nós com as suas. (empregador)

Nas tarefas o V. não tenho que... faz tudo normal...as tarefas que ele tem... (empregador)

A este propósito, também continua a existir unanimidade entre os ex-formandos (100%) quanto ao avaliarem o trabalho que realizam como importante para as finalidades das organizações empregadoras. A consciência dessa importância, sustenta-se tal como

anteriormente em razões práticas, de que nos dão conta os seus próprios testemunhos: indispensabilidade das tarefas para a organização (higiene, limpeza, asseio, arrumação, beleza...); tipo de trabalho que quotidianamente têm de assegurar (volume, ritmos, polivalência, produtividade, necessidade...). Desses testemunhos retemos frases como: *limpo, se eu não vier ninguém vem; porque temos de ter as coisas higienizadas; ajudo um bocadinho cada um, faço um bocadinho de tudo; oriento o trabalho todo nas 3 quintas; os clientes adoram ser atendidos por mim; ajudo a carregar os vidros; se eu faltar ninguém quer fazer a lavandaria, é muita responsabilidade*”.

Se, anteriormente, a valorização do trabalho realizado tendia a promover um forte sentimento de segurança no emprego, devido a 50% dos ex-formandos acreditarem que o seu trabalho, como assalariados, estaria assegurado para o futuro, atualmente, esse sentimento atinge 86,2%, reforçando-se claramente entre os ex-formandos a crença da estabilidade profissional nas atuais organizações empregadoras ser um facto irreversível. Ainda que alguns desses ex-formandos também tenham experimentado como essa crença estava errada, a verdade é que a reentrada no mercado de trabalho, ao invés de a atenuar, tê-la-á reforçado.

Essa constatação, também é reforçada pelo facto de a percentagem de ex-formandos que, anteriormente, assumia como incerta a sua continuidade nas organizações empregadoras ter recuado de 33,4% para 13,7%. Assim sendo, não surpreenderá que 75,9% dos ex-formandos considerem que a sua continuidade estará assegurada para sempre, sendo evidente que existe um sentimento de elevada segurança, de grande tranquilidade. Portanto, o desemprego não é uma preocupação de vida para a maioria dos ex-formandos. Evidentemente, essa crença está associada ao já longo tempo de permanência nas mesmas organizações, como acontece com a maioria dos ex-formandos.

Tal como anteriormente, essa crença na segurança do emprego também emerge dos discursos dos responsáveis das organizações empregadoras, nos quais é quase unânime a presença de garantias de continuidade dos ex-formandos como seus trabalhadores, ainda que as razões que sustentam essa continuidade possam diferir de forma sensível. Por exemplo, enquanto os ex-formandos assentam essa continuidade no valor do trabalho que realizam, no caso dos empregadores, misturam-se razões como o tempo de permanência nas organizações, as qualidades pessoais e a utilidade do trabalho dos ex-formandos, com razões de cariz moral e solidariedade pessoal, para com as pessoas mais vulneráveis e suas famílias, em termos de acesso ao trabalho, mantendo-se no essencial as razões anteriormente elencadas. Quando os empregadores consideram que a não continuidade dos ex-formandos, ainda que não desejada, pode acontecer a qualquer momento, regressam os fatores da falta de competência técnica e as dificuldades relacionais persistentemente demonstradas (atitudes e comportamentos não socialmente adequados).

Por outras palavras, tal como anteriormente, os responsáveis das organizações empregadoras tendem a validar o sentimento de segurança no emprego sentido pelos ex-formandos, continuando a vigorar a existência de garantias, ainda que apenas no plano discursivo, de que, por vontade dos empregadores não haverá, salvo condições excepcionais, rompimento dos laços contratuais em vigor. Recorde-se, a este propósito,

que apenas 2 dos 36 ex-formandos da amostra foram alvo de despedimento devido a problemas decorrentes das relações de trabalho. Os restantes casos de perda de emprego/rescisão contratual deveram-se ou à vontade dos próprios ex-formandos ou a fatores que afetaram todos os trabalhadores das organizações empregadoras onde estavam incluídos (encerramento ou falência).

Também, de acordo com os testemunhos dos responsáveis das organizações empregadoras, a continuidade da inclusão profissional, para a maioria dos ex-formandos, para além da aplicação das regras de proteção jurídica ao emprego, em caso de reestruturação das mesmas, parece continuar a assentar nos fatores anteriormente identificados: a) utilidade e rentabilidade q.b do trabalho realizado vs salário auferido; b) solidariedade e responsabilidade social pessoalmente assumida pelos empregadores na decisão da contratação; c) qualidades morais e relacionais reveladas no cumprimento das regras de assiduidade e pontualidade, acrescentando-se o cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho. Atualmente a esses fatores junta-se o fator d) respeito pela condição de pessoa com deficiência, a quem será muito complicado regressar ao mercado de trabalho.

Como é que eu lhe hei de explicar isto, de uma forma muito razoável? Em primeiro, nós não temos intenções de...nós temos fábricas em vários pontos do mundo: Portugal, Angola, Argélia, Moçambique, Cabo Verde, China e na Ásia...e tivemos um crescimento grande. Se tivéssemos uma reestruturação, e as reestruturações acontecem, elas estão muito protegidas. Porque elas não...vamos ver...se nós amanhã tivermos uma reestruturação em que tenhamos que extinguir postos de trabalho, nós temos que cumprir as regras para essa mesma extinção de posto de trabalho. Que são aqueles que há menos tempo estão na empresa. Porque isto é a lei, e não podemos fugir disto, nem há uma prática de: Ok, vamos escolher aquele, aquele e aquele...porque se fosse para escolher nós não tínhamos integrado. Sobre esse aspeto não há qualquer tipo de...eles estão perfeitamente integrados, têm uma relação laboral connosco estável, não respondem, não... (empregador)

Não, até porque é assim, ele está como operador de resíduos e é um trabalho que é complicado lidar. Porque nós somos uma empresa da aérea alimentar, são muitas espinhas, muitos resíduos. E, efetivamente, não é fácil o trabalho que ele faz. Nós temos essa noção. Aliás, ele recebe um complemento por estar nesse lugar diferenciado, ou seja, ele em relação a um operador normal tem um tipo de vencimento e já recebe um complemento por estar naquele lugar. E, portanto, nós temos já a noção que também é um lugar que é difícil e não é por baixarmos um bocadinho a produção que os resíduos vão deixar de aparecer. Muito pelo contrário, vamos ter sempre essa necessidade, não me parece que fosse uma pessoa a descartar. **[Continuaria a necessidade daquele posto de trabalho?]** Sim, não me parece que fosse um posto a extinguir. (empregador)

Claro que não. Claro que não. O P. continuaria se o grupo se mantivesse, com o grupo que está agora. Se existe outro grupo também o faríamos da mesma forma **[Não seria descartado por ser uma pessoa com deficiência?]** Jamais. Nada disso... nada disso... (empregador)

Não. Eu acho que, como a C. V. **[nome da organização empregadora]**, como todas, se houvesse de repente assim algo para despedir, por exemplo, para descartar algumas pessoas, primeiro começariam sempre por os que estão de contrato. É obvio que o H. não está de contrato. Depois seriam os mais

velhos, os que estão já mais próximos da reforma e depois aí sim, é que iam buscar as pessoas que menos utilidade dão. E quando eles dão utilidade é um bocadinho injusto, de certa forma. E é injusto porque eles iam buscar...a quem é que eles aguentavam até ao fim? Chefias, não é? Provavelmente, e as pessoas que têm mais conhecimento técnico de cada área. Tendo em conta isso, o H. não seria dos primeiros, mas também não seria dos últimos. (empregador)

Não. Ela tem lugar, mesmo numa possível transformação, que não está em vias de isso acontecer... não iria sair daqui da empresa, do ponto de vista também de acompanhar o mercado por exemplo, não é? Mas, normalmente, faz parte, faz parte da...a M. é dos elementos que faz parte. Nesse campo está fora de questão. Temos que escolher nesse campo, a M. não. A M., nesse campo, é uma peça quase fundamental, não é que ela seja super, mas o que nós contamos dela muitas vezes não contamos com outras pessoas com outras capacidades. (empregador)

Sinceramente, não sei. Porque é assim, todas as áreas...daquilo que eu conheço e obviamente que isto é tudo hipotético e eu não sei que grau de reestruturação sofreria a empresa, mas vou imaginar que, por exemplo, decidíamos encerrar a cafetaria e gastronomia. Era tudo take away, não havia cá pequenos-almoços servidos. Realmente o trabalho da M. estaria obviamente posto em causa, não é? (...) Eu vou ser completamente sincera e não vou ser hipócrita, sinceramente. Obviamente que se me disser que tenho aqui a M. e tenho aqui uma operadora que executa todas as tarefas que a M. faz, mais as outras todas, eu vou, obviamente, ficar com a outra colaboradora. Isto é o mais sincero que eu lhe posso ser. Não vou estar aqui a pôr floreado e dizer: “Não! Vou ficar com a M.”, não. Obviamente que eu entendo as dificuldades e entendo que inserir pessoas como esta nos mercados de trabalho é complicado. Da parte da A., [nome da organização empregadora] de facto, temos feito o melhor possível e há, realmente...tirando este aqui, muito mais pessoas mesmo na área do acolhimento lá em baixo (...) Se eu imaginar, mesmo um cenário em que eu tivesse que optar por esta ou esta, então sim. (empregador)

Naturalmente, que quem tem a função de gestor tem que avaliar tudo aquilo que tem que ser, naturalmente. Eu, pessoalmente, acho que não, acho que não. Nunca pensaria...tentaria ao máximo que não acontecesse com a H., porque temos que ter noção e acho que as pessoas têm noção que há pessoas mais frágeis do que outras em termos...com maior dificuldade para arranjar trabalho, e maior dificuldade em termos sociais, maior dificuldade em termos familiares. E acho que a H. não, não entrará nesse lote de eventuais pessoas a dispensar. Não. Isso garantidamente não. (empregador)

Não, não que eu tinha pena dela. Isso nunca faria. (empregador)

O P. exerce uma função muito importante na empresa. O P. está numa área da empresa muito importante, que é a área da oficina. Nós temos uma oficina própria que só faz a manutenção dos nossos próprios veículos, mas que trabalha oito horas por dia, às vezes, seis dias por semana. Portanto, é uma área muito importante e o P. desempenha uma função ali, de manutenção, de organização, que é muito importante. Sim, o P. continuaria na função...nós já passamos aqui por crises muito graves e nunca mandámos ninguém embora. É mais fácil, nós dentro da empresa, canalizarmos as pessoas para uma outra função, que é de facto importante ou que é imprescindível naquele contexto, e já o fizemos, do que mandarmos embora. Nunca o fizemos. Esse cenário é difícil de imaginar, por isso é que esse cenário é difícil de imaginar e já passámos por crises muito grandes. Não, não temos, não temos essa ideia de

mandar o P. embora, nem numa situação muito complicada. Portanto o P. está cá efetivo, certo. (empregador)

Os dados recolhidos mostram que, em apenas um dos casos, o responsável da organização empregadora é perentório em assumir de forma clara que o contrato de trabalho cessaria em caso de reestruturação organizacional interna. Por essa razão, atualmente, já não se verifica a presença dos 2 fatores anteriormente identificados como suscetíveis de colocarem em causa a continuidade dos contratos de trabalhos: alegada falta de competências técnicas (menor rentabilidade do que a dos outros trabalhadores) – o que significa que os coletivos de trabalho e já aceitaram as debilidades evidenciadas e aprenderam a lidar com elas ou a tolerar as mesmas; dificuldades relacionais continuamente demonstradas. o que significa que os coletivos já sabem lidar com as atitudes e comportamentos socialmente inadequados ou os toleram a um nível tal que, mesmo ocorrendo, não colocam em causa a continuidade dos ex-formandos que os praticam. Em suma, considerando também que, em termos de antiguidade, a maioria dos ex-formandos já há muito excedeu 5 anos de permanência nas atuais organizações empregadoras.

Nesse sentido, pode afirmar-se que está cimentada a sua continuidade como trabalhadores, dado que, na generalidade, os coletivos de trabalho já fizeram o necessário ajustamento à sua presença. Para além dos empregadores, também a maioria dos trabalhadores das organizações empregadoras, independentemente, do tipo ou dimensão das mesmas, consideram os ex-formandos membros “de corpo inteiro” dos coletivos organizacionais, estando acomodados à sua presença, graças aos laços de companheirismo e solidariedade que foram sendo forjados ao longo de muito anos de convivência.

Não. Seria a última pessoa a despedir, não é? Portanto já temos esta empatia (...) Sim, sim, sim. Cumpre perfeitamente as suas, digamos, as suas obrigações. (empregador)

A M. seria a última pessoa, acho provavelmente que os outros seriam descartados e só depois a M. A M. faz parte da mobília entre aspas, como costumamos dizer, e, além de fazer parte da empresa, faz parte da família. Nós temos o nosso espírito de trabalho, que é um espírito familiar e a M. foi integrada numa família. Além do trabalho que ela vem a desenvolver e lida como funcionária, a M. também está integrada numa família. (...) Porque tenho plena consciência, pelo carinho que nós temos, que a M. é uma pessoa que pertence há nossa família, nomeadamente à minha família. Também a minha família de sangue está aqui um pouco envolvida neste projeto. A M. é um número que faz parte da minha casa, a nível pessoal. Por isso, jamais seria a primeira pessoa, ou a do meio, ou o que quer que seja a ser descartada. Nem é uma hipótese! (empregador)

O C. só sai quando ele quiser (...) Ninguém é insubstituível, também ninguém...é exato. Vai embora e mete-se outro no lugar dele. Mas, que seja eu a mandá-lo embora, não. Há uma, tenho uma imensa simpatia pela família, pelos familiares e ele, pronto. E é da casa e faz parte da casa, da minha casa. (empregador)

A dimensão individual

Satisfação com o trabalho

Tal como anteriormente (92,2%) a satisfação com o trabalho que realizam é amplamente partilhada pelos ex-formandos (96,4%). Ou seja, apenas 1, em 28 ex-formandos incluídos no mercado de trabalho, exprime a sua insatisfação com o trabalho que realiza. Tal como anteriormente, a satisfação expressa-se, sobretudo, no facto do trabalho garantir várias necessidades pessoais ou familiares, a saber: segurança pessoal e familiar, graças ao acesso a uma remuneração segura e certa; bem-estar emocional, dado pela ocupação do tempo de vida quotidiana; reconhecimento social e familiar que acompanha a presença no mercado de trabalho. A consciência da concretização destas necessidades funciona como uma plataforma de inclusão social e qualidade de vida. Em rigor, os ex-formandos, mais do que estarem satisfeitos com as tarefas concretas que fazem nos locais de trabalho, expressam uma avaliação subjetiva que valoriza, talvez excessivamente, as condições objetivas que a suportam, nomeadamente a importância de: ter um emprego (100%); desse emprego ser importante para a comunidade e família (100%); de o trabalho realizado ser importante para as organizações empregadoras (100%); do aumento do sentimento de autonomia (89,7%); do bom acolhimento pelos trabalhadores, com que partilham espaços e tempos de trabalho (96,6%).

Portanto, a permanência no mercado de trabalho, mesmo quando interrompida por algum tempo, continua a ser amplamente valorizada apesar de não ter sido acompanhada, salvo uma ou outra exceção, de valorização profissional ou melhoria salarial. Significa, também, que para os ex-formandos se mantém presente o valor social do trabalho enquanto fator abstrato de qualidade de vida, independência e autonomia, visibilidade, possibilidade de constituir família, sentir valorização pessoal e social. Objetivamente, na medida em que o estatuto social de trabalhador, permite bem-estar emocional, o acesso a bens e serviços e a manter o autorreconhecimento de que, auferindo do rendimento monetário proporcionado pelo salário, sustentam economicamente as suas próprias vidas. Nos atuais testemunhos dos familiares é possível voltar a comprovar a relevância dos fatores atrás mencionados na manutenção da inclusão profissional, sobretudo dos salários auferidos, para a qualidade de vida das próprias famílias, particularmente daquelas para as quais o dinheiro dos ex-formandos ajuda a atenuar a sua reconhecida fragilidade económica.

Eu acho bem ela ter um emprego, está estabilizada. Há muitos que querem e não têm. E ela tem. **[É importante para a família ela ter um emprego?]** É. Se ela não tivesse, tava tramada. (familiar)

Sim, sim. Ainda por cima tem uma menina, é mãe solteira e não tem direitos nenhuns. Tirando o abonzito da menina não tem direito a mais nada. (familiar)

É muito importante ele ter autonomia. O facto de ele poder viver sozinho tem muito a ver pelo facto de ele ter emprego. Se não, ele não conseguia estar a viver de forma autónoma financeiramente. Porque não basta ter umas telhas, é preciso ter dinheiro para o dia-a-dia. E o facto de ele ter emprego é muito importante para ele, a nível psicológico. Ele sente-se com autoestima, do facto de ter um emprego, e ele também tem muita consciência. Das conversas que eu já tive com ele, que ele tem que agarrar este emprego desde o início, o melhor possível, e ele tem o feito. (familiar)

O próprio dinheiro, isto é...é isso que eu me revolto. Eu revolto-me comigo. A M. trabalha, eu trabalhei, perdi o meu trabalho derivado ao divórcio, porque tive que ir para O. [nome de localidade] e, a partir daí, a minha filha é que me paga as contas e é quem me dá de comer. Não é o que eu queira... não foi o que eu queria. (...) Mas eu não gasto dinheiro à minha filha. Ela paga a casa, pagava, paga luz, paga a NÓS e, ainda, põe comida em casa. (familiar)

É assim, como nós sabemos é comum, não é? É do conhecimento comum, trabalhar é extremamente importante para todos nós, não há exceção à regra. Pó V. essa atividade é absolutamente fundamental, pronto, por várias razões, não é? Primeiro, porque ele precisa mesmo disso. Segundo, porque é uma forma também de ganhar o seu dinheiro pa poder pagar as contas, pa ajudar a pagar as contas. Pronto, não há muito a dizer relativamente a isso. (familiar)

Ele gosta, ele gosta de trabalhar. Ele gosta de andar ocupado, pronto. Sim, ele não perdeu o emprego. O caso não, o primeiro que ele teve aquilo fechou. Ele teve a trabalhar muito cedo com a minha comadre, depois fecharam a pastelaria. Portanto, também na área da pastelaria. Foi onde ele iniciou o primeiro trabalho. Depois teve dois anos na P. [nome da ex-organização empregadora], essa realmente fechou e agora ele estava aqui na F. [nome da organização empregadora], que é aqui ao pé, pronto. (familiar)

Acho muito bem, acho que é bom. Uma vantagem pra ela, pó dia-a-dia dela para encarar também as coisas fora de casa, não é? Porque as pessoas, sendo domésticas, como eram antigamente, acho que não faz muito sentido. Acho que as próprias pessoas, independentemente de terem maridos ou não terem, acho que têm de ter também um salário. [O salário é importante para a vossa vida familiar?] Sim, sim ajuda. Ajuda sempre nas tarefas que a gente encara no dia-a-dia. E agora com uma filhota, ainda mais, não é? A ajuda é importante. (familiar)

Pra já é ótimo, porque ela tem uma, uma, um nível de, como é que eu hei de dizer? Um nível de independência bastante grande. Porque ela conduz, ela vai onde tem de ir, desempenha o papel dela aqui no serviço de forma autónoma, portanto. Até porque mesmo a independência económica dos próprios pais também acaba por estar ali a dar-lhe um bocadinho mais de força, né? Porque ela consegue ter perfeitamente as coisas dela e, apesar de ainda viver com os pais, consegue ter a autonomia financeira, portanto. (familiar)

Pra família e pra ele, é bom. É bom ter o seu trabalhinho, ter o seu dinheirinho. Ele pra poupar não é assim muito poupado, mas a gente tem que se habituar, não é? A gente tem de dizer, não é? “Olha que o dinheiro custa a ganhar, também temos que ver onde é que o gastamos”. É importante, porque ele sente-se útil, não é? Em relação a ajudar com as despesas da casa, não se sente inferiorizado, porque, muitas vezes, ele sente-se que é inferior aos outros. Prontos, e isto é bom, ele continuar no mesmo trabalho, ter o seu ordenado, ter o seu carro. A única coisa que ele ainda não conseguiu, nestes longos anos, é uma companheira. (familiar)

É muito bom. É muito bom pra ele, porque ele sabe, portanto, que o dinheiro que ele está a ganhar faz imensa falta aqui pra casa, para despesas, para alimentação. Ele tem essa responsabilidade e, pronto, e ele desenvolve mesmo no trabalho, ele desenvolve e sabe que tem aquele compromisso de ir trabalhar, de tar lá às tantas horas e enfim. (familiar)

Ele nunca se quis queixar, digamos, de ser um coitadinho, digamos assim. De só sobreviver com a pensão. **[E o dinheiro é importante para a vossa vida familiar?]** Sim, sim. (familiar)

Em contraste, no caso dos ex-formandos atualmente sem emprego, os impactos são diversos, variando consoante as famílias necessitam ou não do dinheiro dos salários que auferiam. Em alguns casos, é visível que a perda dos rendimentos do trabalho dos ex-formandos causa redução da qualidade de vida familiar, ainda que, como acontece na maioria das situações, os mesmos acabem por ser mitigados com a existência das prestações sociais, pensão de sobrevivência, subsídios de desemprego e bolsa de formação (nos casos em que há regresso à condição de formando):

É com o subsídio dela e coiso que a gente vai-se mantendo. Não temos rendimentos. Eu, quando podia, fazia 4 ou 5 horas de trabalho. Agora não posso. (familiar)

Ah! Sim, ele tá a receber uma pensão. Tem algum impacto, porque, pronto. Se ele tivesse empregado ganharia mais, né? E, neste momento, estamos a ajudá-los a todos, ainda estão todos connosco. E, devido à conjuntura geral, que toda a gente já sabe como é que é, o ano 2020 é pra esquecer. Devido a esse facto, daria mais jeito se ele tivesse a trabalhar, mas, pronto, não havendo outra forma, tem de ser assim. (familiar)

Sim, sim, sim, sim. Ele a única coisa que tem é a pensão de invalidez, pronto. E é agora que está, pronto, este mês e o mês passado, desde que está aqui que já ganhou alguma coisinha **[subsídio de formação]**. **[Qual é o impacto dessa situação na vossa vida?]** **[risos]**. É um bocadinho de se esticar. Porque é assim mesmo, e tenho uma reforma mínima, porque fui sempre empregada doméstica. Depois de me aparecer esta doença, eu fui pedir à segurança social a ver se podia ter um apoio, sim, para poder pagar uma pessoa, pelo menos, para me fazer certas coisas que eu não poderia fazer naquela altura. E, então, tão a dar mais um pouco, mas quer dizer entre o que me tão a dar e a minha pensão são 485 €. (familiar)

Olhe, acho...tem a pensão. Tem a pensão e, olhe, e assim vamo-nos governando. **[A pensão é uma ajuda para a vossa família?]** É, é, claro. **[E, quando saiu do trabalho, deve ter sentido?]** Sim, sim, mas como andou na...não. Como andou na... **[A fazer outra formação?]** Não...não foi, não era capaz de ir. Era no fundo de desemprego. Recebia do fundo de desemprego, pronto. Assim é que é. Durante três anos. **[E depois foi para a pensão de invalidez?]** Sim, sim, sim. (familiar)

Olhe senhora doutora, o meu vencimento, ela agora recebe um bocadinho da pensão social e é assim que a gente vai vivendo. **[Recebe também por estar a fazer formação?]** Acho que sim, acho que sim, também recebe. Ah! Era isso, que eu já me tinha esquecido. É isso. Ela recebe um bocadinho da pensão social e agora enquanto está na A. **[nome da organização formadora]**, arrecebe também a formação, a, acho que é a bolsa, a bolsa...é qualquer coisa assim, senhora doutora, não sei explicar muito bem. (familiar)

Então, se não há trabalho? E se há trabalho não convém muito pra ele. Sabe porquê? Porque ele, por vezes, dá-lhe estas confusões. E, depois, confunde algumas coisas e estas coisas...e eu prefiro antes uma moedinha todos os meses. A reformazinha dele. É, prefiro assim do que estar, às vezes, a arranjar problemas. Não havia trabalho e estar em casa, nem de um modo nem de outro. **[Se ele não tivesse a**

reforma também vivem bem?] Vivíamos mais ou menos também. O dinheiro também ajuda, também ajuda alguma coisa. (familiar)

Por um lado, o gosto pelo trabalho que os ex-formandos realizam continua a ser reconhecido pela quase totalidade dos seus familiares (89,3%). De acordo com os testemunhos, essa avaliação assenta na satisfação demonstrada devido à realização das tarefas que executam no dia-a-dia, mesmo tendo em consideração que, para larga maioria, continuam a ser tarefas muito simples e repetitivas, incluindo tarefas desprezadas pelos outros trabalhadores. Por outro lado, os ex-formandos continuam a considerar, unanimemente, que foram, continuam a ser, bem acolhidos pela generalidade dos outros trabalhadores das organizações empregadoras (100%) e, globalmente, continuam a avaliar como bons os ambientes vividos nos locais de trabalho, devido à existência de amigos entre os colegas de trabalho (90,5%) e ao bom relacionamento com chefias diretas (100%) e patrões (95,2%).

Eu penso que anda bem. Às vezes pode lá ter, é o que eu disse à dona D. [**nome de responsável da organização empregadora**], por causa do Benfica, discursos da bola e, às vezes, alguns colegas que se metam em...é normal num trabalho, mas mediante isso tá tudo bem. [**Ele faz o que gosta?**] Eu penso que sim, que ele deve gostar...eu também não sei bem o que é que ele faz, mas está como servente, se faz mais outro nível do trabalho, isso... [**Algum dia sentiu que ele não era bem tratado pelo patrão e pelos colegas?**] Os patrões gostam muito dele...ele nunca fez queixa, nem nada. (familiar)

Por aquilo que eu sei, ele sente-se bem, embora que não goste de alguns colegas do trabalhar, mas isso é normal. Mas ele sente-se bem, tem um grande apoio dos patrões. Os patrões são grandes amigos dele. (familiar)

[**Ela faz o que gosta?**] Eu penso que sim. Se não eu acho que ela já...é como tudo, às vezes...eu falo também por mim... há dias que eu ando que dava cabo de tudo ali. Mas, há outros dias que a gente anda tão bem que... [**E ela é bem tratada pelo patrão e pelos colegas?**] Sim, isso sim. (familiar)

Desde a hora que ela se sintia bem, que eu sei que ela se sente bem., já é ótimo, já é bom. [**Ela faz o que gosta? E é bem tratada pelo patrão e pelas colegas?**] Aí, isso é, de certeza absoluta. (familiar)

Ela tá contente. [**E acha que ela se sente bem a trabalhar?**] Sim. [**Ela é bem tratada pelo patrão e pelos colegas?**] É. Atão...é só praticamente a...os patrões, a neta e mais nada. É praticamente ela. Eu acho que sim. Não se queixa, não diz nada. (familiar)

[**E gosta?**] E gosta sim, ele gosta, prontos, ele às vezes pode dizer... [**Sempre sentiu que ele era bem tratado tanto pelo patrão como pelos colegas?**] Sim, sim. Pelos engenheiros e isso, sim. Porque o meu irmão, qualquer coisa, telefona para o engenheiro e o engenheiro atende a qualquer hora, fala. E eu acho que isso é mais por ser global, por ser público, por ser, não sei, que não é só um a decidir. São vários, e depois há os tais partidos, há as tais coisas, prontos, por aí fora, digo eu. (familiar)

Todavia, essa avaliação positiva, sinónimo de boa qualidade de vida no trabalho, aparece algo turvada nos testemunhos de vários familiares. Ou seja, segundo esses testemunhos, atualmente o ambiente de trabalho não será, para todos e a todo o tempo, propriamente acolhedor

e inclusivo, nele decorrendo práticas, atitudes e comportamentos hostis, que colocam em causa o bem-estar emocional e físico de vários ex-formandos (39,3% dos casos). Face ao tempo anterior, parece existir uma certa degradação das condições de trabalho, da saúde laboral e das relações com os outros, indiciando que a prática de ações discriminatórias para com os ex-formandos terá crescido ao longo do tempo.

Ela, ultimamente, anda revoltada por limpar as casas de banho e passar a ferro devido às debilidades. (familiar)

[E ele é bem tratado pelo chefe ou pelo patrão e pelos colegas?] Pelos chefes, sim. **[E pelos colegas de trabalho?]** Pelos colegas, tem um ou outro que não é assim tao educado. Não é tao sensível, não entende as dificuldades do M. Nós compreendemos mais depressa certas coisas do que ele. (familiar)

Isso já é um bocado difícil de responder, isso é, cabe-lhe mais a ela, não é? No meu ponto de vista...o que eu penso...que no meio de muita mulher é complicado. **[Ela faz o que gosta?]** Sim ela gosta daquilo que faz. **[E sente que ela é bem tratada pelo patrão e pelas colegas?]** Por algumas colegas é, foi o que eu acabei de dizer...no meio de muitas mulheres, mas Deus, que Deus que é Deus, não agradou a todos, não é? (familiar)

O meu irmão já tem lá anos e está a ganhar o ordenado mínimo. Acho que sim, que está a ser mal pago em termos... não valorizam. Se calhar, eu não estou lá para ver, mas imagino eu que, se calhar, o põem um bocado para o canto ou mandam fazer os trabalhos que são menos, menos de valor, prontos, tipo: “Olha vai varrer ou vai limpar a camião ou vai...” pronto, se é para mecânica que ele foi acho que deviam de incentivá-lo: “Olha faz assim, faz assado, vamos assim...” e, deveriam, eles próprios, terem formação para a empresa porque a C. **[nome da organização empregadora]**, pronto, não é uma empresa privada, é pública, mas devia ter formações para aperfeiçoarem-se, para terem conhecimento, porque também, como os carros, as coisas, tudo evolui, não é? Têm uma mecânica diferente e, prontos, acho que aí eles devem pô-lo de lado, penso eu, porque há pessoas que são mais vivas que ele, mais espertas que ele, e vivemos num mundo que as pessoas passam um bocado umas por cima das outras, pra subir, pra ganhar mais e não sei o quê. Nesse sentido, sim, acho que o meu irmão merecia subir, merecia ganhar mais e merecia...eu não digo outro tipo de trabalho, porque eu acho que ele, no fundo, está bem de onde está, porque já está lá muitos anos, se calhar... (familiar)

Não, ele fica mais chateado quando tem que fazer horas. E porque o patrão na altura do fim do ano também é bastante amigo dele e compra-lhe umas prendas extra, digamos assim. **[É bem tratado pelos patrões?]** Pelos patrões tenho a certeza. **[E pelos colegas?]** A maioria sim. Eu não sei se é inveja, se calhar até é o termo mais adequado, é inveja de serem...como ele ser assim tão sociável e querer se dar bem com toda a gente, poderem-lhe fazer mal, e no dia a seguir para ele está tudo bem na mesma. A não ser que lhe fique mesmo marcado nele. Mas eu acho que, se calhar, tem é inveja de ser assim tão livre, digamos assim. E ser tão mimado, entre aspas, pelos patrões e por alguns empregados, pela maioria deles. Tirando o resto, acho que...num quero pensar noutros episódios. Como não sei o que é que se passa lá, porque sei alguns pontos esporádicos, mas não quero levar pra outro nível, digamos assim. Foi há mais de dois anos até, acho que foi há mais de dois anos. Estava lá uma pessoa, prontos, um empregado que também já está lá há bastante tempo, começou-lhe a tocar-lhe nas partes íntimas e ele não gostou, prontos. E alguém lhe disse: “Ó L. este tá a brincar e num sei o quê...”, “Não tem nada

que mexer nisso, e quem tem que mexer nisso sou eu e a minha namorada, se eu quiser”. E, entretanto, ele continuou com a brincadeira e ele não gostou. Ele como é assim um bocado forte e a pessoa em questão é um bocado magra, pegou e agarrou-o assim um bocado mais...apertou-o assim um bocado mais...“Tou a brincar, a brincar...”, “Não brincas mais comigo, já te disse”, e depois vem o palavreado mais... (familiar)

Bem tratado é, mas... faz é horas a mais, isso faz. Não sei, às vezes, quando faz horas a mais, chega a casa aborrecido e cansado. (familiar)

Essas avaliações parecem ser acompanhadas de manifesta vontade de mudar para outras organizações empregadoras, declarada justamente por 39,3% dos ex-formandos, percentagem superior à apurada anteriormente (22,2%). Essa vontade de mudança continua a alicerçar-se na vontade de libertação das amarras das atuais atividades profissionais, visando experimentar novas atividades, satisfazer vocações profissionais desejadas e mais valorizadas socialmente (25%) ou a libertação de tarefas, condições e ambientes de trabalho sufocantes, cansativos e inóspitos (pouco inclusivos), que já não oferecem satisfação pessoal ou profissional (14,3%). Atente-se nas palavras dos próprios ex-formandos: *experimentar outras áreas; gostava de ser músico; gostava de trabalhar numa escola; porque aqui não tenho liberdade e trabalho muito; porque gostava de trabalhar em ação social; porque já gostei mais, quer do ambiente, quer do salário; porque não tenho boas condições de trabalho; porque muitas vezes fico saturada e cansada*. Entre as profissões desejadas contam-se: técnico de ação social; eletricista, canalizador, jornalista, músico. Há também quem queira simplesmente regressar a uma das anteriores organizações empregadoras de onde saiu contra sua vontade: *gostava de voltar ao concessionário da Opel; gostava de voltar para a Câmara; voltar ao mercado do marisco*.

Tais resultados parecem revelar uma maior consciencialização de vários ex-formandos perante a sua situação profissional, numa simbiose que parece revelar um descontentamento que alia o tipo de tarefas realizadas com remuneração e condições de trabalho, mostrando a presença de um processo de amadurecimento no tempo decorrido entre o estudo inicial e o estudo atual. Paralelamente, as mudanças de posto de trabalho, dentro das mesmas organizações empregadoras, apenas são verbalizadas por 24,1% dos ex-formandos.

Tal como anteriormente, os ex-formandos denotam dificuldade em exprimir de forma clara as razões justificativas da sua satisfação com o trabalho que fazem, ambiente de trabalho e relacionamento com colegas, chefias e patrões. Apesar disso, entre os ex-formandos permanece a consciência de não haver muito espaço, para reivindicar tarefas diferentes nem aspirações a melhorias das condições de trabalho e dos salários, pelo que, estrategicamente, a relevância de preservar o emprego sobrepõe-se ao reivindicar de melhores tarefas, salários ou ambiente de trabalho.

Por isso, em alinhamento com o que pensam familiares e amigos, os ex-formandos tendem a assumir uma atitude conformista quanto à situação laboral vivida, valorizando, apesar das injustiças e dos momentos menos agradáveis vividos, a segurança no emprego. Sobretudo, valorizando a “felicidade” que advém dos proveitos materiais e não materiais que a continuidade da inclusão profissional lhes permitiu atingir ou consolidar ao longo do tempo. Segundo os

testemunhos dos familiares e amigos, esse sentimento de felicidade cresceu ao longo do tempo e está, ou parece estar, presente na maioria dos ex-formandos (75%), dado que a continuidade da inclusão profissional lhes permitiu alcançar e manter sentido de realização, sentimento de igualdade, relações sociais significativas, viver com independência, acesso a bens e serviços, desinstitucionalização, constituir família e aumentar a autonomia pessoal.

Está mais feliz agora...por as companhias que tem lá, pelos colegas e distração. Faz isto e aquilo... (familiar)

[É hoje mais feliz do que antes de estar a trabalhar?] Eu penso que sim. Porque é uma independência, não é? A gente ter o nosso trabalhinho. Ter a...é diferente, com certeza. **[Rotinas de vida?]** Ora bem. Claro. Não é “Dá-me aqui, empresta-me aqui”, isso também não. O nosso dinheirinho, ter a nossa vida. (familiar)

Sim, sim. Era, porque ela agora, ao fim do mês, tem o dinheirinho dela, para comprar o que ela precisa. E antes não...nem que os pais lhe dessem...nunca lhe davam pra ela. (amigo)

Ái sim, sem dúvida, sem dúvida. Porque ela acaba por se sentir mais livre, mais autónoma, mais tranquila, de alguma maneira. Porque um dos grandes problemas dela é se ela algum dia vai ser algum fardo prós pais, pó irmão, percebe? E, ela, tendo esta autonomia acaba por ser muito mais fácil pra ela. É assim. (familiar)

Eu acho que sim, eu acho que sim. Dantes andava assim mais aborrecidinha, nervosa e com aquela ansiedade, porque não sabe o que há de fazer. Eu acho que sim, em todos os aspetos, basta que ela está aqui. Ela gosta muito disto, já vai fazer 6 anos. (familiar)

Eu acho que sim. Sim, porque ela ri muito, agora fala mais. Ela era mais apagada, também não tinha aquelas amizades. Portanto, acho que ela agora é mais alegre, ri, e eu também sou mais uma pessoa alegre, também gosto de me rir e gosto sempre de um ambiente...claro, respeitando sempre o local de trabalho. (amigo)

Acho, acho que ela agora é mais feliz. **[E porquê?]** Porque também tinha o pai que era um bocadinho doente. Depois ficou a viver com o pai. Aquilo não faz bem a uma pessoa assim. Agora ela ri-se, conversa, é uma pessoa alegre. E quando ela veio para cá não, era um bocadinho fechada, tinha vergonha, como eu lhe digo, chorava. Agora não, agora espetacular. (amigo)

É! Ele tando aqui, tem o convívio com os colegas, que somos nós quase todos. Eu acho que ele não se dá mal com ninguém, e, pelo menos, distrai-se. Se estiver em casa, acho que, as pessoas estando em casa...pronto, no meu caso eu estive 5 meses de baixa, sempre tive, ia fazendo alguma coisa para me entreter. Mas ele, penso que não. Penso que ele não conseguia ter assim algo para fazer. Aqui, aqui ele tá entretido, diverte-se, dá-se bem com toda a gente. A entidade patronal gosta muito dele. (amigo)

Sim, sim. Porque a confiança que...ele tem mais confiança nele. Exatamente. Antes não tinha. Ele não tinha muita confiança nele, eu penso...e dá-me a sensação, que hoje ele tem mais confiança. (amigo)

Aí eu acho. Porque ela ganha o seu próprio dinheiro, ela compra o seu próprio vestuário, ao gosto dela, com as suas cores, pronto. Como conseguiu crescer um pouquinho mais, está mais, mais mulher mais moderna e, pronto, vê-se pelo caminhar dela...toda abonecada. Ela está muito mais feliz. (amigo)

Eu acho que sim. Tem mais camaradagem. Mesmo o pessoal, em si, tem mais coisa com ele. Quando ele entrou cá não conhecia ninguém, nem nada. Agora está mais desenvolvido, vá lá. (amigo)

Ainda que assim seja, mesmo esses ex-formandos almejam variar as tarefas que lhes são atribuídas, ao invés de ficarem amarrados continuamente às mesmas tarefas simples e repetitivas que, por norma, fazem parte dos seus quotidianos de trabalho, o que também indicia desejo de mudança da situação atual. Em rigor, ao contrário do que acontecia anteriormente, atualmente só existem 2 grupos distintos quanto à forma como avaliam a sua situação profissional neste domínio. O primeiro reúne os ex-formandos para quem a variação das tarefas é considerada um indicador de qualidade de vida no trabalho, por representar bem-estar emocional e oportunidades de aprendizagem, o qual, em acordo com os testemunhos, é o mais representativo: *gosto de fazer coisas diferentes para aprender; gosto de mudar de linha, é chato fazer sempre a mesma coisa; gosto de fazer coisas diferentes, sou dinâmica e gosto de aprender tudo; gosto de fazer um bocadinho de tudo; serviços diferentes, porque fazer sempre a mesma coisa chateia*. O segundo, minoritário, reúne os ex-formandos que preferem executar sempre as mesmas tarefas, também por razões de bem-estar e para se sentirem seguros e eficientes naquilo que fazem de forma rotinada: *gosto do que faço e da maneira que faço; gosto de fazer sempre a mesma coisa, tratar da loiça é fácil*.

Numa visão integrada relacionando a satisfação com o trabalho realizado, os dados obtidos continuam a mostrar, tal como anteriormente, que os efeitos positivos da inclusão profissional na qualidade de vida dos ex-formandos são fragmentados, pouco integrados e até inconsistentes. Na prática, parecem indicar que o contributo da inclusão profissional para a qualidade de vida dos ex-formandos da amostra incluídos no mercado de trabalho, continua a estruturar-se subjetivamente, em torno da felicidade que exteriorizam perante as pessoas com quem interagem, em conformidade com os testemunhos atrás transcritos.

Satisfação com o salário

Tal como anteriormente, os salários dos ex-formandos não apresentam nenhuma relação com o género de pertença, oscilando entre 635 euros, valor da RMMG (Remuneração mínima mensal garantida por Lei), em vigor no ano de 2020 e 1000 euros. Em rigor, os dados apontam para apenas 3 ex-formandos (10,7%) auferirem salário superior ao determinado pela RMMG, pelo que a larga maioria (89,3%) ganhava, em 2020, exatamente 635 euros em termos líquidos. Ainda assim, em 16% desses casos subsistem dúvidas se os verdadeiros salários estão alinhados com o salário mínimo legalmente fixado, dada a dificuldade de alguns dos ex-formandos em indicarem com exatidão o valor do salário recebido (havendo 2 ex-formandos a quem o salário será pago ao dia ou à hora, em conformidade com o número de horas ou dias de trabalho).

Uma certeza, porém, permanece, nem os ex-formandos que continuaram incluídos nas mesmas organizações empregadoras nem os que ingressaram em novas organizações terão sido

objeto de melhorias salariais, salvo se considerarmos a evolução positiva da RMMG nos últimos anos. Em rigor, se considerarmos os efeitos inflacionistas, os ganhos reais permitem essa avaliação, pois a RMMG foi, em regra, atualizada acima da taxa de inflação, revelando um crescimento anual médio entre 2011 e 2020 de cerca de 3% ano.

Por sua vez, os valores dos coeficientes de correlação entre o valor dos salários, os horários de trabalho e o tempo de serviço nas organizações empregadoras continuam próximos de zero, significando ausência de relação entre estas variáveis. Com efeito, nenhum ex-formando melhorou as suas qualificações académicas ou profissionais, nem aconteceram reais mudanças de categoria profissional, logo os salários não tiveram melhorias entre o antes e o agora, apenas “ganhos” decorrentes das atualizações da RMMG. Os registos de campo mostram que, formalmente, nenhum ex-formando foi promovido a categoria profissional de nível salarial superior ao registado anteriormente, embora haja alguns (14,3%) que considerem que isso aconteceu. Esses ex-formandos, objetivamente, confundem as alterações nas tarefas atribuídas como uma promoção profissional. Em conformidade com os seus testemunhos recolhidos, empregadores, colegas de trabalho e familiares continuam a não reconhecer à generalidade dos ex-formandos, salvo 2 ou 3 exceções, competências adequadas que justifiquem valorizações salariais.

Ou seja, com ganhos reais tão diminutos, os salários auferidos não terão contribuído para uma melhoria da qualidade de vida dos ex-formandos, nem muito provavelmente o farão no futuro, ainda que a satisfação com o salário auferido seja referida por 71,4% dos ex-formandos, valor inferior ao anteriormente registado (78,6%). Igualmente, tal como registado anteriormente, vão continuar a ser muito reduzidas as possibilidades de acontecerem valorizações salariais, salvo nos casos em que os ex-formandos são funcionários da Administração Local, cujo progresso remuneratório está dependente dos pontos acumulados pelos processos de avaliação do desempenho ou para aqueles que trabalham para empresas cujos acordos de empresa definem regras de progressão salarial em função do tempo de serviço ou da avaliação do desempenho. Segundo apurámos, apenas 14,3% dos ex-formandos poderão obter melhorias salariais por aquelas vias.

Isso não impede, apesar da evidência da estagnação profissional que, tal como anteriormente (78,6%), a maioria dos ex-formandos (89,3%) acredite, continue a acreditar, que poderá vir a ganhar melhor no futuro. Contudo, a verdade é que, embora se possa considerar que se esgotou o acordo tácito que, anteriormente, facilitou a inclusão profissional e a sua continuidade, considerando como referencial de remunerações adequadas e justas em conformidade com a RMMG, o que equivalia ao impedimento da ascensão a categorias profissionais mais bem remuneradas, os testemunhos dos atores envolvidos continuam a convergir no sentido de as limitações, inerentes à condição dos ex-formandos como pessoas com DI, não permitirem atribuir-lhes responsabilidades funcionais ou tarefas mais complexas, que justifiquem melhorias salariais.

Por conseguinte, quando se trata de considerar as possibilidades de progredir em termos do salário e do trabalho que realizam, às limitações associadas à DI juntam-se outras limitações que, em conjunto ou separadamente, legitimam essa estagnação salarial e profissional: habilitações literárias insuficientes; ausência de categorias profissionais de enquadramento; política salarial,

estrutura funcional e dimensão das organizações empregadoras; mais-valias da manutenção do emprego; limitações financeiras do emprego apoiado/protegido; ausência de apoios permanentes do Estado.

Trabalho...tá sempre muito dependente de oportunidades que surjam, o facto que há uma limitação que é o facto destas, da maior parte dos colaboradores da produção terem um nível de habilitações literárias não muito elevado... baixo. Condicionam sempre na progressão para outras posições. Porque nós não temos, assim, tantas funções quanto isso. Nós temos uma cadeia de operadores fabris produtivos, temos laboratório, que é uma coisa muito específica, temos uma rede intermédia de chefias de setores, todos ao nível de engenharias, bioquímicas, e por aí fora. (...) Em termos de salário, todos os anos é revisto, à semelhança de todos os pares e à semelhança do que é a política salarial da empresa. Tem um conjunto de benefícios, nunca ninguém trabalha aqui com o salário mínimo. Existe um conjunto de remuneração variável a que a S., por acaso, e a mãe acedem sempre. Um prémio de assiduidade e pontualidade e, depois, têm o resto dos benefícios, oferta de um pack de produtos de limpeza. Todos os meses temos alguns benefícios sociais para eles. (empregador)

É assim, ele, neste momento, eu presumo que ele já esteja na zona de conforto também dele, e acreditamos que uma mudança na situação dele lhe iria exigir, digamos assim, já era sair um bocadinho da zona de conforto. O que é que tem acontecido aos poucos? Quando nós temos, efetivamente, alguns acréscimos, ele é transferido para outro tipo de funções e, por exemplo, sei que nessa circunstância que ele tem ajudado nas cargas dos navios, que, normalmente, só quem é manobrador é que tem um tipo de vencimento diferencial. Ele vai, ele ainda não sabe, mas ele vai receber um acréscimo pelo facto de ter feito isso. (empregador)

Eu acho que o H. está a ser pago o razoável para aquilo que ele faz, eu acho. Até é um pouco acima do ordenado mínimo, que ele está a receber um pouco acima, mas a empresa a nível geral da C. **[nome da organização empregadora]**, tou a falar da empresa, estou a representar a empresa, não inclui muita subida de salário. A área de cerâmica e vidro não paga muito bem e o H. está no escalão intermédio, está um bocadinho acima dos ordenados mínimos de quando se entra na empresa. **[E ele poderá progredir no tipo de posto de trabalho?]** Eu espero bem que não e vou dizer porquê: porque eu acho que o H. deve estar onde está. Porque ele está tão integrado e, quando por um pequeno período já aconteceu, de ele ter que sair das prensas, da secção que está, porque alguma situação aconteceu, ou não havia trabalho e ele foi para outro sítio, ele sempre a dizer com medo: “Mas aquilo é só hoje?”. Ele diz muitas vezes: “O meu lugar é nas prensas, já faço parte da mobília...”. Ele usa muitas vezes essa expressão. (colega)

Não é fácil. Neste momento a minha área sofre de concorrência, prontos. (...) Nós sofremos com ela, por não conseguirmos acompanhar também nesses sentidos. E, então, não há grandes perspetivas, digamos assim. Não vejo...ela há-de se manter ao mesmo nível, ela em termos profissionais...porque ela, em termos de números, de escola, como lhe disse há pouco, ela lê mal, conta mal, por exemplo. Isto não é um defeito. Para ela, coitada, é uma dificuldade, não é? **[E dar-lhe tarefas que implicassem uma melhoria do vencimento não lhe parece uma coisa possível?]** O espaço também não existe...não existe muito espaço para isso. Agora, a equipa que nós temos...tem já anos. (empregador)

Salariais ela tem o feito. Aliás nós, obviamente, para além de todos os acertos da tabela que são obrigatórios, não é? De lei. Todos os anos nós temos consoante...isso já tem haver com a nossa política interna, nós, consoante a participação de resultados da nossa empresa, nós acabamos por fazer pequenos aumentos durante o ano. Temos, também, depois uma coisa que ninguém tem na distribuição alimentar, que é um prémio e esse premio é sempre dado na totalidade à M., tal como eu dou às outras colegas. (...) A nível profissional, sinceramente e daquilo que eu trabalho com ela, não a vejo a evoluir mais do que aquilo que ela já faz, precisamente por causa das limitações dela. **[Não vê que ela possa ascender?]** Não vejo, sinceramente. **[Ela ganha o salário mínimo?]** Não, não. Já ganha muito mais. Toda a gente ganha a mesma coisa, está tabelado. Há uma grelha, sim, e ela é paga de igual modo. Mas, é muito melhor que o salário mínimo. Não, ela ganha bem mais do que o salário mínimo. (empregador)

É assim, ela, atualmente, o salário é o salário base. Tem tudo o que é de direito, diuturnidades, tudo. E lá está, eu acho que é onde há, portanto, uma falha perante a instituição e se calhar o Estado, não é? Porque, no fundo, nós temos a apoiá-las, a dar-lhes uma oportunidade e nós não temos apoio perante o estado, entende? Porque ela tem direito a tudo, e acho bem, mas nós também devíamos ter algum apoio, se calhar por parte do estado, uma vez que estamos a dar. Está-me a entender? Pronto, pelo menos para danos, que a gente não tem a rentabilidade que tem com outra funcionaria. Ou seja, não poderemos puxar por ela o que puxamos pelas outras, nem exigir porque ela não dá mais que aquilo. E pronto, é muito boa mocinha, mas há falhas, há limitações que ela tem, que não consegue ultrapassar dali, não é? (empregador)

Não. Já chegou aos limites. Que ele já faz muita coisa, ele já faz a recolha do lixo. É ele que faz a divisória dos lixos. (...) O salário dele é igual aos outros. Ele está com o ordenado mínimo, mas, consoante sobe a inflação, o ordenado sobe igual. Aqui não há... **[E não acha que ele pode progredir a uma categoria acima?]** Não. **[Há alguma razão específica?]** Não, porque é assim, porque aquilo que ele devia, que podia, é a parte mecânica, porque ele o resto já faz tudo. E ele, a mecânica não é capaz, não é? Porque ele, de resto, faz tudo. Ele faz a reciclagem, ele faz a limpeza, ele faz a limpeza das casas de banho, mas ele tem as mesmas regalias que os outros têm. Ele tem seguro de saúde. Os outros têm seguro de saúde, as regalias que os outros funcionários todos tem ele também tem. (empregador)

Em função da avaliação é que se faz a progressão na carreira. Ele vai progredindo em função da antiguidade. (empregador)

A progressão do P. tem sido uma progressão de acordo com a lei. Ou seja, o aumento de salário mínimo foi fazendo com que eu aumentasse o salário mínimo do P.. Depois, também vai fazendo alguns trabalhos extra, que também é remunerado por isso. Neste momento não vejo um aumento de ordenado, por uma produtividade maior. Ele tá a fazer um trabalho regular, tá a ser regularmente pago por isso. **[E a possibilidade de ele passar a uma categoria superior?]**. É difícil. Portanto, neste tipo de atividades da nossa empresa, aquilo que o P. faz dificilmente haverá uma passagem para uma outra categoria. (empregador)

Da interpretação possível do conjunto dos testemunhos dos empregadores, fica claro que, na sua larga maioria, continuam pouco ou nada disponíveis para proporcionarem melhorias salariais

aos ex-formandos, mesmo quando os indicadores de produtividade mostram que tais melhorias seriam amplamente justas e justificáveis. A prática desses empregadores é validada pela maioria das pessoas com quem os ex-formandos interagem mais intimamente, os seus familiares. De facto, atualmente, os testemunhos recolhidos continuam a legitimar socialmente o valor dos salários auferidos, com base nas conjunturas económicas e nas inconveniências e limitações veiculadas pelos empregadores.

A M. limpa, mas atrás dela temos que limpar. Porque é aquela coisa que ela...ela lava a loiça, ela os talheres ou não aperta a esponja nos talheres, não esfrega, porque aquilo ainda vai tudo à máquina. Não tem essa agilidade para mexer nas coisas. A maior parte dos talheres que ela...gasta detergente às paletes e dos talheres não sai nada... nada. Tudo o que esteja agarrado lá fica. **[Mas acha que ela ganha o que merece?]** Se ela vai à hora que vai, faz o que lhe compete, acho que sim. (familiar)

Ganhar o que merece? Eu também ganho o mesmo que ela. Por mais que a gente exija mais, isto também não tá por aí além, num é? Desde a hora que ela se sinta bem, que eu sei que ela se sente bem. Já é ótimo, já é bom **[E vir a ganhar melhor no futuro?]** É um bocado complicado uma vez que ela não sabe assim, nem ler nem escrever, é um bocado complicado hoje em dia, não é? Mediante essa situação. (familiar)

Eu acho que sim. Não se queixa, não diz nada. **[E acha que o seu trabalho pode vir a ser melhor e mais bem pago?]** Também não sei, assim lá...eu acho que, mais ou menos, está dentro do normal. (familiar)

[E ele ganha o que merece?] Sim. **[Ele foi aumentado nestes últimos 10 anos?]** Sim foi aumentado, foi. **[E acha que ele no futuro pode vir a ter um emprego melhor e mais bem pago?]** Isso, subir...isto é assim, sabe que a inteligência do T. é muito pouca para, pronto, subir. Eu acho que ele deve-se manter no mesmo, porque a capacidade é muito pouca. (familiar)

[Acha que ele poderá a vir a ter um trabalho melhor do que tem agora?] Não. Num estou a ver. Nem o estou a ver, neste caso, noutra profissão. Está tão moldado pra aquilo que já não...**[E mais bem pago que este?]** Só mesmo os aumentos no início do ano. (familiar)

[E pode vir a ter um trabalho melhor e mais bem pago?] Nesta empresa? **[Nesta ou noutra qualquer? O que é que acha?]** Sinceramente não. Acho que o H., sinceramente, tem que se agarrar bem ao que tem. Porque acho que ele para aquilo que faz e para aquilo que ele é, o H. é o H. Acho que ele está no sítio certo e deve agarrar isto com unhas e dentes, até um dia que a empresa não exista ou, então, que ele possa não existir. (familiar)

Nisso o patrão é que vê, não é? Isso, se ele merece mais ou não...**[E ganhar mais?]** Não sei, mas isso, com a capacidade dele, já é capaz de não dar. (familiar)

É complicado, derivado à deficiência dele. (familiar)

Importância do emprego para os ex-formandos e famílias

Em termos individuais, atualmente, todos os ex-formandos (100%), incluindo os que estão fora do mercado de trabalho, consideram que ter emprego é fundamental para ter qualidade de vida.

Anteriormente, apenas 1 ex-formando o não reconhecia. As razões aduzidas inserem-se em importantes domínios de qualidade de vida, embora na avaliação dos impactos decorrentes do trabalho, alguns fatores tenham mais relevância do que outros.

Efetivamente, dos testemunhos recolhidos, sobressaem razões e motivos que se ligam diretamente com o bem-estar material e emocional, vida independente e satisfação com a vida. Ou seja, a unanimidade acerca do valor da inclusão profissional não se faz pela comunhão dos fatores que justificam a importância atribuída, mas de uma ampla conjugação de fatores que interagem com o salário, o qual, atualmente, parece ter mais expressividade como fator indispensável à sobrevivência do próprio e dos familiares com quem coabitam (82,1%) e como meio de acesso a uma vida independente, autónoma e mais realizada que antes da inclusão profissional (46,4%). A estes 2 fatores juntam-se vários outros como sejam: valor social do trabalho; valor do emprego em tempo de crise; ter uma ocupação; bem-estar emocional e saúde; ajudar a família; ter sucesso na vida; obter prazer pessoal via trabalho; fazer amizades; acautelar a velhice. Os testemunhos dos ex-formandos validam a existência desses fatores: *Cai o dinheiro certinho; desanimava estar em casa e estou ocupado; é o ganha pão, sem dinheiro não sou nada; é preciso para pagar as despesas e cabeça distraída; é uma sorte, porque muita gente quer e não pode; ganho dinheiro e vou assegurar a reforma; não estou sempre a depender dos meus pais; porque tenho uma filha para criar, para ter dinheiro para as nossas coisas; consigo dar à minha filha tudo o que eu não tive; porque o salário nos faz independentes.*

Relativamente às 5 categorias anteriormente evidenciadas acerca da relevância do emprego na vida dos ex-formandos, há a destacar o desaparecimento de referências ao “gosto pelo que se faz” e ao “trabalho como mecanismo de controlo social”. Há também que destacar o facto de, apenas 25% dos ex-formandos considerarem que os proveitos remuneratórios, decorrentes da permanência no mercado de trabalho, lhes permitem continuar a ter ou poder desejar bens materiais a que antes não podiam aspirar.

No que concerne à relevância dada pelos ex-formandos à associação do valor do seu trabalho, para si próprios e para as suas famílias, pelo menos 75% dos mesmos a partilham, sobressaindo, atualmente, 3 fatores que justificam essa partilha: sustentabilidade económica dos próprios e das suas famílias; desenvolvimento pessoal e bem-estar emocional; vida mais autónoma e independente. Fatores estes que não aparecem referenciados quando se trata dos ex-formandos que, atualmente, não se encontram incluídos no mercado de trabalho, denunciando perda de qualidade de vida, em conformidade com os testemunhos dos seus familiares:

Está mais paranoica, mais nervosa, mais impaciente. **[E desde que perdeu o emprego, de que forma ela vive o dia-a-dia?]** Mudou, que ela aborrece-se de estar sempre em casa, não é? Que o ritmo dela, já há vários anos, era aquele sistema de levantar-se de manhã ir prá F. **[nome da organização empregadora]**, vir à tarde, à noite e coiso. (familiar)

Acho que se fechou um bocadinho mais. E, sinto que ele, por vezes, ele tá ocupado, ele gosta de fazer algumas coisas em casa, ou com o pai no campo ou ali à volta de casa. (...) Mas mesmo assim, acho que deveria de ir, por exemplo, à escola, a F. **[nome da localidade]**, à Associação. Não sei se mais ocupado, que era melhor prá cabeça dele, porque ele depois começa a pensar demais. (familiar)

Ficou um bocado desmotivado, mas ao mesmo tempo como tava já no Taekwondo, pronto. Aquilo, aquilo é a autoestima dele, pronto. (familiar)

Ele...ele ao princípio estava mais com a gente, agora está mais refilão...está mais refilão, está. A gente, às vezes, diz-lhe qualquer coisa: “Temos que fazer isto, temos de fazer aquilo” e ele...e ele...porque ele trabalha...certas coisas não sabe, pronto. Mas, como, por exemplo, eu dei próteses e já fui treze vezes operada...e tenho...tenho dificuldade em fazer certas coisas e ele é que mas faz. E ele, às vezes, se tiver de lá...começa assim: “Porquê? Vem aí o Mário Soares?” [risos]. Tornou-se um bocadinho mais refilão. (familiar)

Ele mudou um bocadinho. Portanto, não tem...acha-se sem liberdade como as outras pessoas. (familiar)

A dimensão relacional

Interação social nos locais de trabalho

A compreensão das relações de sociabilidade nos locais de trabalho, em termos da sua frequência e qualidade, quando envolvem os ex-formandos e os restantes atores das organizações empregadoras, é fundamental para aferir da sua qualidade de vida no trabalho e da própria qualidade da inclusão profissional. Tais relações são fundamentais, na medida em que é da interação dos ex-formandos com colegas, chefias e patrões que, quotidianamente, se constroem e cimentam os laços, que permitem a sua permanência no mercado de trabalho.

De acordo com os dados disponíveis, continua claramente maioritária a percentagem de ex-formandos incluídos no mercado de trabalho, que consideram existir bom relacionamento com os restantes atores das organizações empregadoras. Há, no entanto, algumas ligeiras diferenças face ao que se verificava anteriormente. Por exemplo, o bom relacionamento com os patrões/responsáveis máximos desceu de 100% para 93,1%, enquanto o bom relacionamento com as chefias cresceu de 77,8% para 96,6%. No caso da avaliação, quanto a ter amigos entre os colegas de trabalho, a percentagem aumentou ligeiramente, passando de 83% para 89,7%.

Por conseguinte, os testemunhos sobre o relacionamento da maioria dos ex-formandos com colegas, chefias e patrões continuam a mostrar a existência de ambientes de trabalho tendencialmente amigáveis. Ambientes reveladores da sua presença nas organizações empregadoras continuam a ser aceite, não existindo problemas relacionais, que afetem de forma grave e continuada, a sua qualidade de vida no trabalho, por via de relações de atitudes e comportamento ostracizantes ou discriminatórios, gerais e continuados, no dia-a-dia de trabalho. Isto não significa total ausência de problemas relacionais entre os ex-formandos e os seus parceiros das relações laborais, conforme atrás assinalámos.

Certo. O que eu posso dizer é duas coisas. A primeira, relativamente às atividades, digamos assim, mais sociais que a C. [nome da organização empregadora] promove, nomeadamente para os seus colaboradores, quer seja, as datas ou os magustos e por aí a diante. Isto para dizer que a maior parte das vezes a H. está sempre presente e nota-se que existe ali um bom diálogo com os restantes colegas. Tenho notado isso, não tenho visto o contrário. Ou seja, não tenho visto o contrário. Inclusive até eu penso que ela faz, às vezes, até faz aí, as refeições com alguns colegas. Ou seja, vão juntos fazer as

refeições, penso que sim. Por isso, daquilo que eu posso observar, tem tido uma boa relação com os restantes colegas. (empregador)

Muito bem, muito bem. Eles gostam dele...até porque ele tem estes gestos que nós, que o chamam, digamos, de atos de sensibilidade, chamados atos de amor. Que o L. faz com os outros. Que mais nenhum faz. Por exemplo, se ele está na mesa, acaba de comer, o L. vai tomar café e olha e vê se alguém precisa de café ou precisa de qualquer coisa, não é? Portanto, essa integração do L., generosamente, conseguiu conquistar os outros também e, portanto, eu acho que se faltasse o L. aqui, pra todos seria uma perda muito grande. (empregador)

A S. é bem acolhida, porque não é de falar, não responde. As colegas gostam dela. (empregador)

Acarinhada? É acarinhada. Ela não cria problema. Não quer dizer que já não tenha havido uma quezília ou outra, mas são coisinhas pessoais...acontece com todos nós. Até na nossa casa, às vezes, de um problemazito cria-se uma tempestade [**E mantém um bom acolhimento por parte dos colegas em geral?**] Em termos de tolerância, né? (empregador)

No entanto, para alguns ex-formandos (14,3%), a sua qualidade de vida nos locais de trabalho pode estar, ou ter estado, seriamente comprometida pela existência de relacionamentos conflituosos com alguma ou algumas pessoas com quem interagem quotidianamente. Porém, até agora, sem consequências para a continuidade da sua inclusão profissional. Este registo supera ligeiramente o anterior (8,3%), quando existia um maior número de ex-formandos incluídos profissionalmente (36).

Essa degradação das relações sociais, parece ser confirmada pelos testemunhos dos próprios ex-formandos. Incide sobre tratamento discriminatório sentido no quotidiano de trabalho, comparativamente ao que é dispensado aos seus colegas trabalhadores. Segundo os dados atuais nota-se um crescimento de 7,1% para 21,4% das situações desse tipo: *alguns às vezes tratam-me mal; sinto uma ligeira diferença que nem sei explicar; depende do colega*". Já os 78,6% ex-formandos que afirmam nunca terem sido alvo de discriminação, devido à sua condição de deficiência, referem: *são simpáticos; apesar das minhas limitações nunca senti; sempre me trataram muito bem; sinto-me bem e respeitam-me*.

Tal como anteriormente, a animosidade a que se referem os ex-formandos que se consideram discriminados face aos seus colegas, continua a dever-se aos impactos negativos das debilidades que se fazem sentir na realização das tarefas que lhes são atribuídas. Em especial, a evidenciada menor autonomia, que obriga a acompanhamento ou atenção permanente de chefias e colegas, para evitar erros graves de execução, esquecimentos frequentes ou baixos ritmos de trabalho que coloquem em causa a finalização de tarefas em tempo considerado como satisfatório pelos responsáveis organizacionais. Aliás, os testemunhos dos empregadores, relativos a estes casos, vão no sentido de considerar que a continuidade do emprego se deve à situação de especial vulnerabilidade que afeta estes ex-formandos, por serem pessoas com deficiência, que precisam da solidariedade e da caridade dos outros, para quem a saída do mercado de trabalho teria consequências muito gravosas em termos de qualidade de vida.

Apesar de minoritários, a existência de alguns ambientes pouco amigáveis para com alguns ex-formandos, parece mostrar que a continuidade da sua presença nas organizações empregadoras, mesmo quando passou a ser, como aconteceu em quase todos os casos estudados, inquestionável, não impede a ocorrência de tensões internas, situações de discriminação ou conflitos e incompreensões relacionadas com a sua condição de pessoas com DI. Diversos testemunhos acabam por revelar que aquela condição não se apaga na interação com os restantes membros das organizações empregadoras.

Há um funcionário, só há um, que ainda não entendeu bem, ainda não conheceu muito bem o M. ou, então, a maneira de ser desse funcionário, que ainda não interiorizou que o M. tem uma maneira própria de trabalhar e faz o mesmo que ele. Mas ao ritmo dele, da maneira de ser dele. De resto, os outros não...os outros integram-no, os outros ajudam-no. Só há um, que eu sei, que sim que de vez em quando...é uma exceção. (empregador)

Eu vou-lhe dizer, das pessoas que estão com o P. desde o início, nunca houve uma situação dessas. Há pouco tempo tenho um funcionário novo que, às vezes, tem atitudes menos bonitas, mas não é só com o P., é com outras pessoas, portanto. Mas também para essas também estamos cá nós. Portanto, isso já tem a ver com a pessoa. (empregador)

Digamos que, por vezes, há colegas que gostam de picar mais, mais...mais profundo e ele sente-se. Nota que há ali, em certos casos, por brincadeira. Não é intenção de nós, mas ele pensa que nós...que estamos a querer inferiorizá-lo. Por vezes, nota-se isso, certos colegas, que é assim, mas nunca por maldade. É sempre naquela de tentar ver aonde é que ele consegue ir, a reação dele. Só nesse aspeto. (colega)

Se não gostam que ela se respingue não se metam com ela. Dizem coisas que ela não gosta, ela não dá defeitos a ninguém. Só lhe dão defeitos a ela, e ela depois fica irritada. (...) Dizem-lhe coisas que ela não gosta, como ainda há pouco tempo ela me veio dizer que a estavam a batizar com um nome não sei de quê, e ela ficou toda irritada. (familiar)

Eu penso que anda bem. Às vezes, pode lá ter, é o que eu disse, a dona D., por causa do Benfica, discursos da bola e, às vezes, alguns colegas que se metam em...é normal num trabalho, mas mediante isso tá tudo bem. (familiar)

Além disso, ainda que também minoritários, existem testemunhos que apontam para algumas situações de desvalorização e/ou de eventual exploração no trabalho, de que serão objeto alguns ex-formandos, cuja produtividade pode estar a ser propositadamente subavaliada, face ao seu rendimento efetivo ou à realização frequente de horas extraordinárias, à antiguidade na organização empregadora, ao atribuir de tarefas fora do âmbito da categoria profissional, sem reconhecimento organizacional e/ou sem a devida recompensa financeira.

Agora ganhar o que merecia, acho que não. (familiar)

Mas ele fica sempre...de querer ganhar mais? Não, ele fica mais chateado quando tem que fazer horas. E, porque o patrão na altura do fim do ano também é bastante amigo dele e compra-lhe umas prendas extra, digamos assim. (familiar)

É assim, eu acho que ele é mal pago. Porque ele já chegou a dizer... Por exemplo chegar a casa dizer: “Ah! Porque houve avaliações e eu, por um ponto, não me aumentaram o ordenado”. O meu irmão já tem lá anos e está a ganhar o ordenado mínimo. Acho que sim, que está a ser mal pago em termos... (...) Prontos, o que lhe mandam fazer ele faz, só que sim, acho que merecia mais, que não valorizam nesse campo. Porque eu digo, as tais pessoas especiais, às vezes, são postas de lado pela sociedade e não são incluídos na sociedade e, se calhar, eles têm muito mais a dar. (familiar)

Eu sei que as habilitações literárias dele, não são, pronto, não tem formação suficiente pra a nível remuneratório, quer, pronto, um bom ordenado, pronto, acho que não, mas a justiça, só se encontrasse uma pessoa que fosse justa davam-lhe com certeza o ordenado justo e respeitavam mais e etc. Mas aí é que, infelizmente, isto é preciso sorte, não é? (familiar)

Tal como anteriormente se registou, a inclusão dos ex-formandos nas organizações empregadoras continua tributária do fenómeno denominado de “incorporação progressiva da diferença”, o qual, recordamos, tem como suporte a acomodação dos coletivos de trabalho aos ex-formandos e vice-versa, através de um processo de adaptação recíproca.

[Como foi e tem sido a reação dos restantes trabalhadores à presença desta pessoa na empresa?]

Ah! Foi um bocadinho mau. Porque, eu digo-lhe também de mim, porque “Ah! Vens do C. **[nome da organização formadora]**, lá não trabalhavas e aqui parece que não queres trabalhar, não tomas iniciativa, só trazem práqui...”. Foi um bocadinho complicado, mas ela suportou tudo. **[E agora?]** Já não é assim, suportou tudo. **[E agora como se manifestam as reações em relação a ela?]** É totalmente diferente, é normal. É como se fosse pra mim. É normal. **[E, na sua opinião, ela agora está bem integrada no seio da empresa?]** Tá. Está. Porque trabalha, porque toma iniciativa pra certas coisas sozinha. **[Portanto, aquela ideia inicial?]** Sim. Já ultrapassámos. Sim, como ela se esforçou. (colega)

Quando chegou no início...é assim: enquanto não se adaptou foi difícil um bocadinho, mas...ela foi habituada, tá. No início, não tava cá, quando ela chegou, mas, pelo que oiço das colegas, foi bom, porque a S. começou logo a adaptar-se. **[Houve boa reação, bom acolhimento de toda a gente?]** Sim de todos, desde a patroa às colegas. **[Portanto, está bem integrada aqui nesta empresa?]** Está, se está. **[E porquê?]** Porque faz tudo. Faz tudo e é trabalhadora e é responsável e depois aí está, eu como mãe, e que sei dos meus filhos e casada há trinta e tal anos eu, pronto, porque eles nasceram na Suíça e assim. Desde que conheci a S. não tenho nada que dizer, que apontar. Vejo que está lá para a família e acho que é isso... (colega)

Não. É assim: inicialmente foi complicado pa toda a gente. Falo pelo colega R., eu já estou desde o início, quando o R. entrou, ou seja, ele nunca tinha trabalhado também com ninguém assim. (...) Agora não, hoje é fácil. Pronto! Há dias maus. Todos nós temos, até nós pessoas digamos normais, porque o V. não é uma pessoa anormal, não é uma pessoa que esteja a 100%, digamos assim, como nós, mas não é nenhum anormal. O V. é uma pessoa, acaba por ser uma pessoa, ou antes, acaba por ser uma pessoa normal, mas não em todas as faculdades...com todas a faculdades mentais. (colega)

No começo? Foi uma adaptação a tudo, menina. Eu, por exemplo, eu nunca tive uma formação para lidar com uma pessoa das características do L.. (colega)

Atualmente, já não parece fazer-se sentir com a mesma intensidade o “uso do poder hierárquico”, classificado como o fator mais importante que anteriormente foi identificado, que consistia na imposição, por vontade dos responsáveis das organizações empregadoras aos coletivos organizacionais, da presença dos ex-formandos, sobretudo nos locais onde se verificaram as maiores resistências à sua admissão como trabalhadores efetivos. Pode dizer-se que, a não cedência dos empregadores às pressões sobre si exercidas, permitiu que o tempo fosse cimentando a inevitabilidade da presença dos ex-formandos, reforçando-a através da nomeação de um mediador responsável pelo acompanhamento. Por outras palavras, a acomodação parece ser um processo concluído no seio das organizações empregadoras, no sentido em que os coletivos de trabalho já se adaptaram à presença dos ex-formandos, os quais passaram a fazer parte da “casa ou da família organizacional”. Inclusivamente, nas novas organizações empregadoras as dificuldades iniciais foram ultrapassadas, restando algumas recordações das dificuldades de adaptação sentidas, que acabam por corroborar o caminho de sucesso da “incorporação progressiva da diferença”.

A continuidade da inclusão profissional também permanece conectada com o denominado “reconhecimento das qualidades pessoais dos ex-formandos”, que foi destruindo os preconceitos e estereótipos presentes na rejeição inicial à sua presença nas organizações empregadoras. Esse fator é, atualmente, determinante na atribuição do estatuto de “pessoa normal” à generalidade dos ex-formandos, pelas pessoas com interação nos quotidianos dos seus locais de trabalho. Em alguns casos, todavia, esse reconhecimento de “normalidade” não é pleno, quedando-se pelo “quase”, pelo quase uma “pessoa normal”.

[Como é que tem sido a reação, ao longo destes anos todos, dos outros trabalhadores à presença dele aqui?] É normal. É normalíssimo, ele tá mais com colegas. (...) É igual. Ele também, quando ele, às vezes, quando começa a desencaminhar um bocado e fugir um bocadinho da linha eu também lhe dou um berro ou falo um bocado mais alto e chamo à atenção: “Não quero esse tipo de conversa, não quero que faças isto, não abuses com aquele tipo de pessoa, porque não é aceitável”. (colega)

Sim, não vejo ninguém a fazer má cara a ela ou a tratá-la diferente. Eu não vejo. Eu não vejo. A gente o que diz a ela diz a uma qualquer de nós. A chefe, se tiver que chamar à atenção a ela, também chama à gente. Não vejo ali diferenças porque é a M. Não. E a M. não é parva nem burra, ela é mais esperta de que qualquer uma da gente. A M. não é parva nem burra, tem ali aquela...pronto...aquela incapacidade. Eu a mim digo, tipo, que eu acho que é, que, se calhar, não é, porque eu não sou médica, não sou psicóloga e não percebo nada disso. Eu digo que a M. tem um atraso na idade. É isso que eu acho que é. (colega)

[E agora?] A nível do L., ele está muito mais desenvolvido. Eu acho que, cada vez mais, é tratado como uma pessoa normal, se é isto onde queria a menina chegar. É. Cada vez mais tratamo-lo como uma pessoa normal, para nós. Pronto, ou é dos anos que já estamos aqui a trabalhar com ele... eu, eu pra mim, lido com ele como se fosse uma pessoa normal. Se tiver de chamar à atenção, chamo como se fosse...o meu colega. É igualzinho. (colega)

Normal. Pra nós é um operário como outro qualquer, tal e qual. (colega)

Seja como for, o “quase normal” significa, tal como referido anteriormente, que a condição de pessoas com deficiência dos ex-formandos continua presente nos relacionamentos que estabelecem como os outros atores com quem interagem nas organizações empregadoras. Isso é visível em diversos testemunhos de colegas e empregadores, incluindo daqueles que consideram que os ex-formandos não são tratados de forma diferente dos restantes trabalhadores. Na verdade, nesses discursos, apesar das referências enfáticas à existência de igualdade de tratamento e de práticas de discriminação positiva, continua a emergir o paternalismo com que são aceites as debilidades evidenciadas pelos ex-formandos, mostrando, ainda que ocasionalmente, que as mesmas continuam a interferir nas relações interpessoais entre os ex-formandos e os seus colegas de trabalho.

Não. É igual. No ar que se diz que ela é discriminada, não senhora. Não é porque veio do C. [**nome da organização formadora**], não tem nada a ver. Não. Uma pessoa normal como eu e como as outras colegas. É igual, não. É igual. (colega)

É tratado por igual. Aqui tratamos toda a gente por igual. Tentamos é adaptar as pessoas aquilo que elas se adaptam melhor. Mas não. (colega)

Nunca, até por eles todos, todos os colegas, até é um carinho especial, que a gente já sabemos como é que ele é. E depois, até, ele tá mais que incluído nisto. Mais, e mais e mais e mais. E a gente até se ri de parte das coisas que ele diz, às vezes de bajulices que diz e de... e a gente tá tudo bem. E até se rimos e depois vamos contar aos outros: “Olha o P. fez isto, olha o P. fez aquilo”. E a gente até dizemos assim: “Como é que é possível este homem ter uma? Que até consegue ser mais esperto que todos?” (colega)

Pronto, é assim, em termos de pessoa, somos todos iguais aqui, somos todos colegas e damo-nos bem. Mas, pronto, nós sabemos que tem menos capacidade que nós e temos de ter em atenção outras coisas, não é? Mas não estando a rebaixar. Sabendo que ela tem um pouco menos de capacidade que nós...só isso...mas, não fazemos...como pessoa, não. (colega)

Agora, eu acho que ela é tratada de forma igual. Às vezes pode acontece é, pronto, é escolher-se as palavras certas para...mas eu acho que é tratada de forma igual, ou seja, eu acho que, às vezes, nem se põe isso, porque, às vezes, nós até esquecemos um bocado, esquecemos, não! É. Então pra isso eu também podia ser tratada de forma diferente. Não é? Não. Ela é tratada de forma igual. (colega)

Não há caso especial, não, não, não. Pelo contrário, levou mais atenção do que dou aos outros, porque os outros sabem aquilo que estão a fazer e eles, infelizmente, não sabem. É preciso ter atenção um bocadinho a isso. (colega)

É igual. Isso é igual. Tratamos igual, até porque há pessoas aqui, que até, lhe digo uma coisa, até tratam, às vezes, melhor o M. que outros colegas. Ele é bem tratado, nesse aspeto... (colega)

Não, tentamos tratar o V. da melhor maneira possível. Brincamos com ele, como é que eu hei de dizer? Tentamos acompanhá-lo da melhor maneira possível e ele nem sempre deixa e ele nem sempre quer. Porque ele não gosta que o tratem com indiferença. Ele gosta que o tratem, como é que eu hei de lhe dizer? De uma maneira normal. E ele sabe que é diferente, que tem algumas capacidades que são mais

reduzidas, que tem uma memória, digamos assim, mais reduzida que a nossa. Ele esquece-se de muitas coisas. Mas nós é que temos que nos adaptar a isso e sabemos que, neste caso, não podemos forçá-lo a nada ou obrigá-lo a atingir determinados objetivos que sabemos, de antemão, que ele não vai ser capaz de atingir. Nem de cumprir determinados objetivos. (colega)

Só que a C. agora tá muito diferente, porque me disseram: “Não lîgues muito à C., porque a C. tem um atraso”, e eu disse: “Não, eu não vou fazer isso porque a C. é uma pessoa completamente normal, entre aspas. Mas é. Eu não vou fazer isso. Eu não vou estar aqui a trabalhar com uma pessoa e não falar com ela, porque isso é uma coisa impossível, a gente está numa casa”. A partir daí comecei a falar com a C., comecei a explicar-lhe as coisas e sou amiga dela. E ajudo naquilo que for preciso. **[Ela leva mais tempo para aprender?]** Sim, leva mais tempo a captar aquilo que a gente quer, mas ela faz tudo. (colega)

De acordo com análise feita aos testemunhos dos próprios ex-formandos podemos inferir de uma redução percentual dos que consideram receber tratamento igual ao dos restantes trabalhadores. Com efeito, atualmente, tal avaliação é efetuada por 78,6% dos ex-formandos, valor claramente inferior ao registado anteriormente (92,9%).

Em boa verdade, apesar de continuar maioritária entre os ex-formandos, a validação de igualdade de tratamento mistura-se com o não reconhecimento dessa existência, numa espécie de contradição que parece mostrar que alguns dos testemunhos atrás registados podem estar contaminados pela ideologia do “socialmente correto”: *a senhora gosta de mim mas está afeiçoada à outra; Alguns às vezes tratam-me mal; depende do colega; Nunca senti que era diferente; Apesar das minhas limitações nunca senti; Sinto ligeira diferença que não sei explicar; Sempre me trataram muito bem.* Portanto, continua a ser evidente, de forma mais visível que anteriormente, que os ex-formandos estão conscientes de serem pessoas “diferentes” daquelas com quem interagem nas organizações empregadoras, podendo, em algumas situações, reagir de forma agressiva a comportamentos hostis para com eles.

Fortemente conectado com o bom comportamento dos ex-formandos, que se traduz em avaliações positivas de boa convivência com colegas e responsáveis organizacionais (simpatia, disponibilidade, não conflito, obediência a ordens e pedidos), encontra-se, tendencialmente presente, o bom desempenho das funções profissionais e a valorização da utilidade do trabalho prestado. Sobretudo, por, na maioria dos casos, lhes ser reconhecido um adequado desempenho em tarefas altamente desvalorizadas no seio das organizações empregadoras – limpeza, arrumação, transporte, serventia - o que, em rigor, significa, pura e simplesmente, uma forma de aceitação das limitações evidenciadas pelos ex-formandos.

A ultrapassagem dessas limitações legitima os menores níveis de produtividade ou rentabilidade, na medida em que os ex-formandos fazem o que os outros não gostam de fazer, como se lhes pede, da melhor forma e com o ritmo que a sua condição de pessoas com deficiência intelectual permite, o que justifica a continuidade da sua contratação.

Portanto, segundo os testemunhos, o processo de ajustamento dos ex-formandos aos sistemas produtivos e relacionais das anteriores organizações empregadoras, parece ter ficado definitivamente consolidado, apesar de se verificarem ocasionalmente problemas relacionais nos

locais de trabalho, conforme atrás se reportou. Por outras palavras, os coletivos organizacionais já deixaram de sentir os efeitos do “choque cultural e emocional”, do confronto com a deficiência intelectual, pelo menos com a intensidade anteriormente identificada. Igualmente, os testemunhos recolhidos não parecem apontar para, nos casos dos ex-formandos que regressaram ao mercado de trabalho em novas organizações empregadoras, ter acontecido a ocorrência do “choque cultural e emocional”, anteriormente identificado.

Nos testemunhos dos novos colegas, chefias e empregadores não se encontram referências explícitas à ocorrência de problemas relacionados com a admissão dos ex-formandos como trabalhadores, baseados no preconceito e na desconfiança, rejeição e desdém pela sua presença, como anteriormente reportado. Essa ausência de referências discursivas a dificuldades sentidas por empregadores ou colegas de trabalho, parece indiciar que as admissões dos ex-formandos em novas organizações empregadoras ocorreram de forma pacífica e tranquila, sem se fazerem notar os comportamentos e atitudes de desconfiança e rejeição que, na maioria dos casos, anteriormente se fizeram sentir. Aparentemente, por um lado, devido à experiência evidenciada pelos ex-formandos, ao conhecimento pessoal de alguns por parte dos membros das novas organizações empregadoras, existiu uma atribuição estratégica de tarefas condizentes com as suas reconhecidas limitações cognitivas. Por outro, devido à intervenção dos responsáveis na aplacação imediata de algumas tensões e conflitos entre os ex-formandos e os seus colegas de trabalho. Este conjunto de fatores parecem justificar o não registo de ocorrência de problemas, nem perturbações sensíveis nos espaços relacionais daquelas organizações.

Além disso, a aceitação da presença dos ex-formandos, trabalhadores com DI, também se deve à consolidação do fenómeno da falsa “ascensão ou mobilidade social” dos trabalhadores sem deficiência pouco ou nada qualificados que, devido à presença daqueles trabalhadores, também pouco ou nada qualificados, subiram na hierarquia social das organizações empregadoras. Com efeito, graças à presença dos ex-formandos, os outros trabalhadores não qualificados deixaram de ocupar, ainda que informalmente, o nível mais baixo da hierarquia estabelecida, deixando de ser os mais dominados entre os dominados. Ou seja, o fundo da escala hierárquica informal passou a ser ocupado pelos ex-formandos, cuja posição nas relações de poder no seio das organizações empregadoras continua a ser irrelevante por, de certo modo, estarem ao serviço e à disposição das vontades e interesses de todos os outros atores organizacionais – enquanto “ajudantes e serviçais”. Por outras palavras, a inclusão profissional da generalidade dos ex-formandos consolidou-se também graças à adoção de uma postura permanente (quase sempre) de submissão às vontades de colegas de trabalho, chefias e patrões, o que se traduz em atitudes e comportamentos de simpatia, educação, humildade, obediência, prestabilidade, disponibilidade para com os outros.

[Justifica-se a sua contratação efetiva?] Sim, sim. Justifica-se, porque ela trabalha bem, ela não é malandra. Ela, Reage a tudo que eles lhe pedem. Ela faz tudo o que eles lhe pedem. (colega)

Justifica, porque ela é muito responsável. E nunca diz não. Há pessoas que têm mais tempo que ela e, às vezes, se deitam pra trás e: “Não quero fazer isto”. Ela não, ela: “Vamos”. (colega)

Tem aquelas coisas dela e, às vezes, prontos, faz menos bem mas a gente chama-a à atenção e depois ela vai e faz bem e depois esquece-se. Mas é uma pessoa que a gente quantas vezes...às vezes até custa, eu digo: “Ó M.! Desculpa...” porque a gente precisa tanto dela, que quando damos conta. “Ó M.! Chega aqui”, a outra: “Ó M.!”. Ela coitada, anda embaralhada com a gente. Sou sincera, a gente não faz por mal, de estarmos tão aflitas e sabermos que há coisas...outras coisas que não dá para a M. mas há outras que ela consegue nos ajudar...até faz bem. E, então, nós até...isto é verdade, eu falo por mim, mas sei que acontece precisarmos da M., tamos aflitas, mas a outra do outro lado também precisa. **[Há uma disputa pela M.?**] Sim, chega a acontecer uma disputa da M. porque vai uma “M. preciso...” prontos, que pertence até ao trabalho dela, não é? (colega)

Sim. Só por si já é uma ajuda. A área em que ele está, que é a área das limpezas, a área de...uma pessoa pede-lhe uma viatura para lavar, para limpar e tudo mais. As casas de banho, o refeitório, a área que ele está é o indicado. (colega)

Em termos de quê, trabalho? Sim, ela faz-me jeito sim, sim. Ela, ela pronto...sim, sim. (colega)

Eu quando cá cheguei ela já cá estava, já cá estava há alguns anos, mas eu acho que a I. é uma grande alma disto, disto aqui. A I. é aquela pessoa que quando é preciso, a I. esta sempre disponível para dar o corpo, para trabalhar. Sempre que é preciso alguma coisa, só uma coisa, um cano ou coisas que acontecem, a primeira pessoa que aqui está é sempre a I., sempre. Pra resolver é a primeira pessoa a pegar na vassoura, a pegar na esfregona... isso. (colega)

Toda a gente lhe tem aquela estimacão. Bem, imagine, eu tengo, voy para, já tem 4 anos que resido aqui em Portugal, eu nasci aqui, pero tuve muito tempo lá fora. **[Depois esteve fora?]** Si, pero aqui na empresa vai fazer 3 anos. O pouco tempo que eu tengo aí na empresa...pessoas estimam muito com ela. Aí, no, a T. no. Toda a gente simpatiza, porque ela é muito agradável. **[Portanto, uma reação de carinho, de simpatia?]** Sí, sí, sí. E às vezes eu tengo que fazer uma, chamo a atenção. Pode ser, porque eu vejo aquela parte infantil, às vezes, eu me ponho à frente da linha, tão eu chamo a atenção e ela responde bem. **[Ela aceita?]** Se é uma pessoa que é normal responde também, ela não...ela aceita e fica calada e vai a fazer. (colega)

Estão muito bem e gostam muito dela, do trabalho dela. Ela foi sempre uma miúda prestável para tudo. Por isso mesmo, a gente também gostar dela. Todos nós gostamos dela. (colega)

É, por consequência, evidente que a presença dos ex-formandos nas organizações empregadoras, teve e continua a ter impactos, tanto ao nível dos coletivos organizacionais a que pertencem como ao nível pessoal dos indivíduos com quem interagem nos dia-a-dia de trabalho. Relativamente ao verificado anteriormente, em que a presença dos ex-formandos nas organizações empregadoras foi maioritariamente avaliada como não lhes tendo acrescentado valor em termos de produtividade, rentabilidade, utilidade ou mesmo reconhecimento social, os testemunhos atuais revelam uma grande alteração das avaliações anteriores.

De facto, atualmente, fruto da consolidação dos processos sociais atrás referidos, são praticamente unânimes (96,6%) as avaliações que vão no sentido de considerarem que os ex-formandos justificam a sua contratação como trabalhadores efetivos, ainda que apenas 20,6% dos ex-formandos, valor muito próximo dos 22,2% registados anteriormente, sejam considerados

sem relutância ou constrangimentos relevantes como “verdadeiramente” competentes no exercício das funções profissionais que lhes estão cometidas.

Consequentemente, a legitimação da continuidade da contratação desses, e restantes, ancora-se em diversos fatores que apontam também para a perda de força das representações sociais negativas, estereotipadas e preconceituosas acerca das pessoas com deficiência. i.e., representações que já não atuam de forma a colocarem em causa a permanência dos ex-formandos nas organizações empregadoras.

Essa legitimação está acompanhada da legitimação que decorre do facto de os ex-formandos terem trazido e continuarem a trazer, na sua maioria (85%), algo novo e positivo para os coletivos organizacionais, facto esse que também permite esbater ou anular a sua suposta menor capacidade de produtiva.

Ou seja, segundo os testemunhos recolhidos, continuam presentes fatores como a importância pessoal e coletiva decorrente da experiência de lidar com pessoas com deficiência intelectual, cuja socialização em contexto de trabalho, diária e continuada, transformou as reservas iniciais em relações de afeto e companheirismo com uns e de tolerância com outros.

Efetivamente, com uma ou outra exceção, a presença da maioria dos ex-formandos já não parece ser regida pelas regras sociais negativas sobre a condição social da deficiência, em especial das regras que negam às pessoas com deficiência o direito ao trabalho. Atualmente, é uma evidência que, maioritariamente, os ex-formandos são aceites ou, pelo menos, suficientemente tolerados pela generalidade das pessoas com quem lidam no dia-a-dia de trabalho, dado que conseguem ser competentes para realizar as tarefas atribuídas, uma vez rotinas e estabilizadas, em conformidade com as suas capacidades, mantendo-se a continuidade de acompanhamento de proximidade por algum colega ou chefia direta, quando tal se justifica.

Esses fatores parecem determinantes para a ocorrência da acomodação organizacional, para deixarem de fazer-se sentir com visível intensidade as limitações decorrentes da deficiência, e, com isso, deixarem de fazer sentir-se (adormecerem) nos quotidianos das organizações empregadoras as práticas e os discursos estigmatizantes e discriminatórios por parte dos parceiros das relações de trabalho.

Em todos os casos, apesar das ambiguidades, contradições e ambivalências, parece acertado concluir que as experiências continuadas de inclusão profissional, permitiram aumentar o conhecimento das implicações da DI na vida das pessoas. Por um lado, mostrando que a deficiência provoca debilidades que afetam o desempenho profissional e, por outro lado, revelando que a consciencialização dessas limitações permite que as mesmas sejam mitigadas, existindo acompanhamento, apoio, tolerância, paciência e estratégias ajustadas de atribuição e gestão das tarefas e do tempo destinado à sua realização. Graças à continuidade da presença dos ex-formandos, os coletivos de trabalho (trabalhadores, chefias e patrões) aprenderam, continuam a aprender, a lidar com a DI, a valorizar os progressos dos ex-formandos e a procurar formas mais eficazes de eliminar ou reduzir os impactos das limitações e debilidades mais comprometedoras, tanto para o desempenho operacional como para as relações de interação social que os envolvem.

Além disso, a continuidade da presença dos ex-formandos, ainda que variando ao longo do tempo e nem sempre aceite por todos os parceiros das relações de trabalho, tem vindo a demonstrar que, com raras exceções, os ex-formandos acrescentam valor social às organizações empregadoras e a quem com eles partilha espaços e tempos de trabalho. Com efeito, para além do exercício do poder que sobre os ex-formandos exercem colegas, chefias e patrões, bem plasmada na reconhecida obediência sem grande questionamento às ordens que “chegam de todos” e na subordinação implícita nas ajudas que dão à realização das tarefas dos colegas de trabalho, os coletivos organizacionais também valorizam a sua presença com base em capacidades e competências diversas continuamente demonstradas: responsabilidade na execução das ordens e tarefas atribuídas; bom relacionamento interpessoal; cumprimento escrupuloso das regras de higiene, assiduidade, pontualidade, segurança, respeito pelos outros, etc.

Quer-se dizer, algo de novo é, pronto. A gente na altura que se meteu o J., era porque ele era uma pessoa...foi-nos informado que ele era uma pessoa diferente, não é? Que tinha algumas limitações e nós aceitamos para ter, pronto para colaborar também com essas pessoas. Ele foi ficando e nós fomos gostando muito do trabalho dele e muito, muito mais, da humildade dele com que ele trabalha porque ele é uma pessoa 5 estrelas. (colega)

Nós não sabíamos o que nos ia aparecer pela frente, o que íamos encontrar, porque, aliás, eu nunca tinha trabalhado com ninguém assim. E, inicialmente, foi um bocadinho complicado porque lá está, nós não, não tendo trabalhado com ninguém com, digamos assim, com o nível de deficiência do V., pra nós tudo é novo, a maneira como podemos falar, não podemos falar um bocadinho mais alto porque, às vezes, é difícil, o V., neste caso, não aceita, fica chateado com as coisas. Tudo foi novo, mas foi uma experiência muito enriquecedora. **[E justifica a sua contratação efetiva?]** Sim, ele passou, ele neste momento já passou pa membro efetivo da empresa. (colega)

Sim, sim. Eu para mim, sim. Porque ela é boa trabalhadora, não é? Apesar de...**[Das dificuldades?]** Exatamente. (colega)

Sim, porque a C. **[nome da organização empregadora]** precisava de pessoal e eu acho que devemos dar preferência a estas pessoas que precisam, que têm necessidade também de andar ao pé das pessoas, que necessitem fazer qualquer coisa, pra eles também terem também uma vida digna, não é? Nós, todos nós, os nossos filhos também, se fossem assim, também queria que os aceitássemos, não é assim? Por isso é que os defendo, mais do que eles. Ainda ontem defendi-o. Defendi-o! Ontem defendi-o e ele não tava cá e eu defendi-o sobre um rapaz que anda aí. Eu disse-lhe: “Tu não tens nada que andar aí a dizer que ele faz isto, que ele faz aquilo, porque tu és igual a ele. Aqui ninguém vai andar a correr, cada um faz aquilo que pode. Por isso, mesmo tu devias estar calado. Porque tu se tivesses um filho, também não querias que te fizessem aquilo que tu lhe fizeste a ele?”. E tavam lá 3 ou 4 pessoas e disseram logo: “Falou muito bem, porque isso não se faz”. Ele quantas vezes, nem quero dizer que é por mal, mas é muito agressivo! Fala muito: “Porque é que fizeste isto, porque é que fizeste aquilo?”. Num pode ser. A essas pessoas num se pode. Sim, tem que haver um bocadinho mais de carinho pra falar com esta gente. (colega)

Se calhar trouxe mais para nós...para tentar saber como lidar com uma pessoa como o L.. Se calhar nesse aspeto...eu penso que sim. (colega)

Eu não consigo responder a essa pergunta bem, porque eu sou mais novo aqui na empresa. Eu estou há seis meses aqui. Mas, acredito eu, que ele mudou totalmente a nossa perspetiva em relação a uma pessoa com deficiência. **[Justifica-se a contratação efetiva?]**. Sim, completamente. (colega)

Sim, para que as pessoas vejam que a gente somos diferentes e somos todos iguais, e nem todos fazemos bem, nem todos fazemos. Somos todos iguais. Uma vez melhor outras vezes pior. **[Justifica-se a contratação efetiva?]**. Pois, pois...sim senhora...porque a gente tem tido mais para trabalhar. Mas ela foi impecável. (colega)

Interação extralaboral

Ter um ou vários amigos entre os colegas de trabalho, independentemente do número, é atualmente reconhecido por 89,3% dos ex-formandos profissionalmente incluídos. Este valor está muito próximo do registado anteriormente (85,7%). No entanto, tal como anteriormente, apesar de um número expressivo dos ex-formandos reconhecer a existência de amigos entre os colegas de trabalho, são um pouco menos (37,9% vs 41,7%) os que admitem interagir com esses colegas fora dos tempos e espaços de trabalho.

Também se mantém a tendência de serem raras as situações em que as relações de amizade com colegas de trabalho abrangem mais de 2 colegas, sobretudo se considerarmos os que foram identificados pelos ex-formandos como integrando as suas redes de relações de amizade.

Na realidade, confrontando a situação atual com a situação anterior, essa tendência parece ter-se acentuado, denunciando os testemunhos recolhidos que os encontros extralaborais dos ex-formandos com os seus colegas podem ser mais raros e pobres do que anteriormente. Tal degradação dever-se-á a fatores relacionados com mudanças de local de trabalho, mudanças ocorridas na composição dos efetivos das organizações empregadoras, saída ou falecimento de colegas, alteração das situações familiares dos colegas e dos próprios ex-formandos (casamento, filhos), envolvimento nas redes sociais virtuais, entre outros fatores da esfera íntima de cada um.

Efetivamente, nos dados atuais podemos observar que continuam a ser relativamente poucos os ex-formandos que participam em eventos sociais, recreativos, culturais, desportivos ou de mera convivialidade na companhia dos seus colegas de trabalho, chefias ou patrões, notando-se uma redução dessa participação. A exceção será a participação nas chamadas festas da empresa ou em convívios que envolvem refeições conjuntas ocasionais, que embora não sejam realizadas em todas as organizações empregadoras, atualmente (32,1%) parecem envolver mais ex-formandos do que anteriormente (19,4%).

Porém, quanto aos convívios dos ex-formandos com os seus colegas nas datas festivas tradicionais (Natal, Páscoa, Carnaval) e outros eventos relevantes da vida (festas de aniversário, casamentos ou batizados), os dados atuais (3,6%) mostram uma redução da participação dos ex-formandos face ao anteriormente registado (16,7%). Também se mantém em baixa a participação dos ex-formandos com os seus colegas em tempo de férias (8,3% vs 6,9%), viagens e excursões em grupo (8,3% vs 3,4%) ou nos convívios em finais de semana (16,7% vs 17,9%). Ou seja, para a maioria dos ex-formandos continua muito reduzida a interação extralaboral com os seus

colegas de trabalho. Os dados obtidos apontam para que fora dos tempos e espaços de trabalho, não serão mais do que 39,3% os ex-formandos que, em alguma ocasião, interagiram com os seus colegas de trabalho, o que inclui a participação em acontecimentos muito comuns dos momentos pós-laborais como sejam, tomar um café, lanchar, almoçar ou jantar. Por outras palavras, os parceiros das relações de trabalho continuam, na sua larga maioria, a não ser agentes ativos da inclusão dos ex-formandos nas comunidades locais onde trabalham ou residem, pouco contribuindo para a sua qualidade de vida em termos de participação social.

Mantém-se, portanto, presente a prática de no final do tempo de trabalho os relacionamentos entre os ex-formandos e os restantes membros das organizações empregadoras, em especial os colegas de trabalho de quem se esperaria maior proximidade relacional, passarem a meras formalidades de boa conduta social, mantendo-se também a tendência de tal ocorrer de forma mais notória no caso dos ex-formandos masculinos.

De qualquer modo, ainda que por razões diferentes, os dados mostram que, fora do tempo e dos espaços de trabalho raramente acontecem momentos de socialização e convivialidade entre os ex-formandos e os seus colegas. Tal como anteriormente, uns e outros seguem as suas próprias rotinas de vida quotidiana extralaboral, nas quais não há contacto entre os ex-formandos e os seus colegas de trabalho, algo que também acontecerá, ainda que em menor escala, entre os próprios trabalhadores sem deficiência.

Já tenho ido aos anos, ainda agora fui, aos anos da menina dela. Ela convidou-me e eu fui aos anos da menina dela. **[Ela costuma ir aos aniversários à sua casa?]** Ainda não tenho convidado, mas vou convidá-la, agora este ano. Mas, quando eu puder eu vou convidá-la, tenho a certeza que ela vai. (colega)

Fora não sei. (...) Tinha uma grande, grande, grande amiga que eu sabia que ela era muito amiga dele, ou seja, até tipo uma mãe, mas morreu há pouco tempo. Que era a que trabalhava com ele. (colega)

Fora não. Fora é a casa dele. E porque, os pais ou o pai, vêm cá buscá-lo e levar, porque a única casa que ele que conhece aqui acho que é a minha. Já foi lá duas ou três vezes. (...). Então, queria era ir mais vezes. Até a gente já se deixámos disso. (colega)

Agora se calhar não tanto, porque ela foi mãe e dedica-se mais à filha, mas há uns anos atrás, sim com a C.. **[Elas costumavam sair?]**. Sair à noite, pronto, eram aquelas amigas do coração. Continuam a ser amigas, agora já não saem com aquela frequência, não é? Agora tem uma vida diferente. (colega)

Fora do trabalho não convivo assim tanto com ela, não é? Porque eu não posso estar sempre ao pé dela, assim como com as outras colegas, não é? **[E no intervalo, vão tomar um cafezinho aqui?]** Sim. **[E fora?]** Temos a família e cada um vai para a sua família, né? Cada um ia, mas tenho a família, orientar as coisas, a casa... (colega)

Se o chamar, ele vai comigo. **[Vão tomar um cafezinho aqui?]** Isso, nós tomamos café na hora do patrão **[risos]**, depois vamos logo embora. **[E encontra-se com colegas de trabalho, fora do trabalho?]** Dificilmente, dificilmente, dificilmente. (colega)

Não, isso não. Visto que ele está distante de nós, ele está sensivelmente, aí uns 15/20 quilómetros. Pronto, aí ele está dependente da família para...ele não tem carta. **[Para as deslocações?]** Exatamente.

Ele não tem carta. Quem o traz até é um colega nosso, todos os dias. Apanha o autocarro, vem de lá da aldeia dele, que o deixou ali na estação de V. e o rapaz passa, apanha-o e o traz até aqui. Ele é dependente sempre...não se pode atrasar, não pode...aquela horinha certa... não pode ir ali beber, seja lá o que for, aqui ao lado, ao café, não pode. Tem o tempo contado. (colega)

É muito raro se juntar. Mas, por exemplo, na hora do almoço vamos todos tomar café, e ele vai com nós. Juntamos um grupo e vamos todos tomar café. (colega)

Não, não porque eu não estou lá na terra dela. É capaz de ter, o marido tem amigos, devem ter amigos, mas, pronto, eu aí não posso falar, porque eu aí não sei. (colega)

Acho que sim, já saí com ele. Só saí uma vez com ele. Não convive muito com os colegas de trabalho. (colega)

Saio com ela sem problema nenhum, já foi a minha casa, já estive com a minha família várias vezes, sem qualquer problema. **[E vão tomar café juntas?]** Sim. E temos jantares de colegas também. Vamos todos. (colega)

Ele dava-se muito com um rapaz que é o R.. E chegou a ir trabalhar com ele pra fora. **[E beber um café fora?]** Sim, sim, ia. E nós, normalmente, temos um quarto de hora para lanchar e quando tamos todos juntos, vamos todos juntos. **[E aos fins-de-semana e à noite?]** Quando nós fazíamos um convíviozinho, entre o pessoal da secção, ali num restaurante, que íamos jantar. Ele era sempre convidado, se quisesse ir, ia. Umás vezes, mas a maior parte das vezes, outras vezes, pois, não ia, que ele tem a casinha dele, é pai já...tem a casa dele, tem um filhinho. (colega)

Conclusões

Antes de identificarmos, caracterizarmos e apresentarmos os fatores que dão forma às várias propriedades estruturais da dimensão emprego e vida profissional que irão compor as principais conclusões deste capítulo, efetuamos uma breve apreciação sobre a evolução ocorrida nos vários pontos que compuseram as conclusões do correspondente capítulo efetuado há cerca de 10 anos.

Assim sendo, no que se refere ao primeiro ponto, da atualização efetuada, mantém-se a evidência que a inclusão profissional, considerando a situação vivida pela generalidade dos ex-formandos no seio das organizações empregadoras, tanto dos que continuaram incluídos nas mesmas organizações como daqueles que ingressaram em novas organizações, continua a produzir impactos com influência na sua qualidade de vida, que não devemos ignorar. Na verdade, apesar da existência de alguns casos, que podemos considerar como sendo vítimas de discriminação, marginalização e até de violências de vários tipos, a vida quotidiana da larga maioria dos ex-formandos nos seus locais de trabalho continua a ser relativamente tranquila.

Com efeito, apesar das exceções e da existência de alguns momentos de conflitualidade e tensões diversas envolvendo os ex-formandos, continua a prevalecer a tolerância e o respeito mútuo, pelo que, no seu relacionamento com os atores internos e externos às organizações empregadoras com quem interagem nos locais de trabalho, vigoram, sobretudo, as regras da “boa convivência social”.

Isso significa que, para a maioria dos ex-formandos da nossa amostra, pode considerar-se como bom o nível de inclusão profissional e que o nível de qualidade de vida no trabalho pode continuar a classificar-se como bastante aceitável, tanto objetiva como subjetivamente. A maioria dos testemunhos dos atores envolvidos, incluindo dos próprios ex-formandos apontam nesse sentido. A avaliação que fazem coincide com a interpretação dos investigadores envolvidos no trabalho de campo, filtrada através da observação direta dos quotidianos de trabalho e das conversas informais tidas a esse respeito.

Tal como anteriormente, a maioria dos ex-formandos incluídos profissionalmente continua a valorizar a continuidade do seu estatuto de trabalhadores e o recebimento de um salário certo e regular, demonstrando sentido de pertença às organizações empregadoras. E essa valorização continua a ocorrer a despeito do trabalho realizado continuar assente em funções e tarefas monótonas, rudimentares, algumas das quais desprezadas pelos outros trabalhadores, e das relações de poder, que se estabelecem no decurso das relações de trabalho, continuarem a “atirá-los” para o fundo da hierarquia informal das organizações empregadoras.

Apesar de algum queixume, a propósito da “aridez” das tarefas que executam, da falta de oportunidades de progresso profissional e salarial, não parecem ter ocorrido sérias reivindicações ou reações a esse respeito. Ou seja, nenhum ex-formando saiu voluntariamente da organização empregadora por se sentir injustiçado profissionalmente.

Igualmente, os dados atuais continuam a mostrar que, independentemente do tipo de organização empregadora, sua dimensão e ramo de atividade, imperam os salários mínimos continuando a quase totalidade dos ex-formandos sem perspectivas de promoção profissional ou de efetivas valorizações salariais.

Dado que outros trabalhadores não qualificados se encontram em situação análoga, não é possível associar a falta de perspectivas à existência de exploração ou discriminação salarial em função da deficiência. Segura continua a ser a conclusão anterior de que não será por via de melhoria salarial, que os ex-formandos terão acesso a melhor qualidade de vida.

Além disso, das análises efetuadas, parece-nos que o bem-estar atribuído e sentido pela maioria dos ex-formandos nas organizações empregadoras continua em estreita relação com o seu envolvimento na realização das tarefas que os outros trabalhadores evitam efetuar e com a sua disponibilidade para se submeterem às “ordens” dos colegas de trabalho, mesmo daqueles que na hierarquia formal das organizações estão na mesma categoria profissional ou mesmo em categorias consideradas de nível inferior. Isso por, em termos práticos, se manter o pressuposto de, em boa parte, a continuidade da inclusão profissional, a aceitação dos ex-formandos pelos sistemas sociais das organizações empregadoras, estar intimamente conectada com a sua colocação no nível zero da escala da hierarquia informal das respetivas organizações empregadoras. Tal continua a significar que, apesar da segurança em termos de emprego e do bem-estar vivido nas organizações empregadoras, a generalidade dos ex-formandos continua na chamada condição limiar, face à negação de estatuto idêntico ao dos trabalhadores cujos contratos de trabalho são, formalmente, exatamente iguais aos celebrados pelos ex-formandos. Na verdade, parece-nos uma sólida evidência que os coletivos organizacionais, quiçá de forma não consciente, aceitam a presença dos ex-formandos por saberem que nunca ascenderão profissionalmente, continuando a realizar, sem mostrar enfado ou rebeldia, as mesmas funções e

tarefas, desprezadas, monótonas, repetitivas, com níveis de responsabilidade e exigência comparativamente inferiores às que são atribuídas aos restantes trabalhadores.

Relativamente ao segundo ponto das anteriores conclusões, mantemos a ideia de a continuidade da inclusão profissional dos ex-formandos da amostra dever-se ao sucesso do processo de ajustamento dos sistemas produtivos e relacionais à sua presença. Ou seja, atualmente, devido ao aumento do tempo de inclusão profissional, os coletivos de trabalho, empregadores, chefias e colegas de trabalho, institucionalizaram a desvalorização das debilidades e a valorização das capacidades demonstradas pelos ex-formandos, sem necessidade, ao contrário do anteriormente concluído, de intervenção “musculada” do poder hierárquico, em defesa da continuidade da sua contratação. Digamos que os coletivos das organizações assumiram, porventura definitivamente, que os níveis de desempenho profissional alcançados nas tarefas atribuídas são suficientemente satisfatórios face à condição de deficiência daqueles trabalhadores “especiais”, as tais “pessoas quase normais”.

No entanto, apesar de parecer ter afrouxado ao longo do tempo, continua a fazer-se sentir o contributo da mediação realizada nos locais de trabalho, acompanhamento e supervisão dos ex-formandos por chefias ou colegas de trabalho, enquanto agentes impulsionadores da “discriminação positiva” que permitam o ajustamento atrás referido. Os testemunhos também mostram que são raros os casos em que as organizações formadoras continuam a acompanhar os processos de inclusão profissional, sobretudo dos ex-formandos que não mudaram de organização empregadora.

Apesar de legítima, face ao enquadramento legal em vigor, alertamos os responsáveis da política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência, que não é boa prática eliminar de todo o acompanhamento pós-contratação dos ex-formandos, mesmo quando a continuidade da sua inclusão profissional pareça dispensar esse acompanhamento. De facto, a experiência recolhida pela equipa de investigadores no decurso do novo processo de investigação mostra que o afastamento das organizações formadoras pode ser interpretado como um ato de desprezo ou desinteresse pelo esforço das organizações empregadoras na concretização dos processos de inclusão profissional pois, apesar do sucesso do ajustamento dos coletivos de trabalho à presença dos ex-formandos, a sua condição de pessoas com DI, com necessidades específicas de apoio, pode continuar a fazer-se sentir bastantes anos após o final do processo de acompanhamento pós-contratação. Além disso, ficou também claro que alguns ex-formandos precisam de apoio externo, devidamente estruturado para resolverem dificuldades e problemas das suas vidas quotidianas, intra e extralaborais de várias origens, que muito impactam negativamente a sua qualidade de vida ao nível pessoal, familiar e social.

No respeitante ao terceiro ponto, o cumprimento pelos ex-formandos das regras de pontualidade e assiduidade no trabalho, competências que continuam a ser altamente valorizadas pelos empregadores, mantém-se como um dos pilares da continuidade da inclusão profissional. Objetivamente são provas, já um tanto remotas, do sucesso das organizações formadoras que proporcionaram o treinamento ou estimularam as soluções em rede que garantiram a autonomia de mobilidade dos ex-formandos nos trajetos casa-emprego-casa, em especial no uso dos transportes públicos. Apesar de terem decrescido de importância, relativamente ao número de ex-formandos que recorrem a boleias, sejam asseguradas por colegas, amigos, familiares ou

simples pessoas conhecidas, as mesmas continuam a ser determinantes para assegurar o cumprimento dos deveres de pontualidade e assiduidade por parte de vários ex-formandos.

No que ao quarto ponto respeita, há que salientar a perda de importância de várias importantes debilidades anteriormente identificadas como tendo alta influência no desempenho laboral dos ex-formandos. Referimo-nos a debilidades tais como: “lentidão na execução das tarefas”, “dificuldade de memorização das tarefas”, “dificuldade em lidar com a complexidade dos processos produzidos”, “insuficiências de tipo escolar”. Atualmente, apenas uma das debilidades anteriormente identificada como “falhas na execução das tarefas” parece continuar a influenciar o desempenho laboral da maioria dos ex-formandos, revelando, inclusive, um crescimento face ao tempo anterior.

Como não foi intenção primordial da investigação efetuada questionar, de forma objetiva e direta, as razões das transformações ocorridas a este nível, apenas podemos inferir que, são o resultado das estratégias e práticas que garantiram o sucesso dos processos de ajustamento dos coletivos organizacionais à presença dos ex-formandos nas organizações empregadoras. Investigar em concreto as causas e consequências desta transformação será um bom problema para orientar futuras investigações ou, eventualmente, estendendo a análise longitudinal do presente estudo, tentar determinar, compreender e explicar que fatores concretos a alimentam. Uma outra possível conclusão, a retirar da transformação observada, refere-se ao facto de o tempo de inclusão profissional proporcionar aprendizagens e adaptações operativas em contexto de trabalho, que reduzem ou eliminam as debilidades que os processos formativos não conseguem evitar que ocorram no contexto laboral. Ainda assim, não foram notadas, para além das anteriormente identificadas, evidências da criação e aplicação de novas “ajudas técnicas e sociais” (facilitadores) que pudessem também ajudar a explicar objetivamente a redução geral das debilidades operativas atribuídas aos ex-formandos.

Efetivamente, apesar da continuidade da inclusão profissional abranger uma ampla maioria dos ex-formandos da nossa amostra, o seu sucesso muito deve às suas competências não operativas (mobilizativas, relacionais, estéticas) e aos seus atributos pessoais e afetivos, continuando por criar e desenvolver as ajudas técnicas e sociais (facilitadores) adequadas às necessidades das pessoas com DI. Na verdade, tal como há cerca de 10 anos, das observações de trabalho de campo e dos testemunhos dos empregadores e colegas de trabalho, continuamos a verificar que, para além do acompanhamento por um colega ou patrão, pouco ou nada foi (ou está a ser feito) a esse nível, para eliminar ou reduzir as principais debilidades operativas dos ex-formandos, para que possam realizar as suas tarefas do modo mais autónomo e satisfatório que lhes seja possível. Para o efeito é uma evidência que é necessário muita investigação teórica e experimentação para criar e adaptar ajudas técnicas e sociais, ajustadas às necessidades das pessoas com DI, para que possam melhorar o seu desempenho e, com isso, terem oportunidade de progredir profissional e socialmente.

Além disso, apesar de se perderem na memória os contributos dos processos formativos para a inclusão profissional dos ex-formandos, sobretudo daqueles que se mantêm nas mesmas organizações, os dados obtidos e os testemunhos sobre os contributos da formação profissional ministrada aos que perderam os empregos anteriores e, por essa razão, regressaram às organizações formadoras, para frequentarem cursos de profissões concretas, continuam a mostrar

que, no plano operativo, a sua importância continua a ser desvalorizada pelos empregadores. Em contraste, mantém-se muito presente a importância dada às competências generalistas, que permitam formar os ex-formandos como ajudantes “qualificados” dos profissionais, mas não como profissionais dessas profissões. A inclusão em “profissões” radicalmente diferentes das atribuídas pelos cursos de formação profissional efetuados continua a ser uma realidade presente nas situações de reingresso ao mercado de trabalho, que ocorreram entre os dois momentos de tempo aqui considerados. Também continuam muito presentes os efeitos positivos das competências sociais e relacionais inculcadas durante o processo formativo, relativas à importância dos comportamentos socialmente adequados, nomeadamente o respeito por colegas e chefias, acatamento de regras e instruções, cuidados de higiene corporal, assiduidade e pontualidade. E, obviamente, a referida submissão ao poder dos trabalhadores sem deficiência que formam os coletivos de trabalho a que pertencem..

As experiências dos empregadores parecem, efetivamente, continuar a apontar para que a formação profissional das pessoas com DI não se estruture segundo a rigidez própria das formações especializadas. Na nossa opinião, idealmente, o modelo formativo deveria organizar-se em torno das necessidades gerais das organizações empregadoras, capacitando os formandos para se incluírem socialmente nos vários domínios da vida quotidiana a partir da inclusão profissional. Tal como referido anteriormente, a experiência colhida parece validar que a estratégia formativa mais eficaz passa por proporcionar a estas pessoas experiências sucessivas em contextos de trabalho distintos e em distintas entidades empregadoras, para que vivam e evoluam em diferentes ambientes de trabalho e seus entornos. Será, porventura, a forma mais adequada para aprenderem a ser autónomas, competentes e capacitadas, ou seja, mais aptas a responder a diferentes situações ao longo da vida, libertando-se das várias dependências que as tolhem, para que desfrutem de mais e melhores oportunidades para alavancar a qualidade das suas vidas.

Esgotados os considerandos gerais, que retomam as reflexões resultantes do primeiro estudo, procurando atualizá-las, prosseguimos para o principal objetivo que traçámos, tendo em conta o cariz longitudinal que orientou o prosseguimento da investigação usando a mesma amostra de ex-formandos, recolhendo, tratando, comparando e analisando dados e testemunhos recolhidos com um intervalo de tempo de cerca de 10 anos. Referimo-nos à identificação das propriedades estruturais presentes na dimensão do emprego e vida profissional, sua caracterização e composição, segundo os fatores de ordem micro, meso ou macro sistémica, que justificam a sua existência enquanto componentes da estrutura do sistema social em que se configura a vida quotidiana daqueles ex-formandos.

Ao todo foram identificadas 16 (dezassex) propriedades estruturais, podendo ser causa, consequência umas das outras ou, simplesmente, estarem em interação recíproca. A ordem da sua apresentação decorre da ordem com que foram sendo identificadas neste capítulo, não significando, portanto, a existência de uma ordem de importância relativa que lhes esteja a ser atribuída. Tais propriedades estruturais expressam as grandes tendências reveladas pela informação recolhida, não significando que se apliquem a casos individualmente considerados.

A primeira propriedade estrutural pode ser nomeada de “o ingresso ou reingresso no mercado de trabalho – inclusão profissional – ocorre em profissões radicalmente diferentes da formação

profissional recebida e das profissões anteriormente desempenhadas”. A existência desta propriedade estrutural mostra que a formação profissional não é relevante em termos operativos para a continuidade da inclusão profissional dos ex-formandos. Mostra também que mudar de organização empregadora significa mudar para um tipo de trabalho diferente do anterior. De facto, de acordo com os dados e os testemunhos obtidos as funções e tarefas desempenhadas, tanto diferem das aprendidas nos cursos de formação profissional frequentados como das realizadas nos empregos anteriores.

Do discurso dos empregadores e dos restantes atores das relações de trabalho, retém-se que a pouca utilidade da formação recebida, em termos da aquisição de competências operativas, é compensada com a muita utilidade da formação em termos de competências sociais e relacionais. Aliás, em regra, a contratação dos ex-formandos não se encontra relacionada com a colmatação de necessidades de trabalho previamente identificadas, mas em avaliações *ad-hoc* de que se encontrará uma solução para enquadrar os que vierem propostos a ser admitidos como trabalhadores das organizações empregadoras. Para isso, contribuem fatores diversos como: pedidos de emprego feitos por familiares; influência das organizações formadoras; estágios e mediações no local de trabalho; solidariedade/caridade dos empregadores; comportamentos socialmente ajustados dos ex-formandos durante o tempo de experimentação. Esta propriedade estrutural está envolta num importante paradoxo, que consiste em os ex-formandos, ao contrário dos empregadores, considerarem relevantes na continuidade da inclusão profissional as competências operativas, não considerando o contributo das competências sociais e relacionais adquiridas no percurso formativo ou profissional anterior.

A segunda propriedade estrutural refere que “a inclusão profissional contribui para a estimular desejos de autonomia e fomentar aspirações pessoais em vários domínios da vida pessoal, familiar e social”. A existência desta propriedade estrutural ancora-se no facto de a inclusão profissional, e sua continuidade, alimentar os desejos de sair de casa dos pais; namorar, casar e ter filhos; melhorar a imagem pessoal em termos de vestir, higiene e cuidados com a saúde e o corpo; sentimentos de utilidade social e comunitária; bem-estar emocional.

A terceira propriedade estrutural consiste na constatação de que “as debilidades atribuídas aos ex-formandos na realização de funções e tarefas, reconhecidas pelos coletivos das organizações empregadoras, decrescem de importância ao longo do tempo de inclusão profissional”. Esta propriedade estrutural pode explicar-se pela conjugação dos seguintes fatores: aceitação dos ritmos de trabalho dos ex-formandos; manutenção ou ligeiras alterações das rotinas de trabalho ao longo do tempo; não colocação dos ex-formandos em tarefas com impacto nas debilidades reconhecidas; cessação de expectativas irrealistas sobre melhorias do desempenho dos ex-formandos na atribuição de novas e/ou mais complexas funções e tarefas. De acordo com os testemunhos recolhidos no seio das organizações empregadoras verificaram-se importantes variações na importância das debilidades anteriormente identificadas. Em termos absolutos e relativos decresceu a percentagem de ex-formandos a quem se aplicavam a maioria das debilidades atribuídas anteriormente.

A quarta propriedade estrutural refere que “a contratação dos ex-formandos como efetivos das organizações empregadoras é estável e duradoura”. Com efeito, quase todos os contratos de trabalho em vigor são por tempo indeterminado, termo incerto, sendo que, no caso dos ex-

formandos que continuam nas mesmas organizações vigoram há, pelo menos, 12 anos. Para a existência desta propriedade estrutural contribuem os seguintes fatores: desempenho operacional dos ex-formandos tido como ajustado ou excedendo as expectativas iniciais, considerando a sua condição de pessoas com DI; manutenção de comportamentos socialmente ajustados nas relações de trabalho; as características idiossincráticas atribuídas pelos empregadores e colegas de trabalho; a responsabilidade social dos empregadores e os seus valores inclusivos; controlo de danos, por via do acompanhamento e supervisão do trabalho por colegas, chefias ou empregadores; tolerância perante as falhas ocorridas. Desta propriedade estrutural decorre o facto dos ex-formandos sentirem estabilidade e segurança no emprego, mas não por causa dos seus contratos serem efetivos e de longa duração no tempo. Ainda que essa situação transmita vários sinais positivos, que os desliga de se sentirem meros objeto da pena e caridade alheias, nomeadamente: desempenho autónomo e adequado das funções e tarefas que lhes são cometidas; salários auferidos amplamente justificados pelo trabalho realizado; apagamento sentido na sua condição de pessoas com deficiência; cumprimento das normas da boa conduta profissional (assiduidade, pontualidade, respeito, disponibilidade, não conflituosidade, etc.). A estes fatores juntam-se os referidos a propósito da terceira propriedade estrutural atrás apresentada.

A quinta propriedade estrutural identificada, conecta-se com as anteriores e, de certa forma completa-as. Trata-se de “a continuidade da inclusão profissional depende do reconhecimento das capacidades demonstradas em contexto laboral” (desempenho e produtividade). Na verdade, os empregadores e restantes atores com quem os ex-formandos interagem nas organizações empregadoras valorizam o cumprimento das regras da boa conduta profissional, mas não o fazem desvalorizando a importância da rentabilidade e utilidade do trabalho realizado. Pelo contrário, as suas capacidades têm de ser reconhecidas como suficientemente compensatórias das debilidades apresentadas. Neste particular, aos fatores atrás identificados juntam-se outros fatores como: empenhamento visível na realização de funções e tarefas atribuídas; submissão ao poder dos empregadores, chefias e colegas de trabalho; trabalho com utilidade comprovada para as finalidades das organizações empregadoras; desempenho e produtividade tidos como equivalentes aos trabalhadores sem deficiência, ainda que sejam avaliadas com margens de tolerância devido a serem pessoas com DI.

A sexta propriedade estrutural designa-se de “ausência ou reduzida taxa de rotação das tarefas atribuídas”. Os dados e os testemunhos obtidos mostram que os ex-formandos permanecem nos mesmos postos de trabalho, mantendo-se nas mesmas funções e tarefas ao longo do tempo, raramente ocorrendo alterações de conteúdo ou aumento de complexidade. Vários fatores explicam a existência desta propriedade estrutural, designadamente por a rotina instalada permitir: estabilizar comportamentos; rentabilizar o trabalho prestado, reduzindo a manifestação das debilidades que tendem a manifestar-se na execução do trabalho atribuído; afrouxar o acompanhamento e a supervisão de chefias e/ou colegas de trabalho; combater os efeitos negativos associados às dificuldades de aprendizagem de novas funções e tarefas.

A sétima propriedade estrutural respeita ao facto de “os horários de trabalho dos ex-formandos estarem em conformidade com a legislação em vigor”. De acordo com os dados obtidos os ex-formandos cumprem 35 ou 40 horas de trabalho semanal. No primeiro caso, quando a organização empregadora é pública e, no segundo caso, se é privada. As exceções a

este cumprimento dos horários legalmente estabelecidos acontecem, aparentemente, em mais situações do que as registadas anteriormente, pelo que parece estarmos a assistir a um ligeiro incremento de aumento de trabalho não pago, que podem configurar situações de abuso e exploração laboral.

A oitava propriedade estrutural traduz “o cumprimento pelos ex-formandos das regras de assiduidade, pontualidade, higiene e segurança no trabalho, respeito pelos outros e pelas hierarquias estabelecidas”. Esta propriedade estrutural decorre da quase ausência, nos testemunhos recolhidos nos dois momentos do tempo, de referências a factos ou acontecimentos relevantes que se constituam como violações graves ou continuadas do seu cumprimento por parte dos ex-formandos.

A nona propriedade estrutural respeita a “os ex-formandos efetuam autonomamente os trajetos casa-trabalho casa”. De forma isolada, usando transporte público, privado ou na companhia e com apoio de outras pessoas, os ex-formandos cumprem sem dificuldades os trajetos entre as suas casas e os locais de trabalho de forma autónoma e rotineira. A prova fundamental reside na continuidade dos elevados níveis de assiduidade e pontualidade demonstrados na chegada aos locais de trabalho e no regresso a casa dentro dos horários tidos como habituais.

A décima propriedade estrutural identificada designa-se de “ausência de medidas especiais para garantir o bem-estar físico e emocional dos ex-formandos nos locais de trabalho”. Com efeito, não existem normas internas expressamente dirigidas para salvaguardar os ex-formandos de situações que coloquem em risco a sua integridade física, nem normas para os resguardar da ocorrência de situações de discriminação, preconceito, ostracismo ou outras formas de violência de que possam ser vítimas no quotidiano dos locais de trabalho. Seja como for, tanto atualmente como anteriormente, apenas foram relatadas algumas ocorrências pontuais e esporádicas desse tipo.

A décima primeira propriedade estrutural reporta-se ao facto de o “acompanhamento dos ex-formandos pelas organizações formadoras ser inexistente ou meramente residual”. Segundo os empregadores, os técnicos dessas organizações desligam-se precocemente do acompanhamento da vida profissional dos ex-formandos. Sendo um comportamento generalizado, quando continua a ocorrer é sobretudo individual, por via informal e por dever moral.

A décima segunda propriedade estrutural mostra que “o trabalho dos ex-formandos é uma mais-valia para as finalidades das organizações empregadoras”. Ou seja, em termos da relação custo benefício, face à sua reconhecida utilidade pelos responsáveis das organizações empregadores e colegas de trabalho, a produtividade ou rentabilidade obtida compensa o valor dos salários pagos aos ex-formandos. Apesar de estarmos na presença de trabalho composto por funções e tarefas desqualificadas, as mesmas são, na sua essência, imprescindíveis para as organizações empregadoras. Em alguns casos, essas tarefas, que podem ser fisicamente exigentes, apoiam e complementam as tarefas de trabalhadores especializados, contribuindo para melhorar a sua produtividade e rentabilidade. A execução de tarefas desprezadas pelos outros trabalhadores, por serem consideradas humilhantes e desprestigiantes para quem as realiza, acrescenta valor económico às organizações que podem contar com a sua realização de forma estável e continuada.

A décima terceira propriedade estrutural tem a ver com a existência de “elevado grau de satisfação dos ex-formandos com o trabalho que realizam”. De acordo com os testemunhos recolhidos, tanto dos ex-formandos como dos outros atores com quem estabelecem relações interpessoais de proximidade, são poucos os ex-formandos em quem se manifesta o não gosto pelo trabalho que fazem. Contudo, existem sinais de que esta propriedade estrutural estará a ser subvertida, devido ao crescimento do número de ex-formandos e seus familiares que se manifestam descontentes com os valores dos salários auferidos, face à estagnação que isso representa. Também há indicações da aspiração de vários ex-formandos em mudar de organização empregadora, aspirando desempenhar funções e realizar tarefas diferentes das que vêm praticando ao longo tempo. Igualmente, existem manifestações de desagrado com as condições gerais do ambiente de trabalho, oriundas de vários ex-formandos que se sentem injustiçados ou vítimas de práticas discriminatórias ou violências sofridas.

Contudo, apesar dos sinais contraditórios presentes em alguns testemunhos, a satisfação com o trabalho prevalece entre os ex-formandos da amostra. E são vários os fatores que a sustentam, designadamente: estabilidade e duração contratual; sentimentos de segurança pessoal e familiar da manutenção da inclusão profissional; reconhecimento familiar e social do ter um emprego; consciência da importância do trabalho realizado para as finalidades das organizações empregadoras; sentimentos de autoestima e realização pessoal; ambiente de trabalho globalmente pacífico e acolhedor, feito de algumas relações interpessoais satisfatórias e/ou de amizade; importância do salário auferido como principal fonte de sustentação pessoal e familiar. Todos estes fatores conjugados contribuem para que, na generalidade, os ex-formandos manifestem a sua vontade de continuar como trabalhadores das mesmas organizações e por assumirem ter gosto pelo trabalho que realizam, preferindo continuar a ocupar os postos de trabalho de sempre.

A décima quarta propriedade estrutural refere-se à “estagnação salarial”. Esta propriedade estrutural decorre do facto de os salários da quase totalidade dos ex-formandos não serem alvo de valorizações, mas de meras atualizações que decorrem das alterações da RMMG ou da celebração ou renovação de acordos coletivos de trabalho. Os dados recolhidos mostram que a estagnação salarial é uma constante que vigora em quase todas as situações contratuais. Objetivamente tal também decorre do facto de não haver lugar a mudanças de categoria profissional, para realização de tarefas mais exigentes e complexas, com atribuição de mais responsabilidades. Os dados também mostram que, quando se verificam, as alterações não produzem revalorizações salariais, dado os ex-formandos se manterem nas mesmas categorias profissionais. Para tal também contribui a ausência de estrutura profissional e de política salarial vigente na maioria das organizações empregadoras, cuja dimensão empresarial não é propensa à existência de carreiras profissionais, no sentido clássico do conceito. Isso não significa que não existam algumas compensações financeiras extrassalariais em ocasiões especiais ou por via de trabalho extraordinário, quando pago de acordo com a lei em vigor. Por um lado, também não se registaram melhorias das qualificações escolares e profissionais de qualquer ex-formando, as quais nunca ocorreram durante o tempo que mediou a recolha de dados. Por outro lado, continua a vigorar o consenso generalizado de que os salários auferidos estão em concordância com o que se espera seja o salário justo a atribuir ao trabalho dos ex-formandos, face às vicissitudes da sua

condição de pessoas com DI. Esse assentimento também é, de certo modo, partilhado pelos próprios ex-formandos que, quase unanimemente, revelam uma postura de conformismo com o valor dos salários auferidos, valorizando o seu recebimento mais do que o seu valor.

A décima quinta propriedade estrutural estabelece-se considerando que “as relações interpessoais dos ex-formandos com os colegas de trabalho (incluindo chefias e empregadores) estão confinadas aos tempos e espaços das organizações empregadoras”. Esta propriedade estrutural mostra que os atores que interagem com os ex-formandos nos locais de trabalho não se constituem como agentes ativos da inclusão social em termos de participação comunitária. Por exemplo, os colegas de trabalho não promovem nem estimulam a participação conjunta com os ex-formandos em eventos privados ou públicos e os ex-formandos também não tomam iniciativas nesse sentido. Esta situação não é estranha ao facto de as relações interpessoais mais significativas dos ex-formandos, serem relações de companheirismo mais do que de amizade. As que podem classificar-se como relações de amizade ocorrem com 1 ou 2 colegas e raramente fluem para fora dos muros físicos e sociais das organizações empregadoras. Consequentemente, raramente dão origem a momentos de socialização e convivialidade em tempos e espaços extralaborais. Acontece também que, conforme os testemunhos mostram, inclusive os colegas de trabalho relacionalmente mais próximos, os companheiros de trabalho tidos com amigos, pouco ou nada sabem da vida extralaboral dos ex-formandos.

A décima sexta propriedade estrutural dá conta de que “os ambientes de trabalho dos ex-formandos são globalmente inclusivos”. Esta propriedade estrutural ancora-se na existência de boas relações interpessoais entre os ex-formandos e os restantes membros dos coletivos de trabalho com quem interagem no seio das organizações empregadoras, mesmo considerando que estas relações são sobretudo de companheirismo. A prevalência destes ambientes inclusivos representa o sucesso do processo de adaptação recíproca entre os ex-formandos e a generalidade dos restantes atores das relações de trabalho. Os dados e os testemunhos recolhidos junto dos ex-formandos validam globalmente a existência de boas relações interpessoais, incluindo a existência de algumas relações de amizade com colegas de trabalho, chefias e empregadores.

Apesar de relatos sobre a existência de situações reveladoras de discriminação, marginalização, preconceito e violências exercidas sobre alguns dos ex-formandos, os testemunhos apontam no sentido de tais situações serem excepcionais, não representativas da forma como, em regra, decorrem as relações interpessoais em que se envolvem os ex-formandos, incluindo aquelas em que participam atores externos às organizações empregadoras (clientes, fornecedores, visitantes).

Além disso, os ex-formandos são, ao menos discursivamente, reconhecidos como membros das organizações empregadoras e até rotulados como pessoas normais ou “quase normais”, na medida em que existe valorização das suas capacidades e tolerância perante as suas debilidades. De certo modo, a reconhecida submissão dos ex-formandos ao poder dos restantes membros das organizações e o tipo das funções e tarefas que exercem ajudam a cimentar a inclusão nos coletivos de trabalho. Também ajuda o facto de a presença dos ex-formandos ter provocado um movimento de aparente de mobilidade ascendente dos outros trabalhadores não qualificados, dado que, devido à sua condição de pessoas com DI, foram remetidos para o fundo da escala

informal das organizações empregadoras, tornando-se os últimos dos últimos, ou, se quisermos, continuam a ser os mais dominados de entre os dominados.

Para esse efeito, concorre igualmente o facto de o “choque cultural e emocional” do confronto com a deficiência, inicialmente sentido pelos membros das organizações empregadoras ter perdido força ao longo do tempo e à medida que foram aprendendo a lidar com a presença dos ex-formandos. A interação continuada com os ex-formandos foi levando a que deixassem de ser representados como “corpos estranhos”, causadores de problemas para os outros e uma ameaça ao bem-estar organizacional. De tal modo que, com o desvanecimento desse “choque”, os empregadores deixaram de usar o seu poder hierárquico para salvaguardar a continuidade da sua presença como trabalhadores, em igualdade formal de direitos e deveres com os restantes trabalhadores. Este “choque”, contudo, parece não ter ocorrido, pelo menos com a mesma intensidade, nas organizações empregadoras onde foram incluídos os ex-formandos, que recuperaram o emprego perdido nas anteriores organizações.

Da existência destas propriedades estruturais e da forma como afetam a vida quotidiana do ex-formandos da amostra, decorrentes de fatores micro, meso e macroestruturais, fica claramente exposta, apesar das várias contradições, ambivalências e perplexidades que as mesmas encerram, incluindo o impacto de eventuais fatores que permanecem desconhecidos, a relevância da inclusão profissional para a sua qualidade de vida. Seguramente a mesma seria menor, caso a inclusão profissional não tivesse acontecido e continuado ao longo do tempo, nas anteriores ou em novas organizações empregadoras. Desde logo, provocando um menor nível de bem-estar dos próprios com sequelas no equilíbrio emocional e económico da própria vida familiar. De facto, apesar do valor dos salários ser baixo, quase sempre indexado à RMMG, as remunerações auferidas são fundamentais para equilibrar as relações intrafamiliares e solver as necessidades básicas da sobrevivência dos próprios ex-formandos e seus familiares diretos, cujos rendimentos disponíveis são, na generalidade das situações, relativamente reduzidos. E, quando tal não se verifica, permite aos ex-formandos reforçarem a autoestima, sentirem-se mais livres, felizes e realizados por terem um emprego, disporem de um rendimento que é sinónimo de autonomia, independência pessoal, reconhecimento social e forma de acautelar o futuro, seja através do acumulo de poupanças seja perspetivando o futuro acesso à reforma por velhice ou invalidez. Convém ter em conta que as alternativas à ausência de rendimentos de trabalho são, quase exclusivamente, os provenientes de pensões de reforma precoces ou de bolsas de formação de cariz transitório, quando o regresso às organizações formadoras acontece.

Além disso, a inclusão profissional, mesmo que não contribua para uma melhor inclusão social, devido à persistência dos fatores negativos que colocam os ex-formandos na condição limiar, facilita o acesso a bens e serviços, suscita o desabrochar de aspirações, possibilita uma ocupação do tempo de vida quotidiana, mobilidade no território, relações interpessoais de companheirismo ou conjugais que de outra forma não seriam possíveis. Em suma, a inclusão profissional, ainda que feita de contradições, ambivalências e paradoxos, promove e cria oportunidades de melhoria da qualidade de vida em variadas dimensões da vida quotidiana.

De certa forma, a continuidade da inclusão profissional, para a maioria dos ex-formandos da nossa amostra, é mais um pequeno passo na consolidação do reconhecimento social do direito das pessoas com deficiência ao trabalho, neste caso de pessoas com DI. Apesar dos

constrangimentos identificados, a investigação realizada permitiu verificar que a presença dos ex-formandos nas diversas organizações empregadoras, contratados como trabalhadores efetivos, já não é representada como uma coisa estranha ou aberrante. E isso deve-se à consolidação da sua presença nessas organizações, assente em igualdade formal de direitos e deveres, mesmo quando a sua qualidade de vida no trabalho é afetada, em alguns casos, por algumas manifestações, práticas e discursivas, preconceituosas, estigmatizantes e discriminatórias que ocorrem no ambiente de trabalho. Manifestações que recordam aos ex-formandos que, apesar de tudo, são tidos como “pessoas diferentes” daquelas com quem interagem no seio das relações de trabalho. Aparentemente, e felizmente, as nossas observações e os testemunhos dos próprios ex-formandos, apontam para que, na sua maioria, sejam alvo de tratamento semelhante ao dos restantes trabalhadores, ou, pelo menos, objeto de tolerância inclusiva e discriminação positiva pela generalidade das pessoas com quem interagem nos locais de trabalho.

IV AUTODETERMINAÇÃO E VIDA INDEPENDENTE

Luísa Martins Fernandes
Carlos Veloso da Veiga
Carlos Alberto Silva

Introdução

No desenvolvimento deste capítulo exploram-se, novamente, nos termos do modelo de qualidade de vida adotado, as dimensões da autodeterminação e da vida independente. Nesse sentido, importa considerar, ainda que de forma breve e sintética, a evolução histórica da relação da sociedade com a deficiência, bem como apresentar esses dois relevantes conceitos, que correspondem à evolução conceitual do próprio conceito de deficiência, no sentido em que deixou de se centrar nas patologias para se centrar nas pessoas, como autores principais das suas próprias condições de vida.

Segundo o conhecimento histórico reconhecido, a evolução da humanidade tem-se caracterizado por, ao longo dos séculos, terem existido e coexistido atitudes e comportamentos diversificados em relação às pessoas com deficiência. Num breve registo dessa diversificação, para tentar compreender e explicar a mudança das práticas e representações sociais da condição da deficiência e da situação das pessoas com deficiência, deve-se recuar aos tempos pré-históricos e seguir a sua evolução até à atualidade (Veiga: 2006). De facto, consoante a época, podemos encontrar na sociedade práticas radicais de exclusão por abandono ou eliminação, práticas de discriminação, marginalização ou segregação e mais recentemente práticas de integração e inclusão, com a pretensão de dar mais qualidade de vida à vida das pessoas com deficiência, nomeadamente em termos de conduta autodeterminada e vida independente.

Do longo percurso histórico da relação da humanidade com a deficiência, importa, sobretudo para as finalidades deste capítulo, destacar, o aparecimento, ainda durante o século XIX, do chamado paradigma médico-reabilitador, segundo o qual a deficiência passou a ser entendida como um problema da pessoa causado por doença, trauma ou condição de saúde, impondo-se a representação social das pessoas com deficiência como pacientes/clientes dos serviços médicos e reabilitadores. O problema desse paradigma para a vida das pessoas com deficiência derivava do facto de se considerarem as diferenças físicas, intelectuais ou sensoriais como inerentes à própria pessoa. Contudo, pouco a pouco, esse paradigma, face às incongruências, provenientes da medicalização, marginalização, segregação e institucionalização das pessoas com deficiência que propunha, foi sendo contestado, por, na prática, as responsabilizar pela sua situação de deficiência. De tal modo que, no século XX, emergiu o paradigma social, do qual emergirão os conceitos de autodeterminação e vida independente. Segundo DeJong (1979), esse novo paradigma propõe que as pessoas com deficiência deixem de ser vistas como um problema, devendo a sociedade promover a igualdade de oportunidades e adaptar-se, social e arquitetonicamente, à sua condição de vida, através das modificações necessárias para facilitar a

inclusão social. Ou seja, propõe o abandono do modelo segundo o qual a pessoa com deficiência está condicionada pelas limitações que restringem a sua participação social, para adotar o modelo de vida independente, destacando que o problema das pessoas com deficiência não reside nelas próprias, mas devido a viverem num meio social formatado e organizado por e para pessoas sem deficiência.

De facto, devido à forte influência do paradigma social, nas últimas décadas tem-se assistido ao despontar de novas abordagens, programas inovadores, serviços e tipos de apoios onde os conceitos de autodeterminação e de vida independente são referência fundamental. Conceitos esses que se converteram em fatores impulsionadores da luta das pessoas com deficiência contra a opressão social, pela defesa dos seus direitos e procura da própria identidade, que parte do indivíduo para penetrar no complexo contexto das relações sociais e culturais onde se move (Pérnia: 2004). Do mesmo modo, o conceito de qualidade de vida aplicado às pessoas com deficiência está umbilicalmente associado aos conceitos de autodeterminação e vida independente.

As primeiras concetualizações sobre a autodeterminação, de acordo com Fernandes (2021: 75), emergem no decénio de 30 do século XX e podem ser articuladas com a psicologia da personalidade definindo-se como a determinação do próprio destino ou curso de ação sem coerção. No decénio seguinte, de acordo com Angyal (1941: 33), postulou-se que “um organismo vive num mundo onde as coisas sucedem de acordo com as leis que são heterónomas (governadas de fora) desde o ponto de vista do organismo e que os organismos estão sujeitos às leis do mundo físico, como qualquer outro objeto da natureza, com a exceção de que a autodeterminação pode opor-se à determinação externa”. Mas será nos decénios de 70 e 80 do mesmo século que as pessoas com deficiência se tornam mais interventivas, a lutar para serem reconhecidas e terem voz ativa na tomada de decisões que afetam diretamente as suas vidas, pelo direito a falar por si mesmas, participar e contribuir para a comunidade

A definição mais difundida do conceito de autodeterminação pertence a Wehmeyer (2005; 2007). Segundo o autor, o comportamento autodeterminado é sinónimo de livre-arbítrio e intenção. Podemos, portanto, considerar que ser autodeterminado significa tomar as próprias decisões ou agir de forma decisiva. Na opinião de Pérnia (2004), a autodeterminação, aplicada coletiva ou individualmente, é uma característica contextual que, forçosamente, origina conflito. Pressupõe a determinação de uns em relação a outros, ou seja, a decisão do governo ou de um grupo de pessoas sobre a vida de outras pessoas. É importante ter em conta que o termo, tanto na perspetiva política como pessoal, é, frequentemente, utilizado como sinónimo de autonomia.

Na esteira de Verdugo (2000) e em conformidade com Nirje (1972), do termo autodeterminação devem destacar-se as seguintes características: realização de eleições, assertividade, tomada de decisões, autogestão, autoconhecimento, autodefesa, autoeficácia, autorregulação, autonomia ou independência. Ser autodeterminado “significa realizar uma atividade com um sentido completo de desejo, eleição e aprovação pessoal. Ao gozar de autodeterminação, as pessoas atuam de acordo consigo mesmas” (Fernandes, 2021: 76). Deci & Ryan (1985) consideram a autodeterminação uma condição necessária para que, efetivamente, tenha lugar a experiência de cada um poder desfrutar do que faz, como resultado do seu esforço pessoal e da sua implicação nas atividades que desenvolve. Agir com autodeterminação é

condição essencial para uma vida com qualidade, no sentido em que faz com que a vida de uma pessoa esteja repleta de expectativas, de dignidade, de responsabilidade e de oportunidades, para lograr o seu pleno desenvolvimento pessoal e social.

Deve-se a Nirje (1972), citado por Wehmeyer (2001:119), num texto intitulado “O direito à autodeterminação”, a primeira referência ao conceito de autodeterminação adaptado às pessoas com deficiência. Na opinião do autor, a autodeterminação permite às pessoas controlarem as suas vidas e destinos, incluindo eleições nas atividades pessoais, controlo na educação, independência, participação em decisões, informação sobre a tomada de decisões e resolução de problemas. Nirje postula que este conceito é indispensável para que as pessoas se sintam respeitadas, dignas e valorizadas e Deci (1975), citado por Wehmeyer (2001:117), na sua proposta da teoria de avaliação cognitiva, postula que as pessoas têm uma necessidade intrínseca de autodeterminação. Esta teoria é também sustentada, na esteira de Deci e colaboradores (Deci & Ryan, 1985; Ryan, Connell & Deci, 1985), pela compreensão do ser humano como um organismo ativo, dirigido para o crescimento, para o desenvolvimento integrado do sentido do *self* e para a integração em estruturas sociais.

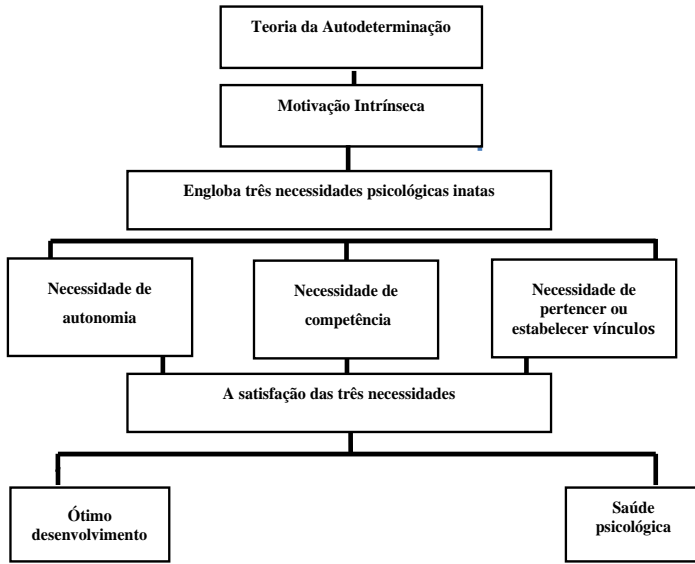
Aqueles autores ampliam-na introduzindo a procura de experiência para alcançar objetivos, tais como: desenvolver habilidades e exercitar capacidades; procurar e obter vínculos sociais; obter um sentido unificado do *self*, por meio da integração das experiências intrapsíquicas e interpessoais. Assim sendo, a teoria da autodeterminação coloca a tónica na personalidade e motivação humanas, foca as tendências evolutivas, as necessidades psicológicas inatas e as condições contextuais favoráveis à motivação, ao funcionamento social e ao bem-estar pessoal. Assume-se, ainda, que esta teoria engloba três necessidades psicológicas inatas: necessidade de autonomia, necessidade de competência e necessidade de pertencer ou de estabelecer vínculos. A satisfação destas três necessidades dá origem ao ótimo desenvolvimento e à saúde psicológica.

De certo modo, a autodeterminação pode ser entendida como a capacidade de o ser humano anular fatores determinantes da sua conduta, por forma a atuar segundo a sua própria vontade. Por esta razão, torna-se fundamental adicionar um novo conceito para se entender o conceito de autodeterminação. Referimo-nos ao conceito de “volição”, o qual traduz o ato de escolher em consciência, vontade ou poder real para realizar eleições de forma consciente e deliberada, i.e., a conduta autodeterminada é volitiva e intencional.

Em consonância com o dicionário da língua portuguesa, autodeterminação será a “ação de decidir por si mesmo”. Portanto, a autodeterminação é a autonomia para decidir. Significa a capacidade de tomar as próprias decisões, agir de forma decisiva e atuar com determinação (ser firme nas decisões). A autodeterminação pressupõe assimilação do poder de controlo e de decisão pela própria pessoa. É um processo onde as pessoas vão adquirindo habilidades e desenvolvendo as atitudes necessárias que lhes permitem, em boa medida, ser responsáveis pelo que sucede nas suas vidas.

Procurando aprofundar o conceito Mithaug (1998) leva mais longe a definição, ao considerar que a autodeterminação implica que os indivíduos sejam a própria causa do seu modo de atuar e que não dependam de alguém para atuar de certa forma. Para este autor, o comportamento autodeterminado implica livre-arbítrio e intenção, referindo-se àqueles que agem com liberdade e com base na sua própria vontade.

Figura 1: Teoria da Autodeterminação de Deci e cols. (1985)



Fonte: Fernandes (2021:77)

Na perspectiva de Wehmeyer o conceito de autodeterminação tem dois significados estruturantes: 1) como conceito pessoal, referindo-se a questões de causalidade e controle pessoal na conduta e ação humana; 2) como conceito aplicado a grupos de pessoas reportando-se ao seu direito de determinar o seu próprio estado político e autogoverno, isto é, serem capazes de exercer controle sobre si mesmas e terem direito ou poder de autonomia. Inicialmente este autor definiu a conduta autodeterminada como sendo a conduta relacionada com “as atitudes e capacidades para atuar como agente causal primário da própria vida e para realizar eleições com base nas próprias ações, livre de influências ou interferências externas inapropriadas” (Wehmeyer, 1992: 305). Posteriormente, considerou que a chave da definição estava na noção de agente causal. Especificou que o adjetivo “causal” é algo que mostra a interação entre causa e efeito e que o substantivo “agente” se refere a algo que atua ou tem autoridade para atuar ou a uma substância ou força que causa mudança. Mais tarde, considerou que as ações autodeterminadas contribuem para a qualidade de vida do indivíduo.

Assim sendo, a autodeterminação acontece, na versão mais difundida, quando a pessoa é o principal agente causal primário da própria vida onde se realizam escolhas e se tomam decisões

em relação à própria qualidade de vida, sem influências ou interferências externas desnecessárias.

Wehmeyer (1995; 1999; 2001) convergiu para a definição de autodeterminação e na forma como esta pode ser estudada e promovida em pessoas com deficiência. Tendo por base estudos de Angyal (1941) e Deci e Ryan (1985), o autor (2001: 122-123) traçou as características principais de uma conduta autodeterminada partindo de um modelo com quatro dimensões de atividade de vida fundamentais para se produzir um comportamento autodeterminado. São as seguintes:

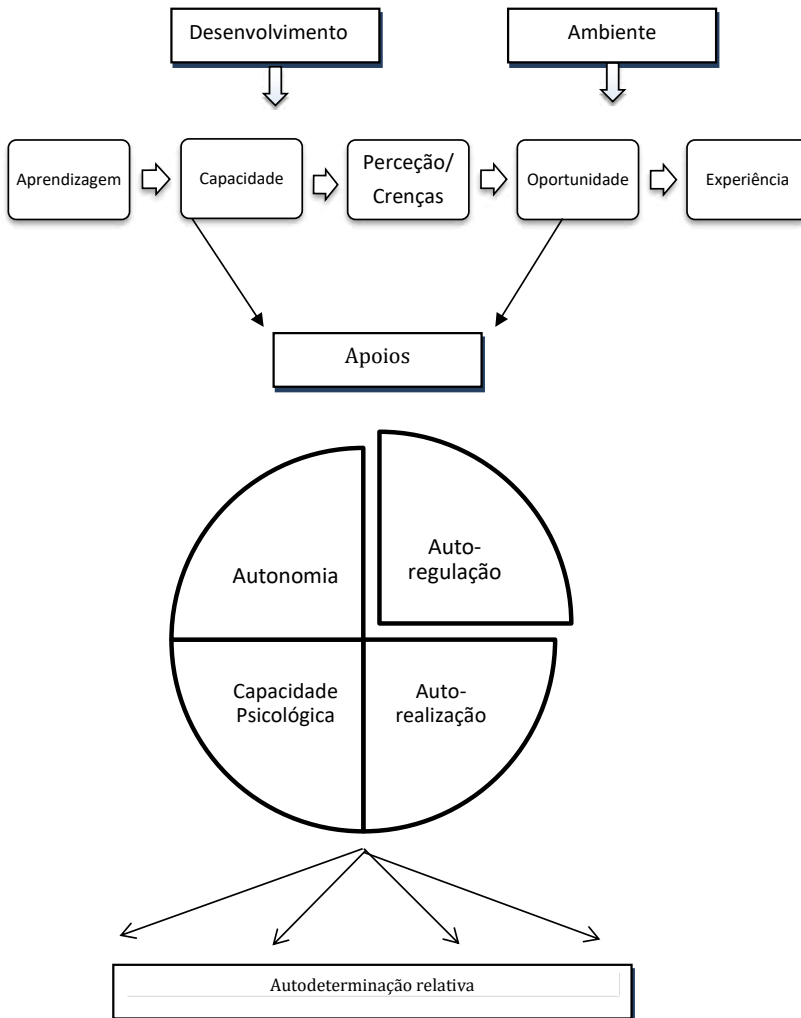
- **AUTONOMIA COMPORTAMENTAL:** considera-se um comportamento autônomo aquele que é pessoal e guiado por preferências pessoais, não necessita de muita orientação ou apoio de outras pessoas. O desenvolvimento humano implica uma progressão desde a dependência de outras pessoas nos cuidados e orientações até à autonomia na própria realização;
- **AUTOREGULAÇÃO:** é um sistema de respostas complexo que permite aos indivíduos examinarem os seus ambientes e códigos de resposta para se adaptarem e tomarem decisões sobre como atuar e avaliar a conveniência dos resultados das suas ações. Inclui estratégias de autogovernança (autocontrolo, autoensino, autoavaliação e autoesforço), conquistas de objetivos, comportamentos para resolução de problemas e estratégias de aprendizagem de observação;
- **AUTOREALIZAÇÃO:** Envolve o uso de um conhecimento compreensivo e preciso de si mesmo, das suas qualidades e limitações para produzirem melhores resultados. Este autoconhecimento e compreensão geram-se através da experiência e interpretação do ambiente;
- **TREINO PSICOLÓGICO:** As pessoas que se acham fortes psicologicamente baseiam-se nas crenças: 1) têm um controlo sobre as circunstâncias importantes para eles; 2) possuem as aptidões necessárias para alcançar os resultados desejados (autoeficácia); 3) supõem que os resultados identificados realizar-se-ão caso decidam pôr em prática estas habilidades.

No que se refere ao conceito de vida independente, o seu desenvolvimento e a sua afirmação no campo da deficiência decorrem do triunfo da filosofia de vida independente. Historicamente, a afirmação do conceito de vida independente teve a sua origem nos anos 50 do século XX, inspirando-se na Lei da Reabilitação Profissional redigida por Mary Switzer e na criação de programas de assistência em casa de Gini Laurie, durante a epidemia de poliomielite. Apesar daquelas ações, o designado de Movimento de Vida Independente tem as suas raízes num movimento que nasceu em Berkeley, em 1962, através de Ed Roberts, seguramente a primeira pessoa com deficiência a aplicar na sua própria vida uma filosofia deste género.

Posteriormente, desenvolveu-se e propagou-se, na sua aplicação prática, fundamentalmente, nos Estados Unidos, Canadá, países do Norte e Centro da Europa, Austrália

e Japão. De facto, para além do desenvolvimento alcançado nestes países, visível e de forma manifesta nas suas políticas sociais, pode afirmar-se que a filosofia da vida independente se transformou num paradigma cada vez mais presente e reconhecido um pouco por todo o mundo, com diversos organismos internacionais e organizações de carácter mundial a reconhecerem, formalmente, as vantagens económicas, sociais, culturais e políticas deste paradigma, para a promoção da igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência, independentemente do tipo e grau da sua deficiência.

Figura 2: Modelo Funcional de Autodeterminação de Wehmeyer



Fonte: Wehmeyer (2001:1259)

Pode considerar-se que o Movimento de Vida Independente visa dar visibilidade às pessoas com deficiência e fomentar a sua participação ativa na vida social, recusando o estigma da dependência e da falta de capacidades para manterem uma vida independente e participativa. Este Movimento tem procurado responder às limitações colocadas pelas barreiras arquitetónicas, psicológicas e sociais, às reduzidas expectativas de realização pessoal, à estigmatização da deficiência, aos preconceitos que isso implica, e à discriminação social, política e económica limitante, incluindo o “desaparecimento” social das pessoas com deficiência (García Alonso, 2003: 40). Preconiza, de acordo com Gómez & Arroyo (2013: 81), o direito de vida independente, tal como está plasmando internacionalmente na Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, cujo artigo 19º reconhece o direito destas pessoas a viver de forma independente, a ser incluídas na comunidade e obriga os estados signatários a proporcionar-lhes assistência pessoal para uma plena participação social em igualdade de oportunidades, dispondo de: 1) oportunidade de eleger a sua residência, onde e com quem querem viver, em igualdade de condições, para que não se vejam obrigadas a viver de acordo com um sistema de vida específico; 2) acesso a uma variedade de serviços de apoio da comunidade, incluída a assistência pessoal necessária para facilitar a sua existência e inclusão na comunidade; 3) instalações e serviços comunitários que estejam à sua disposição, em igualdade de condições à da população em geral e tenham em conta as suas necessidades.

Na opinião de Fernandes (2021) para falar de vida independente é importante partir do conceito de independência, o que nos remete para a situação de uma pessoa não depender de outra para participar de forma socialmente ativa e controlar o seu próprio destino. Segundo García Alonso (2003), as pessoas tornam-se independentes quando saem de casa dos pais e iniciam uma vida assumindo os riscos pessoais, tais como: encontrar trabalho que garanta a independência, ter uma casa, decidir da sua decoração, a quem convidar, decidir os horários das refeições, etc. Mas, ser independente, também acarreta assumir novas responsabilidades menos atrativas, como por exemplo: levantar mais cedo, manter um emprego assalariado para pagar a renda do apartamento, os impostos, as faturas mensais, organizar e dar atenção às relações pessoais, etc.

Apesar de na literatura serem muitas as definições sobre a vida independente, verifica-se a existência de um fator comum, todas as significações remetem para algumas palavras-chave que devem ser destacadas: ideal, escolha, controlo e liberdade (Fernandes, 2021). Para Philip Mason², citado por Hasler (2003: 55) a vida independente é um ideal onde as pessoas com deficiência podem desempenhar os seus papéis com as oportunidades que a sociedade oferece e cumprir com as responsabilidades que a sociedade requer. Para John Evans³, a essência da vida independente é a liberdade de tomar decisões sobre a própria vida e participar plenamente na comunidade. Segundo o Centro Nacional de Vida Independente do Reino Unido significa que as pessoas com deficiência podem deter possibilidade de eleger quem e como as ajudam, não se

² Philip Mason (1997), notas da apresentação realizada na Conferência “Facing our own future”, Southampton.

³ John Evans (1989), apresentação da Conferência “Independent Living”, London.

tratando de fazer as coisas pelas pessoas com deficiência, mas sim de ajudá-las a ter controle sobre as suas vidas no dia-a-dia.

Para Hasler (2003:55), a vida independente é a filosofia da emancipação, uma prática que fortalece as pessoas com deficiência e lhes permite influenciar, eleger e controlar cada aspecto da sua vida. Na opinião de García Alonso (2003b: 285), a idealização vai no sentido de alcançar os sonhos de uma vida plena; a capacidade de escolher as alternativas; a capacidade de controlar o ambiente e as variáveis que afetam a vida das pessoas; a liberdade para organizar a própria vida e decidir as prioridades e o caminho a seguir; a igualdade de oportunidades.

Na esteira de Adolf Ratzka (1992:31) viver de forma independente significa que as pessoas com deficiência querem as mesmas oportunidades de vida e as mesmas possibilidades de eleição na vida quotidiana que os seus irmãos e irmãs, vizinhos e amigos sem deficiência. Acrescenta o autor que as pessoas com deficiência necessitam de estar a cargo das suas próprias vidas, necessitam de pensar e falar por si mesmas sem interferência de outras pessoas. Para este propósito há que apoiar mudanças políticas que conduzam à proteção legal dos direitos humanos e civis.

Assim sendo, partindo do conceito de independência para o conceito de vida independente e sua aplicação à vida das pessoas com deficiência, importa referir que a palavra independência remete-nos, sobretudo, para uma pessoa que não depende de outra para participar de forma socialmente ativa. Ou seja, mostra-nos que estamos na presença de um sujeito que comanda a sua vida, um soberano que controla o seu próprio destino.

Segundo Cordeiro (2009), a compreensão da vida independente fundamenta-se na noção de seis (6) importantes conceitos associados: independência, como capacidade de decidir sem depender de outras pessoas (familiares, técnicos ou professores) e implica assumir responsabilidades; autonomia, enquanto condição de domínio sobre o ambiente físico e social, preservando ao máximo a privacidade e a dignidade da pessoa que a exerce; empoderamento, processo pelo qual uma pessoa, ou um grupo de pessoas, usa o seu poder pessoal inerente à sua condição (deficiência ou género) para fazer escolhas, assumindo o controle da sua vida; autodeterminação, a pessoa como agente causal primário da própria vida, realizar eleições e adotar decisões sobre a própria qualidade de vida livre de influências externas inapropriadas; participação, o resultado da integração entre as capacidades funcionais de cada pessoa e o contexto de vida real; igualdade de oportunidades, enquanto acesso à participação em processos de elaboração de políticas públicas e a participar em todos os setores da sociedade.

Por sua vez, Iánez (2009: 95), parte da ideia de que todas as pessoas têm direito à independência através do máximo controle sobre as suas vidas, baseado na capacidade e oportunidade para tomar decisões e de levar a cabo as atividades de cada dia. Os princípios onde se deve basear qualquer iniciativa de vida independente são: a dignidade; a autodeterminação para tomar decisões; a não discriminação das pessoas com deficiência, gozando de estatuto e cidadania plena; vida comunitária através da participação e inclusão plena e efetiva na sociedade; vida independente com direito a viver de forma independente; diversidade pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade e da condição humana; igualdade de oportunidades pela ausência de discriminação direta ou indireta, cumprimento dos requisitos de acessibilidade e de ajustes razoáveis, bem como o cumprimento das medidas de ação positiva

legalmente estabelecidas; acessibilidade ao seu ambiente, a um apartamento e à tecnologia necessária; igualdade de género; respeito pelas competências das crianças, facilitando o processo de desenvolvimento individual e sua identidade específica (Centeno, Lobato & Romañach, 2008: 15).

Retornando a García Alonso (2003), o conceito utiliza-se para nos referirmos a algo que não tem relação com outra coisa. Já na visão matemática podemos encontrá-lo nas variáveis dependentes e independentes. Do ponto de vista humano, e de acordo com as regras sociais, tornamo-nos independentes quando alcançamos, por exemplo, um modo de subsistência, habitação própria, quando deixamos de viver sob a tutela parental e assumimos uma vida com riscos pessoais. Continuamos, seguramente, a falar de independência sempre que procuramos uma nova casa, quando decidimos como ornamentá-la e sobre quem lá entra ou não. Uma outra forma de independência é a firmeza que pomos nas nossas opiniões e decisões, não significando tal comportamento um comportamento de tipo autocrático. Percebemos, claramente, que a autonomia pessoal implica um assumir de novas responsabilidades que podem ir desde o levantar mais cedo até ao pagar impostos e serviços. Num registo de tipo filosófico, o autor atrás mencionado considera que a independência funciona como um guia que marca a atitude geral diante da vida, pressupondo uma liberdade de eleição do futuro, de opções de vida e de controlo dos próprios atos e pensamentos. Podemos considerar que ter independência presume desempenhar um papel de pessoa adulta, assumir responsabilidades, ter controlo e poder de decisão sobre o nível de participação na vida económica e social. Aplicado no campo da deficiência e da reabilitação das pessoas com deficiência é um princípio orientador que ajuda a alcançar os objetivos de igualdade de oportunidades, participação social e liberdade individual, permitindo aferir o desenvolvimento pessoal e a qualidade de vida destas pessoas e não só.

Conforme as conclusões do Congresso Europeu sobre Vida Independente, realizado em 2003, as pessoas com deficiência intelectual, como no caso dos ex-formandos da nossa amostra, tal como as restantes, são competentes para exercerem o direito a controlar as suas vidas, aceder às mesmas oportunidades e enfrentar as mesmas eleições na vida diária, pelo que, até onde seja possível, deverão ser respeitados os seus desejos e as suas capacidades individuais. O manifesto saído desse Congresso coloca a tónica na premissa em que “a vida independente é um direito humano fundamental para todas as pessoas com deficiência e todo o ser humano deve ter o direito de eleição nos temas que afetam a sua vida”.

De acordo com o Manifesto de Tenerife (2003), a vida independente é um direito humano fundamental para todas as pessoas com deficiência, independentemente da natureza e alcance da sua deficiência. A sua diversidade deve ser valorizada e estas pessoas devem ter direito de escolha sobre as questões que afetam a sua vida. A vida independente é um paradigma, um modelo a partir do qual a pessoa com deficiência exerce a sua plena capacidade de escolha como ser humano em pleno de condições, em liberdade, de modo individual, controlando todos e cada um dos aspetos da sua vida para aceder à mesmas igualdades de direitos e deveres que os seus concidadãos sem deficiência (Maraña, 2004: 21).

Em suma, a vida independente é um paradigma, um modelo de pensamento e de ação, a partir do qual a pessoa com deficiência exerce a sua plena capacidade de escolha como ser humano em pleno de condições, em liberdade, de modo individual, controlando todos e cada um

dos aspetos da sua vida para aceder à igualdade de direitos e deveres como acontece com os seus concidadãos sem deficiência (Maraña, 2004; Fernandes, 2021).

A conduta autodeterminada. O estado das diferentes autonomias

Conforme referimos, a autodeterminação pessoal (Whemeyer, 2005: 207), na versão mais difundida, significa assumir o papel de principal agente causal primário da própria vida, onde se realizam escolhas e se tomam decisões em relação à própria qualidade de vida, sem influências ou interferências externas desnecessárias. Ter uma vida independente é sinónimo de qualidade de vida. Significa, entre outras coisas, escolher livremente onde e com quem viver, onde e em que trabalhar, que comer ou que tipo de roupa vestir, como usar o tempo livre, traduzindo a expressão prática do comportamento autodeterminado.

No exercício de uma vida autodeterminada e independente, a autonomia pessoal adquire um papel de destaque enquanto necessidade material, emocional e sociocultural que envolve todos os domínios da vida quotidiana. A autonomia pessoal reúne uma diversidade de competências, desde o autocuidado e aparência até à mobilidade na comunidade, entre muitas outras. É, pois, uma peça essencial no desenvolvimento da qualidade de vida.

Neste ponto, retomamos a nossa atenção para as questões que se prendem com a autonomia em alguns domínios específicos, designadamente em termos dos horários de deitar e levantar, saídas noturnas, receber amigos, direito a opinar, ocupar tempos livres e usar serviços bancários.

Partindo de uma apreciação geral da autonomia dos ex-formandos, no que concerne ao com quem se realizam as atividades do dia-a-dia, sobretudo a utilização dos serviços existentes na comunidade disponíveis a todos os cidadãos, anteriormente, de acordo com os próprios, a maioria (69,4%), quando precisava de tratar de algum assunto do seu interesse, fazia-o na companhia de outras pessoas. Atualmente, esse percentual ascende a 77,1%, podendo considerar-se que a ampla maioria dos ex-formandos continua a necessitar de acompanhamento de outras pessoas, especialmente dos seus familiares diretos. É dessa forma que agem para garantir a satisfação das suas necessidades de lidar com o próprio espaço por onde se deslocam ou com as vicissitudes de algumas das organizações públicas e privadas, presentes ou com influência nos locais onde vivem e residem. A continuidade dessa necessidade está bem patente nos testemunhos que revelam que as atividades, onde mais se faz sentir a necessidade de acompanhamento de outras pessoas, são as que estão relacionadas com a utilização do dinheiro, seja nos estabelecimentos comerciais (lojas e cafés) seja nos serviços públicos (bancos, serviços de saúde).

Tens que ir comigo aqui e ali, porque ela tinha que ir ao médico o mês passado. (...) “Eu levo-te à porta do hospital”. Porque o centro de saúde dela é dentro do hospital. “Eu levo-te à porta do hospital, tu ficas lá e, depois, levo-te para casa”. Porque eu quando, agora por exemplo, o meu chefe foi de baixa, foi operado, a gente ficou a trabalhar sozinhas. (colega)

[Usa sozinha os serviços públicos e de saúde?] A última vez estava aqui com a Dona S. e foi com ela. (familiar)

[Ele vai sozinho a qualquer sítio?] Vai, desde que tenha uma pessoa de confiança para ir com ele. **[Mas completamente sozinho? Ele é capaz de ir sozinho ao banco?]** Não vai, isso não vai. Sozinho, ele não sabe trabalhar com o cartão multibanco, nem quer aprender. **[Ou seja, ele nunca vai sozinho. Precisa sempre de alguém de confiança]** Sim, sim. Tem que ser sempre alguém de confiança. (familiar)

Por exemplo, quando ele teve de baixa, eu é que tive que ir com ele ao médico, eu tive de ir com ele, porque ele, depois, não sabe explicar, pronto. Eles perguntaram-lhe, por exemplo, a idade e ele diz logo: “Não sei. Tenho que ir perguntar a minha mãe”, pronto. Estas partes, assim, é a falha que ele tem. Eu, quando fui com ele á junta médica, porque ele como teve os três meses de baixa chamaram-no pa junta médica, portanto, quando eu fui com ele à junta médica ele entrou sozinho, perguntaram-lhe a idade pronto, disse logo: “Tá a minha mãe tá lá fora, eu não sei”. Há estas pequenas coisas, assim, que ele sozinho não... (familiar)

Se ele quiser comprar qualquer coisa tudo bem, não tem problema nenhum. Só que eu tenho é que ir com ele. Por exemplo, se eu for às compras e ele quiser isto ou aquilo, eu tenho que lhe fazer o pagamento, porque ele não quer trabalhar com o cartão. Eu já fui várias vezes com ele ao multibanco tentar explicar: “Isto fazes aqui, faz ali”, mas, isso pra ele é muito complicado, pronto. Mas quando for as compras é assim: “Vá, pões o código”, pronto, e ele põe. Aí ele põe, agora, por exemplo, quando for para fazer levantamentos pra ele é mais complicado, porque tem que estar a pôr levantamentos, tem que estar a dizer quanto dinheiro quer, e isso pra ele já faz um bocado de confusão na cabeça. Agora, se for tipo pagamento... (familiar)

Não. Ele não **[risos]**. Ele já por duas vezes deixou o cartão multibanco que tinha a conta dele, tinha um cartão dele no multibanco, como eu tenho o meu, e ele, por duas vezes, deixou o cartão na máquina e disse-me: “Toma que eu não quero mais usar isso. Quando precisar dás-me tu o dinheiro” e, pronto, é assim. Tem o dinheirinho dele em casa, vai juntando em casa pra pagar as graduações, pra pagar as mensalidades, pra alguma coisa que ele queira. Eu, agora, até abri a minha conta. Tá, tá em nome dele e em meu nome, a conta do meu...da minha reforma e da reforma dele e, agora, fui abrir uma conta para se ele agora começar a ganhar, fui abrir uma conta para ele. (familiar)

[Ela usa sozinha os serviços públicos? Vai ao banco se for preciso? Vai aos Correios? Às Finanças?] Sim, às vezes, vai também com um amigo. Às vezes, há uns assuntos mais complicados e ela pode não entender tanto, e pronto. **[Leva outra pessoa?]** Sim. (familiar)

[Ele, por exemplo, serviços públicos, ter que ir ao banco, ter que ir às finanças, é algo que ele faça sozinho?] Mais ou menos, ele precisa sempre nesse sentido, ele precisa de muita ajuda e, normalmente, recorre sempre a nós. (familiar)

No entanto, comparando os dados anteriores (50%) e atuais (68,6%), verificamos um aumento considerável da percentagem de ex-formandos que consideram ter autonomia para tratarem sozinhos de vários assuntos do seu interesse. Recorrendo, novamente, ao cruzamento das opiniões dos ex-formandos com os registos da observação direta e os testemunhos das pessoas com interação mais frequentemente (familiares e amigos) damos conta de, efetivamente, estarmos perante uma maior taxa de autonomia global no conjunto dos ex-

formandos, e das razões que a podem explicar, nomeadamente das práticas que exigem competência no manusear do seu próprio dinheiro, como ir às compras, utilizar os serviços de saúde e as farmácias, ir ao banco, usar o cartão multibanco.

[Ela usa, quando precisa, os serviços públicos? Os correios, os bancos...?] Sim, sem dúvida nenhuma. **[E aos hospitais, quando está doente, centro de saúde?]** Sim, utiliza isso tudo. **[Vai?]** Vai, vai. **[Autonomamente? Sabe fazer isso.]** Sim, sim, sim. Exatamente. (amigo)

Eu até costumo definir o H. assim: o H. tem simplesmente dificuldades de aprendizagem. Tirando isso...ele faz tudo normal. Ele vai às compras, ele vai ali, ele vai acolá, ele vai para o Algarve, vai para o Alentejo de carro sozinho, ele vai para todo o lado. Ele desenrasca-se perfeitamente. (familiar)

[Se ele tiver de ir a um hospital, se tiver que, depois do hospital ir a uma farmácia, conseguirá fazer sozinho?] Ele consegue fazer sozinho. (amigo)

[Se ela precisar, por exemplo, de ir a alguma farmácia, ao centro de saúde, ao hospital ou ao banco ela sabe ir sozinha?] Aí ela vai que é uma maravilha. (familiar)

Sim, sim. Ela sabe entrar na conta do banco pela internet, sabe coisas que há pessoas aí que não sabem, e ela sabe. Estes dias uma rapariga e ela não sabia como pôr a net pela app, então ela foi lá e eu fiquei assim...**[Ela sabia fazer?]** Sabia mais que a outra. (amigo)

[Ela sabe tomar conta do seu dinheiro? Ela sabe gerir o dinheiro dela?] Sim, ela tem a conta dela que está junta comigo. **[Mas ela sabe usar o dinheiro?]** Sabe. Eu não tenho cartão. **[Mas ela tem?]** Ela tem. **[E, portanto, ela ajuda-a a gerir?]** O meu e o dela. O meu ordenado e o dela.

Apesar da evolução sentida em termos de autonomia na relação com os serviços existentes na comunidade, apenas um ex-formando continua a poder ser apresentado como verdadeiramente autónomo. Trata-se do único ex-formando que vive sozinho na sua própria casa. Aparentemente, nos restantes casos, haverá sempre alguma atividade da vida quotidiana em que o acompanhamento do cônjuge, companheiro(a), familiares ou amigos se faz sentir e/ou é sentido como necessário pelos próprios ex-formandos.

Sim, se tiver amigos vai. Sim, sim, aí se ele tiver companhia eu venho-o trazer e ele vem, não tem problema nenhum. Isso, é preciso é ele ter companhia pra vir, como foi na festa dos anos, convidaramo e eu vim trazê-lo e, depois, vim buscá-lo, porque ele não tem carta e moramos a 12 km. (familiar)

Sim, vai sozinho, quer dizer, ele não conhece a cidade toda. Ele é um bocado, como é que hei-de dizer? Não é desconcentrado, não. Mas, às vezes, com as irmãs, ou com uma ou com outra, se saíamos pra algum lado, ou uma coisa assim, a gente tínhamos que estar sempre com cuidado. Por exemplo, em festas de aldeias e vilas e isso, a gente tínhamos que estar sempre com cuidado, não perder de vista. Temos que estar sempre com cuidado para não o perdermos de vista. (familiar)

É como lhe disse, às vezes combinamos e saímos do trabalho e lá vamos as duas, ela vai no seu carro e eu vou no meu...vamos comer um gelado. (amigo)

Noutro registo, relativamente à definição autónoma dos seus horários de deitar e levantar, tanto nos dias de semana como nos fins de semana, os dados recolhidos, anteriormente e atualmente, apontam para a generalidade dos ex-formandos continuar a dispor de autonomia para esse efeito. Segundo os dados atuais, regista-se uma ligeira redução para 85,7%, no caso da definição dos horários de deitar e levantar nos dias de semana, e para 88,6% nos fins de semana. Essa redução acontece face aos 94,4% anteriormente registados, em ambas as situações. Portanto, na sua quase totalidade, os ex-formandos continuam a demonstrar saber como estruturar as suas rotinas diárias, no âmbito do trabalho e do lazer, com base nas atividades do dia seguinte, e a diferenciar o seu comportamento em função dos dias da semana.

O mesmo acontece relativamente à autonomia quanto a decidir sobre as horas de deitar em função do dia da semana. Neste caso, os dados anteriores apontavam para, durante a semana, as horas de deitar não ultrapassarem a meia-noite em 75% dos casos e que, nos restantes 25%, fossem até cerca das 3 horas da manhã do dia seguinte. Quando nos reportamos aos fins de semana verificamos, também, uma alteração nos comportamentos. Consiste essa alteração na redução para cerca de 40% dos que cumprem o horário de deitar até à meia-noite e um aumento para 60% dos que se deitam para lá dessa hora, sendo a hora limite as 5 horas da manhã do dia seguinte. Atualmente, durante a semana, as horas de deitar não ultrapassam a meia-noite em 86% dos casos

Tal como anteriormente, percebemos que o prolongar dos horários para além da meia-noite não significa que os ex-formandos passem esse tempo fora das suas casas. Habitualmente, ficam em casa a ver televisão (filmes e novelas), a jogar no computador, a navegar na internet ou envolvidos em alguma atividade em família.

Em resumo, dos dados atuais ressalta que, quer durante a semana quer ao fim de semana, ocorreu um aumento da percentagem de ex-formandos que se deitam antes da meia-noite, havendo uma mudança dos seus hábitos na definição e estruturação dos horários de deitar e levantar em função do que se espera ocorrer no dia seguinte (descanso ou trabalho). Na prática os ex-formandos continuam a demonstrar um elevado sentido de pontualidade e assiduidade, revelando-se autónomos nas boas práticas de gestão dos horários de trabalho e dos tempos de descanso.

Relativamente às autonomias pessoais, que também podem ajudar a compreender e explicar a qualidade de vida dos ex-formandos, verificamos que, anteriormente, a autonomia para efetuar saídas noturnas sem controlo parental acontecia em 25% dos casos, sendo atualmente de 29%. Ou seja, valores praticamente iguais. Por outras palavras, apesar do tempo decorrido, continua ativa a submissão, por vontade própria ou não, de larga maioria de ex-formandos à tutela dos seus familiares. Com justificação ou não, muitos ex-formandos continuam fortemente controlados pelas pessoas com quem coabitam, mesmo tendo relacionamentos conjugais, filhos e/ou contribuírem com os seus rendimentos para a economia familiar. Fica clara a continuidade da prática da superproteção familiar, que mais não é do que a negação do exercício do papel de pessoas adultas. O mesmo acontece quando se trata da autonomia para se pronunciarem favorável ou desfavoravelmente, sobre quem pode frequentar as casas onde residem (69,4% vs 65,7%). Todavia, a autonomia entre os ex-formandos cresce do tempo anterior (66,6%) para o tempo atual (77,1%), quando se trata de poder decidir sobre que amigos querem receber nas suas

casas, em acordo com as suas vontades e interesses, sendo menos os casos onde acontece o controlo dos familiares com quem coabitam.

Quanto à escolha das atividades de ócio, tempos livres e do tipo de atividade a praticar, domínios que exigem uma conduta autodeterminada, se os dados anteriores mostravam que 77,1% dos ex-formandos decidiam sozinhos o que fazer nos seus tempos livres, os valores atuais são claramente mais elevados (91,2%). Relativamente à escolha das atividades para praticar nos tempos livres, os dados anteriores apontavam para 85,7% dos ex-formandos tomarem autonomamente essa decisão. Os dados atuais mostram um aumento dessa autonomia, a qual é agora reportada por 94,3% dos mesmos. Portanto, estamos perante um aumento das situações de conduta autodeterminada em relação a este tipo de escolhas, podendo inferir-se que, os ex-formandos, quase todos, se sentem autónomos e com liberdade para fazerem valer as suas intenções e vontades a este nível.

Também, maioritariamente, os ex-formandos parecem continuar a sentir-se autónomos para decidirem quando querem passear ao fim de semana, participar em almoços e jantares fora de casa, aceitar convites para festas de anos, ir à praia, a uma esplanada comer gelados, ver jogos de futebol, etc. A participação nestas atividades raramente é feita de forma isolada, sendo os ex-formandos, em regra, acompanhados pelos familiares com quem coabitam, por colegas de trabalho ou amigos.

Sim, tem, tem. Sempre, sempre que há anos de alguém. Ainda há pouco tempo foi os anos de uma rapariga. Eles encontraram-se todos no, a um sábado. Fizeram uma festa e ele alinhou. (colega)

Eu acho que ele sai mais com o padrasto. Com o padrasto é que ele sai. Não sei, é o que ele me dizia, não é? Ia mais com o padrasto. (amigo)

Com o marido à praia. (ex-formanda)

Saio com o patrão, para conversar e comer gelados. (ex-formando)

É assim, dos escuteiros, na altura da ceia de Natal, eles fazem pequenas peças de teatro, ou quando há festas assim, daqui ou do infantário ou qualquer coisa, ele, geralmente, vai sempre para lá. Está lá a apreciar e fala com as pessoas. Pode não participar, concretamente, em algumas coisas mas...**[É mais assistente?]** Sim. (familiar)

Sim, ele sai à noite lá em N. **[nome da localidade]**. E ele percorre todos, não é bem todos os tascos, mas alguns sítios ele faz e ele sai sozinho, vai ver o futebol. De vez em quando, umas das coisas que ele gosta é futebol, não é? E quando o N. **[nome do clube]** está a jogar ou vai jogar fora, ele já chegou a ir com o pessoal ver o N. fora. Portanto, vai-se desenrascando em algumas situações, sim. (amigo)

Eles tiveram uma festa de anos e eu fui trazê-lo à festa dos anos e, depois, vim buscá-lo. Ele teve sozinho com os amigos, sim. (familiar)

Refletindo a continuidade da baixa adesão a entidades coletivas, são relativamente poucos os ex-formandos que participam em atividades das coletividades sociais existentes nos locais onde vivem e residem (grupos organizados, clubes e associações). Tanto os dados anteriores como os

atuais, revelam que as atividades reconhecidamente praticadas por alguns ex-formandos se resumem à prática, relativamente esporádica na maior parte dos casos, de Taekwondo, BTT, futebol e caça aos *pokémon* ou à participação em grupos religiosos, danças, marchas, fanfarras e bombos. Segundo revelam os próprios ex-formandos: *Taekwondo; Grupo de Pokémon; Grupo de fanfarra da R. [nome da localidade] e dos bombos.*

A continuidade da reduzida participação em atividades associativas, tem como consequência a reprodução dos hábitos a que têm acesso nos seus ambientes de vida quotidiana. Esses hábitos, profundamente enraizados, continuam a dificultar a criação de novos laços sociais e novas relações de amizade ou amorosas significativas e duradouras. Na verdade, inferimos que, há medida que o tempo passa, a sua prevalência vai reduzindo, contribuindo cada vez menos para a qualidade de vida da maioria dos ex-formandos.

O facto de termos acompanhado os ex-formandos ao longo de um dia, durante o trabalho de campo, permitiu aceder aos seus hábitos e rotinas diárias e verificar que, a grande maioria, não só não manifesta ambição nem vontade para sair do quotidiano casa – trabalho – casa, como não é estimulada a fazê-lo pelas pessoas com quem interagem socialmente, em especial os seus familiares. Quer dizer, tanto anteriormente como atualmente, poucos são os ex-formandos que se empenham para contrariar a tendência instalada feita de apatia e conformismo, preferindo continuar a reproduzir o modo de vida sedentário e isolado a que estão habituados.

Avançando para os indicadores da gestão autónoma da vida quotidiana, como usar livremente o próprio dinheiro, ter conta bancária e geri-la de acordo com a sua vontade, escolher a roupa que se quer vestir, os alimentos que se deseja consumir, usar os transportes públicos e decorar a seu gosto o quarto de dormir, registam-se várias alterações entre os dados anteriores e os dados atuais. Por exemplo, os dados anteriores mostravam que 88,9% de ex-formandos tinham conta bancária própria, contudo essa percentagem decrescia para 52,7% quanto à sua gestão autónoma, já que os restantes necessitavam de autorização para movimentá-la. Atualmente registamos uma ligeira subida percentual para 91,4%, dos que têm conta bancária própria, subindo de forma assinalável o valor percentual dos que afirmam que podem geri-la de acordo com a sua vontade (77,1%). Os testemunhos abaixo apresentados ratificam o que foi referido pela maioria dos ex-formandos:

Sim, sim, sim. É uma pessoa muito responsável, muito controladora das suas contas. Acho que é autonomia que se diz, não é? Autocontrolo na vida dela. (amigo)

[E ela usa o dinheiro como bem entende ou a senhora tem que ajudar a gerir?] Não. Não, não. Ela é que o gere. (familiar)

[E ele sabe tomar conta do dinheiro dele? Ele sabe gerir a casa dele? E usa-o como bem entende?] Acho que sim. Também tem a mulher. (amigo)

O salário dele...eu não lhe mexo, no salário dele. E ele é que tira e que põe. (familiar)

É livre de ter as coisas dela e isso tudo, não é pa toda a família. (familiar)

Embora o filho também trabalha, mas é pra ele, não é? Pra ele. Ela também é pra ela. Aqui há três ordenados, o pai, a filha e o filho. (familiar)

Tem o dinheirinho dele em casa, vai juntando em casa, pra pagar as graduações, pra pagar as mensalidades, pra alguma coisa que ele queira (familiar)

Agora é ele o dono do dinheiro dele. Ele é que ele sabe quando precisa de gásóleo, quando precisa de mudança de óleo, de selo, dessas coisas. (familiar)

Anteriormente, identificaram-se vários fatores de controlo parental explicativos da falta de autonomia dos ex-formandos na gestão das próprias contas bancárias, nomeadamente o desconhecimento facial do dinheiro, o medo de serem burlados por terceiros, o uso não racional do dinheiro em bens supérfluos e a obrigação da sua participação nas despesas familiares correntes.

Atualmente, apesar do aumento da percentagem de ex-formandos que consideram ter autonomia na gestão das próprias contas bancárias, suspeitamos que, em muitos casos, continuam presentes os fatores atrás identificados que justificavam a falta de autonomia na gestão das suas próprias contas bancárias. O mais provável é que se mantenha, ainda que em menos casos e de forma mais suave, o controlo e supervisão parental do uso do dinheiro disponível, algo que nos remete para o não reconhecimento do estatuto de pessoas adultas, ainda que com menor expressão.

[E ela toma conta do próprio dinheiro também?] Sim, sim. Aquilo que ela às vezes tem mais dificuldade é contar as moedas, aquelas de 50, de 20 e as pretas. (familiar)

Normalmente costuma mais ir com o marido. Porque em questão de pagamentos tem que ser com o marido. **[Ela tem dificuldade?]** Tem dificuldade em conhecer o dinheiro. É essa a questão. (...) E sabe entregar o dinheiro estando o marido à beira dela. (amigo)

A M. se está sem um cêntimo anda doente. Porque ela pensa nas guloseimas que tem que comprar. (...) Ela não sabe poupar, ela se tiver 5 euros ou 10 euros na carteira tem que o gastar na mesma hora. **[É um bocado desorganizada?]** E, depois, se a gente diz alguma coisa, ainda fica fula. (familiar)

Doutra maneira tenho que ser eu também a gerir o dinheiro dele. Porque ele não consegue. O M. conhece o dinheiro todo. Não sabe contá-lo. (familiar)

Tem também bastantes dificuldades, por exemplo, no conhecimento do dinheiro (formador)

Quando vai para o trabalho dou-lhe sempre, mais ó menos 10 euros. Sei que dali ele os vai gastar. Se for preciso, ainda tem troco. Se lhe der 5, talvez não chegue. Outras vezes nem gasta nenhum, porque ele leva o lanche de casa. Mas, é muito complicado pra ele, os cálculos. (familiar)

[Ela toma conta do dinheiro dela? Usa-o como bem entende?] Não, não. Não, o dinheiro dela, o coiso, o subsídio vem, eu deposito. Se tiver falta fica ou levanto. Se não tiver vai para a conta dela. Ela tem uma conta. (familiar)

Assim sendo, ocorre uma transformação relativamente a esta autonomia, com uma maioria reforçada neste tipo de gestão, que parece dever-se ao envolvimento de um maior número de ex-formandos em relações do tipo conjugal. Condição de vida que leva à partilha de rendimentos

para satisfazer necessidades familiares, condição de vida que facilita o desenvolvimento de autonomia neste domínio.

[Ela sabe tomar conta do dinheiro dela?] Sim. **[E pode usá-lo, vocês usam em conjunto, não é?]** Sim, exatamente. **[Como bem entendem, não é?]** Exatamente. Sim, isso sim. (familiar)

E ela sabe tomar conta do próprio dinheiro? Melhor do que ele (...). Ela é mais poupada. (familiar)

[Qual é a importância do emprego da L. aqui para a vida familiar?] Pra casa. É pra casa. **[É o dinheiro aqui para casa?]** Sim, sim. Para ajudar aqui nas contas da casa. (familiar)

Eu acho que ela precisa, para sobreviver a família em casa. **[Portanto, é ótimo ela estar a trabalhar?]** Sim, sim. Pra sustentar a família que está em casa. (familiar)

[É bom ele estar empregado e ganhar o seu próprio dinheiro?] Pois, pois, pois. Acho que sim. Ele tem um filho, no início de vida e tal. (amigo)

Lá arranjou uma companheira que é normal, que estava aí a morar, mas acho que as coisas depois (...) companheira e filho começa a ser complicado, não é? (...) Não o tenho como gastador. (empregador)

Em alguns casos, o referido controlo parental sobre o uso autónomo do dinheiro dos salários dos ex-formandos excede as preocupações familiares que podem considerar-se apropriadas e legítimas. Com efeito, alguns testemunhos mostram como esse controlo pode continuar a ser usado para satisfazer caprichos ou necessidades de outras pessoas com quem interagem, sejam familiares ou parceiros amorosos, designadamente financiando a aquisição e manutenção de viaturas, compra de telemóveis e o pagamento de dívidas. Em alguns casos, as práticas identificadas parecem configurar abusos de confiança, impedindo não apenas o uso autónomo do dinheiro pelos ex-formandos, mas também a constituição de poupanças para sua salvaguarda futura.

Olhe, no começo, o primeiro dinheiro que foi juntando, ajudou a irmã a comprar um carro. Pronto, ele agora tá-lhe sempre a cobrar **[risos]**, que ainda lhe deve dinheiro, mas ela vai dando. (familiar)

O irmão não pagou o telemóvel, não pagaram a TV cabo. Acho que deu uma grande batatada. (...) Tem uma batatada de dinheiro para pagarem a MEO. E quem é que está a pagar? (empregador)

Sim. E, depois, ele levantou todo o dinheiro que tinha no banco, e, depois, não tínhamos no banco, porque eu nem cheguei a saber quanto era. Só da conta da filha foi seis mil. **[Que ele tirou?]** Que ele tirou. Porque tinha uma pessoa amiga no banco e me telefonou a avisar. (...) Apercebi-me quando começou a chegar cartas com dívidas. Coisas que ele comprava e não pagava. (familiar)

Não, ela tinha uma conta bancária, mas há ali uma coisa que eu não gosto, mas pronto, tem que se esclarecer. Ela tem praí um namorado que tem limpadão, aí, o dinheiro de mês a mês. Eu farto-me de lhe dizer. (familiar)

Agora em relação à família eu fico um bocadinho. (...) Eu acho que ela podia ter outra qualidade de vida pessoal. (...) Só que, acho, que ela já podia ter um pé-de-meia. (...) Acho que os irmãos, um dos irmãos abusa um bocadinho. (...) O irmão, agora, não pagou o telemóvel ela é que tá a pagar, o pai tem

cinco carros, pra quê? Ele não trabalha, é alcoólico, a mãe coitada tem, um problema de saúde. Quer dizer, abusam, eles, não têm respeito. Pai alcoólico, não trabalha, vivem de apoio, não é? Do dinheiro dela. E a mim custa-me, porque ela podia ter uma vida dela. E, depois, os namorados que arranja. Só abusam...para vir buscar o dinheiro, para ela pagar o arranjo do carro. Não sei se lhe dão algum carinho ou não. (empregador)

Percebemos que não é dela. Percebemos que isto, há aqui alguém que vem e que tira. Isto é muito complicado, quer para ela quer para nós, gerir. (empregador)

Tal como anteriormente, vários ex-formandos continuam a receber apenas uma pequena mesada para os seus gastos pessoais, indo o restante dinheiro do salário ou da pensão de reforma para satisfação das necessidades familiares. Aparentemente, são relativamente poucos os que usam o seu dinheiro como bem entendem ou o aplicam em operações de poupança bancária.

Depois, recebe uma pensãozinha acho que é da mãe ou da doença dele. (...) Olhe, é o único dinheiro que eu costumo ver dele. Agora, o ordenado dele nunca o vejo eu. (familiar)

Eu acho que não. Não, acho que não. Eu às vezes dou-lhe dinheiro assim para o café, ou a minha Sílvia, a patroa, dá-lhe. Mas, eu acho, que isso ela não tem coiso, não tem assim autonomia para isso. Deve ser o marido dela, aí, acho eu, por o que eu vejo. (amigo)

O J. era uma pessoa que vivia comigo e não utilizava o vencimento, pronto, porque o J. tem a conta dele e, só mesmo se faz falta, é que a gente utiliza, pronto. O J. tem a continha dele, tem a caderneta da poupança e tem essas coisas todas, que é dele. (familiar)

É sempre necessário para o básico, não é? Pá casa, pás coisas da casa, pá alimentação, roupa, comida, bebida [risos]. (familiar)

Primeiro, porque ele precisa mesmo disso. Segundo, porque é uma forma também de ganhar o seu dinheiro, pa poder pagar as contas, pa ajudar a pagar as contas, pronto. Não há muito a dizer relativamente a isso. (familiar)

Todos, pronto, há uma ou outra exceção, o meu irmão em 6 filhos, obviamente tá fora, é uma carta fora do baralho, mas ajudamos todos. Isso permite que o orçamento do V. não vai mais...tipo, sei lá, 35% vá, nos gastos. (familiar)

Orientamos e ele não gasta um tostão. Ele não gasta um tostão, a gente mantém-no da graça e se for preciso alguma coisa, a gente compra. A única coisa que, porque ele gosta de andar às vezes com motorizada, lhe dizemos: “Pagas a gasolina”. E ele paga a gasolina. **[Mas o resto vai todo para ele?]** Vai, vai, vai. Tudo pra juntar pra ele. (familiar)

Pronto, o que a gente sabe é que eles também lhe depositam o dinheiro. Dão-lhe um X para ela e depositam. (amigo)

Vamos todos juntos, e esse dinheiro é pra se poupar. E está aí, quando vai às compras para a casa ele compra e paga. (familiar)

Prosseguindo, analisamos agora alguns indicadores relacionados com o uso dos transportes públicos e próprios. Recordemos que a autonomia de mobilidade no espaço público está intrinsecamente associada à vida independente e, por consequência, ao acesso a uma vida com mais qualidade. Essa autonomia, que pressupõe liberdade de eleição do local de destino desejado, ajuda a alcançar os objetivos universais de igualdade de oportunidades, plena participação na sociedade e liberdade individual.

A autonomia de deslocação no espaço público é imprescindível para desempenhar funções e atividades do dia-a-dia, nomeadamente de trabalho, compras, ócio e tempos livres, visitar amigos e familiares, namorar, visitar espaços culturais, etc. Especialmente, importa reter que o uso de transportes públicos ou próprios pode ser crucial para garantir a continuidade da inclusão profissional, por permitir cumprir os horários de trabalho e a presença continuada nos locais de trabalho.

De acordo com os dados anteriores, a maioria dos ex-formandos deslocava-se no espaço, autonomamente ou com alguma orientação, usando transportes públicos (66,7%), conseguindo dar conta de horários, locais de paragens e títulos de transporte. Atualmente, são 65,7% dos ex-formandos que o fazem autonomamente, desde que as deslocações se façam para locais conhecidos de lazer ou de trabalho.

Adquirir carta de condução e ter viatura própria continua a dominar o imaginário de vida de vários ex-formandos, vontade, entretanto alcançada, por mais cinco ex-formandos face aos dados anteriores, em que só um (2,8%) possuía carta de condução e automóvel próprio. Ou seja, cerca de dez anos depois são seis os ex-formandos, 3 do género feminino e 3 do género masculino que possuem carta de condução e viatura própria (17,1%), o que significa um incremento assinalável, apesar de representar a concretização de aspirações por apenas uma minoria de ex-formandos.

Em questões de pontualidade a F. é pontual. Não sei se por ter que cumprir as regras também e os horários do autocarro que ela tem estipulados ou se não. Não há problema. (empregador)

Vem de camioneta, paga o passezinho dela, vai e vem, chega a casa, fazemos as coisinhas juntos, depois vemos um bocadinho de televisão e, pronto, é o dia-a-dia. (familiar)

Mas vai daqui para a cabeleireira à praça do G., ela corta o cabelo e volta para a camioneta e sabe tudo tudo. (amigo)

[Ela vai sozinha para o emprego?] Vai, vai, vai. (familiar)

Sim, sim de autocarro sabe, que ela apanha ali o carro, o autocarro que vem buscá-la e vai, isso sim, às coisas. (familiar)

Noto a J. mais autónoma, porque a J. ia para o local de estágio sozinha e vinha para casa e a J., agora, também vai apanhar o transporte sozinha e vai sozinha para casa. Portanto, creio que também está mais autónoma. (formadora)

Sim. Começou a tirar a carta, só que eu não sei, eu já lhe disse a ela: “Se tu não consegues desiste”, porque quero ver a reação também dela, e ela: “Desisto, não!”, porque ela já reprovou umas poucas de vezes. (familiar)

Tirou a carta já depois de estar a trabalhar. Já tirou a carta. Ele tem carta de condução e sai. Comprou carro. (amigo)

E, depois, entretanto, ele tinha um carro, que ele na altura tinha um “papa reformas” e, entretanto, o H., para aí há 3 anos, talvez, comprou um carro, um Fiat. Ele mostrou-nos o carro. (...) Ele tem muito orgulho disso. E o facto de ele ter comprado o carro, ainda hoje ele diz isso: “Eu agora tenho um carro a sério. O que significa que ele também fora da C. **[nome da organização empregadora]**, ele também tem os seus objetivos e os seus planos pessoais. (familiar)

Às vezes tem raparigas que lhe pedem boleia e ela leva-as. (familiar)

Já no caso de deslocações, usando transportes públicos, para locais pouco ou nada conhecidos os dados apontam para uma redução de 47,2% para 33,3% de ex-formandos que possuem essa autonomia. Por conseguinte, continua a ser minoritária a percentagem de ex-formandos que as realizam autonomamente. Por outras palavras, a maioria, considerando os dados anteriores, não melhorou as suas competências a este nível, continuando a divergir em termos de qualidade de vida daqueles que possuem esta autonomia, não usufruindo nem da liberdade nem das oportunidades que a autonomia na mobilidade proporciona. Por exemplo, em termos de uso do tempo livre para efeitos de estar presente nos espaços de cultura, recreio e lazer ou para otimizar o tempo das deslocações a outros locais para resolução de problemas ou outras necessidades próprias.

[Se ele quisesse ir daqui de casa, era capaz de apanhar o autocarro?] Se fosse aqui na zona, provavelmente sim. Agora, se for mais distante, provavelmente não. **[Se ele quisesse ir dar um passeio a Lisboa por exemplo?]** Não, isso ele tem que ir sempre com alguém. Até porque vou-lhe dar o exemplo, até foi na época passada, fui com ele ver o Porto e eu deixei-o assim um bocado distante para ver qual era a reação. E ele entrou em pânico e ficou a olhar para todo o lado e eu: “O quê, o quê, o que é que foi?”. E, como era muito barulho, ele primeiro que captasse o meu som ficou, assim, um bocado desorientado. (familiar)

[Dentro desta área, ele consegue desenrascar-se bem?] Sim, dentro da área consegue. (familiar)

Ele vai às compras, ele vai ali, ele vai acolá, ele vai para o Algarve, vai para o Alentejo de carro sozinho. Ele vai para todo o lado. Ele desenrasca-se perfeitamente. (familiar)

O supermercado, ele costuma lá ir aos fins de semana, ou vai ao FA **[nome de espaço comercial]**. O FA também é um centro comercial e, depois, quando há a feira de março...já devem saber o que é, que é a feira de março. É durante um mês. Ele vai fazendo aquelas coisas que vai havendo. Se houver alguma festa por ali em A. **[nome da localidade]**, ele lá vai. (familiar)

Quando se trata das saídas de casa para os locais de trabalho e de retorno a casa após o fim da jornada de trabalho, se anteriormente 88,8% dos ex-formandos sabiam fazê-lo autonomamente, os dados atuais mostram que são 82,9% os ex-formandos que admitem ter essa autonomia. A proximidade percentual comprova a manutenção desta autonomia pela generalidade dos ex-formandos, algo que foi possível comprovar através da observação direta

feita pela equipa de investigação, tanto anteriormente como atualmente. Há, no entanto, de acordo com os testemunhos dos próprios ex-formandos uma certa transformação no modo como lidam com as dificuldades de orientação no espaço, em especial quando, por qualquer motivo, se desviam dos percursos usualmente efetuados, sobretudo no regresso a casa no final da jornada de trabalho. E essa transformação passa pelo recurso a estratégias mais variadas e mais elaboradas. Por exemplo, segundo os testemunhos anteriores, os ex-formandos recorriam ao apoio de pessoas afetivamente próximas (mãe, namorado, familiares) ou da polícia. Segundo os testemunhos atuais o apoio requerido abrange também o recurso à tomada de táxi, orientação por GPS, pessoas na rua e colegas de trabalho, revelando-se um aumento de competências a este nível, seja no uso das novas tecnologias, seja na aproximação às outras pessoas com quem se cruzam no espaço público.

Quanto ao uso de meios de comunicação (usar telefone/telemóvel para comunicar com os outros, escrever mensagens, enviar toques e conversar) os dados, anteriores e atuais, mostram que a grande maioria dos ex-formandos os utiliza com muita frequência, não se verificando grandes discrepâncias. Anteriormente utilizavam o telemóvel para falar com outras pessoas (97,1%), enviar mensagens escritas (62,9%) ou simples toques (80,0%). Atualmente utilizam o telemóvel para falar com outras pessoas (97,1%), enviar mensagens escritas (68,6%) ou simples toques (60,0%). A redução de 20% do último indicador será explicada com as atuais ofertas, pelas operadoras de telecomunicações, que colocam ao dispor do consumidor “pacotes” atrativos de internet, canais de TV, telefone fixo, telemóvel com chamadas ilimitadas para diversas redes.

É um facto que a maioria dos ex-formandos consegue comunicar usando telemóvel (smartphone), embora variem as formas de o fazerem em função das competências de leitura e escrita. Contudo, ao contrário do observado anteriormente, em que dispor de um telemóvel tinha um forte significado simbólico, de aproximação estatutária aos outros e de igualdade entre pares, atualmente, a posse de telemóvel perdeu esse significado, tornando-se uma espécie de bem essencial que todos “obrigatoriamente” necessitam de ter, devido à facilidade com que pode ser adquirido.

Por último, no que se refere ao uso autónomo de acesso e gestão da internet, algo que não foi anteriormente apurado, verificamos que 68,6% dos ex-formandos usam o ciberespaço para comunicar com outras pessoas, mostrando-se ativos e suficientemente competentes no uso das redes sociais, jogos online, consulta de sites e outras funcionalidades do seu interesse, usando computador pessoal ou telemóvel.

Não te aflijas mãe, porque ele tem o telemóvel, o telemóvel tem GPS e não sei quê...(familiar)

Pra dar só um exemplo, ele tem rede social, tem Facebook e as outras pessoas não têm. E ele mexe no telemóvel quase normalmente como uma pessoa normal, embora não tenha a noção do que é mas...[**Consegue utilizar sem dificuldades?**] Sim, sim. Isso sim. (familiar)

O evidente é assim, eu acho que ele começa a dar conta, principalmente das redes sociais. (familiar)

Conversa sempre alguma coisa, procura conversar, mostrar alguma coisa que vê lá no Facebook. (amigo)

Ora bem, ele tem Facebook, e tem aqui colegas nossos que são amigos dele, e isso tudo, está a compreender? (colega de trabalho)

Vida doméstica. Participação e gestão

Anteriormente, no que à gestão doméstica se refere, a maioria dos ex-formandos consideravam-se autónomos, nomeadamente quanto à liberdade de decoração do quarto de dormir a seu gosto (80,6%), escolha das roupas para vestir (82,9%) ou escolha dos alimentos para consumir (88,9%). Atualmente a maioria dos ex-formandos também continua a considerar ter autonomia, designadamente na liberdade de decoração do quarto de dormir (62,9%), escolha das roupas que desejam vestir (100%) ou escolha dos alimentos que preferem consumir (88,6%). Com exceção, da quebra percentual de cerca de 18% que se verifica no caso da liberdade na decoração do quarto de dormir, não se registam variações sensíveis nos restantes dois indicadores. A quebra percentual atrás referida está, inequivocamente, relacionada com ex-formandos que vivem conjugalmente, muito provavelmente, devido a entendimentos e cedências próprias da vida em conjunto.

Ela come aqui uma...ela não come nada do que eu faço, comida nenhuma, é só fritos, fritos, fritos. Ela teve um ano aí, estava a minha nora grávida da minha neta, já há 10 anos, que ela apanhou um problema tão grave no estômago, cólicas de estômago, porque ela andou um ano inteiro a comer fritos. Ela tem um hálito tão forte, que é derivado ao que ela tem no estômago, mas o médico disse logo que já não há nada a fazer aqui. Ela tem o estômago forrado da gordura dos fritos. É o hálito que...ela lava os dentes. (familiar)

[Decoras(te) o quarto onde dormes a teu gosto?] Sim. (ex-formando)

Sim, ela é uma pessoa simples, não é vaidosa nem nada. É uma pessoa simples. Mas quando sai gosta de se vestir bem, mas não é cá com grandes vaidades, é uma pessoa simples. (familiar)

É sempre à mesma maneira. Calça e blusa, blusa e calça, aqueles ténis que é horrível. (familiar)

[E ela escolhe a roupa dela? E se arranja?] Sim, sim. Não, não. Isso é ela que compra. (familiar)

[Decoras(te) o quarto onde dormes a teu gosto?] Não. (ex-formando)

Mudou, mudou. Mudou, porque ela...porque ela vestia-se como uma velha e agora não. (familiar)

[A M. é que escolhe a roupa? Ou a senhora dá uma ajuda?] A M. não quer conselhos de ninguém, ela acha que faz bem. (...) Ela vai à Sport Zone para comprar uns ténis de mulher ela é muito menina para os homens. **[Traz os de homem?]** Não é que traga propriamente os de homens, mas pelo feito que é de mulher não tem a ver...ela gosta de batocos grossos. (familiar)

[És tu quem decide a roupa que vestes no dia-a-dia?] Sim. (ex-formando)

[Ela escolhe a roupa e o que gosta de comer?] Sim ela escolhe. Sim ela gosta. Isso, pa comer ela gosta de quase tudo. (familiar)

[Sabes arranjar-te e vestir de acordo com o tempo e a ocasião?] Sim. (ex-formando)

Continuando focados em aspetos da vida doméstica, expomos de seguida um conjunto de indicadores que também contribuem para analisar a qualidade de vida dos ex-formandos em termos de experiências de vida autodeterminada e independente, designadamente: propriedade das casas onde vivem; participação na escolha dessas casas; aspirações de possuir casa própria; participação no aprovisionamento (compras, semanais/mensais, para casa) e nas limpezas domésticas (ajudar e manter a casa limpa e organizada); confeção de alimentos, cuidar das roupas.

No caso da relação de propriedade com a casa onde habitam, os dados anteriores apontavam apenas uma exceção, i.e., apenas um ex-formando era inequivocamente dono da sua própria casa. Atualmente, apesar da nebulosidade de algumas situações reportadas, haverá cinco ex-formandos que podem, sem dúvida nenhuma, considerar-se proprietários das habitações onde vivem, por serem herdeiros por via do falecimento de algum dos seus pais. Digamos que, a maioria dos ex-formandos continua a viver em casa dos pais ou em casas arrendadas pelos próprios, quando vivem em situação de conjugalidade.

Tal como anteriormente (74,3%), ter casa própria ou, eventualmente, mudar para uma casa com melhores condições de conforto, continua a ser aspiração da maior dos ex-formandos da nossa amostra (65,7%). O contacto direto mantido com os próprios e pessoas com quem interagem no quotidiano das suas vidas, continua a dar sinais de, no imaginário da maioria dos ex-formandos, a melhoria da qualidade de vida continuar ligada à independência residencial tão enraizada na sociedade portuguesa. Tal como, para a maioria da população portuguesa, ter qualidade de vida, também para os ex-formandos, significa viver em boas condições de privacidade, segurança e conforto habitacional, em casas de sua propriedade.

Ainda que as ocorrências de condições objetivas favoráveis à concretização da aspiração a morarem nas suas próprias casas, compradas com os seus próprios esforços financeiros, continuem pouco prováveis, face aos parcos rendimentos salariais auferidos e à reduzida ou nula perspetiva da sua futura melhoria, ter um emprego e ganhar o seu próprio dinheiro é o suporte que alimenta os planos da maioria dos ex-formandos, segundo os seus testemunhos: *Ambos trabalhamos e temos possibilidades; Porque sou persistente e lutadora; Porque a minha vida melhorou muito desde que estou a trabalhar; Vou ganhar mais cada ano que passa.* Contudo, o mais provável, face à inevitabilidade da morte, será após o falecimento dos seus pais que, num futuro mais ou menos próximo, por via hereditária, que mais alguns ex-formandos, sobretudo se foram filhos únicos, concretizarão a sua aspiração a ter casa própria. Quando tal ocorrer, alguns tornar-se-ão proprietários totais dos bens de seus pais (aparentemente a maioria dos pais tem casa própria) ou apenas comproprietários, conjuntamente com os seus irmãos e algum dos pais sobreviventes, como já acontece em várias situações.

Continuando para o domínio da autonomia na gestão da vida doméstica, verificámos anteriormente que a maioria dos ex-formandos participava no aprovisionamento doméstico fazendo sozinhos algumas das compras necessárias, tanto em lojas como em supermercados (66,6%). Essa percentagem cresceu cerca de 20 pontos percentuais para 85,3%, devendo-se, no essencial, ao facto de vários ex-formandos passarem a ter vida conjugal. Tal como anteriormente, os testemunhos recolhidos, continuam a dar-nos conta de que, na maioria dos casos, a autonomia

acontece apenas quando se trata de compras esporádicas que não exigem a atenção das habituais “compras da semana ou do mês”, que as famílias fazem nas lojas ou nos supermercados.

Proseguindo, os dados anteriores mostravam que 100% dos ex-formandos realizava de forma autônoma várias práticas incluídas nas chamadas lides domésticas (limpezas, bricolage, jardinagem), partilhando as tarefas com quem viviam. Os dados atuais mostram uma ligeira redução para 94,1% de ex-formandos que realizam estas tarefas, em regra partilhando-as com os familiares com quem coabitam. Essa redução acontece por via da menor participação de ex-formandos masculinos que passou a reconhecida por 83,3% dos mesmos, quando anteriormente o fora por 100%.

[Quando vivia aqui consigo, ele ajudava nas lides da casa?] Sim. [Limpava? Ajudava a senhora a limpar?] Sim. [E, certamente, agora também faz isso?] Também faz. (familiar)

[Aqui em casa? Ele ajuda?] Ajuda muito. (familiar)

[L. arruma o teu quarto, diz isso?] Ele lá vai, arruma. Isso, pra isso e pra varrer, e pra dar a pano também. (familiar)

Que remédio. Posso-lhe dizer que ele arrumou o quarto dele hoje e o corredor. (familiar)

[Em termos de ajudar, por exemplo, a limpar, a fazer o jantar.] Sim, é uma das tarefas dele em casa. [É?] É. O L. se tem algumas coisas que é, sabe que ao sábado a determinada hora tem que ir fazer uma determinada tarefa em casa, que é lá arrumar a casa. Ele é bastante cuidadoso nisso aí, nessa parte. (amigo)

[Ela ajuda nas lides da casa?] Sim. [A limpar?] Ela arruma o quarto dela, ela limpa, ela arruma, ela desarruma. Quando está em casa de folga é uma doença. (familiar)

[Ela ajuda nas vossas lides da casa, a limpar e a fazer?] É a número 1. [É a número 1?] É. É, é muito limpinha, tá sempre. (familiar)

[As lidas da casa?] Isso é dividido tudo pelos dois, quando puder faz ela, quando puder faço eu. (familiar)

Segundo os dados anteriores, envolviam-se na preparação e confeção de alimentos 42,9% dos ex-formandos, sendo sobretudo tarefa das ex-formandas (76,5%). Já o envolvimento dos ex-formandos abrangia apenas 10,5% dos mesmos, evidenciando-se de forma clara que nas famílias dos ex-formandos também vigoram as diferenças de socialização entre géneros. Os dados mostram que está bem patente a reconhecida diferenciação entre homens e mulheres nas regras e representações que organizam a distribuição da autonomia para a realização das lides domésticas. Todavia, atualmente, damos conta de um aumento do envolvimento dos ex-formandos que cresceu para 38,9%, mantendo-se estável no caso das ex-formandas (70,6%).

A tendência que se fazia sentir anteriormente, no caso da higienização das roupas, usando de forma adequada a máquina de lavar, continua a fazer-se sentir. Assim, se anteriormente 63,8% dos ex-formandos reconheciam saber como usar a máquina de lavar roupa, atualmente são 77,1% que o reconhecem. Portanto, podemos continuar a deduzir que a maioria dos ex-formandos sabe

como lidar com os habituais equipamentos existentes (eletrodomésticos) de que dispõem nas suas casas. No que à diferenciação entre os géneros respeita, os dados anteriores apontavam para essa autonomia abranger mais casos femininos (82,3%) do que masculinos (47,3%). Atualmente, essa diferenciação mantém-se, denotando-se, para além dos aumentos percentuais, que permanecem as diferenças entre os géneros, com 94,1% nos casos femininos e 61,1% nos casos masculinos.

Fechamos este ponto com uma referência à autonomia e independência que os ex-formandos demonstram quanto à escolha ajustada da roupa, para interagir com outras pessoas, seja em espaços públicos ou privados, incluindo os locais de trabalho ou formação. De acordo com os testemunhos dos próprios ex-formandos, comprovados pela observação direta da equipa de investigação, a maioria dos ex-formandos continua a escolher e usar roupas ajustadas às diferentes situações com que esperam confrontar-se, em conformidade com o tempo e/ou com o tipo de pessoas com quem vão interagir. Os testemunhos recolhidos e as observações do campo também voltaram a mostrar que os cuidados com a higiene diária, mudar de roupa, fazer a barba e tomar banho, atingem altos níveis de autonomia entre os ex-formandos da amostra, sendo praticados por larga maioria com a devida regularidade, seja qual for o género de pertença.

Autonomia, poder e aspirações pessoais

Segundo Foucault (1982), o poder está em toda a parte e profundamente imbricado nas relações sociais e de interação. Em termos simplistas o poder pode definir-se como a capacidade dos indivíduos ou dos membros de um grupo para alcançarem os seus objetivos ou favorecer os seus interesses. Neste ponto, e no caso dos ex-formandos, o relacionar do poder com a qualidade de vida está sobretudo em determinar até onde vai a sua liberdade pessoal em termos de disporem de autonomia para poderem decidir as saídas de casa com amigos sem autorização parental, para recusar saídas em família ou furtarem-se a algumas restrições que lhes possam ser impostas pelos seus familiares. Objetivamente, trata-se de determinar até onde vai a capacidade de fazerem valer as suas vontades, cuja efetivação é um sinal de reconhecimento do estatuto de maioridade, que se materializa em pequenos exercícios de poder que decorrem na interação com os seus familiares.

Assim sendo, por exemplo, se, de acordo com os dados anteriores, 63,6% dos ex-formandos decidiam autonomamente quanto ao sair com os seus amigos, na atualidade a percentagem apurada mostra um ligeiro aumento para 71,4%, dos que o podem fazer. Este incremento percentual mostra-nos novamente que se mantém em vigor, para cerca de 29% dos ex-formandos, práticas de superproteção familiar, que negam o reconhecimento do estatuto de pessoas adultas e responsáveis a uma parte significativa dos ex-formandos da amostra, as quais continuam ativas, apesar da média de idades ser atualmente de 38,6 anos. Tal como anteriormente, parece que se mantém a estratégia dos familiares em exercerem o seu poder no sentido de controlarem os ex-formandos, dificultando a sua saída de casa, se a mesma for na companhia de pessoas não pertencentes à própria família ou forçando-os a aceitar sair de casa quando é essa a vontade dos seus familiares. Por um lado, tal como anteriormente, os dados mostram que os familiares continuam a exercer o seu poder, sobretudo no sentido de manterem sob seu controlo os ex-formandos fora de casa do que dentro de casa, ou seja, dificultando as

saídas de casa, mas não impedindo que nelas permaneçam, se assim o desejarem. Por outro lado, anteriormente, no conjunto dos 36 ex-formandos da amostra existiam somente 2 casos de subordinação absoluta ao poder dos familiares (uma ex-formanda com 30 anos de idade e um ex-formando com 29 anos de idade), e seriam, relativamente poucos, os ex-formandos (25%), que usufruíam de total poder de decisão considerando as situações atrás apresentadas. Atualmente, apenas uma ex-formanda considerou estar em situação de subordinação total à vontade de terceiras pessoas. Essa ex-formanda está a residir em casa do empregador, podendo considerar-se um caso único e extremo de controlo externo sobre as suas vontades. Relativamente ao tempo anterior cresceu para 37,1% a percentagem de ex-formandos que se consideram autodeterminados no conjunto das situações aqui referenciadas.

Quanto às restrições sob a forma de recomendações de conduta ou “chamadas de atenção” pelas famílias, os dados anteriores apontavam para 41,6% dos ex-formandos sentirem-se alvo de algumas “reprimendas” (não chegar tarde a casa, não namorar, não sair com tempo de chuva, não andar de bicicleta, não comprar isto ou aquilo, etc.). Esta percentagem não sofreu variação significativa, dado que continuará a ocorrer em 40% dos casos, notando-se uma certa evolução em termos do sentido das “reprimendas” (não esquecer de pagar as contas, não fazer asneiras, não deixar a porta aberta, não comer fritos, tomar a medicação, arrumar as coisas) Em termos de género, anteriormente estas “reprimendas” ocorreriam mais no caso das ex-formandas (52,9%) do que no caso dos ex-formandos (33,3%). Já atualmente, os dados registam um decréscimo de ocorrência em termos de género feminino (41,2%), mantendo-se praticamente idêntica no caso do género masculino (38,9%), revelando que, neste particular, é entre as ex-formandas que se registaram avanços em termos de conduta autodeterminada.

O facto de continuarem a existir cerca de 63% de ex-formandos que continuam a sentir alguma restrição à sua vontade e/ou a receber “reprimendas” mostra-nos, também, como é difícil a estas pessoas verem reconhecido plenamente o estatuto de pessoas adultas. Com efeito, apesar das idades de todos os ex-formandos terem ultrapassado, em muitos anos, a idade legal que marca a entrada na maioridade, estarem incluídos profissionalmente, dos salários de alguns serem o único rendimento familiar, viverem com cônjuges/companheiro(a), terem filhos(as), pagarem as suas contas e as dos familiares, permanece, com maior ou menor incidência, a negação da autonomia, continuando a não disporem de poder suficiente para romper com as práticas de superproteção familiar. Práticas que, provavelmente, são reflexo do medo que os familiares sentem (continuam a sentir) em deixar aquelas pessoas agir livremente e de acordo com os seus desejos e vontades. Medo esse que, tal como referido anteriormente, muito provavelmente começou a fazer-se sentir na infância, continuou na adolescência e vai-se prolongando vida fora.

Entrado no domínio da conduta auto direcionada, focamos a nossa atenção num conjunto de futuras aspirações, suas perceções e razões de concretização, designadamente quanto às aspirações a melhorias salariais e a escapar ao controlo familiar e viver independente da família (emancipação).

Nesse sentido, anteriormente, verificámos que a aspiração mais presente no conjunto dos ex-formandos estava conectada com a melhoria salarial (61%). Essa aspiração continua a ser a mais relevante, crescendo de forma sensível, abrangendo atualmente 80% dos ex-formandos, o que significa que são cada mais os que consideram insuficiente o valor da retribuição recebida face

ao trabalho que realizam. Aparentemente, na sua maioria, os ex-formandos continuam a acreditar que vão concretizar alguma(s) das aspirações manifestadas. Sobretudo por, ao revelarem as suas aspirações, estarem a revelar que pretendem, acima de tudo, melhorar a sua qualidade de vida. Segundo os dados atuais cresce, entre os ex-formandos, a vontade de ter habitação própria (45,7% vs 60%), viajar e conhecer novos lugares (37,1% vs 74,3%), casar (28,6% vs 31,4%), ter filhos (34,3 vs 48,6%). O mesmo acontece no caso da aspiração a uma vida mais independente (viver sozinho), i.e., fora do controlo familiar (47,2% vs 62,9%). Nesta última aspiração, a percentagem de ex-formandos que afirmam que já tiveram oportunidade de isso acontecer quase duplicou (34,3%), em relação aos dados obtidos anteriormente (16,6%).

Portanto, aparentemente, as alterações observadas na maioria das aspirações parecem relacionar-se com a segurança no emprego, fortalecimento da sua experiência de vida, da maturidade individual que têm vindo a promover uma maior abertura dos ex-formandos ao mundo: *às vezes o coração até arrebenta, paixão. Gostava de ter uma mulher; queria ser mais livre, gostava de ter mais amigos, namorado e trabalhar menos; conseguir uma namorada; gostava de viver sozinho, gostava de ter um carro; melhorar a condição económica; gostava de fazer outras coisas, como ir passear e tomar café.*

O envolvimento de um maior número de ex-formandos em relações conjugais ou amorosas justifica a diminuição percentual dos ex-formandos com aspiração a namorar (51,4% vs 37,1%) e os aumentos das aspirações a casar e ter filhos, atrás referidos. Parece-nos que estas variações podem ser explicadas pelo facto de, atualmente, 10 ex-formandos viverem com os seus cônjuges/companheiro(a) ou namorado(a). Alguns dos quais têm filhos (4) ou enteados (1), sendo uma ex-formanda mãe solteira.

Conforme referido atrás, os dados atuais continuam a mostrar que aspiração mais partilhada pelos ex-formandos continua a ser a melhoria salarial. Porém, ao contrário do indicado pelos dados anteriores, em que não se registavam diferenças entre géneros, os dados atuais mostram que essa aspiração está claramente mais presente nas ex-formandas (94,1%) do que nos ex-formandos (66,7%). Na verdade, com exceção das aspirações a ter o seu carro próprio e namorar, na qual os ex-formandos continuam a suplantar as ex-formandas (50% vs 23,5%) e (61,1% vs 11,8%), respetivamente, as restantes aspirações aqui consideradas estão presentes em percentagem superior nas ex-formandas face aos ex-formandos. Por exemplo, a aspiração de viajar para conhecer novas gentes e novos lugares que, anteriormente, estava mais presente nos ex-formandos (47,4%) do que pelas ex-formandas (29,4%), está atualmente mais presente nas ex-formandas (88,2%) do que nos ex-formandos (61,1%).

No caso das restantes aspirações, os dados atuais mostram: ter casa própria (64,7% vs 55,6%); casar (41,2% vs 22,2%); ter filhos (52,9 vs 44,4%). Estes novos dados mostram claramente que o nível de qualidade de vida alcançado ficou aquém das suas legítimas expectativas, mas também mostram que, em boa parte, os ex-formandos estão conscientes dessa situação. Mostram, ainda, que a aspiração global a uma melhor qualidade de vida está, atualmente, mais presente no imaginário das ex-formandas, as quais se mostram mais crentes e empenhadas do que os ex-formandos no alcançar de um futuro melhor, conforme ilustra os seus próprios testemunhos: *porque me esforço para ganhar dinheiro; não vou desistir; sou persistente e lutadora; sou teimosa e persistente; vou tentar fazer o que puder e fazer os possíveis; tenho fé,*

coragem e força de vontade; tenho confiança em mim e na minha família. Testemunhos que contrastam com os dos seus pares masculinos, os quais, na maioria dos casos, são reveladores da concretização das aspirações ficar à espera de (im)prováveis acontecimentos favoráveis: a esperança é a última coisa a morrer; depende, não sei; depende, se me sair o Euromilhões; o dia de amanhã não se sabe, posso conseguir; pode-me aparecer uma rapariga; se encontrar alguém bom para mim; uma delas acredito que sim, ganhar mais, outras não sei; tenho fé.

Considerações finais

A partir de um conjunto de reflexões suportadas pelas duas dimensões fundamentais, autodeterminação e vida independente, tentamos ajudar à compreensão e explicação das continuidades e mudanças na vida quotidiana dos ex-formandos da nossa amostra e, por extensão, na sua qualidade de vida, durante o intervalo de tempo que mediou os dois processos de investigação que efetuámos.

Como bem sabemos, a vida é feita de continuidades e ruturas, visto que, desde que nascemos, os acontecimentos que nos atingem sucedem-se ininterruptamente. O nível de incidência nas nossas vidas varia de acordo com inúmeras variáveis, em especial com as oportunidades de que dispomos e as escolhas que fazemos. No caso concreto dos ex-formandos, pessoas com deficiência intelectual, as suas vidas foram fortemente impactadas pela ação das organizações de reabilitação profissional, aqui referidas como organizações formadoras. Ou seja, foi a frequência dos cursos de formação profissional e o apoio ao emprego que obtiveram nessas organizações que lhes proporcionou a oportunidade de inclusão no mercado de trabalho, aumentando as suas opções a viverem vidas quotidianas de forma autodeterminada e independente.

Assim sendo, no que à dimensão autodeterminação se refere, considerando as variáveis que a compõem, não nos parece que tenham ocorrido alterações significativas ao longo dos últimos 10 anos. No entanto, existem alguns aspetos que devem ser destacados, nomeadamente o facto de a maioria dos ex-formandos continuar a ter aspirações a uma vida com melhor qualidade, ainda que as circunscrevam à reprodução das aspirações das pessoas com quem partilham os seus tempos e espaços de vida. Aliás, atualmente, com a exceção das aspirações dos ex-formandos masculinos em ter carro próprio e namorar, as restantes aspirações parecem estar mais presentes nas cogitações das ex-formandas, as quais se mostram mais crentes e empenhadas em alcançar um futuro melhor. Essa situação parece relacionar-se com aquisição de estabilidade pessoal e profissional, à mistura com uma forte vontade de acompanhar o imaginário da população portuguesa, que se corporiza, no caso das ex-formandas, em melhoria salarial, ter casa própria, casar e ter filhos, viajar.

Um segundo aspeto que chama a nossa atenção prende-se ao facto de muitos ex-formandos, independentemente das suas idades, continuarem sem direito ao pleno reconhecimento do estatuto de pessoas adultas, sob o manto diáfano do controlo e superproteção familiar. Isso, apesar de há muito todos terem ultrapassado a idade da entrada na maioridade legalmente estabelecida, da continuidade da inclusão profissional, dos salários auferidos serem, em vários casos a única ou a principal fonte do sustento económico das suas famílias, de viverem com cônjuges/companheiros(as) ou, inclusivamente, já terem os seus próprios filhos.

Importa também salientar a ocorrência de alterações na relação de propriedade dos ex-formandos com a casa onde habitam. Anteriormente, apenas um ex-formando era dono da sua própria casa, enquanto, atualmente, são cinco os ex-formandos proprietários das habitações onde vivem, especialmente devido a serem herdeiros ou co-herdeiros por via do falecimento de um ou de ambos os progenitores. Um outro facto curioso, também relacionado com a habitação, no que se refere à liberdade na decoração do quarto de dormir, atualmente são menos os ex-formandos que referem dispor dessa liberdade. Aparentemente, tal decorre do seu envolvimento em relações de vida conjugal, que obrigam a cedências e entendimentos próprios da vida em conjunto.

Os novos dados também mostram, quanto ao uso de meios de comunicação, uma alteração do significado de possuir telemóvel. Se anteriormente este dispositivo de comunicação tinha forte significado simbólico, por via da aproximação estatutária aos outros e de igualdade entre pares, atualmente esse significado já não existe entre os ex-formandos, adquirindo o telemóvel o estatuto de bem essencial de comunicação que todos “inevitavelmente” necessitam de ter, devido à facilidade com que pode ser adquirido. Ainda neste campo, verificamos que, atualmente, há mais ex-formandos que usam o ciberespaço para comunicar, mostrando-se ativos e bastante competentes no uso das redes sociais, jogos online, consulta de sites e outras funcionalidades do seu interesse, seja usando telemóvel ou computador pessoal.

Considerando a mobilidade no espaço físico, intrinsecamente associada à vida independente e, por consequência, ao acesso a uma vida com mais qualidade, seja por uso de transportes públicos ou próprios, importa referir que são poucas as variações ocorridas nas deslocações para os locais de trabalho ou espaços conhecidos. Neste caso, os dados atuais continuam a mostrar que os ex-formandos dão conta de horários, locais de paragens e uso dos títulos de transporte.

Do mesmo modo, no caso de deslocações para espaços pouco ou nada conhecidos, continua minoritária a percentagem de ex-formandos que as realizam autonomamente. Portanto, a maioria não melhorou as suas competências neste domínio, continuando a divergir em termos de qualidade de vida em relação àqueles que as possuem.

Um outro dado curioso tem a ver com a constância da vontade em adquirir carta de condução e ter viatura própria, pretensões que continuam a dominar o imaginário de vida de vários ex-formandos. Tal como assinalado anteriormente faz todo o sentido manter a anterior explicação, segundo a qual, ter a própria viatura representa aceder a uma melhor qualidade de vida, ter uma vida como mais autonomia e independência pessoal. Em alguns casos, pode não passar de uma aspiração ilusória face às barreiras colocadas pela manifesta falta de condições económicas para comprar um veículo automóvel ou à debilidade das competências pessoais para obter a tão desejada carta de condução. Tendo em conta estas barreiras, ainda assim, cerca de dez anos depois, são cinco os ex-formandos, dois do género feminino e três do género masculino, que atualmente possuem carta de condução e viatura própria, isto significa um incremento assinalável apesar de representar a concretização destas aspirações por apenas uma pequena minoria de ex-formandos.

No que concerne às restantes autonomias deparamo-nos, na globalidade, com uma certa continuidade das práticas que as envolvem. Por exemplo, ainda que de forma mais diluída, mantém-se ativo o controlo parental na gestão das contas bancárias e no uso do dinheiro, suspeitando-se que, também nestes casos, apesar do avançar das idades dos ex-formandos,

continuem presentes o não reconhecimento do estatuto de pessoa adulta, a falta de confiança, de algumas famílias, na competência para usarem autonomamente o próprio dinheiro, o desconhecimento facial do dinheiro, o medo de serem burlados por terceiros, o uso não racional do dinheiro em bens supérfluos e a obrigação da participação nas despesas familiares correntes.

Passando a uma apreciação geral da autonomia em termos de algumas rotinas da vida quotidiana, os dados continuam a mostrar que os ex-formandos sabem estruturar as suas rotinas diárias em concordância com os dias da semana e com as atividades a desempenhar no dia seguinte. Quando se trata de poder decidir sobre os amigos que querem receber nas suas casas ou pronunciarem-se sobre quem as pode frequentar, verificamos um afrouxamento do controlo dos familiares com quem coabitam. No entanto, quando nos reportamos às saídas noturnas sem controlo parental, permanece ativa a submissão à tutela dos seus familiares.

No caso das atividades do dia-a-dia, como idas a estabelecimentos comerciais (lojas, cafés, restaurantes, cinemas, supermercados, etc.) e utilizar serviços públicos (bancos, serviços de saúde), uma ampla maioria de ex-formandos continua a necessitar da companhia de outras pessoas, para acederem na sua plenitude a estes espaços. Dada a sua reduzida autonomia é provável que continuem a necessitar da companhia familiares diretos ou de outras pessoas, pois não parece que possam dispensar esse acompanhamento. Na verdade, os dados continuam a mostrar que esse acompanhamento se faz sentir e/ou é sentido como necessário pelos próprios. Note-se que a grande maioria vive com progenitores, pelo menos com um progenitor, cada vez mais envelhecidos, com mais problemas de saúde, que vão perdendo capacidades motoras e cognitivas e que, face ao adiantar da idade, não terão muitos mais anos de vida. Assim sendo, também nestes casos, a vida diária dos ex-formandos se tomará mais inóspita, com efeitos na redução da sua participação nas estruturas e espaços ao dispor dos cidadãos, daí decorrendo, previsivelmente, um declínio da sua qualidade de vida.

No caso das atividades associativas, os dados mostram a continuidade de reduzida adesão e participação neste domínio, continuando a assistir-se à reprodução, pelos ex-formandos, dos hábitos dominantes nos seus ambientes de vida quotidiana, à sua manifesta dificuldade na manutenção e estabelecimento de novos laços sociais, nomeadamente em termos de relações de amizade ou amorosas significativas e duradouras. Tal cenário já está a contribuir para uma séria redução da qualidade de vida da maioria dos ex-formandos, pois, à medida que o tempo passa, a possibilidade da construção de novo laços sociais diminui, as pessoas envelhecem, tornam-se mais sedentárias ou, simplesmente, deixam de manifestar ambição ou vontade para sair do quotidiano da rotina casa-trabalho-casa. Num registo pessimista, diremos que à maioria dos ex-formandos está reservado um futuro volúvel e, talvez, “ainda” mais solitário.

Em jeito de síntese, a primordial inferência a retirar das continuidades atrás identificadas está no reforçar a necessidade dos programas de reabilitação profissional para as pessoas com deficiência intelectual, produzirem pensamento autodeterminado, orientação efetiva para maximizar as oportunidades de acederem a uma vida mais autónoma e independente. Em boa verdade, tanto os dados anteriores como os atuais deixam bem patente que a inclusão profissional, por mais estável que seja, não é, em si mesma, sinónimo de autodeterminação e acesso a uma vida independente.

O fundamental para os ex-formandos (e famílias) é obter acesso a competências sociais e de conduta adaptativa, que permitam elevar as expectativas em relação a si próprios, designadamente a necessidade de manterem redes sólidas e duradouras de relações sociais, envolvimento saudável em relações amorosas, acesso à participação em atividades de lazer, recreio e desporto nos locais onde essas atividades se realizam efetivamente, consciencialização do envelhecimento parental e orientação prática para gerirem o seu potencial tempo de vida futura sem a companhia de outras pessoas, da forma mais autónoma e independente que lhes seja possível.

Para esse efeito, as práticas formativas e/ou os eventuais apoios pós-inclusão profissional devem privilegiar o treinamento em espaços não dispendiosos, tais como: passeios em trilhos pela natureza, piqueniques em espaços verdes, utilização das estruturas de exercício físico ao dispor dos cidadãos; passeios de bicicleta; visitas a museus; assistir a jogos de futebol e outros; idas a romarias, etc. O que importa é que o treinamento produza, essencialmente, autonomia de participação e mobilidade geográfica, monitorizando ao longo do tempo os resultados das competências obtidas. O mais importante é que esta preparação e treino produzam, essencialmente, hábitos de lazer, conhecimento dos lugares e competências em usufruí-los. Por essa razão, é relevante que o treino das Atividades de Vida Diária (AVD) se faça persistentemente não só nos espaços formativos, mas também onde se desenrola a vida quotidiana, nos espaços comerciais, espaços e serviços públicos, com continuidade para além do tempo de formação e permanência nas organizações formadoras.

A este propósito, a aquisição de carta de condução deveria ser objeto de uma avaliação especial e muito prática das competências das pessoas com deficiência intelectual. Ou seja, estas pessoas deveriam ser dadas como aptas para conduzir um veículo automóvel, provando as suas competências de forma prática na interação com o ambiente rodoviário, independentemente do seu nível de compreensão formal das regras do trânsito.

Passando à identificação e caracterização das propriedades estruturais, em termos de autodeterminação e vida independente, as quais assinalam a continuidade estrutural da vida quotidiana dos ex-formandos da amostra, com impactos na sua qualidade de vida, a primeira das 5 (cinco) que identificámos denomina-se de “negação do estatuto de pessoas adultas”. Esta propriedade expressa bem as regras sociais negativas que se aplicam às pessoas com deficiência, sobretudo devido ao exponenciar das limitações próprias da deficiência intelectual.

Tais limitações são pretexto para os ex-formandos não serem considerados competentes para comunicar, agir e pensar de acordo com as suas idades cronológicas, tidos e vistos como eternos “meninos”, a quem é preciso controlar nos seus desejos, vontades, convicções e interesses. A esse respeito, os dados continuam a mostrar que os ex-formandos são “repreendidos”, independentemente de já há muito terem atingido a maioridade legal, continuarem incluídos profissionalmente, serem, em alguns casos, o único sustento económico das suas famílias, viverem de modo conjugal e terem filhos.

Os dados mostram também, por exemplo, que a muitos ex-formandos é negada ou restringida, pelas pessoas com quem coabitam, o direito a efetuarem saídas noturnas de casa, apesar de possuírem habilidades sociais para interagirem de forma socialmente ajustada. Podem identificar-se vários fatores que, de certa maneira, explicam a existência desta propriedade estrutural: baixas expectativas dos familiares mais próximos em relação às capacidades e

competências dos ex-formandos; baixa valorização das suas opiniões; excessiva preocupação dos familiares com a sua segurança física; dificuldades manifestadas na exposição verbal de vontades e interesses próprios; desconhecimento facial do dinheiro; redes de relações interpessoais reduzidas ou inexistentes; incompetência na gestão do próprio dinheiro; as representações sociais estigmatizantes dos rótulos de “coitadinhos” e “incapazes”.

A segunda propriedade estrutural identificada pode ser denominada como a “ilusão das autonomias”. A existência desta propriedade estrutural reside na ocorrência do aumento das opiniões da maioria dos ex-formandos em, globalmente, se autorrepresentarem como mais autónomos do que anteriormente, considerando a existência de acontecimentos que contrariam essa autoavaliação. Embora tenham ocorrido acréscimos de autonomia em vários domínios da vida quotidiana, os mesmos podem ser classificados de ténues e/ou ilusórios.

Por um lado, os testemunhos recolhidos mostram que, para acederem a estabelecimentos comerciais (lojas, cafés, restaurantes), a maioria dos ex-formandos, por acomodação ou imposição, continua a fazê-lo na companhia de familiares diretos, algo que se faz sentir e/ou é sentido como necessário pelos próprios. Por outro lado, os testemunhos também mostram a existência de ligeiros acréscimos de autonomia no uso dos serviços públicos, usufruto dos serviços comerciais e na gestão da conta bancária. Na verdade, apesar de vários ex-formandos se considerarem autónomos para interagir com os serviços de correios, finanças, bancos e farmácias, os testemunhos recolhidos tendem a mostrar que continua a ser minoritário o número daqueles que efetivamente o são. O mesmo acontece, no caso da existência de autonomia no uso de transportes públicos, para deslocações a locais pouco ou nada conhecidos.

A terceira propriedade estrutural denomina-se “crença na concretização das aspirações”. Assenta no facto da maioria dos ex-formandos, apesar do tempo que vai passando e das suas vidas quotidianas pouco se terem alterado em termos de acréscimo de qualidade de vida, continuarem a acreditar que vão concretizar alguma(s) das suas aspirações, sobretudo das que são comuns às que a maioria da população portuguesa anseia alcançar. Reportamo-nos às aspirações de melhoria salarial; viver independente da família; ter casa própria; ter carro próprio; casar e ter filhos; viajar. Efetivamente, segundo os dados, esta crença aumentou ligeiramente no conjunto dos ex-formandos, mostrando que esta propriedade estrutural se encontra em estado de consolidação. Por exemplo, atualmente, são bastantes mais os ex-formandos que aspiram conhecer novos lugares, associando a sua eventual concretização ao facto de receberem um salário, terem mais experiência de vida e conhecimento do mundo e mais acessos à informação sobre as opções existentes para viajar. Contudo, a existência desta crença esbarra em barreiras de todo o tipo que, potencialmente, podem continuar a frustrar o alcançar das aspirações manifestadas. Por exemplo, a aspiração a casar e ter filhos continua refém da não frequência dos espaços onde podem encontrar pessoas disponíveis, da baixa adesão a atividades associativas, do controlo e supervisão familiar que impende sobre as suas vidas, da dificuldade em criar laços sociais, estabelecer novas relações de amizade ou amorosas significativas e duradouras. Estas barreiras geram consequências na qualidade de vida destas pessoas, nomeadamente sentimentos de solidão, fragmentação das redes de suporte social e de relações interpessoais.

Como quarta propriedade estrutural identificámos a “habilidade no uso dos meios de comunicação”. Podemos considerar que esta propriedade está em franca consolidação. Por um

lado, conforme referido, o telemóvel perdeu significado simbólico adquirindo valor de bem essencial. Nos últimos anos, tornou-se um equipamento fácil de adquirir em pagamentos fracionados ou via promoções comerciais de marcas e modelos a custos mais baixos. Por outro lado, o acesso à internet vulgarizou-se devido aos “pacotes” apelativos e promocionais das operadoras de telecomunicações, que podem incluir tarifários reduzidos de comunicações móveis.

Portanto, os equipamentos tecnológicos, tais como telemóveis, internet, computadores e consolas estão cada vez mais acessíveis a pessoas de estratos sociais menos favorecidos. Razões pelas quais, os ex-formandos têm atualmente maior facilidade de interagir com outras pessoas através de plataformas comunicacionais, sendo evidente que são cada vez mais os que usam o ciberespaço com frequência, mostrando-se competentes no uso das redes sociais, jogos online, consulta de sites e a recorrer a “apps” elaboradas para lidar, por exemplo com a orientação no espaço através de GPS e outras funcionalidades do seu interesse.

Finalmente, a quinta propriedade estrutural decorre do “comprometimento com a execução do trabalho doméstico”. Neste particular, a maioria dos ex-formandos continua a ter sentido de dever em relação à higienização dos espaços onde habitam, consciência da divisão das tarefas, conhecimento das rotinas diárias para a manutenção de uma casa e autonomia no uso dos eletrodomésticos. Assim sendo, os elementos disponíveis mostram a continuidade de participação ativa nas limpezas domésticas, divisão de tarefas e higienização das roupas. Destacamos uma particularidade neste domínio, a qual respeita ao afrouxamento na distinção entre géneros, devido ao aumento da adesão dos ex-formandos a tarefas especialmente realizadas pelas ex-formandas.

V PARTICIPAÇÃO COMUNITÁRIA E SATISFAÇÃO COM A VIDA

Carlos Veloso da Veiga
Luísa Martins Fernandes
José Saragoça

Introdução

Neste capítulo, com base no modelo de qualidade de vida que orientou os 2 processos de investigação, separados por um intervalo de cerca de 10 anos, apresentam-se, comparam-se e discutem-se os dados relativos à participação comunitária e satisfação com a vida da amostra de ex-formandos, sobre a qual incidiriam. As expectativas deste capítulo vão, sobretudo, no sentido de determinar se a continuidade da inclusão profissional contribui para uma progressiva melhoria da qualidade de vida, tanto em termos de uma maior e melhor participação na comunidade como de satisfação com a vida nos seus vários domínios.

Efetivamente, de acordo o modelo de qualidade de vida adotado, os níveis de participação na comunidade e de satisfação com a própria vida são indicadores fundamentais para aferir do nível de inclusão social, enquanto conceito multifacetado aplicável a todos e extensível a todas as idades. Em boa medida, temos de reconhecer, o nível de qualidade de vida das pessoas está fortemente correlacionado com os níveis de participação comunitária experimentados e de satisfação pessoal sentidos, no que à própria vida diz respeito.

De facto, estar incluído implica ser socialmente reconhecido como membro integrante das comunidades onde se vive e reside, no ser aceite e valorizado pelos pares, seja nos grupos de pertença ou referência, na família, na escola, no círculo de amigos ou no contexto laboral, ter e aproveitar as oportunidades que definem a plena cidadania. Tal como referido anteriormente, segundo Dyson (2001), a inclusão social toca, ao mesmo tempo, a esfera das obrigações e dos direitos, o que implica igual valorização dos indivíduos e dos grupos, mediante uma participação socialmente ativa na comunidade e no exercício dos direitos e deveres que contribuem para formar a sociedade inclusiva. Daí que, considerando a característica marcadamente salarial da sociedade atual, continuamos a concordar com Fernández (2007) no que se refere ao facto de estar incluído significar ter emprego, ter um nível de vida aceitável e a oportunidade de o melhorar, aumentando rendimentos e o bem-estar pessoal e dos seus familiares mais próximos.

Portanto, mantemos como atual o pressuposto de que a inclusão social é tendencialmente tributária da inclusão no mundo do trabalho, sendo esta também uma aspiração dos ex-formandos, tal como acontece com maioria das pessoas e, obviamente, da maioria das pessoas com deficiência ou incapacidade. Objetivamente, recordamos, a presença no mercado de trabalho permite representar papéis socialmente úteis, ter uma identidade e poder apresentar-se como um agente que contribui, com o seu esforço, para as necessidades dos coletivos onde se insere. Estar incluído e participar na vida comunitária é também ter acesso à habitação, à cultura, ao lazer e ao ócio.

Tal como foi anteriormente assumido, quando falamos de participação comunitária das pessoas com deficiência, o conceito significa, antes de mais, o reconhecimento do progresso que, nos campos político e social, sofreram as representações sociais e o significado simbólico da condição da deficiência e, sobretudo, da situação específica das pessoas com deficiência. Ou seja, significa que se processou, ou está em processamento, a sua passagem de sujeitos passivos para sujeitos socialmente ativos, com direitos e deveres legalmente instituídos e socialmente aceites.

Para Fougeyrollas (2009a: 119), a participação define-se como consequência da interação entre as competências funcionais de cada pessoa e o contexto de vida real. Porém, antes de prosseguirmos, é fundamental relatar o panorama do conceito de participação durante o decénio de 90 do século XX, tal como foi desenvolvido por Fougeyrollas (Fougeyrollas et al, 1998; Fougeyrollas, 2002a). Este autor desenhou uma estrutura concetual chamada PPH (Modèle de Processus de Production du Handicap), com a qual, na opinião de Petitpierre, (2009: 19), pretendia compreender a participação social, o significado e o plano de vida das pessoas com deficiência, através de atividades diárias e papéis sociais nos seus contextos de vida específicos. O modelo constitui-se por três dimensões: fatores pessoais, que distinguem os sistemas orgânicos (integridade/deficiência), competências (capacidade/incapacidade) e características de identificação; fatores ambientais físicos e sociais (barreiras/facilitadores); resultado da sua interação, os hábitos de vida (situação de participação social/condição de deficiência), que incluem tanto atividades da vida diária como os papéis sociais (Fougeyrollas, 2009b: 235-236).

No modelo proposto interagem vários elementos que se encontram definidos da seguinte forma (Fougeyrollas, 2009b: 238):

Fator de risco - elemento que pertence ao indivíduo ou que provém do ambiente suscetível para causar uma doença, trauma ou qualquer outra coisa que afete a integridade ou o desenvolvimento da pessoa;

Fator pessoal - característica que pertence à pessoa, como idade, sexo, identidade sociocultural, sistema orgânico, habilidades, etc.;

Sistema orgânico - grupo de componentes corporais com uma função comum (integridade é a qualidade de um sistema orgânico inalterado, uma deficiência é o grau de violação anatómica, histológica ou fisiológica de um sistema orgânico);

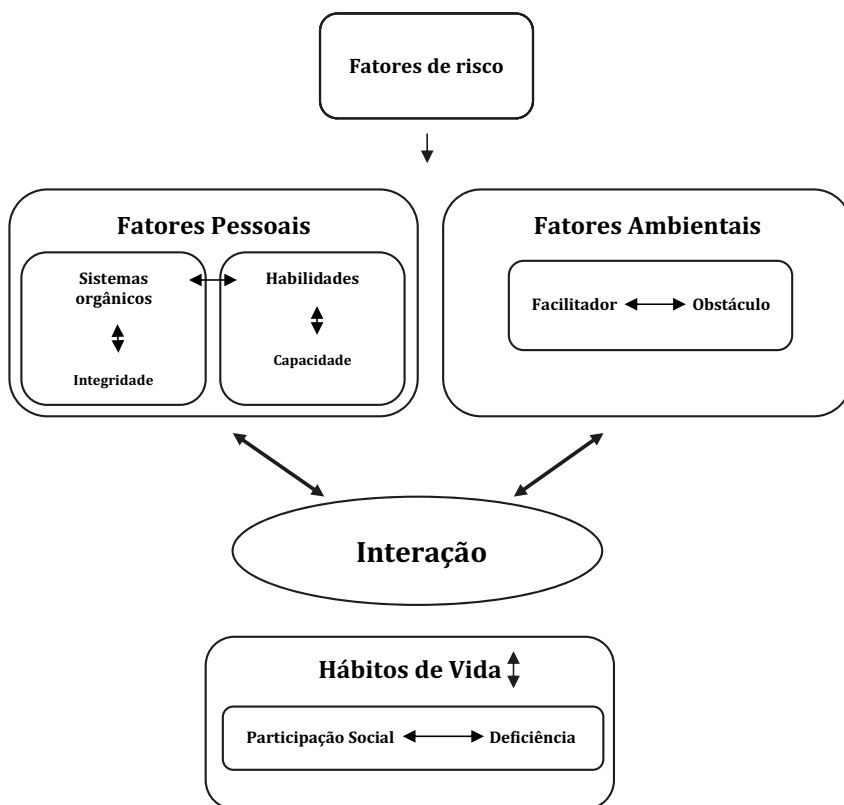
Habilidade - capacidade de uma pessoa para executar uma atividade física ou mental (corresponde à expressão positiva da capacidade; incapacidade é o grau de redução da capacidade);

Fator ambiental - dimensão social ou física que determina a organização e o contexto de uma sociedade (um facilitador corresponde a um fator ambiental que favorece o alcance de um estilo de vida, quando interage com os fatores pessoais; um obstáculo corresponde a um

fator ambiental que impede a realização de hábitos de vida quando ele interage com os fatores individuais);

Hábito de vida - atividade básica ou um papel social valorizado pela pessoa ou pelo seu contexto sociocultural de acordo com suas características pessoais (idade, sexo, identidade sociocultural). Assegura a sobrevivência e o desenvolvimento de uma pessoa na sua sociedade ao longo da sua situação existencial (participação social corresponde à plena realização de hábitos da vida; uma situação de incapacidade corresponde a uma redução da realização dos hábitos de vida).

Figura 1: Modelo do processo de produção da incapacidade (PPH)



Fonte: Fougeyrollas (2009a: 125)

A explicação deste modelo, conforme se refere em Fernandes (2021), assenta nas causas e consequências das doenças, traumatismos e outros ataques à integridade ou ao desenvolvimento da pessoa. Na verdade, trata-se de um marco importante com repercussões nas discussões internacionais que conduziram à adoção pela OMS em 2001 da nova Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) (OMS, 2001; Fougeyrollas 2002b; Ravaut & Fougeyrollas, 2005; Fougeyrollas, 2009b: 236).

Na CIF a participação é definida como o envolvimento numa situação da vida real, com base numa perspetiva funcionalista orientada para a performance do indivíduo e em conformidade com a norma. Por sua vez, a *American Association Mental Retardation* (AAMR, 2002), atualmente designada como *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities* (AAIDD), define-a como um compromisso do indivíduo na execução de “tarefas” relacionadas com as situações do quotidiano, tarefas essas de cariz normativo e valorizadas por cada um.

Na sua extensão a realidades de alcance macroestrutural o conceito de participação comunitária, quando aplicado às pessoas com deficiência, adquire algumas outras singularidades que importa também reter, nomeadamente, projetar a participação como um aspeto fundamental da vida cívica e da tradição democrática, que pressupõe o envolvimento dos cidadãos nas mais diversas atividades do campo social. De tal modo que, através dela, se concretizam muitas das expectativas e aspirações que decorrem do progresso e do desenvolvimento económico e social. Envolvimento, que deve ser entendido como uma norma social organizadora da vida em comunidade (Bracht, 1991, *in* Narciso, 2004). Deve ser um envolvimento ativo. Isso significa que todas as pessoas, que vivam numa comunidade organizada e coesa, devem ter uma palavra a dizer sobre o que querem e desejam e a envolverem-se em atividades conjuntas com os demais cidadãos, desfrutando de acesso aos recursos, conhecimento e outras regalias proporcionadas pelo progresso e desenvolvimento económico e social (Ornelas, 2003).

Por conseguinte, é fundamental para as pessoas com deficiência que se solidifique a afirmação social e política do conceito de participação (o que também significa oportunidades de autodeterminação e vida independente), ou seja, a afirmação da participação como um direito humano fundamental, como um imperativo resultante do progresso e desenvolvimento do campo social, uma necessidade básica com caráter legal, o qual mudou (ou vem mudando) para ativo o *status* de passividade conferido às pessoas com deficiência. A este propósito, importa voltar a recordar a importância de dois dos textos que permitiram estabelecer essa mudança paradigmática: 1) Programa de Ação Mundial relativo às pessoas com deficiência, adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas a 3 de Dezembro de 1982; 2) Regras Gerais pela igualdade de oportunidades em pessoas com deficiência, adotadas pela Assembleia geral das Nações Unidas a 20 de Dezembro de 1993. Ambos os textos contribuíram para reforçar a visão de uma sociedade inclusiva onde a cada indivíduo, incluindo as pessoas com deficiência, são reconhecidos os mesmos direitos e as mesmas obrigações. Todos têm o dever de participar na edificação da sociedade. Desta nova atitude emergiu o conceito de deficiência onde predomina a noção de participação, com as restrições à participação a serem vistas como resultado de baixa disponibilidade ou acessibilidade a recursos, de alojamento ou de serviços, que limitam as possibilidades de desempenhar papéis sociais valorizados.

Mais recentemente, a Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência tem-se assumido como o principal guia orientador da inclusão do conceito de participação, enquanto princípio fundamental da inclusão social, subentendendo-se, em conformidade com Guerdan (2009), ser simultaneamente um princípio, uma finalidade, um meio e um objetivo. Um princípio: a participação e integração plena na sociedade; uma finalidade: proporcionar às pessoas com deficiência bem-estar geral e trazer diversidade às suas comunidades; um meio: contribuir para o desenvolvimento e implementação de leis e políticas adaptadas às necessidades das pessoas com deficiência; um objetivo: favorecer a plena inclusão das pessoas com deficiência em todos os aspectos da vida. Nela intervêm diferentes atores, como sejam os seus familiares, as pessoas do ambiente laboral (companheiros, chefes, mediadores laborais), as relações de amizade, a formação disponibilizada e as características pessoais das próprias pessoas com deficiência.

Para que tenham expressão prática, aquelas orientações devem ser assumidas responsabilidades pelos vários atores sociais que dispõem de poder: os governos - com a incumbência de apoiar a criação de leis e assumir as responsabilidades financeiras das medidas adotadas; pessoas com deficiência – que se façam escutar e estejam dispostas a intervir na tomada de decisões que as afetam diretamente; os atores do campo social, da educação e da saúde – que permitam uma mudança na forma de se relacionarem com as pessoas com deficiência e estimulem a criatividade, para desenvolverem práticas que lhes consintam recuperar e influenciar o curso das suas vidas e o seu ambiente social; os investigadores – que realizem estudos sobre as condições que favorecem a participação.

Retornando ao exposto no estudo inicial, continuamos a pressupor que a deficiência mental, agora designada de intelectual, pode revelar-se como um importante fator de exclusão social e que as pessoas nessa condição têm dificuldades em aceder à cidadania real através da participação comunitária (Tremblay, 2004). Importa, por conseguinte, considerar novamente a participação comunitária em termos do exercício de várias atividades que podem ser realizadas com autonomia individual ou em interação com outras pessoas. Atividades cuja realização contribui para a qualidade de vida de cada um e das próprias comunidades. Entre essas atividades encontram-se as ligadas à religiosidade e às festividades religiosas e populares, as de tipo educativo e de lazer, cultura e desporto, a adesão a coletividades, o exercício do direito do voto e, ainda, a utilização de diversos serviços públicos, enquanto expressão dos direitos e deveres de cidadania.

Embora possamos realizar diversas atividades sem a companhia de outras pessoas, a verdade é que, as pessoas com quem interagimos, são suportes relevantes da nossa participação, na maioria das atividades que promovem a qualidade de vida. Tal significa que, quer seja sob a forma de encontros de mera reunião ou convívio interpessoal (ir ao café, conversar na rua, ir a casa dos amigos, etc.) quer seja, por na companhia dos amigos nos integramos como praticantes ou espectadores, participamos e/ou assistimos a atividades culturais, recreativas ou desportivas (ir ao cinema, à discoteca, ao teatro, ao futebol, à praia, etc.) a interação com os outros é indispensável. Particularmente no final do dia de trabalho, nos dias de folgas, nos fins de semana, nas férias os encontros com os amigos permitem o descanso ativo interagindo com outras pessoas. Na verdade, ainda que a forma de usar o tempo livre possa variar em função das

condições de vida, capacidades e características de cada pessoa e da respetiva envolvente familiar, social e ambiental, o aproveitamento que do mesmo se faz diz muito da qualidade de vida que se usufrui.

Da participação em geral

Como sucede com a generalidade da população, é durante os fins de semana ou em outros dias livres que, tal como anteriormente, os ex-formandos, sobretudo alguns dos ex-formandos masculinos, continuam, com maior ou menor regularidade, a usufruir do tempo livre e do espaço público para passearem na companhia de amigos e familiares, tomar um café, fazer refeições fora de casa, visitar familiares ou amigos, passear com namorados(as), pescar, ir ao cinema e ao futebol, etc. São os ex-formandos que, apesar das barreiras que enfrentam, continuam a escapar à típica rotina de vida quotidiana que se baseia no percurso casa – local de trabalho – casa. Mesmo de forma mitigada estes ex-formandos vão dando às suas vidas quotidianas alguma qualidade de vida e, sobretudo, reforçando o estatuto de pessoas adultas, conseguindo ir adequando as suas necessidades pessoais e familiares à continuidade da inclusão profissional. Os recentes testemunhos, recolhidos a esse propósito, parecem reforçar a ideia de que as características idiossincráticas dos ex-formandos interferem na forma como aproveitam e usam o tempo de não trabalho.

Em boa medida, e no essencial, as alterações ocorridas mostram um aumento global de participação das ex-formandas e uma estagnação dos ex-formandos. As diferenças negativas entre o registado anteriormente e o atualmente podem, ao menos em parte, ser explicadas pelo aumento da idade e das situações de conjugalidade, pois vários ex-formandos deixaram de integrar as chamadas idades jovens, outros passaram a ter vidas mais preenchidas e de maior responsabilidade, fruto de relacionamento conjugais e nascimento de filhos, entretanto ocorridos. Também a perda de amigos e/ou as ocorridas no seio das famílias, designadamente devido ao falecimento de progenitores, vêm contribuindo para o nível geral da participação comunitária permanecer baixo e relativamente estável.

A baixa adesão registada, nos dois momentos temporais, parece reproduzir o pouco interesse da maioria dos ex-formandos (e suas famílias) para assistir ou participar nas diversas atividades atrás referidas, a que não serão alheias as debilidades próprias da deficiência intelectual, a fragilidade da situação económica, bem como as dificuldades de acesso a algumas dessas atividades face à distância que existirá entre os locais onde acontecem e alguns dos locais de vida quotidiana dos ex-formandos, locais esses onde raramente acontecem alguns destes tipos de atividades. E, objetivamente, sem descurar as rotinas e cansaças do trabalho, bem como a perda de estímulo e apoio proporcionado pelas organizações formadoras, enquanto perdurou a frequência dos cursos de formação profissional.

Participação em festividades, celebrações religiosas e outras

A participação em grupos organizados pela(s) igreja(s) e nas suas práticas ritualizadas são uma forma de participação na vida comunitária de grande importância. De acordo com os dados anteriores, 40% dos ex-formandos participavam no ato de culto religioso mais tradicional (ida à missa). Atualmente esse valor decresce ligeiramente para 34,7%, não se verificando uma

mudança sensível neste tipo de participação. Em concreto, continua a ser preferencial a participação em cultos da Igreja Católica que, devido à sua maior implantação em Portugal, conta com a adesão de muitas pessoas e famílias portuguesas (por exemplo, integrar grupos da paróquia como coros, preparação para procissões e participar nas missas dominicais), o que também acontece com alguns ex-formandos da amostra.

A participação nas tradicionais festividades religiosas e populares, como a celebração do Natal, Páscoa, Carnaval, Santos Populares e padroeiros, arraiais e outras festividades locais, públicas ou familiares, expressam significativamente a cidadania e têm forte impacto na qualidade de vida. A participação neste tipo de festividades contribui, de certa forma, para (re)construção social e cultural das identidades nacionais, regionais e individuais. Na verdade, os valores percentuais anteriores (72,2%) e os atuais (77,1) estão muito próximos, mostrando que uma clara maioria dos ex-formandos continua a aderir às várias festividades tradicionais, sobretudo as que se realizam nos seus locais de residência ou nas áreas envolventes, demonstrando o seu interesse e a sua competência em participar neste tipo de eventos. Nas outras festividades, o nível de participação também se mantém alto e estável. Ainda que com oscilações face ao tempo anterior, na totalidade ou pelo menos em larga maioria, os ex-formandos continuam a participar nas celebrações da Páscoa (100% vs 80,0%), Carnaval (74,3% vs 77,1%), Natal (100% vs 85,7%).

Eu já o conhecia da fanfarra da R. [nome da associação promotora]. O meu filhote também já lá chegou a andar. (amigo)

[Frequentas a igreja?] Sim. (ex-formando)

[Vais à missa?] Sim. (ex-formando)

É assim, dos escuteiros, na altura da ceia de Natal, eles fazem pequenas peças de teatro, ou quando há festas assim daqui ou do infantário ou qualquer coisa, ele geralmente vai sempre para lá. Está lá a apreciar e fala com as pessoas. Pode não participar, concretamente, em algumas coisas, mas... (familiar)

[Festejas o Natal? Páscoa? Carnaval? Anos?] Sim, todas as festas. (ex-formando)

Sim, tudo. (ex-formando)

Objetivamente, tal como anteriormente acontecia, mais do que a iniciativa dos próprios ex-formandos a participação, nesses e outros tipos de eventos, continua dependente do companhia e estímulo dos familiares e amigos. Digamos que os ex-formandos participam e valorizam a participação nas festividades e celebrações, em consequência da adesão das famílias portuguesas, cuja sociedade e cultura valorizam fortemente este tipo eventos. A sua presença proporciona testemunhos de reconhecimento e acarinamento pelas pessoas com quem interagem e acrescenta qualidade de vida ao quotidiano das suas vidas.

O L. basicamente vai, encontra a este, encontra aquele, conversa um bocado, está por aí a conversar. Pró futebol vai com alguém que vai, mas não é assim nada de muito certo, acho eu. (familiar)

Olhe, é um bocado difícil, isso aí dos amigos, porque o L. sempre foi uma pessoa que se procurou socializar com toda a gente lá em N. **[nome da localidade]**, ou seja, se você entrar em N. e começar a perguntar pelo L., a princípio quase toda a gente conhece o L. e sabe do L.. (amigo)

Se tiver aqui com o grupo, se vier aí ao café, toma café com eles aqui na tendinha. (...) Toda a gente o tem como uma pessoa porreira e sai com os colegas e vai ali e toma café, normal. (empregador)

Participação em atividades de lazer, cultura e desporto

Participar em atividades de lazer, cultura e desporto, seja como praticante seja como mero assistente é um componente fundamental na qualidade da vida do dia-a-dia, principalmente pelos seus efeitos no bem-estar físico e emocional de quem nelas participa.

Tal como anteriormente, a participação dos ex-formandos, sem especial distinção de género, continua a ser mais elevada naquelas que, usualmente, as famílias portuguesas de menor rendimento e capital social costumam realizar com maior frequência. Ou seja, continuamos a referir as de baixo custo e que não exigem especiais habilidades ou competências. Tal como registado anteriormente, continuam a existir diferenças sensíveis entre ex-formandos e ex-formandas, no que à prática de várias atividades que implicam dispêndio monetário mais avultado, sobretudo daquelas em que, obrigatoriamente, se paga a participação, algumas das quais também podem ser socialmente consideradas mais adequadas à participação de pessoas do sexo masculino. Será o que sucede com a assistência a jogos de futebol, ir a discotecas ou jogar bilhar.

Igualmente, como registado anteriormente, as atividades podem dividir-se em três níveis de participação. O primeiro nível incorpora as atividades em que participam mais de 50% dos ex-formandos, no qual continuam a figurar, sem relevantes oscilações em função do género, ainda que com ligeiras alterações de posicionamento e de peso percentual, as mesmas atividades registadas anteriormente: idas a cafés ou pastelarias (80,6 vs 85,7%); almoçar ou jantar fora (75% vs 80%); passear (80,6 vs 77,1%); ver televisão (83,3% vs 74,35); ir às compras (63,9 vs 71,4%); visitar familiares (63,7 vs 68,6%); visitar amigos (61,1% vs 54,3%).

A estas atividades juntou-se a ida ao shopping (50% vs 57,1%), cuja participação, também para efeitos de compras ou passeios é, sobretudo, concretizada na companhia de familiares. Os incrementos percentuais observados devem-se ao aumento de participação das ex-formandas da amostra.

Vocês não conhecem, mas temos aqui o G. que é um centro comercial, onde tem o A., o supermercado. Ele costuma lá ir aos fins de semana, ou vai ao F.A. O F. A. também é um centro comercial. (familiar)

Depois, de tarde, eu também vou fazer uma hora.]Eles, agora, derivado a isto **[Covid-19]**, vão para o parque, enquanto eu vou para o trabalho. Portanto, é aqui, é no shopping, é no shopping. Ele passava lá a horita. (familiar)

Vai para o Continente, Continente e Continente. Quem quer conhecer a M. e quem conhece a M. sabe que a M. é Continente, Continente, Continente, Continente. **[Vai passear?]** Ela vai passear, sim. E vai ver, vai ver, bebe lá o café, vai à Worten, vai ver a Worten, vai tudo. (familiar)

O peso da adesão das atividades incluídas nesse primeiro nível, i.e., aquelas em que se envolve a maioria dos ex-formandos, continua a mostrar que o tempo livre, seja nos dias de semana seja nos fins de semana, continua preferencialmente a ser usado para em breves saídas de casa para ir ao café ou à pastelaria, almoçar ou jantar fora, dar pequenos passeios pelas redondezas do local de habitação, tomar uma refeição ou permanecer em casa a assistir a programas televisivos.

Atualmente, a participação dos ex-formandos, na generalidade das atividades, continua a fazer-se, na maioria dos casos, na companhia dos familiares. Assim, a primeira atividade mais referenciada (idas a cafés ou pastelarias) realiza-se maioritariamente na companhia de familiares, ainda que também se faça na companhia de amigos, namorados/as (quando existem) e de algum colega de trabalho.

A segunda atividade referenciada (almoçar ou jantar fora), tal como a primeira, está ligada a necessidades alimentares, que também são eventos de convivência social entre pessoas que mantém relações familiares, de amizade ou cordialidade. Neste caso, os ex-formandos realizam-na, também maioritariamente, na companhia de familiares e, em menor escala, na companhia de amigos, namorados/as (quando existem) e algum colega de trabalho. Os passeios são, agora, maioritariamente realizados na companhia de familiares e amigos, sendo raras as referências à presença de colegas de trabalho ou namorado/as. O mesmo sucede com o ver TV, que continua, sem surpresa, a ser uma atividade caseira, quase sempre na companhia de familiares, a qual se concretiza ao serão e nos dias de final de semana. A participação nesta atividade também parece fazer-se, atualmente, na companhia de namorados/as. No caso das idas às compras, esta atividade continua a ser feita especialmente na companhia de familiares ou na companhia dos/as namorados/as. O mesmo sucede no que à participação nas visitas a familiares respeita. Por seu turno, no caso das visitas a pessoas amigas a participação dos ex-formandos faz-se, sobretudo, na companhia de familiares ou, em alguns casos, na companhia de algum amigo. Os testemunhos, a seguir apresentados, assim o comprovam:

[O que é que a S. costuma fazer com os amigos no final do dia e aos fins-de-semana? E com quem é que ela costuma estar e que atividades é que ela faz?] Ela é mais ao final do trabalho, toma o seu cafezinho com as amigas dela. (amigo)

É assim, quando há tempo de praia, geralmente ao domingo, vou com ele pá praia e ele fica lá à beira dos amigos e eu vou para a beira dos meus. E, geralmente, aí à noite, vai até lá a um café à beira lá de casa. Está lá um bocadinho e lá pás 10 e 30, no máximo, está em casa. (familiar)

Olha, aos fins de semana vêm pra aqui. **[Estão aqui convosco?]** Vem ao domingo almoçar connosco. (familiar)

Às vezes, até faz aí as refeições com alguns colegas. Ou seja, vão juntos fazer as refeições, penso que sim. (empregador)

Normalmente, prontos, ela chega a casa e janta, se não tiver jantar em baixo. Basicamente, estamos ali a ver televisão. (familiar)

E ele, por acaso agora saíram, foram às compras, foi com a namorada, foi com a irmã e foi com o irmão que tem a carta. Foi lá levá-los a R. **[nome da localidade]**. Pronto, e fazem assim as coisinhas deles. (familiar)

No quarto a ver televisão. Vai beber o café em todos os dias ao fim de semana. Dantes íamos os dois lá, como assim. Agora, vai ele com essa ditazinha ou, então vai ele sozinho, mesmo sozinho. (familiar),

A sexta-feira é quase sempre. **[E vão até ao café conviver um bocadinho?]** Sim. O que nós convivemos é à sexta-feira. Vamos todos, ou quase todos, uma grande parte, vamos ali um bocadinho fora ao I., que é o restaurante que está e ficamos lá meia horita ou uma hora a conviver. (amigo)

[E vão tomar café juntas?] Sim. E temos jantares de colegas também. **[E vão todos?]** Vamos todos. (colega)

Fala muito dos pais, continua com os pais e assim, dos sobrinhos, de alguns amigos que ela, de vez em quando, vai visitar ou que a visitam a ela. (colega)

No ano passado, quando nós tivemos férias, no último dia de férias decidimos ir á praia e levamos a M. e brutal, brutal. Ela...eu até lhe digo que parece que ela não tem nada. (colega)

Sim, sim, sim. Ele sai. Ele vai fazer passeios mais a namorada, saem. Quando sai do trabalho vai logo pá taberna beber uma fresquinha. (familiar)

Eu já fui algumas vezes, mas em casa vemos sempre muitos filmes. Vêem-se sempre filmes. (familiar)

Eu acho que ele sai muitas vezes ao fim de semana. Antes da pandemia ele pegava no carro e vai muitas vezes a N. **[nome de localidade]** e vai passear, vai muitas vezes ao A. **[nome do local]** mais a avó. A avó vai lá e ele vai lá levá-la ao fim de semana, deixa-a lá e vai buscá-la no outro fim de semana. Ele não quer lá ficar...mas, ele sai muitas vezes agora, como tem carro. (amigo)

No segundo nível de participação continuam a incluir-se as atividades em que revelaram participar entre 25% e 50% (exclusive) dos ex-formandos. De acordo com os dados registados, neste nível continuam presentes as 3 atividades anteriormente identificadas, ainda que com algumas oscilações percentuais: ouvir música (36,1% vs 45,7%); assistir a jogos de futebol ao vivo (38,9 vs 40%); jogar cartas (25 vs 28,6%). A estas atividades vieram juntar-se: ir ao cinema (22,2% vs 31,4%); jogar computador (22,2% vs 28,6%); praticar desporto (16,7% vs 25,7%). A este segundo nível de participação acedeu, de modo um tanto surpreendente, a prática de navegar na internet, que cresceu dos anteriores 16,7% para 37,1%. Este incremento percentual da prática de navegar na internet (sobretudo por via da participação em redes sociais), tal como os restantes aumentos percentuais registados no conjunto das atividades incluídas no segundo nível de participação, devem-se em exclusivo ao aumento de participação das ex-formandas da amostra, reduzindo-se as diferenças percentuais entre ex-formandos e ex-formandas anteriormente registadas. De destacar que o nível de participação das ex-formandas quase triplicou no caso das idas ao cinema (11,8% para 29,4%) e aumentou cerca de 700%, no caso da prática de navegação na internet, ao passar de 5,9% para 47,8%.

[E vocês participam em atividades culturais?] Sim, sim, sim fazemos vida normal. **[Vão à piscina?]** Sim, ainda agora fomos uma semana pó Algarve. **[Passar férias?]** Passar férias. (familiar)

Ao fim de semana terá um grupo de amigos que eu não conheço. Vão, às vezes, até ao rio, até à piscina e tal e ele, às vezes, conta-me, que eu pergunto o que se passou no fim-de-semana, como foi, como não foi. (amigo)

Sim. Ele diz-me que, às vezes, vão fazer uns passeios de bicicleta. **[Ele faz BTT, não é?]** Acho que sim. Vai fazer uns passeios de bicicleta e pronto. (amigo)

Por exemplo, aqui há um campo de futebol, se houver futebol ele vai ao campo de futebol ver. Seja ao sábado, seja ao domingo. Desde que ele esteja disponível ele vai. (familiar)

A modalidade Taekwondo que é aquilo que ele ama neste momento como uma profissão. E aqui na Academia é-lhe permitido lecionar aulas a crianças infantis dos 3 aos 5 anos, dos 6 aos 12 anos e até aos adultos. Ele produz muita energia de treino, já adequada à modalidade. (amigo)

Ele costuma ficar casa. Tem um vício, se assim se pode dizer: o Facebook. Está sempre Facebook. (familiar)

No caso destas atividades a participação dos ex-formandos tende, na maioria dos casos, a fazer-se na companhia de familiares, independentemente do género de pertença. A presença dos amigos é relevante, sobretudo no que respeita aos ex-formandos (masculinos), como sejam as idas ao cinema, jogar no computador, jogar às cartas, ouvir música assistir a um jogo de futebol ao vivo. No caso das ex-formandas a companhia de familiares só não acontecerá em idas ao cinema ou em jogos de computador. Nestas últimas atividades a companhia cabe a amigos e namorados.

[Ele vai ao cinema, ao shopping ou ao café com amigos?] Vai, vai. **[E vai com os amigos ou vai com a namorada, com a companheira?]** Vai com a companheira, sim. (familiar)

Ao domingo de manhã passa com o filho, está em casa a ouvir música ou assim. (familiar)

Só gosta de futebol. **[Mas é pessoa para ir a um café...ver um jogo de futebol?]** Sim, isso é imperdível. (amigo)

Ele tá lá no cantinho dele e eu tou no meu. Eu tenho uma salinha e sento-me, vejo televisão, faço renda ou faço uma coisa qualquer. E ele tá no computador dele. De vez em quando vem espreitar a televisão, senta-se ali ao pé de mim, dá-me cada coisa, às vezes, por causa do...destas coisas do Governo e disso tudo, que eu não percebo nada disto. (familiar)

No computador, que isso então gosta muito do computado, mas era muito caseiro, não é de saídas. (familiar)

Do terceiro nível de participação fazem parte as atividades cuja participação é revelada por, no máximo, 25% dos ex-formandos. Como se pode depreender do atrás referido, existiu uma

redução do número de atividades registadas neste 3º nível de participação. Nesse sentido, face ao anteriormente registado, mantém-se neste nível, com várias oscilações percentuais, mas sem diferenças sensíveis entre géneros, as seguintes: ir a discotecas (22,2% vs 14,3%); jogar bilhar (19,4% vs 17,1%); ler revistas e jornais (16,7% vs 25,7%); ir ao teatro (8,3% vs 8,6%). Ainda assim, apesar da baixa taxa de participação, os ex-formandos fazem-no sobretudo na companhia de amigos, enquanto as ex-formandas o fazem sobretudo na companhia dos seus familiares. Provavelmente, devido à baixa participação registada, tanto atualmente como anteriormente, os testemunhos dos atores que privam com os ex-formandos são praticamente omissos em termos de referências a participação nestas atividades.

[E ir um bar, uma discoteca?] Ah! Quando era assim mais coisa, porque ela já tem 42 anos, não é? E ela já está a ficar muito mais pesada. Mas, quando era assim mais nova, de vez em quando, lá ia com amiga ou assim, lá ia até uma discoteca. Agora já há muito tempo que não tem ido. (familiar)

[Por exemplo, ir ao teatro?] Sim, inclusive vai comigo, quando eu vou. (amigo)

Em termos globais, mesmo que a participação dos ex-formandos na maioria das atividades elencadas seja esporádica ou residual, uma estimativa, ainda que grosseira, feita com base nos registos atuais, mostra que a presença dos familiares ocorrerá em 46% das atividades participadas; amigos, 30%; colegas de trabalho, 6,9%; namorado/as (quando existem), 16,9%.

Ainda assim, tal como anteriormente, também não se podem dissociar as menores taxas de participação dos ex-formandos do que acontece com a generalidade dos cidadãos portugueses. Por exemplo, de acordo com a base de dados “Pordata” (www.pordata.pt), podemos observar que a adesão a espetáculos continua a apresentar níveis reduzidos. (65,2 espectadores por 1000 habitantes em 2020). Tal como anteriormente, esse valor não difere de forma relevante do registado entre os ex-formandos da nossa amostra (8,6%).

Efetivamente, não parecem ter ocorrido alterações significativas na qualidade da vida quotidiana da generalidade dos ex-formandos, no que diz respeito ao bem-estar físico e emocional, que a participação em atividades de lazer, cultura e desporto pode proporcionar. Tal dever-se-á, também, à continuidade da baixa pertença a grupos associativos e outras coletividades, que tendem a gerar oportunidades de participação na comunidade e a aumentar o sentimento de inclusão social. Conforme dados recolhidos anteriormente, mantém-se o reduzido nível de adesão dos ex-formandos a grupos ou coletividades. Se anteriormente, no conjunto dos 36 ex-formandos da amostra, apenas 5 (13,8%) podiam ser considerados como aderentes a essas entidades (grupo de jovens da igreja; clube de futebol; grupo de taekwondo; grupo de BTT e grupo de marchas populares), os dados atuais continuam a mostrar a mesma reduzida adesão a tais grupos ou coletividades (14,3%): Academia de Taekwondo; grupo de BTT; grupo de fanfarra e bombos; grupo de “caça” aos Pokémon e, pelo menos, mais um outro não identificado.

Ela convidou-me. Como ela mora na G. **[nome de localidade]**, ela convidou-me...ela participa num grupo musical, na dança. E eu fui lá ver. (amiga)

Sim, sim. Ela tem as marchas, ela anda nas marchas, lá da Q. **[nome da localidade]**. (amigo)

Participação em atividades festivas por convite

É uma evidência, socialmente reconhecida, que receber convites, pessoais ou extensivos aos familiares com quem se coabita, para participar em festividades relacionadas com momentos solenes e marcantes da vida, como sejam batizados ou casamentos, festas de aniversário e outros atos comemorativos, é sinónimo de reconhecimento social, amizade e consideração. Na verdade, para além da elevada valorização social que lhes é reconhecida, tais convites representam também oportunidades de participação em atividades sociais habitualmente preparadas por pessoas conhecidas, colegas, amigos ou familiares, as quais contribuem de modo relevante para dar qualidade à vida.

Nesse particular, anteriormente, os dados mostravam que todos os ex-formandos, com uma exceção, receberam, em algum momento, convites para participarem nas atividades sociais supracitadas. Tais convites, endereçados por amigos, familiares, conhecidos ou colegas de trabalho, destinaram-se principalmente para a realização de pequenos passeios (69%), festas de aniversário (72%), casamentos ou batizados (47%), visitar amigos e familiares (44%). Já os convites para assistir ou participar em eventos culturais ou desportivos (30,6%) ou para adesão a coletividades (13,8%) foram mais escassos. Atualmente, verifica-se uma ligeira alteração ao nível global da participação dos ex-formandos nas atividades festivas por convite. Essa alteração consubstancia-se, segundo os próprios ex-formandos, num incremento percentual dos convites para efetuar pequenos passeios (77,1%), participar em festas de aniversário (80%) ou casamentos e batizados (65,7%), visitar amigos e familiares (77,1%). Em contrapartida, os convites para assistir ou participar em eventos culturais e desportivos (48,6%) ou aderir a coletividades (8,6%) continuam a abranger um percentual mais reduzido de ex-formandos.

Sim, tem, tem. Sempre, sempre que há anos de alguém. Ainda há pouco tempo foi aos anos de uma rapariga. Eles encontraram-se todos no, a um sábado. Fizeram uma festa e ele alinhou. Nisso ele é convidado. (colega de trabalho)

[Costumas ser convidado para: Passeios a lugares?] Sim. (ex-formando)

Ou seja, conmigo sí. Yo, normalmente, la convido para o aniversario de mi bebé. Ela adora os meninos. E então, no sé, le agarrei cariño e sempre la quiero convidar e todos os anos ela vai. (colega)

[Costumas ser convidado para: Eventos culturais/desportivos?] Sim. (ex-formando)

[Costumas ser convidado para: Festas de aniversário?] Sim. (ex-formando)

[Costumas ser convidado para: Casamentos, batizados?] Sim. (ex-formando)

[Costumas ser convidado para: Aderir a coletividades?] Sim. (ex-formando)

Em termos de comparação segundo o género, os dados anteriores apontavam para as oportunidades de participação nas atividades sociais por convite tenderem a ser menores no caso das ex-formandas. Atualmente essas diferenças esbateram-se e, em alguns casos, as taxas de participação das ex-formandas suplantam as dos ex-formandos. Por exemplo, anteriormente apenas 29,4% das ex-formandas afirmaram ter recebido convites para visitar pessoas amigas ou

conhecidas, 52,9% para participar em pequenos passeios, 17,6% para aderir a eventos culturais ou desportivos, enquanto no caso dos ex-formandos as percentagens eram de 57,9%, 84,2% e 42,1%, respetivamente. Atualmente, os dados mostram que 88,2% das ex-formandas terão sido, entretanto, convidadas para visitar pessoas amigas ou conhecidas, o mesmo percentual de 88,2% para participar em pequenos passeios e, em 33,3% dos casos, para participar em eventos culturais ou desportivos. No caso dos ex-formandos as percentagens de participação relativas àqueles eventos passaram a ser de 70,6%, 70,6% e 64,7%, respetivamente. Por último, verificamos as mesmas semelhanças no que concerne a convites para as tradicionais festas de casamento, batizados ou aniversários, que continuam baseados nas relações interpessoais de cada um, concretamente nas relações de amizade mais íntimas ou nos laços familiares mais próximos.

Participação em atividades educativas

Participar em atividades educativas é essencial para adquirir novas qualificações académicas ou profissionais, melhorando as competências pessoais e, eventualmente, gerando novas oportunidades no mercado de trabalho. De facto, esta forma de participação pode dar contributos para uma melhor qualidade de vida, através de novas oportunidades de mobilidade social e profissional.

Nesse particular, se os dados anteriores apontavam para uma ex-formanda se encontrar envolvida em atividades educativas de tipo escolar, os dados atuais não indicam qualquer envolvimento. No entanto, atualmente, 5 ex-formandos regressaram à frequência de novos cursos de formação profissional para pessoas com deficiência, pelo facto de terem perdido os seus empregos, procurando, por um lado, manter uma ocupação do tempo de vida e, por outro lado, com a aquisição de novas competências profissionais tentar o reingresso ao mercado de trabalho. Os dados registados, mostram, também, que 2 ex-formandos conseguiram, voltar a ser incluídos profissionalmente após a frequência do mesmo tipo de cursos de formação profissional.

Ele está a fazer aqui um curso de jardinagem agora e isso foi no sentido de um projeto novo que tamos a desenvolver, que com isto da pandemia parou um bocadinho, não é? Que é na área das aromáticas, que sugerimos havendo aqui, não é? Também nós não conseguimos ficar com ele neste período de tempo que não tínhamos trabalho para lhe dar. Ele foi fazer uma formação nessa área. Então, ele está a fazer formação aqui na A. **[nome de organização empregadora]** e o objetivo é ele ficar connosco. (colega)

Tá em formação, sim. Agora está na A **[nome da organização formadora]**., esteve na R. **[nome da organização formadora]** mas agora está na A. (familiar)

Tem um impasse na sua vida profissional, não é? Portanto, e estando parado e atendendo até á situação familiar, que ele vive com a mãe, e a mãe é uma pessoa com alguns problemas de saúde. É o único que está em casa e o D. precisava de estar ocupado e ele quer estar ocupado. Porque ele é um rapaz que gosta de estar ocupado. (formador)

Quando realmente sentem necessidade, no caso da J. eles contactam a Associação e dizem que estão interessados, realmente, em frequentar um curso de formação profissional. Foi o caso da J. e voltou, por isso, a ser reintegrada numa turma de formação. (formador)

Participação nos atos eleitorais

Conforme referido anteriormente, o ato de votar para escolher os representantes políticos tem um significado que vai muito para além da própria ação em si mesma. Efetivamente, eleger ou ser eleito para quaisquer órgãos de soberania tem tanto de valor simbólico como de prático, ao permitir que os indivíduos exerçam o poder de intervir de modo direto ou indireto na governação, seja a nível nacional ou a nível local.

No caso dos ex-formandos, pessoas com deficiência intelectual, o ato de votar para eleger os representantes políticos tem significado simbólico acrescido face aos restantes cidadãos, por expressar uma forte vontade de participação comunitária que expressa cidadania, emancipação social e afirmação de maioria política.

Não tendo nenhum dos ex-formandos da amostra integrado listas dos partidos políticos ou grupos organizados de cidadãos concorrentes aos vários atos eleitorais que ocorreram entre 2011 e 2021, a sua participação resumiu-se ao exercício do direito de voto, enquanto expressão corrente do exercício de cidadania ativa. Na prática, trata-se do modo de participação comunitária mais comum de os cidadãos se comprometerem com a preservação dos sistemas democráticos de representação, como acontece no caso português.

De acordo com os dados, anteriormente, 55,5% dos ex-formandos, sem diferença expressiva de género, referiram exercer com regularidade o direito de votar nos diferentes atos eleitorais. Atualmente, os valores percentuais ascendem a 62,5%. Apesar do aumento percentual ser relativamente reduzido, não deixa de indiciar a existência de consciência da responsabilidade cidadã entre os ex-formandos da amostra, que expressa um incremento da vontade de contribuir para a continuidade do sistema democrático em vigor na República Portuguesa.

[Ela participa, por exemplo, nas eleições? Ela vai votar?] Sim, sim, vai, vai. Vou sempre eu e ela. (familiar)

[E votar? Ela costuma votar nas eleições?] Vai, vai. Vai sempre votar. (familiar)

[E em termos de política e eleições? Ela fala se vai votar?] Acho que sim, acho que ela vai votar com o marido, sim, sim. (amigo)

[E ele vota nas eleições?] Não sei se agora tem votado nas eleições. (familiar)

[Costumas votar quando há eleições?] Não. (ex-formando)

[Ela vota nas eleições?] Não. (familiar)

[O senhor sabe se ele vota nas eleições? Ele vai votar ou não?] Não. Porque ele... (familiar)

Importa referir que, no estudo anterior, de acordo com o “Pordata” os valores totais da abstenção em 2011 a nível nacional, tendo como referencial as eleições legislativas, atingiram 41,9%, valor que pouco difere da taxa apurada em termos de abstencionismo dos ex-formandos. Mais recentemente, de acordo com o “Pordata”, os valores da taxa abstenção em 2019 a nível nacional, considerando também as eleições legislativas, atingiram 51,4%. Este valor supera claramente os valores do abstencionismo no conjunto dos ex-formandos, aparentando existir

mais interesse na sua adesão ao exercício do direito de voto, comparativamente ao conjunto dos eleitores a nível nacional.

Participação na utilização de serviços privados e públicos

Conforme referido na primeira publicação desta obra, existem diversas práticas da vida quotidiana, que obrigam à interação entre os cidadãos e os agentes de diversas organizações privadas e das administrações públicas, as quais se podem integrar no domínio da participação comunitária.

No essencial, referimo-nos a práticas que decorrem da utilização de diversos serviços privados e públicos com relevante importância na organização e bem-estar da vida quotidiana de cada um e suas famílias. Ou seja, neste domínio da qualidade de vida significa, sobretudo, participar de forma autónoma e independente, segundo os seus próprios interesses, desejos e vontades, na utilização dos diversos serviços socialmente disponíveis. Neste caso, o nível de qualidade de vida dos ex-formandos pode ser considerado diretamente proporcional ao nível de utilização dos diversos serviços privados e públicos disponíveis, na medida em que a sua utilização significa participar e retirar proveito dos bens e serviços que as sociedades colocam ao dispor de todos os cidadãos e/ou assegurar o cumprimento dos diversos deveres e direitos de cidadania. Referimo-nos, obviamente, à utilização de serviços comerciais (lojas e supermercados), financeiros, culturais, desportivos, de saúde, entre outros. No nosso caso centrar-nos-emos, em concreto, apenas na participação em alguns desses serviços, como sejam os que possibilitam fazer compras, enviar ou receber correspondência, depositar ou levantar dinheiro, pagar taxas e impostos.

Quando analisamos a participação dos ex-formandos da amostra nesses serviços, lojas e supermercados, verificámos que, segundo os dados anteriormente recolhidos, 94,4% faziam compras nesses espaços, 61,1% deslocavam-se às estações dos correios, 66,6% aos bancos e 25% às repartições de finanças. Por sua vez, os dados atuais mostram que 94,3% dos ex-formandos fazem compras em lojas e supermercados, 65,7% deslocam-se às estações dos correios, 77,1% aos bancos e 57,1% às repartições de finanças.

Portanto, estamos perante vários aumentos percentuais que revelam crescimento do número dos ex-formandos a utilizar esses serviços. Tais aumentos parecem testemunhar a presença de mais autonomia na vida quotidiana de mais algumas dessas pessoas, sobretudo no acesso aos serviços bancários e às repartições das finanças e, conseqüentemente, de mais participação comunitária, a qual deixa de estar tão diretamente associada ao grau de complexidade dos assuntos a tratar, como acontecia anteriormente. Essas alterações espelham-se no aumento da percentagem de ex-formandos que se autorrepresentam como sujeitos autónomos na gestão dos assuntos da sua vida quotidiana.

De facto, curiosamente, anteriormente, apesar de 51,4% considerarem que tinham autonomia para tratar de vários assuntos sozinhos, 68,6% referiram que o faziam acompanhados de outras pessoas. Em contrapartida, atualmente, ascendem a 68,6% os que consideram ter autonomia para tratar de vários assuntos sozinhos. Contudo, conseqüentemente, também aumentou para 77,1% o total de ex-formandos apenas o fazem acompanhados.

Não tendo sido possível determinar as razões que levam os ex-formandos a autorrepresentarem-se como pessoas autónomas, a verdade é que, quando cruzamos as opiniões dos ex-formandos com os registos de observação direta e os diversos testemunhos recolhidos, percebe-se que os casos que apresentam uma autonomia completa continuam a ser relativamente poucos. Sem que diferenças sensíveis entre géneros se façam sentir, continuam a existir atividades da vida quotidiana em que o acompanhamento por familiares ou amigos se faz sentir e é sentido como necessário pelos próprios ex-formandos.

Nesse sentido, destacam-se as situações que envolvem o uso direto ou indireto do dinheiro disponível, sejam pagamentos ou recebimentos, também relacionados com as dificuldades de aprendizagem no uso das caixas multibanco e suas funcionalidades, transmissão das suas condições de saúde e compreensão dos resultados dos atos médicos realizados.

Agora, por exemplo, se ela tiver que ir ao hospital, ou assim, eu tenho que ir com ela, porque lá há certos sítios que ela não coisa. E há certas coisas. Mas, ela, ainda assim, vai-se desenrascando com alguma coisa, não é? Não é muito, muito, mas é conforme as possibilidades dela. (familiar)

[Vai ao banco levantar dinheiro?] Não. Ele não [risos]. (familiar)

Não vai, isso não vai. Sozinho, ele não sabe trabalhar com o cartão multibanco, nem quer aprender.

[Ou seja, ele nunca vai sozinho. Precisa sempre de alguém de confiança?] Sim, sim. Tem que ser sempre alguém de confiança. (familiar)

[Ela toma conta do próprio dinheiro?] Sim! **[Ela sabe...]** Sabe, sim. **[O valor?]** Mas num, para fazer contas e assim essas coisas todas, em serviços que metem essas coisas, não. Não sabe. (familiar)

Bem, ele vai ali a S. **[nome da localidade]** ao médico de família porque são muito conhecidos também. Agora se for pra V. **[nome da localidade]**, se for pra... não, não, não. (familiar)

Ele já, por duas vezes, deixou o cartão multibanco que tinha a conta dele. Tinha um cartão dele no multibanco, como eu tenho o meu, e ele, por duas vezes, deixou o cartão na máquina e disse-me: “Toma, que eu não quero mais usar isso. Quando precisar dá-me tu o dinheiro” e, pronto, é assim. (familiar)

[Ele toma conta do dinheiro dele?] Eu tomo, porque... **[É a mãe que toma?]** Sim. **[Não é ele?]** Não. O dinheiro vai diretamente para a conta dele. Ele tem conta que é dele e o dinheiro vai diretamente para a conta dele. (familiar)

Portanto, nestes e outros testemunhos dos familiares, continuam a mostrar que nas atividades relacionadas como a utilização de dinheiro, o que inclui também a ida a serviços públicos e comerciais, prevalece o acompanhamento e supervisão de outras pessoas. De resto, tal como anteriormente, apesar das restrições, continua a prevalecer a autonomia mais partilhada pelos ex-formandos de realização de compras em lojas e supermercados, em regra, de pequena monta.

Quando ele quer dinheiro... **[Ele tem autonomia para utilizar o dinheiro como entender?]** Tem, tem. Se ele quiser comprar qualquer coisa tudo bem, não tem problema nenhum. Só que eu tenho é que ir com ele. Por exemplo, se eu for às compras e ele quiser isto ou aquilo eu tenho que lhe fazer o pagamento, porque ele não sabe sequer trabalhar com o cartão. Eu já fui várias vezes com ele ao

multibanco tentar explicar: “Isto fazes aqui, faz ali”, mas isso pra ele é muito complicado pronto. (familiar)

Ela não gosta de andar com dinheiro. Desde que uma vez a assaltaram, ela não gosta de andar com dinheiro. Só leva dinheiro se for para carregar o passe, se for para comprar as vinhetas para o almoço. Ela também anda com uns trocados na carteira, mas não. (familiar)

Sabe fazer as compras para a casa? Sim. Sabe, sabe. **E ela toma conta do próprio dinheiro?** Sim, sim. Aquilo que ela, às vezes, tem mais dificuldade é contar as moedas. (familiar)

Postura nas atividades

Tal como registado anteriormente, a interação dos ex-formandos com as outras pessoas com quem socializam ou simplesmente se cruzam nos diferentes espaços de vida quotidiana pode continuar a classificar-se como “normal”. Ou seja, a sua postura perante os outros continua, de acordo com os testemunhos recolhidos, a ser preenchida de atitudes e comportamentos convergentes como o designado comportamento “socialmente aceitável”.

Efetivamente, embora possam, ocasionalmente, ser chamados à atenção por familiares, amigos ou colegas, os ex-formandos não adotam atitudes ou comportamentos ostensivamente desviantes das normas em vigor nas comunidades onde vivem, em particular, ou na sociedade portuguesa, no geral. Significa isto que as eventuais debilidades decorrentes da deficiência intelectual continuam a não interferir, de modo visível, nas diversas situações interação correntes da vida quotidiana.

Portanto, pode considerar-se que a totalidade dos ex-formandos exerce sem grandes reparos o seu papel social de homens e mulheres adulto/as, adotando os modelos adequados de agir e de pensar em vigor, seja na interação com as outras pessoas, seja no usufruto dos espaços públicos e privados. Para além dos testemunhos, também as observações de campo permitiram, de igual modo, verificar que no desempenho das suas funções profissionais e nos quotidianos de vida familiar e comunitária, a postura dos ex-formandos em muito se assemelha à observada na generalidade das pessoas com quem se relacionam.

Isto, a postura dela fora do trabalho é a mesma que dentro do trabalho. Mas ela no trabalho modifica um bocadinho porque, quando, é assim, nós temos o atendimento publico, claro que a gente se tiver problemas não pode mostrar que tem problemas, pronto. E ela sabe disso. (amiga)

[Mas em termos de postura dele fora do trabalho?] Era, era, era boa. Nada, nada de estranho pronto. (amigo)

[O comportamento do P. a nível social quando está na rua ou quando está no shopping é um comportamento adequado?] Sim. (familiar)

[E como é que é a postura dele?] É igual a ele mesmo. Está tudo bem, gosta de comer, gosta de...é exatamente a interação com os colegas, ele está permanentemente a interagir e até demonstra que não gosta de algumas brincadeiras. (amigo)

[Ela tem um comportamento adequado no seu entender para andar na rua?] Sempre sozinha, fones nos ouvidos, malinha a tiracolo e lá vai ela, que parece não sei o quê. **[Mas quer dizer, ela tem**

um comportamento adequado, não é?] Sozinha. Mas não se vai estrilhando pela estrada, não vai a fazer barulho, não vai a fazer nada. (familiar)

[A postura dela é a correta? Quando participa nessas atividades?] Sim. **[Tem uma postura socialmente adequada?]** Sim. **[Nos locais onde está.]** Sim, sem dúvida, sim, sabe-se comportar. (amigo)

Satisfação com a vida

Introdução

Mantendo-se o suporte teórico anteriormente referido, continuamos a assumir que, no caso da satisfação com a vida, a mesma também decorre da forma como se vive a vida quotidiana e encontra-se, inequivocamente, relacionada com a participação na sociedade, podendo ser vista como um espelho do nível de qualidade de vida alcançado. Efetivamente, vários autores consideram a satisfação com a vida um importante indicador de qualidade de vida, sobretudo em termos do bem-estar psicológico (Diener, Sapyta & Suh, 1998; Huebner, Drane & Valois, 2000; Ash & Huebner, 2001; Gilligan & Huebner, 2002; Giménez, Vázquez & Hervás, 2010; Luna, Laca & Mejía, 2011; Chavarría & Barra, 2014; Garrido-Montesinos, Pons-Diez, Murgui-Pérez & Ortega-Barón, 2018).

Os estudos neste domínio estão entrelaçados com o estudo do bem-estar e procuram definir o que é uma vida boa, avaliar o quão bem vivemos e o que é necessário para melhorar a qualidade de vida. Diener (2000), refere que as pessoas experienciam bem-estar subjetivo quando apresentam estados afetivos positivos, realizam atividades aprazíveis e estão satisfeitas com a sua vida.

Este conceito é multidimensional e inclui dois elementos: o emocional, que se divide em afetos positivos e afetos negativos e o cognitivo, que se traduz na satisfação com a vida. (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). Os autores são de opinião que estes elementos podem ser estudados em separado, sendo as reações afetivas respostas de curta duração e a satisfação com a vida uma avaliação a longo prazo.

Assim sendo, na opinião de Martinez, Garcia, Cortès, Ferrer & Herrero (2004) podemos definir a satisfação com a vida como uma avaliação que a pessoa faz das circunstâncias da sua vida, comparando as suas conquistas com as suas expectativas. Já, para Neri (2001) a satisfação com a vida é uma das medidas do bem-estar psicológico, que reflete a avaliação pessoal do indivíduo sobre determinados domínios. Albuquerque & Trócoli (2004) afirmam que a satisfação com a vida é um julgamento cognitivo de determinado aspeto na vida da pessoa; um processo de juízo e avaliação geral da própria vida; uma avaliação sobre a vida de acordo com um critério. Para Veenhoven (1994), na avaliação da satisfação com a vida, ainda que possa estar orientada por fatores económicos, as maiores diferenças tendem a relacionar-se com questões socioemocionais e psicológicas.

A satisfação com a vida está também associada ao sentimento de competência pessoal, à capacidade de enfrentar diversas situações da vida e aos níveis de felicidade pessoal perante as condições da própria vida num dado momento. Para Diener, Suh, Lucas & Smith, (1999) faz parte dos sentimentos e da compreensão que cada um tem sobre a sua vida e a forma como a

orienta. Isto é, baseia-se numa análise subjetiva, em que o indivíduo reflete sobre o distanciamento e a proximidade das suas aspirações, o seu estado de saúde, o dinheiro disponível, as relações familiares e o estado da sua rede de relações de sociabilidade.

De acordo com Pavot & Diener (1993), a satisfação com a vida é um processo em que as pessoas avaliam a sua qualidade de vida de acordo com os seus próprios critérios e de maneira global. Diener & Diener (1995), sugerem que o bem-estar subjetivo é uma das três formas de avaliar a qualidade de vida, em associação aos indicadores económicos e sociais. A satisfação de vida, como conceito subjetivo que é, varia de pessoa para pessoa e depende sempre das ambições, valores, experiências e expectativas de cada um. Digamos que esta dimensão é mensurável a partir de um juízo de carácter pessoal, mediante o qual a pessoa valoriza globalmente a sua vida (Cummins, Eckersley, Pallant & Davern, 2002; Diener, Scollon & Lucas, 2009).

Retomando Veenhoven (1994), a satisfação com a vida será o grau em que uma pessoa avalia a qualidade global da sua vida de forma positiva, i.e., o quanto uma pessoa gosta da vida que leva. Para o autor, ter uma vida "excitante" não significa que seja "satisfatória", na medida em que uma intensa excitação na vida pode significar reduzida qualidade de vida em várias das suas dimensões. A avaliação global da vida implica considerar a vida como um todo, não um estado momentâneo ou determinado domínio específico da vida, como por exemplo a vida laboral. Neste caso, gostar do trabalho é apenas um sinal positivo de satisfação com a vida. Indo um pouco mais longe, Pérez-Escoda (2013) liga satisfação com a vida à avaliação pessoal da qualidade das próprias experiências relacionando-as com os sentimentos de bem-estar ou de felicidade, com base nos objetivos, expectativas, valores e interesses pessoais, na sua relação com o ambiente social e cultural de cada indivíduo. O julgamento da satisfação depende de uma comparação entre as circunstâncias de vida do indivíduo e um referencial da sua escolha. Esta incorporação de critérios subjetivos, baseados na perceção dos indivíduos sobre os seus estados pessoais, proporciona uma avaliação muito mais integrante e inclusiva (Moreta, Gordón & Gaibor, 2018).

Procurando clarificar a ligação entre a satisfação com a vida e o carácter longitudinal deste estudo, com um alcance temporal de dez anos, é importante apontar que as avaliações dos ex-formandos se reportam sempre ao tempo presente, ao tempo onde o seu quotidiano de vida se está desenrolando, o que está em concordância com Veenhoven, (1994: 5), para quem as apreciações sobre a satisfação com a vida podem ser variáveis. Ou seja, estão de acordo com diferentes momentos da vida dos indivíduos, podendo ser positivas ou negativas.

Existem vários instrumentos de mensuração da satisfação com a vida que foram sendo desenvolvidos, sobretudo ao longo dos decénios de 70 e 80 do século XX por vários autores, designadamente os seguintes: Escala do Balanço do Afeto (Bradburn, 1969); Index do Afeto Geral (Campbell, Converse & Rodgers, 1976); Escala do Encantado-terrível (Andrews & Withey, 1976); Escala de Medida da Felicidade (Fordyce, 1977); Escala de Bem-Estar Geral (Dupuy, 1978); Escala de Satisfação com a Vida (Diener, Larsen & Griffin, 1985); Medida da Intensidade do Afeto (Larsen, 1983); Escala de Afetividade Positiva e Negativa (PANAS) (Watson, Clark & Tellegen, 1988); Escala de Satisfação com a Vida (Satisfaction With Life Scale, ou SWLS (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985; Pavot & Diener, 1993). Esta última

constitui, provavelmente, um dos instrumentos potencialmente mais úteis e válidos, de entre os instrumentos do género.

Em suma, a satisfação com a vida espelhará um exercício de introspeção entre os objetivos conquistados e os desejados que advêm, certamente, de uma apreciação global e subjetiva das condições pessoais na sua relação com o contexto social e cultural onde decorre a vida quotidiana de cada um.

Satisfação com a própria vida

Nesta dimensão, “satisfação com a vida”, voltámos a analisar os mesmos domínios anteriormente considerados, os quais, recordamos, se reportaram a uma autoavaliação global da satisfação com a própria vida e a vários tipos de satisfações, designadamente com: habitação, amizades, tempos livres e família.

Desde logo, considerando a perspetiva global, em termos da autossatisfação manifestada pelos ex-formandos, seja por se sentirem bem consigo próprios, seja por se definirem como pessoas alegres e bem-dispostas, de acordo com os dados obtidos anteriormente (85,7%), no confronto com os dados atuais (94,3%), continua largamente maioritária a percentagem dos ex-formandos que se consideram satisfeitos com a sua própria vida.

[Consideras-te uma pessoa feliz?] Sim. Sinto-me realizado com a minha vida. (ex-formando)

[Consideras-te uma pessoa feliz?] Sim. Tenho um emprego, trabalho, saúde, amigos que valem a pena, já faz a diferença e graças ao C. **[nome da organização formadora]**, que deu um empurrão. (ex-formando)

[Consideras-te uma pessoa feliz?] Sim. Sinto-me realizada, tenho amigos, família e gostam de mim. (ex-formando)

[Consideras-te uma pessoa feliz?] Sim. Sinto-me realizada e preenchida. (ex-formando)

Porém, confrontando os dados registados anteriormente (82,9%) com os dados atuais, no que se refere à satisfação com a concretização de eventuais aspirações de vida, assistimos a um importante decréscimo da percentagem de ex-formandos que consideram “ter tudo o que merecem” (68,6%). Este decréscimo parece mostrar que, apesar de tudo, vários ex-formandos sentem-se injustiçados, considerando que o seu esforço não promoveu as recompensas afetivas ou materiais que almejavam alcançar. Os testemunhos seguintes provam-no inequivocamente:

[Achas que tens tudo aquilo que mereces?] Sim. Vou lutando por aquilo que quero, lutei pela carta. (ex-formando)

[Achas que tens tudo aquilo que mereces?] Sim. Mas falta uma namorada. (ex-formando)

[Achas que tens tudo aquilo que mereces?] Não. **[O que falta?]** Amigos, amizade, sinto-me sozinha e fechada aqui. (ex-formando)

[Achas que tens tudo aquilo que mereces?] Não. **[O que falta?]** Gostava que valorizassem mais o meu trabalho e que o salário fosse maior. (ex-formando)

[**Achas que tens tudo aquilo que mereces?**] Não. [**O que falta?**] Ter carta e um carro e que o pai melhorasse, pois é doente e muito idoso. (ex-formando)

[**Gostas da vida que levas?**] Sim. [**Que mudarias na tua vida para te sentires melhor?**] Melhorar a condição económica. (ex-formando)

[**Gostas da vida que levas?**] Sim. [**Que mudarias na tua vida para te sentires melhor?**] Às vezes o coração até arrebenta de paixão. Gostava de ter uma mulher. (ex-formando)

[**Gostas da vida que levas?**] Sim. [**Que mudarias na tua vida para te sentires melhor?**] Gostava de ser músico. (ex-formando)

Satisfação com a habitação

No caso das habitações onde residem, segundo os dados recolhidos anteriormente, quase todos os ex-formandos se consideravam satisfeitos com a sua situação residencial (97,2%), no que concerne tanto relativamente aos imóveis quanto aos respetivos recheios. No mesmo sentido apontam os dados atuais (97,1%). Todavia, apesar satisfação geral com a qualidade das suas habitações, a maioria dos ex-formandos não hesitou em apontar várias necessidades de melhoria, tanto anteriormente (75%) como atualmente (88,6%).

Assim, comparando os dados e os testemunhos anteriores com os atuais, nota-se um crescimento das necessidades de intervenção nas habitações e algumas variações que parecem indiciar uma certa perda de qualidade de vida residencial, face à condição atual de algumas habitações e respetivos recheios. Por exemplo, anteriormente, as necessidades de melhoria distribuíam-se da seguinte forma: obras gerais (5 casos), decoração, mobília e equipamentos novos (4 casos), obras de aumento (3 casos), pintura da casa (2 casos). Por sua vez, as necessidades de melhoria atualmente apontadas pelos ex-formandos cresceram de forma evidente, passando a ter a seguinte distribuição: obras gerais (9 casos), pintura da casa (8 casos), novos equipamentos (7 casos), decoração e mobília nova (4 casos). Ainda assim, as necessidades de reparações de fundo nas habitações apenas registaram 4 referências.

Seja como for, nas visitas efetuadas às casas dos ex-formandos, tanto anteriormente como atualmente, quando tal nos foi permitido, não observámos diferenças relevantes quanto ao estado geral de conservação conforme, subjetivamente, nos foi possível apreciar e registar. Ou seja, na sua maioria, podemos continuar a considerar como boa ou, pelo menos, de não degradação ostensiva a condição dos imóveis que foram visitados. Digamos que as melhorias sugeridas continuam a refletir as debilidades habitacionais que cada ex-formando entende ser importante colmatar, no seu caso particular. É o que parece decorrer, tanto dos testemunhos anteriores como dos atuais. Segundo os testemunhos anteriores: *comprava uma mobília nova; quarto mais espaçoso; mobília moderna, tirar a humidade da casa; remodelar a casa; pintava a casa e mudava os móveis; melhorava o quarto; gostava de restaurá-la; aumentava a casa*". Testemunhos atuais: *Pintava toda; mudava o quarto para mais moderno; trocava por um apartamento; gostava de morar no rés do chão; pintar tudo e colocar portas novas; mudava a cozinha; ia viver para mais longe do restaurante; piscina; uma casa como deve ser fora desta*

zona; alugava a casa; quase tudo, pintar e mudar o chão; telhado; pintava toda, arranjava o jardim, quintal, quase tudo; mudava o quarto, queria um quarto maior; metia um elevador.

Recordamos, por exemplo, que, anteriormente e em termos globais, as necessidades relativas a novos e melhores equipamentos foram apontadas por 58% dos ex-formandos, que nos informaram das aspirações presentes nos seus imaginários quanto à melhoria das condições de conforto das suas habitações: *mobília nova; rádio; ecrã plasma, secretária, janela grande; computador; aquecimento para o inverno, uma televisão nova e sofá; armário para a roupa; ter um LCD, melhorar a cozinha; gostava de ter mais espaço, telemóvel, etc.*

Portanto, anteriormente, os equipamentos domésticos, as novas tecnologias e algum mobiliário revelaram ser as prioridades no domínio da satisfação com a vida dos ex-formandos no espaço habitacional. Segundo os testemunhos anteriores, ficou claro que as aspirações de melhoria da qualidade de vida no espaço doméstico eram fortemente baseadas na aquisição de bens de natureza tecnológica (televisores mais modernos - plasmas, computadores, rádios e telemóveis), propostas essas que pareciam sobrepor-se à vontade de reformular a habitação e mesmo de adquirir novo mobiliário.

Curiosamente, os dados atuais mostram pequenas mudanças nas aspirações dos ex-formandos no domínio do espaço doméstico, com a decoração e aquisição de mobiliário a equipararem-se, em termos de prioridade, com equipamentos domésticos e tecnológicos: *armários para a roupa e sofás novos; trocava de máquina de lavar a roupa; uma televisão no quarto; gostava de ter uma casa com jardim e quintal; mudava a cozinha; pintar tudo e colocar portas novas; telhado; mudava o quarto, queria um quarto maior.*

Satisfação com as relações de amizade

Neste ponto abordamos a satisfação dos ex-formandos com as relações de amizade, cuja análise foi desenvolvida no capítulo II onde se aborda a dimensão das relações interpessoais e de interação. Assim sendo, retornando aos dados anteriormente obtidos, concluiu-se que quase todos os ex-formandos se sentiam satisfeitos com as suas relações de amizade (94,4%). Nessa ocasião, recordamos, apenas foi registado um caso de insatisfação decorrente da insuficiência do atual número de amigos: *gostava de ter mais amigos.*

Curiosamente, apesar da quebra no número global de amigos positivamente identificados pelos ex-formandos, os dados atuais registam que todos estão satisfeitos com as suas relações de amizade. Na realidade, se considerarmos os testemunhos de familiares, amigos, empregadores e colegas de trabalho a avaliação positiva que os ex-formandos fazem das suas relações de amizade, poderá não estar, objetivamente de acordo com a realidade vivida, pelo menos por uma parte significativa dos mesmos. Esta interpretação, remete-nos novamente para que a satisfação sentida pelos ex-formandos conectada com a condição de pessoas com deficiência intelectual, a equipararem ou confundirem cordialidade e relações de companheirismo com relações de amizade, pelo simples facto de receberem alguma atenção pessoal em várias ocasiões de interação com outras pessoas (os conhecidos), sobretudo no caso da convivalidade presente nas relações de trabalho.

Ou seja, atualmente, parece realista manter a conclusão anterior, segundo a qual a satisfação dos ex-formandos com as relações de amizade apresenta traços ilusórios, uma vez que assenta

sobre avaliações subjetivas que não são objetivamente validadas, tanto quantitativa como qualitativamente. Ou seja, em regra, trata-se de relações superficiais, que raramente entram no mundo da partilha e da intimidade entre pessoas que se consideram iguais.

Isso não significa que, em termos de avaliação subjetivamente orientada, tal como anteriormente os dados mostraram, haja dúvidas quanto à sensação de qualidade de vida que decorre da satisfação com a vida atualmente sentida por todos os ex-formandos, em termos das relações de amizade, sobretudo quando a satisfação manifestada assenta mais numa avaliação qualitativa do que quantitativa. Por exemplo, os dados atuais mostram que 7 dos 35 ex-formandos da amostra não realizam qualquer atividade com amigos. Mostram também que apenas 5 parecem ter encontros frequentes com os seus amigos. Isso sem esquecer a redução de 23,5% no número de amigos que os registos atuais nos revelam. Diversos testemunhos assim o parecem demonstrar: *prefiro ter poucas, mas boas e consigo partilhar com eles o que quero; os que tenho chegam; chegam-me, são suficientes e posso falar com eles sempre através da internet e aos fins de semana; porque gosto deste e acho que não preciso de mais; porque conheço estes e chegam.*

Satisfação com o usufruto dos tempos livres

Tal como anteriormente referido, a realização de atividades de tempos livres, ócio e lazer, são uma componente fundamental da qualidade de vida. Representam o aproveitamento do tempo de não trabalho ou de outras atividades obrigatórias, de que se espera retirar prazer, amizade, felicidade, espontaneidade, fantasia ou imaginação, gozo, criatividade, expressividade e desenvolvimento pessoal.

A participação em atividades de tempos livres, em especial quando são escolha livre e autónoma, incrementa a autoestima, favorece a interação social, proporciona oportunidades para a aquisição de competências sociais, com impactos positivos na consolidação das próprias relações pessoais e comunitárias. A liberdade de eleição significa autodeterminação. Participar em atividades de ócio e lazer, culturais e recreativas, significa oportunidades de melhorar a qualidade de vida, que sucede não só da conduta autodeterminada que pressupõe, mas, ao mesmo tempo, da melhoria do bem-estar emocional. Atualmente, tal como anteriormente, a maioria dos ex-formandos declaram-se satisfeitos com o uso que fazem dos tempos livres, durante a semana e aos fins de semana (88,6% vs 85,7%). Contudo, vários testemunhos permitem concluir que ficam por concretizar diversas aspirações quanto à forma como esses ex-formandos gostariam de os ocupar. As respostas dadas à questão colocada sobre o que mais gostariam de fazer, além do que fazem nos seus tempos livres, assim o demonstram: *tocar numa banda; gostava de desenhar e pintar; gostava de ir ao cinema; jogar à bola; gostava de passear e ler mais livros; gostava de fazer outras coisas como ir passear e tomar café.* Por outras palavras, apesar da satisfação generalizada, continuam, maioritariamente, a reproduzir-se as anteriores rotinas de uso dos tempos livres.

Entre as diversas atividades eleitas pelos ex-formandos figuram, as que, habitualmente, se podem realizar na companhia de familiares, dentro ou nas proximidades das suas residências: jogar jogos em consolas, usar as redes sociais, ir ao café/pastelaria, passear, ver televisão, eventualmente almoçar ou jantar fora aos fins de semana.

Ao fim do dia ou tá no computador, ou tá a ver televisão. (...) É assim, quando podemos saímos ou à praia. (familiar)

É um saco de boxe que tem lá em casa. (...) Ou, então, os filmes na televisão, os vídeos. (amigo)

Olhe, no final do dia, quando acaba de tomar banho, janta e depois vai ver televisão, a ver as novelazinhas. Ao domingo, numa tarde de calor, vamos fazer uma caminhadazinha, vamos dar uma voltinha pela vila, lá pelo jardim, que há lá um parque muito bonito. Assim, estamos lá, às vezes, afastados de algumas pessoas, claro. Às vezes, vai lá ao fresco, um bocadinho. (familiar)

Quando o P. está de férias e ele fica com, com o filho, sim. Ainda na semana passada ele esteve. Penso que foi na semana passada ou há 15 dias, já não sei precisar, ele esteve de férias e ele trouxe o filho, andámos a passear. (amigo)

Às vezes, vamos ao supermercado a pé, fazemos uma caminhada, levamos os meninos para eles também esticarem as pernas. Ia até ao parquezinho, prontos, dentro do espaço, porque depois ela também chega às cinco e meia e tem que orientar as coisas da casa, tratar da menina, tratar do jantar. A menina também não se pode deitar muito tarde, que é por causa de criar aquelas rotinas. (amigo)

Ao sábado fica em casa. Vai com a irmã, às vezes, prá praia. (familiar)

E, depois, põe-se aí assentada a ver televisão. Anda por aí. Aos fins de semana está aqui em casa (familiar)

O uso dado aos tempos livres, anteriormente identificado, continua estruturalmente relacionado com os baixos rendimentos monetários dos ex-formandos e suas famílias, o estilo de vida sedentário e isolado de alguns, a superproteção familiar, a falta de iniciativa e autonomia de mobilidade no território, fruto, por vezes, da inexistência de transporte próprio ou público, do cansaço do trabalho e/ou da ausência de facilidades e oportunidades ligadas aos locais onde vivem e residem.

A consciência da existência dessa continuidade estrutural, está bem visível nos testemunhos de alguns ex-formandos, que trazem à tona as suas aspirações em alterar as rotinas e dinâmicas dos seus quotidianos de vida. A esse propósito se, anteriormente, 27,8% dos ex-formandos o referiram: *gostava de ter um part-time para a sexta à tarde e sábado; gostava de ter um carro e assim poderia ir mais vezes a V.; passear; adorava a natação; gostava de ter férias para ir a P., porque agora tenho um horário difícil; não tenho muito tempo livre, gostava de ter mais; gostava de ir mais vezes à praia; viajar; gostava de ir para a praia; jogar à bola; viajar; ir às piscinas*, atualmente, são 34,3% os que o referem: *andar de avião; gostava de fazer mais desporto; de descansar; gostava de andar de cavalo; passear e tomar café; gostava de ir ao cinema; gostava de ir à praia mais vezes; gostava de jogar golf; gostava de sair com mais frequência; pintar e desenhar; sair e conhecer mais pessoas; tocar numa banda*.

Satisfação com as relações familiares

Neste ponto, reportando-nos à satisfação dos ex-formandos com as relações familiares, tanto os dados anteriores como os atuais mostram que todos os ex-formandos estão satisfeitos com as

suas relações familiares (100%) e que, quase todos, consideram que são escutados e a sua opinião é familiarmente valorizada (91,6 vs 97,1%).

Para essa tão generalizada taxa de ex-formandos satisfeitos com as suas relações familiares continuam a contribuir os sentimentos de segurança face ao lugar onde residem, os níveis satisfatórios de harmonia, entendimento entre os membros da maioria das famílias e o facto de serem poucos os casos em que, apesar da situação de pobreza que várias enfrentam, as famílias, manifestamente, se confrontam com problemas de violência doméstica, com a justiça ou com dívidas a terceiros.

Tal como anteriormente, os dados agora apurados parecem mostrar que a satisfação sentida com as relações familiares não está relacionada com a composição ou dimensão das famílias, nem com o facto de poderem ser classificadas como muito, pouco ou nada estruturadas. A este propósito, continuamos a admitir, em concordância com o apurado anteriormente, que estamos perante avaliações altamente subjetivas dos ex-formandos, que reproduzem, na sua essência, o valor social da família e a importância que continua a ter nas suas vidas. Será por essas razões que continuam a ser desvalorizadas as situações e acontecimentos negativos que nelas possam ocorrer. Referimo-nos, por exemplo, às fragilidades económicas e aos constrangimentos relacionais que deterioram as relações familiares devido a abandonos, conflitos manifestos, com eventual ocorrência de violência doméstica, casos de alcoolismo, gestão ou apropriação abusiva dos salários de alguns ex-formandos.

Eu sempre ouvi dizer que ele nunca se deu com o pai e com a mãe, agora da história... [**Não está por dentro?**] Não estou a par. (amigo)

O meu irmão trata bem, mas o meu pai trata mal e diz asneiras. Uma vez chamei a Guarda para não fazer mal à minha mãe. (ex-formando)

Acho que ela tem um problema com uma irmã. [**Sim?**] Sim, sim. Porque ela sempre me fala de uma irmã. [**Mas a irmã vive com ela?**] Acho que sim. Porque ela diz que sim, que tem problemas com uma irmã. (amigo)

Às vezes sou má para o meu marido, porque sou nervosa. Ele é espetacular para mim, mas também tem seus defeitos (ex-formando)

Trata bem, mas temos as nossas chatices. Ele batia-me muito, mas há quatro meses que não me bate (ex-formando)

Não sabem o valor que tenho. Acham que sou uma cabeça no ar. (ex-formando)

Houve uma altura, uma fase que não. As coisas tiveram muito complicadas e eu tive que por pé naquilo e mão, se não...porque ela chegou a bater no marido. Sim. Batia nele. Foi chamada à atenção, foi a tribunal, eu fui testemunha, e as coisas tiveram um bocado pretas. (amigo)

Acho que os irmãos, um dos irmãos abusa um bocadinho. O irmão agora não pagou o telemóvel, ela é que tá a pagar, o pai tem cinco carros pra quê? Ele não trabalha, é alcoólico, a mãe, coitada, tem um problema de saúde. Quer dizer, abusam. Eles não têm respeito. (empregador)

Pai alcoólico, não trabalham, vivem de apoio; não é? Do dinheiro dela. A mim custam-me, porque ela podia ter uma vida dela. E depois os namorados que arranja. Só abusam...para vir buscar o dinheiro, para ela pagar o arranjo do carro, para ela, não sei se lhe dão algum carinho ou não... (empregador)

Tive problemas com o meu marido. Porque ele, pronto, avariou-lhe um pouco a cabeça e, então, a gente nem sabe como. Eu ainda fui a tempo de salvar a casa, senão nem a casa já tínhamos para morar. E aí foi quando foi poço a fundo. Aí é que eu tive que pedir ajuda. E, depois, ele levantou todo o dinheiro que tinha no banco, e depois não tínhamos no banco, porque eu nem cheguei a saber quanto era. Só sei que da conta da filha foi 6 mil. **[Que ele tirou?]** Que ele tirou. Porque tinha uma pessoa amiga no banco e me telefonou a avisar. Para eu ir lá para falar com ele. E, depois, quando eu me apercebi foi quando ele começou a...desconfiava...apercebi-me quando começou a chegar cartas com dívidas. Coisas que ele comprava, não pagava. (familiar)

Fatores emocionais

Alegria e boa disposição

Aqui são recuperados e atualizados vários elementos relacionados com a disposição emocional, isto é, relativos à satisfação com a vida que decorrem dos sentimentos de alegria e boa disposição, que produzem felicidade e bem-estar.

Assim, tanto os dados anteriores (86,1%) como os atuais (94,3%) apresentam altos valores percentuais, no que respeita aos ex-formandos que assumem experienciar sentimentos de alegria e boa disposição. Daqui resulta que, na sua maioria, os ex-formandos consideram que continuam vivendo as suas vidas com alegria e boa-disposição. Nos seus testemunhos identificam-se vários fatores de ordem pessoal, familiar e social que se interligam entre si (ter família, afetos, saúde, respeito, amigos, trabalho e dinheiro). Dos anteriores testemunhos retivemos: *tenho tudo que é necessário; porque sim; ganhei amigos e as pessoas olham-me de frente; tenho amigos com quem gosto de estar. Dão-me apoio e carinho; gosto da minha vida; tenho tudo que uma pessoa precisa, emprego, família, saúde, amigos; as pessoas gostam de mim; porque tenho tudo, família, trabalho; acordo bem-disposto, tenho uma família e tenho um trabalho; porque tenho uma família que gosta de mim e tenho dinheiro.*

Atualmente, os testemunhos dos ex-formandos da amostra adotam justificações semelhantes. Porém o contributo do fator familiar surge enriquecido com os contributos associados a relações conjugais e nascimento de filhos, anteriormente não reportados: *agora tenho uma amiga que me ajuda, a família está longe; tenho o melhor da vida, família, amigos, só falta melhorar o ordenado; faço o que gosto; os amigos, ganho dinheiro e estou a tirar carta; porque a família é amiga; porque sou casado e por causa do meu filho, é a melhor coisa da vida; porque tenho o essencial, a minha filha é tudo; porque tenho uma netinha e quando estou com ela fico feliz; sinto-me realizada, tenho amigos, família e gostam de mim.*

Os dados anteriores apontavam para 72,2% dos ex-formandos associarem a alegria e boa-disposição a fatores de natureza intrínseca, i.e., fatores não materiais como a boa relação com a família, a boa saúde, as relações de amizade, a independência pessoal e o reconhecimento social. Atualmente, os dados apontam para que essa associação seja partilhada pelos 85,7% que se auto classificaram como pessoas alegres e de boa-disposição. E, se anteriormente, os restantes

formandos (27,8%) apontavam fatores extrínsecos, que tocavam aspetos relacionados com valores materiais, como ter um emprego e ganhar dinheiro, tais fatores praticamente desapareceram nos recentes testemunhos.

No essencial, tal como referido anteriormente, os sentimentos de alegria e boa-disposição afirmados pelos ex-formandos, baseiam-se em interpretações excessivamente subjetivadas da sua situação pessoal. Ou seja, objetivamente, essa interpretação continua a dar mostras da ingenuidade e superficialidade referidas anteriormente, por ser o resultado de modos de pensar e agir próprios de pessoas que não aspiram alcançar níveis de bem-estar geral que, quando se revelam impossíveis de atingir, produzem frustração e desânimo.

Além disso, os dados atuais, tal como os anteriores, apontam no sentido de os ex-formandos continuarem a ser considerados, pelas pessoas com quem interagem, como simpáticos, educados e amigos. Avaliação positiva que os próprios ex-formandos (re)confirmam, quanto questionados sobre a opinião dos outros a seu respeito: simpáticos (97,1% vs 91,2%), educados (85,7% vs 79,4%) e amigos (71,4% vs 76,5%). Já sobre as avaliações negativas que os outros possam ter a seu respeito, os ex-formandos continuam a sobretudo a aceitar o facto de poderem ser considerados teimosos (54,3% vs 50%), porém continuando a afastar a possibilidade de esses outros os considerarem tontos (17,1% vs 0%), aborrecidos (17,1 vs 2,9%) ou mal-educados (0% vs 5,9%).

Felicidade e bem-estar

Recordando o anteriormente referido a este respeito, o conceito de felicidade remete para uma interpretação subjetiva, sobretudo individualizada, da existência de um sentimento que representa um estado duradouro de perfeição, um estado de realização pessoal otimizada. Por sua vez, o conceito de bem-estar, tal como a felicidade, é um conceito de construção essencialmente subjetiva. De certo modo, este conceito decorre da interpretação pessoal que, a cada momento, fazemos da nossa situação de vida, do nosso curso de vida, podendo ser entendido como um conjunto de acontecimentos essenciais para se viver com dignidade.

De acordo com os dados anteriores, 88,8% dos ex-formandos admitiam viver felizes e 86,1% consideravam-se satisfeitos com a forma com estavam a decorrer as suas vidas. No centro dessas avaliações estavam as relações familiares e de amizade, a par com o facto de estarem incluídos profissionalmente, terem independência económica, estabilidade emocional, saúde, utilidade e reconhecimento social.

Como os seus anteriores testemunhos deixavam transparecer, diversos fatores sustentavam esse sentimento de felicidade. Algumas frases ilustrativas do ponto anterior podem aqui ser replicadas: *porque desde que fui para aquela casa ganhei amigos e as pessoas já me olham de frente; com o emprego estou rodeada de amigos, dou-me melhor com a minha família, coisa que antigamente não acontecia. Agora todos me têm mais respeito; sou feliz porque o meu marido é meu amigo e tenho bons amigos; gosto da minha vida, gosto de trabalhar; sou feliz porque as pessoas gostam de mim; estou feliz por estar empregado porque tenho ocupação e tenho dinheiro; porque tenho tudo o que uma pessoa precisa, emprego, família, saúde e amigos; porque não é fácil ter uma deficiência e uma pessoa tem que lutar. A carta é um exemplo, tive*

que lutar para conseguir ter a carta; porque tenho a minha família; tenho amigos que gosto de estar, dão-me apoio e carinho. Atualmente, os valores percentuais registados estão muito próximos dos anteriormente obtidos. Neste caso, são 88,6% os ex-formandos que admitem ter uma vida feliz e 80,0% os que se consideram satisfeitos com a forma como a mesma está a decorrer. Novamente, as relações familiares e de amizade, a par com o facto de estarem incluídos profissionalmente, representam os principais fatores que sustentam esses sentimentos de felicidade e bem-estar.

No entanto, nos novos testemunhos aumentam as justificações ligadas às relações conjugais que, entretanto, foram ocorrendo (casamento ou união de facto) e à existência de filhos e netos, sinal de que as alterações ocorridas produziram melhorias na qualidade de vida dos ex-formandos que as experienciaram. Algumas frases das frases já citadas ajudam a ilustrar as justificações apresentadas: *porque ganho um ordenado e tenho as minhas coisas; porque tenho amigos no trabalho e ganho dinheiro; trabalhar faz-me feliz, porque sou uma pessoa sozinha e assim estou com companhia; porque a família é amiga; porque sou casado e por causa do meu filho, é a melhor coisa da vida; porque tenho o essencial, a minha filha é tudo; porque tenho uma netinha e quando estou com ela fico feliz; sinto-me realizada, tenho amigos, família e gostam de mim.* De certo modo, os testemunhos das pessoas com quem os ex-formandos interagem validam os fatores com que expressam a existência dos sentimentos de felicidade e bem-estar.

Em síntese, tal como anteriormente, esses sentimentos giram em torno de 3 eixos principais. O eixo das relações familiares, que inclui a construção de novas relações familiares ou a sua possibilidade. Nesse sentido, continua relevante o reconhecimento da maioria dos ex-formandos de terem uma família que não os discrimina, exclui ou marginaliza e onde, pelo contrário, são tratados com tolerância, respeito, bondade, carinho e amizade e recebem apoio para as suas necessidades e dificuldades. O eixo do emprego, que decorre de terem um emprego que lhes proporciona amizades e uma ocupação que lhes permite fazer algo de que gostam. O eixo do dinheiro, que decorre da continuidade do emprego, pela sustentabilidade económica pessoal e/ou familiar que proporciona.

Por conseguinte, podemos voltar a concluir que, para a generalidade dos ex-formandos, sobretudo dos que continuam incluídos profissionalmente, os fatores que mais contribuem para a felicidade e bem-estar sentidos e, por consequência, para proporcionarem sentimentos de qualidade de vida, são: capacidade económica e estabilidade emocional, relações de amizade, famílias estáveis, ocupação do tempo e manutenção de um estatuto social valorizado.

Se quer que lhe diga, para mim ela só é feliz quando tem dinheiro na mão. Quando não tem dinheiro anda aí uma bruta, bate com as portas, bate tudo, porque não tem dinheiro. Começa a ver as coisas novas nas lojas, quer comprar, já quer ter dinheiro e não tem e anda aí. (familiar)

Eu penso que sim. Porque é uma independência, não é? A gente ter o nosso trabalhinho. Ter a...é diferente, com certeza. (familiar)

Eu noto isso, porque, é assim, ela arranjou namorado, ela passeia, ela faz muitas coisas, que já quando eu a conheci não fazia muito, porque a avó tinha mais medo de soltá-la, não é? Depois a avó faleceu e

ela foi-se soltando aos poucos e, depois, começou a sair mais...antes tinha de pedir autorização à avó, não é? Depois, deixou de ter isso. A mãe é mais liberal do que a avó. (amigo)

Eu acho que sim, eu acho que sim. Dantes andava assim mais aborrecidinha, nervosa e com aquela ansiedade, não saber o que fazer. Eu acho que sim, em todos os aspetos, basta que ela está aqui [**na organização empregadora**], ela gosta muito, já vai fazer 6 anos. (familiar)

Não. É mais feliz. [**E porquê?**] Porque tem uma mulher ao lado dele. (familiar)

Eu penso que sim, que é mais feliz. Eu acho que, quando uma pessoa tem um salário próprio, temos uma vida independente de todas as pessoas, sem depender de pais, de avós, de qualquer merda. Acho que, por aí, já somos muito felizes. (familiar)

Sim, porque começou a apanhar mais convivência, começou a conhecer mais as pessoas e sim, sim. (amigo)

Sim, sim. Era, porque ela agora, ao fim do mês, tem o dinheirinho dela para comprar o que ela precisa. (familiar)

De acordo com os dados registados anteriormente a maioria dos ex-formandos considerava não ter necessidade de mudar alguma coisa nas suas vidas. Porém, outros admitiram que o seu estado de felicidade e bem-estar não existia ou, pelo menos, não existia na sua plenitude. Para esses ex-formandos, tal situação devia-se fatores diversos, tais como: falta de mais tempo livre para si próprios, quererem continuar os estudos, ter uma namorada, trabalhar noutra profissão, ter um salário mais elevado ou melhorar o relacionamento com as suas famílias. Atualmente, os fatores que impedem ou limitam os sentimentos de felicidade e de bem-estar são essencialmente os referidos anteriormente: ter uma namorada, trabalhar noutra profissão, ter um salário mais elevado e ter mais tempo livre para si próprios: *conseguir uma namorada; melhorar a condição económica; gostava de ter um emprego que me desse bem com os colegas; gostava de ter mais tempo para mim; gostava de ter uma companhia; gostava de ser desenhador.*

Considerações finais

Neste capítulo apresentámos e analisámos as ocorrências na vida quotidiana dos ex-formandos, no âmbito da participação comunitária e satisfação com a vida, comparando sistematicamente os dados recolhidos nos dois momentos em confronto. Procurando objetivar o que permanece, ou não, na vida quotidiana dos ex-formandos na sua relação com a qualidade de vida nas dimensões aqui consideradas, num primeiro momento, efetuamos uma breve apreciação dos acontecimentos que envolvem os ex-formandos e, num segundo momento, apresentamos e caracterizamos as propriedades estruturais da participação e satisfação com a vida que dão forma às suas vidas quotidianas.

A esse respeito, importa voltar a sublinhar que os níveis de participação na comunidade e de satisfação com a própria vida são indicadores fundamentais para avaliar a qualidade de vida e o nível de inclusão social. Referimo-nos ao reconhecimento social que decorrer de sermos participantes das comunidades onde nos encontramos inseridos, à aceitação pelos pares no

ambiente familiar, contexto laboral ou círculo de amizades, o ter e aproveitar as oportunidades que definem a plena cidadania, propiciando a aquisição de competências sociais e, consequentemente, a consolidação das próprias relações pessoais e comunitárias.

Na verdade, o nível de qualidade de vida de que se dispõe está fortemente correlacionado com o nível de participação comunitária experimentado e de satisfação pessoal sentido. Assim sendo, uma conclusão essencial se impõe desde já assumir: as vidas dos ex-formandos não se alteraram de modo relevante ao longo do tempo, i.e., não se produziram alterações significativas nas suas vidas quotidianas, com impactos estruturantes na sua qualidade de vida. Porém, existem alguns aspetos que devem ser destacados, dada a sua relação com os progressos e retrocessos que foram impactando a qualidade de vida destas pessoas.

No campo da participação comunitária, é um facto que a forma de usar o tempo livre modifica-se em função das condições de vida, capacidades e características de cada pessoa, da respetiva envolvente familiar, social e ambiental. Neste particular, de acordo com os dados, são os ex-formandos (homens) que, com maior ou menor regularidade, costumam usufruir da liberdade que pode ser usada no usufruto dos tempos livres. Apesar das barreiras que todos enfrentam e das próprias debilidades cognitivas e/ou dificuldades comunicacionais e de, no conjunto das ex-formandas, estarem a crescer os níveis de participação comunitária, são sobretudo os ex-formandos homens que conseguem ir escapando à típica rotina de vida quotidiana casa-trabalho-casa, registando alguma melhoria em termos de qualidade de vida.

Quanto à participação em festividades e celebrações religiosas ou outras cuja participação é crucial na (re)construção social e cultural das identidades nacionais, regionais e locais, os dados mostram que os ex-formandos continuam a demonstrar interesse e competência em participar nestes eventos. No entanto, a sua participação continua a depender, em demasia, do estímulo e companhia de familiares e amigos.

No âmbito das atividades de lazer, cultura e desporto, mantém-se no primeiro nível de participação, as idas aos cafés ou pastelarias, almoços ou jantares fora de casa, passear, ver televisão, ir às compras e visitar amigos ou familiares. Acrescentando-se a este nível as idas ao shopping, que muito se deve ao aumento da participação das ex-formandas. No segundo nível de participação permanecem atividades como ouvir música, assistir a jogos de futebol ao vivo e jogar cartas. A estas atividades juntaram-se as idas ao cinema e a navegação na internet. Neste caso os aumentos de participação registados devem-se em exclusivo ao aumento da participação das ex-formandas. No último nível de participação mantêm-se as idas à discoteca, jogar bilhar, ler revistas e jornais e ir ao teatro. A participação nestas atividades continua a fazer-se na expressiva companhia dos familiares ou parceiros amorosos, alguma presença de amigos e uma ténue presença dos colegas de trabalho ou de outras pessoas.

No que à participação em atividades festivas por convite, que promovem a valorização social e proporcionam oportunidades de convívio que contribuem para a qualidade de vida (batizados, casamentos, festas de aniversário ou outros atos comemorativos), importa reter o facto de as diferenças entre os dois géneros de terem esbatido, de tal modo que, em alguns casos, a participação das ex-formandas suplanta, atualmente, a dos ex-formandos.

No caso das atividades educativas, os dados atuais mostram a inexistência de participação. Mostram, ainda, que a única ex-formanda anteriormente envolvida em atividades de

escolarização acadêmica desistiu de prosseguir os estudos. No entanto, atualmente, cinco ex-formandos regressaram à frequência de novos cursos de formação profissional para pessoas com deficiência, por terem perdido os seus empregos procurando manter-se ocupados e/ou reingressar no mercado de trabalho.

Considerando a participação nos atos eleitorais verificámos um aumento percentual de adesão dos ex-formandos. Ainda que reduzido, poderá significar aumento da consciência da responsabilidade cidadã destas pessoas, pois participar na eleição dos representantes nos órgãos de soberania tem valor simbólico ao expressar o poder de contribuir para continuidade do sistema democrático em vigor.

A qualidade de vida também está intimamente ligada à participação na utilização dos diversos serviços públicos disponíveis, sobretudo se for feita de forma autónoma e independente. A sua utilização significa retirar proveito dos diversos bens e serviços que as sociedades colocam ao dispor dos seus cidadãos. Apesar dos ex-formandos terem uma autorrepresentação de sujeitos autónomos na gestão dos assuntos da sua vida quotidiana, percebe-se, neste particular, que os casos que exibem uma autonomia completa continuam a ser relativamente poucos e que o acompanhamento por familiares ou amigos se mantém regular e constante. Este acompanhamento continua a ocorrer com maior regularidade nas situações que envolvem dinheiro, pagamentos ou recebimentos, como são os casos dos serviços bancários e comerciais. A autonomia dos ex-formandos continua a evidenciar-se, de forma mais generalizada, na realização de compras em lojas e supermercados quando, em regra, são de pequena monta.

O domínio da satisfação com a vida, que advém da apreciação global e subjetiva das condições pessoais, na sua relação com o contexto social e cultural onde decorre a vida quotidiana, exige, de igual modo, um exercício de introspeção entre os objetivos conquistados e os desejados. Os dados mostram que, apesar dos ex-formandos continuarem satisfeitos com a própria vida, assiste-se a um decréscimo no contentamento com a concretização das aspirações veiculadas, vislumbrando-se sentimentos de injustiça e mau estar, por considerarem que o esforço que têm vindo a fazer não promoveu as recompensas afetivas ou materiais que pretendiam alcançar. Assim sendo, pode inferir-se que ao longo do tempo que mediou a recolha de dados ocorreram acontecimentos e situações com impactos negativos na qualidade de vida de alguns ex-formandos.

Em relação à situação habitacional continua a haver uma satisfação geral com a qualidade das habitações. Apesar de terem passado cerca de 10 anos sobre as observações iniciais, podemos continuar a considerar como boa, ou pelo menos de não degradação evidente, a condição dos imóveis que foram visitados. Todavia, o crescimento das necessidades de intervenção nos imóveis deixa transparecer uma diminuição na qualidade de vários imóveis, segundo a avaliação que é feita pelos próprios ex-formandos.

No domínio da satisfação com as relações de amizade, os dados anteriores demonstravam que quase todos os ex-formandos se sentiam satisfeitos com as suas relações de amizade. Nos dados atuais, apesar da quebra no número global de amigos, regista-se um total contentamento com as relações de amizade. No entanto, as avaliações que os ex-formandos subjetivamente fazem das suas relações de amizade poderão não estar de acordo com a objetividade da realidade

vivida, sobretudo por a maioria das relações tidas como de amizade, não passarem de relações superficiais, que raramente entram no mundo da partilha e da intimidade próprias de tais relações.

Em ambos os momentos, como os dados comprovam, é notória a satisfação dos ex-formandos com as relações familiares, no seio das quais, quase todos, consideram que são escutados e que as suas opiniões são valorizadas. Contudo, não podemos deixar de conectar essa satisfação ao valor social da família que serve de força motriz para desvalorizar as situações e acontecimentos negativos que possam acontecer, tais como: fragilidades económicas, constrangimentos relacionais no seio familiar, eventual violência doméstica, casos de alcoolismo, gestão ou apropriação abusiva do dinheiro dos salários de alguns ex-formandos.

No campo dos fatores emocionais, há que referir a continuidade da existência, ainda que objetivamente possa ser classificada de ingénua, dos sentimentos de alegria e boa disposição assumidos pelos ex-formandos. Nessa continuidade, para além de fatores, tais como ter família, saúde, respeito, amigos, trabalho e dinheiro, acrescem-se as relações conjugais e o nascimento de filhos.

Relativamente à felicidade e ao bem-estar sentidos pela generalidade dos ex-formandos, às razões aduzidas anteriormente (relações familiares, de amizade, inclusão profissional, independência económica, estabilidade emocional, saúde, utilidade e reconhecimento), acrescem também os contributos das relações conjugais e da existência de filhos e netos. As condições que validam estas emoções assentam em três eixos: o das relações familiares robustecido pela construção de novas ligações neste âmbito ou a sua possibilidade; o eixo do emprego que proporciona relações de amizade e ocupação do tempo de vida quotidiana; e o eixo do dinheiro que decorre da continuidade do emprego, independência económica pessoal e/ou familiar.

Importa, também, não olvidar a transformação que foi ocorrendo na afirmação das ex-formandas em diversas situações dos seus quotidianos de vida. Em rigor os dados e testemunhos demonstram que várias ex-formandas foram crescendo em maturidade, conhecimento do mundo, comprometimento em relações conjugais e maternidade. Essas ex-formandas têm, atualmente, vidas mais preenchidas e mostram-se mais determinadas nas decisões que têm que tomar no dia-a-dia e nos planos de vida que desejam cumprir. Como consequência deste comportamento emancipatório, foram modificando as suas práticas e reforçando as aspirações para o futuro, aumentando a sua participação na comunidade e fazendo valer cada vez mais as suas opiniões, direitos e vontades.

Acabadas as considerações finais, passamos à identificação e caracterização das quatro propriedades estruturais presentes nos domínios da dimensão participação comunitária e satisfação com a vida, tal como se apresenta no modelo de qualidade de vida adotado. Convém, também, não esquecer que estas propriedades assinalam a continuidade estrutural da vida quotidiana, com reflexos na qualidade de vida dos ex-formandos da nossa amostra.

Assim sendo, a primeira propriedade estrutural denomina-se “a participação comunitária depende do estímulo, controle e acompanhamento por terceiras pessoas”. Esta propriedade, que decorre dos condicionamentos ao exercício autónomo da participação plena na comunidade, revela-se na necessidade de acompanhamento demonstrada pelos ex-formandos para participarem nas mais diversas atividades sociais. Os seus fatores explicativos podem ser encontrados nos hábitos sedentários enraizados da rotina casa-trabalho-casa; na superproteção

familiar; no não reconhecimento do estatuto de pessoas adultas; no medo de serem burlados, devido ao desconhecimento facial do dinheiro; na ocorrência de gastos supérfluos ou extravagantes; pela dificuldade em lidarem com as exigências comunicacionais e burocráticas inerentes ao uso dos serviços públicos e privados. Revela-se, igualmente, nas atividades de recreio, lazer e ócio cuja participação, em regra, necessita de envolvimento dos familiares.

Identificamos a segunda propriedade estrutural com sendo “a autorrepresentação ilusória da autonomia na escolha das atividades de tempos livres”. Expressando esta propriedade estrutural, os dados mostram que, na sua maioria, os ex-formandos vivem acomodados a hábitos de vida sedentários e não demonstram interesse ou iniciativa de os contrariar; estão sujeitos a superproteção familiar; não dispõem de autonomia de mobilidade para espaços desconhecidos; dispõem de raras oportunidades para realizarem atividades coletivas de recreação, ócio e lazer nos locais onde vivem. Daí resultam diversas causas com consequências negativas que impactam a qualidade de vida: baixa participação em grupos associativos onde acontecem atividades coletivas; vidas rotineiras, amorfas e despidas de convivência; baixa rede de relações de amizade; escassez de conhecimento, não exploração e reduzida utilização dos espaços públicos.

A terceira propriedade estrutural diz respeito à “apropriação errónea do conceito de amizade”. Ou seja, esta propriedade decorre, essencialmente, do facto de os ex-formandos pensarem e agirem como se as relações de companheirismo sejam equivalentes às relações de amizade, sobretudo devido à convivialidade que decorre das relações de trabalho. Como a maioria dos considerados “amigos” não retribui a suposta amizade, produzem-se várias consequências com reflexos na qualidade de vida dos ex-formandos: escassez da rede de relações de amizade; relações superficiais que raramente entram no mundo da partilha e da intimidade entre pessoas; convivialidade centrada no núcleo familiar; pouca participação em atividades de recreio, lazer e ócio, com base nas relações de amizade.

A quarta propriedade estrutural identificada denomina-se de “manutenção da aspiração ao desenvolvimento de relações do tipo conjugal”. A existência desta propriedade estrutural assenta no facto de os ex-formandos não envolvidos continuarem com expectativas quanto à concretização das suas aspirações em se envolverem em relações amorosas, que lhes permitam construir novas famílias, incluindo o desejo de acederem à condição de progenitores. A despeito do aumento de relações estáveis de casamento ou união de facto envolvendo maioritariamente ex-formandas, entre as causas que parecem contribuir para esta propriedade estrutural podemos identificar as seguintes: não participação em atividades ou idas a locais propícios ao desenvolvimento de relacionamentos com potenciais parceiros(as); relações de namoro esporádicas, inconsistentes ou inexistentes; controlo e supervisão familiar. Entre as consequências da existência desta propriedade estrutural fazem-se sentir sentimentos de solidão; ausência de companhia para as atividades de ócio e tempos livres; inibição em explorar o espaço público; receio de efetuar deslocações para lugares pouco conhecidos ou desconhecidos.

ANEXO

Quadro: Realização de atividades interpessoais e sociais, segundo a ordem de importância de participação dos ex-formandos, anteriormente e atualmente, no geral e segundo o sexo (%)

Tipo de atividade	Geral		Feminino		Masculino	
	Atual	Anterior	Atual	Anterior	Atual	Anterior
Ver televisão	74,3	83,3	70,6	88,2	77,8	78,9
Ir ao café/pastelaria	85,7	80,6	94,1	82,4	77,8	78,9
Passear	77,1	80,6	76,5	82,4	77,8	78,9
Almoçar/jantar fora	80,0	75,0	88,2	82,4	72,2	68,4
Ir às compras	71,4	63,9	76,5	64,7	66,7	63,2
Visitar familiares	68,6	63,8	70,6	58,8	66,7	68,5
Visitar amigos	54,3	61,1	47,9	58,8	61,1	63,2
Ir ao <i>shopping</i>	57,1	50,0	58,8	41,2	55,6	57,9
Assistir jogo futebol	40,0	38,9	29,4	17,6	50,0	52,7
Ouvir música	45,7	36,1	52,9	41,2	30,9	31,6
Jogar cartas	28,6	25,0	29,0	17,7	27,8	31,6
Ir ao cinema	31,4	22,2	29,4	11,8	33,3	31,6
Jogar computador	28,6	22,2	17,6	11,8	38,9	31,6
Ir a discotecas	14,3	22,2	5,9	17,7	22,2	26,3
Jogar bilhar	17,1	19,4	5,9	11,8	27,8	26,3
Ler revistas e jornais	22,9	19,4	23,5	17,7	22,2	21,1
Praticar desporto	25,7	16,7	17,6	0	33,3	31,6
Navegar na internet	37,1	16,7	47,1	5,9	27,8	26,3
Ir ao teatro	8,6	8,3	11,8	11,8	5,8	5,3

BIBLIOGRAFIA GERAL

- AAMR, (2002). *Retraso Mental: Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Alianza Editorial.
- Alberoni, F. (1992). *A Amizade*. Rocco.
- ADAMS, G. & Plaut, V.C. (2003). The cultural grounding of personal relationships: friendship in North American and West African words. *Personal Relationships Malden*, 10(3), 333-347.
- ALBUQUERQUE, A. S. & Trocól, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala bem-estar subjetivo. *Psicología: Teoría e Pesquisa*, 20 (2), 153-164.
- ALEDO, L. D. (1999). *Vivir con discapacidad: Guía de Recursos*. Escuela Libre Editorial.
- ALLAN, G. A. (1989). *Friendship: Developing a sociological perspective*. UK: Westview Press.
- ALLES-JARDEL, M., Fourdrinier, C., Roux, A., & Schneider, B. H. (2002). Parents' structuring of children's daily lives in relation to the quality and stability of children's friendships. *International Journal of Psychology*, 37, 65 – 73.
- ALMEIDA, A. C. & Loureiro, S. R. (2000). Qualidade de vida no pós-TMO. Em Multidisciplinaridade e reforma: temas, práticas e políticas”, [Resumo], *Anais, VIII Ciclo de Saúde Mental*, Ribeirão Preto, São Francisco Gráfica e Editora, 65-66.
- AMERICAM PSYCHIATRIC ASSOCIATION (2014). *DSM-5*. Artmed.
- ANDREWS, F. M & Withey, S.B. (1976). *Americans Perceptions of Life Quality*. Plenum Press.
- ANGYAL, A. (1941). *Foundations for a science of personality*. Harvard University Press.
- ANTONIAZZI, A., Hutz, C., Lisboa, C., Xavier, C., Eickhioff, F. & Bredemeier, J. (2001). O desenvolvimento do conceito de amigo e de inimigo em crianças e pré-adolescentes. *Psico-USF*, 6(2), 1-10.
- AROSTEGI, I. (1999). Evaluación de la Calidad de Vida en Personas Adultas con Retraso Mental. In Miguel Verdugo e Francisco Veja (coord.), *Hacia una nueva concepción de la discapacidad – Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad*. Amarú.
- ASH, C. & Huebner, E. S. (2001). Environmental events and life satisfaction reports of adolescents. *School Psychology International*, 22, 320-336.
- ASSUMPCÃO Jr., F. B. (1991). *A família e o deficiente mental*. Ed. Paulinas.
- BALIZA, I. (1996). Atitudes evocadas por empregadores de pessoas com deficiência mental. In Arménio sequeira et al. (eds.), *Actas da 1ª Conferência "Reabilitação e Comunidade*. ISPA.
- BAUMINGER, N. & Kasari, C. (2000). Loneliness and friendship in high-functioning children with autism. *Child Development*, 71, 447-456
- BEAR, G., Juvonen, J. & McInerney, F. 1993). Self-Perceptions and Peer Relations of Boys with and Boys without Learning Disabilities in an Integrated Setting: A Longitudinal Study. *Learning Disability Quarterly*, 16(2), 127-136.
- BELL, R. (1981). *Worlds of friendship*. Sage.
- BERGER, P.L. & Luckmann, T. (1999). *A construção social da realidade. Um livro sobre a sociologia do conhecimento*. Dinalivro.

- BERGLUND, A.L. & Ericsson, K. (2003). Different meanings of quality of life: a comparison between what elderly persons and geriatric staff believe is of importance. *International Journal Nursing Practical*, 9(2), 112-119.
- BEYER, S., Hedebouw; G. & Samoy, E. (2004). *Projecto LABOR: Reflexões sobre boas práticas no domínio da formação profissional e emprego para pessoas com deficiência mental*. EASPD. http://www.fenacerci.pt/public/produtos/labor/labor_manual.pdf [2012.08.16]
- BLIESZNER, R., & ADAMS R. G. (1992). *Adult friendship*. Sage Publications.
- SANTOS, B.S. (1993). O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semiperiferia: o caso português. In Boaventura Sousa Santos (org.), *Portugal: um retrato singular*. Afrontamento.
- BONAMINO, A.M. (2006). *Estudo longitudinal em escolas públicas no município de Belo Horizonte - MG*. Tese de Doutorado em Educação. Universidade Federal de Minas Gerais.
- BONAMINO, A.M. & Oliveira, L.H. (2013). Estudos longitudinais e pesquisa na educação básica. *Linhas Críticas*, 9(38), 33-50.
- BONHAM, G. S. *et al* (2004). Consumer-based quality of life assessment: the Maryland ask me! Project. *Mental Retardation*, 42 (5), 338–355.
- BOOTH, C. L., Rubin, K. H. & Rose-Krasnor, L. (1998). Perceptions of emotional support from mother and friend in middle childhood: links with social-emotional adaptation and preschool attachment security. *Child Development*, 69, 427-442.
- BOTT, E. (1990). *Família e rede social*. Altea Taurus.
- BOURDIEU, P. (1983). *Questões de sociologia*. Marco Zero.
- BOURDIEU, P. (1992). *A economia das trocas simbólicas*. Perspectiva.
- BOUTOT, A. E. (2007). Fitting In: Tips for Promoting Acceptance and Friendships for Students with Autism Spectrum Disorders in Inclusive Classrooms. *Intervention in school and clinic*. 42(3), 156–161.
- BRADBURN, N. M. (1969). *The structure of psychological wellbeing*. Aldine.
- BUKOWSKI, W., Pizzamiglio, T., Newcomb, A., Hoza, B. (1996). Popularity as an Affordance for Friendship: The Link Between Group and Dyadic Experience. *Social Development*, 5(2), 189-202.
- BUKOWSKI, W. M. & Sippota, L. K. (2001). “Groups, individuals, and victimization: A view of the peer system”. In Graham, S. & Juvonen, J. (org.). *Peer harassment in school* (pp. 355-377). Guilford.
- BULLINGER, M. *et al*. (1996). Creating and evaluating cross-cultural instruments. In Spilker, B. (ed.), *Quality of life and pharmacoeconomics in clinical trials* (pp. 659-669). Lippincott-Raven.
- BULLINGER M. *et al* (2002). Pilot testing of the “Haemo-QOL”, quality of life questionnaire for haemophiliac children in six European countries. *Haemophilia* 2, 47-54.
- BURNS, T.R e Flam, H. (2000). *Sistemas de Regras Sociais*. Celta.
- BOWEN, S. K. (2008). Co-Enrollment for Students Who Are Deaf or Hard of Hearing: Friendship Patterns and Social Interactions. *American Annals of the Deaf*, 153 (3), 285-293.
- BROWN, R., ELLER, A., LEEDDS, S, & Stace; K. (2006). Intergroup contact and intergroup attitudes: A longitudinal study. *European Journal of Social Psychology*, 37, 692–703.

- CHADI, M. (2000). Redes sociales en el trabajo social. Espacio Editorial.
- CALVEZ, M. (1991). La construction sociale du handicap. Une approche de l'intégration des handicaps mentaux dans le milieu ordinaire. *Handicaps et Inadaptations. Les Cahiers du CTNERHI*, 55-56, 87-106.
- CAMPBELL, A., Converse, P. & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: perceptions, evaluations, and satisfactions*. Russell Sage Foundation.
- CANNONI, E. (2002). Amici e fratelli: Effetti dell'esperienza fraterna sulla rappresentazione di relazioni interpersonali infantili. *Eta Evolutiva*, 73, 70-77.
- CANTERO, M.J. (2001). *Proyecto Docente*. Universidad de Valencia.
- CAPELLA, M., Roessler, R., & Hemmeria, K. (2002). Work-related skills awareness in high-school students with disabilities. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 33(2), 17-23.
- CARBERRY, J. & Buhrmester, D. (1998). Friendship and need fulfillment during three phases of young adulthood. *Journal of Social and Personal Relationships*, 15(3), 393-409.
- CARVALHO, G., Lavouras, H., André, I. & Silva, L. S. (2004). *Projecto de promoção da saúde mental e prevenção das toxicodependências na gravidez e 1ª infância: suporte social*. Dissertação de Mestrado em Saúde. Escola Nacional de Saúde Pública.
- CARVALHO, A. M. & Rubiano, M. R. (2004). Vínculo e compartilhamento na brincadeira de crianças. In Rossetti-Ferreira, M. C.; Amorim, K. S.; Silva, A. P. S. & Carvalho, A. M. (org.). *Rede de significações e o estudo do desenvolvimento* (pp. 171-187). Artmed
- CENTENO A., Lobato M. & Romañach J., (2008), *Indicadores de Vida independiente (IVI) para la evaluación de políticas y acciones desarrolladas bajo la filosofía de Vida Independiente*. <http://www.minusval2000.com/pdf/Indicadores de Vida Independiente.pdf>.
- CHADI, M. (2000). Redes sociales en el trabajo social. Espacio Editorial
- CHARMAZ, K. (2006). *Constructing Grounded Theory. A practical guide through qualitative analysis*. Sage.
- CHAVARRÍA, M. P. & Barra, E. (2014). Satisfacción vital en adolescentes: Relación con la autoeficacia y el apoyo social percibido. *Terapia Psicológica*, 32, 41-46.
- COLL, C., Marchesi, A, & Palacios, J. (2004). In César Coll, Álvaro Marchesi, Jesús Palacios [orgs.] & colaboradores. *Desenvolvimento Psicológico e Educação* (pp. 193-343). Artmed.
- CORDEIRO, M.P. (2009). Ativismo e deficiência: um estudo sobre os repertórios que dão sentido à vida independente. *Psicologia em Revista*, 15(2), 114-131.
- CORDEIRO, R. A. (2006). Aparência física e amizade íntima na adolescência: Estudo num contexto pré-universitário. *Análise Psicológica*, 4 (XXIV), 509-517.
- CRAMM, J. & NIEBOER, A. P. (2012). Longitudinal Study of Parents' Impact on Quality of Life of Children and Young Adults with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 25, 20-2
- CRESWELL, J. W. (2003). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Second Edition, Thousand Oaks. Sage Publications.
- CUMMINS, R.A. (1997). Assessing quality of life". In R. I. Brown (Ed.), *Quality of life for people disabilities* (2ª edition). Stanley Thornes, Ltd.
- CUMMINS, R. A. (2002). The validity and utility of subjective quality of life: a reply to Hatton and Ager. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 15, 261-268.

- CUMMINS, R.A., Eckersley, J., Pallant, J. & Davern, M. (2002). *Australian Unity Well-Being Index, Survey 3: Report 1*. Australian Centre on Quality of Life.
- DAWN, L., COLLINS, R. & DODDER, A. (2005). A longitudinal study of employment and skill acquisition among individuals with developmental disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 26(5):469-86
- DEJONG, G. (1979). Independent living: from social movement to analytic paradigm. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 60, 435-446.
- DECI, E.L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. Plenum Press.
- DE LA FUENTE, R. (2007), *Hacia la integración laboral de las personas con discapacidad. Un estudio longitudinal*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Burgos.
- DIENER, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75
- DIENER, E. & Diener, M. (1995). Cross Cultural Correlates of Life Satisfaction and Self Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653-663.
- DIENER, E., Sapyta, J. & Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9, 33-37.
- DIENER, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- DIENER, E., Emmons, R., Larsen, R. J., y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- DIENER, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- DIENER, E., Scollon, C. N. & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being. In E. Diener (Ed.), *Assesing well-being*. Springer.
- DUPUY, H. (1984). The Psychological General Well-Being (PGWB) Index. NK Wenger, ME Mattson, CD Furberg and J. Ellinson (Ed.). *Assessment of Quality of Life: in Clinical Trials of Cardiovascular Therapies* (pp: 170-183). Le Jacq Publishing Ltd.
- DYSON, A. (2001). *Varieties of inclusión*. in *Apoys, autodeterminación y calidad de vida: IV Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad*. Amarú.
- DYSON, A. (2001). Dilemas, Contradicciones y Variedades de la Inclusión. In M.A. Verdugo Alonso y F.B. Jordán de Urríes Vega (coord.), *Apoys, autodeterminación y calidad de vida*. Salamanca: Amarú.
- BROWN, R., Eller, A., Leeds, S. & Stace, K. (2006). Intergroup contact and intergroup attitudes: A longitudinal study. *European Journal of Social Psychology*, 37, 692–703.
- EMANUELSSON, I. (2003). Differentiation, special education and equality: A longitudinal study of self-concepts and school careers of students in difficulties and with or without special education support experiences. *European Educational Research Journal* 2(2), 245-61.
- FELCE, D. & Perry, J. (1996). Assessment of Quality of Life. In Robert Schalock (Ed.), *Quality of Life. Conceptualisation and Measurement*. American Association on Mental Retardation.
- FERNANDES, L.M. (2021). *Ação Organizacional e Qualidade de Vida. Um estudo comparado do Norte de Portugal e Galiza no campo da Deficiência Mental*. Dr. Alveiros.

- FERRANS, C.E. (1990). Quality of life: conceptual issues: seminars in oncology. *Nursing*, 6, 248-254.
- FLECK, M. P., Leal, O., Louzada, S. Xavier, M., Chachamovich, E., Vieira, G., Santos, L. & Pinzon, V. (1999). Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). *Revista de saúde Pública*, 33(2), 198-205.
- FLICK, U. (2005). *Métodos Qualitativos na Investigação Científica* (1ª Ed.). Monitor.
- FORDYCE, M.W. (1977). Development of a program to increase personal happiness. *Journal of Counselling Psychology*, 24, 511-521.
- FORGUES, B. e Vandangeon-Derumez, I. (1999). Analyses longitudinales. In R-A Thiétart (Ed.), *Méthodes de recherche en management* (pp. 422-448). Dunod.
- FORSÉ, M. (1991). Les réseaux de sociabilité: un état des lieux. *L'Année sociologique*, 41, 247-264.
- FOUCAULT, M. (1982). *A Microfísica do Poder*. Graal.
- FOUGEYROLLAS, P., Cloutier, R., Bergeron, H., Cote, J. & St Michel, G. (1998). *Classification québécoise, Processus de production du handicap*. Réseau International sur le processus de production du handicap (RIPPH/SCCIDIH).
- FOUGEYROLLAS, P. (2002a). Le processus de production du handicap: l'expérience québécoise. In Riedmatten R. (eds.). *Une nouvelle approche de la différence. Comment repenser le handicap*. Cahiers médico-sociaux (pp. 101-102.). Editions Médecine et Hygiène.
- FOUGEYROLLAS, P. (2002b). L'évolution conceptuelle internationale dans le champ du handicap: Enjeux sociopolitiques et contributions québécoises. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé (PISTES)*, 47, 1-26.
- FOUGEYROLLAS, P. (2009c). Construire le sens de la participation sociale. In Participarion et Responsabilités Sociales (pp. 115-126). Peter Lang Editions.
- FOUGEYROLLAS, P. (2009d). Comment définir et mesurer la participation sociale selon le PPH? In Guerdan V. et al (Ed.), *Participation et Responsabilités Sociales* (pp. 235-252). Peter Lang.
- FREEMAN, S. F. N. & Kasari, C. (2002). Friendships in children with developmental disabilities. *Early Education and Development*, 9, 341-355.
- FRENCH, S. (1996). The Attitudes of Health Professionals towards Disabled People. In Gerald Hales (Ed.), *Beyond Disability: Toward an enabling society* (pp. 151-162). Sage.
- FRENCH, D.C., Bae, A., Pitada, S. & Lee, O. (2006). Friendships of Indonesian, South Korean, and U.S. college students. *Personal Relationships*, 13 (1), 69-81.
- FUENTE ANUNCIBAY, R. (2007). *Hacia la integración laboral de las personas con discapacidad. Un estudio longitudinal*. Universidad de Burgos. Servicio de Publicaciones.
- GARCÍA ALONSO, J.V. (2003a). *El movimiento de Vida Independiente: experiencias internacionales*. Fundación Luis Vives.
- GARCÍA ALONSO, J. V. (2003b), Los retos futuros del movimiento de vida independiente: una síntesis, In García Alonso (coord.). *El Movimiento de Vida Independiente: Experiencias Internacionales*. Fundación Luis Vives
- GOMEZ, N. e Arroyo J. (2013). Oficinas de Vida Independiente, Discapacidad y Vida Independiente. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 7(1), 79-92.

- GARRIDO-MONTESINOS, C., Pons-Diez, J., Murgui-Pérez, S. y Ortega-Barón, J. (2018). Satisfacción con la vida y factores asociados en una muestra de menores infractores. *Anuario de Psicología Jurídica*, 28, 66-73.
- GIDDENS, A. (1991). Structuration Theory: past, present and future. In C. Bryant e D. Jary (Ed.) *Giddens Theory of Structuration: a Critical Appreciation*. Routledge.
- GIDDENS, A. (1996). *Novas Regras do Método Sociológico*. Gradiva.
- GIDDENS, A. (2000). *Dualidade da Estrutura: Agência e Estrutura*. Celta.
- GIDDENS, A. (2009). *A Constituição da Sociedade*. Editora Martins Fontes.
- GIFFORD-SMITH, M. E., & Browell, C. A. (2003). Childhood peer relationships: Social acceptance, friendships, and peer networks. *Journal of School Psychology*, 41, 235- 284.
- GIMÉNEZ, M., Vázquez, C. & Hervás, G. (2010). El análisis de las fortalezas psicológicas en la adolescencia: Más allá de los modelos de vulnerabilidad. *Psychology, Society and Education*, 2, 97-116.
- GILLIGAN, T. D. & Huebner, E. S. (2002). Multidimensional life satisfaction reports of adolescents: A multitraid-multimethod study. *Personality and Individual Differences*, 32, 1149-1155.
- GOFFMAN, E. (1988), *Estigma*. Guanabara Editora.
- GUERDAN, V. (2009). La participation: un paradigme incontournable. in Viviane Guerdan *Participation et Responsabilités Sociales* (pp.3-16). Peter Lang.
- GUTIÉRREZ, R. M. (2008). *Amor y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual*, Tesis doctoral.Universidad de Salamanca.
- HAAS, B. K. (1999). A Multidisciplinary Concept Analysis of Quality of Life. *Western Journal of Nursing Research*, 21(6), 728-742.
- HALPERN, A.S. (1993). Quality of life as a conceptual framework for evaluating transition outcomes. *Exceptional Children*, 59(6), 486-498.
- HAYS, R. B. (1985). A longitudinal study of friendship development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(4), 909-924.
- HAMM, J.V. (2000). Do birds of a feather flock together? Individual, contextual, and relationship bases for African American, Asian American, and European American adolescents' selection of similar friends. *Developmental Psychology*, 36(2), 09-219.
- HARASYMIW, S. J., Horne, M. D., & Lewis, S. C. (1976). A longitudinal study of disability group acceptance. *Rehabilitation Literature*, 37(4), 98-102
- HARTUP, W.W. (1989). Social relationships and their developmental significance. *American Psychologist*, 44(2), 120-126.
- HASLER, F. (2003). El concepto de vida independiente a través de tres visiones: filosófica, socio-política y económica. In García Alonso (Coord.), *El Movimiento de Vida Independiente: Experiencias Internacionales* (pp. 55-76). Fundación Luis Vives
- HATTON, C. & Ager, A. (2002). Quality of life measurement and people with intellectual disabilities: A reply to Cummins. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 15(3), 254-260.
- HÉRAN, F. (1988). La sociabilité, une pratique culturelle. *Economie et Statistique*, 216, 3-22.

- HERNÁNDEZ Castilla, R., Cerrillo, R. & Izuzquiza, D. (2008). La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 2, 28-46.
- HINDE, R A. (1976). Interactions, relationships, and social structure. *Man (New Series)*, 11(1), 1-17.
- HINDE, R. A. (1979). *Towards understanding relationships*. Academic Press.
- HINDE, R. A. (1997). *Relationships: A Dialectical Perspective*. Psychology Press.
- HORQUIST, J. (1982). The concept of quality of life. *Scandinavian Journal of Social Medicine*. 10(2), 57-61.
- HUEBNER, E. S. (1997). Life satisfaction and happiness. In G. Bear, K. Minke & A. Thomas (Ed.), *Children's needs*. Bethesda. National Association of School Psychologists.
- HUEBNER, E. S., Drane, W. y Valois, R. F. (2000). Levels and demographic correlates of adolescent life satisfaction reports. *School Psychology International*, 21, 281-292.
- HUGHES, C., Hwang, B., Kim, J.-H., Eisenman, L. T., & Killian, D. J. (1995). Quality of life in applied research: a review and analysis of empirical measures. *American Journal on Mental Retardation*, 99(6), 623-641.
- HUGHES, C., Cutting A. L. & Dunn, J. (2001). Acting nasty in the face of failure? Longitudinal observations of "hard-to-manage" children playing a rigged competitive game with a friend. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 29, 403- 408.
- ÍAÑEZ, D.A. (2009), Vida Independiente y Diversidad Funcional: Resultados de una investigación social aplicada en la provincia de Sevilla. *Portularia*, 9(1), 93-103. <http://www.redalyc.org/pdf/1610/161013161009.pdf> [2015.09.07]
- JANUS, A. L. (2009). Disability and the transition to adulthood. *Social Forces*, 88(1), 99-120.
- KUNHLE, U., Bullinger, M. & Schwarz, H. P. (1996). The quality of life in adult female patients with congenital adrenal hyperplasia: a comprehensive study of the impact of genital malformations and chronic disease on female patients life. *European Journal of Pediatric*, 155(7), 620-631.
- LARSEN, R. J. & DIENER, E. (1987). Affect intensity as an individual difference characteristic: a review. *Journal of Research in Personality*, 21(1), 1-39.
- LAWTON, M.P. (2001). The physical environment of the person with Alzheimer's disease. *Aging and Mental Health*, 5 (Sup. 1), 556-564.
- LINDÓN, A. (1999). *De la trama de la cotidianidad a los modos de vida urbanos*. El Valle de Chalco. El Colegio de Mexico.
- LINSEY, E. W. (2002). Preschool children's friendships and peer acceptance: Links to social competence. *Child Study Journal*, 32, 145-156.
- LUNA, A., Laca, F. & Mejía, J.C. (2011). Bienestar subjetivo y satisfacción con la vida de familia en adolescentes mexicanos de bachillerato. *Psicología Iberoamericana*, 19, 17-26.
- MANCUSO, C. A., Peterson, M.G., & Charlson, M.E. (2000). Effects of depressive symptoms on health-related quality of life in asthma patients. *Journal of General Internal Medicine*, 15(5), 301-310.
- MANIFESTO de Tenerife (2003). *Promovamos la Vida Independiente – Acabemos con la discriminación hacia las personas con discapacidad*.

Disponível: <http://www.independentliving.org/docs6/tenrife20020426sp.html> [2015.05.20].

MARAÑA J. (2004). *Vida Independiente. Nuevos modelos organizativos* (Colección vida independiente). Asociación Iniciativas y Estudios Sociales.

MARÍN, J.P. (1995). El empleo y el trabajo protegido con el minusválido psíquico, resultados de una experiencia de 15 años. In Carmen García Pérez (coord.), *Integración Sociolaboral del Deficiente Psíquico* (pp. 33-45). Amarú.

MARTÍNEZ, M. J. C., Martínez, M. R., García, J. C., Cortés, M. I. O., Ferrer, A. R., y Herrero, B. T. (2004). Fiabilidad y validez de la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener en una muestra de mujeres embarazadas y puerperas. *Psicothema*, 16 (3), 448-455.

MCCONKEY, R. & Mezza, F. (2001). Employment aspirations of people with learning disabilities attending day centres. *Journal of Learning Disabilities*, 5(4), 309-318

MIELL, D. & MacDonald, R. (2000). Children's creative collaborations: The importance of friendship when working together on a musical composition. *Social Development*, 9, 348-369

MITHAUG, D. (1998). Your right, my obligation?. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 23, 41-43.

MOLES, A. & Rohmer, E. (1983). *Micropsicología y vida cotidiana, soledad individual y universo colectivo*. Trillas.

MOLINA, J. V. (1993). *El proceso de inadaptación social*. Editorial Popular.

MORETA-HERRERA, R., López, C. Gordón, P., Ortíz, W. & Gaibor, I. (2018). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y social como predictores de la salud mental en ecuatorianos, *Actualidades en Psicología*, 32(124), 111-125.

MURRELL, S. A. & Norris, F. H. (1983). Quality of life as the criterion for need assessment and community psychology. *Journal of Community Psychology*, 11 (2), 88-97.

NARCISO A.C. (2004). *A participação comunitária nos serviços de saúde primários: a percepção dos utentes*. Monografía de licenciatura em desenvolvimento comunitário e saúde mental. ISPA.

Navarro, S. (2004). *Redes sociales y construcción comunitaria*. Editorial CCS.

Alarcão, M., & Sousa, L. (2007). Rede social pessoal: do conceito à avaliação. *Psychologica*, 44, 353-376.

NERI, A. (2001). *O Fruto de Sementes: Processos de envelhecimento e amadurecimento*. Papirus.

NISBET, J. & Callahan, M. (1987). *The Vocational Strategy*. Marc Gold & Associates.

NIRJE, B. (1972). The right to self-determination. In W. Wolfensberger (Ed.), *Normalization: The principle of normalization* (pp. 176-200.). National Institute on Mental Retardation.

OIT/ ILO (1998/2022). *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*. Publications Production Unit.

OMS (1995). *Classificação internacional das deficiências, incapacidades e desvantagens (handicap)*. SNR.

OMS (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. OMS.

- ORNELAS, J. (2003), Participação, empowerment e liderança comunitária, in José Ornelas e Susana Maria (Eds.), *III conferência de desenvolvimento comunitário e saúde mental: participação, empowerment e liderança comunitária* (pp. 5-13). ISPA,
- MARAS, P. e Brown, R. (1996). Effects of Contact on Children's Attitudes Toward Disability: A Longitudinal Study. *Journal of Applied Social Psychology*, 26(23), 2113-2134
- PARENT, W., Kregel, J., Wehman, P. & Metzler, H. (1992). Measuring the Social Integration of Supported Employment Workers. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 1(1), 35-49.
- PARENT, W.S., Kregel, J., Metzler, H.M.D. & Twardzik, G. (1992). Social Integration in the workplace: An analysis of the interaction activities of workers with mental retardation and their coworkers, *Education and Training in Mental Retardation*, 27, 28-38.
- PARMENTER, T. & Donnelly, M. (1997). An Analysis of the Dimensions of Quality of Life, in Roy I. Brown, (ed), *Quality of Life for People with Disabilities: Models, Research and Practice* (pp. 91-115). Stanley Thornes,
- PARKER, J. G. & SEAL, J. (1996). Forming, losing, renewing, and replacing friendships: applying temporal parameters to the assessment of children's friendship experiences. *Child Development*, 67, 2248-2268.
- PAVOT, W. & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- PÉREZ-ESCODA, N. (2013). Variables predictivas de la satisfacción con la vida en estudiantes universitarios. *Comunicación presentada al XVI Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Alicante.
- PERNIA S.R. (2004), *Autodeterminación y Calidad de Vida en Personas Discapacitadas. Experiencia desde un hogar de grupo*. Tesis Doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona, Departament de Pedagogia Aplicada, Facultat de Ciències d'Educació.
- PETITPIERRE G. (2009). Introduction: concept, processus et acteurs. In Guerdan et al. *Participation et Responsabilités Sociales* (pp. 17-20). Berne : Peter Lang.
- PREZZA, M., Amici, M., Robert, T. & Tedeschi, G. (2001). Sense of community referred to the whole town: its relations with neighbouring, loneliness, life satisfaction, and area of residence. *Journal of Community Psychology*, 29 (1), 29-58.
- RATZKA A. (1992). What is your personal definition of independent living? Tools for Power, Sweden, Disabled Peoples International Independent Living Committee. Disponível: <http://www.independentliving.org/toolsforpower/tools.pdf>
- RAVAUD, J.F. & Fougeyrollas, P. (2005). Le concept de handicap et les classifications internationales, La convergence progressive des positions franco-québécoises. *Santé, Société et Solidarité*, 2, 5-25.
- RAWLINS, W. K. (2017/1992). *Friendship matters: Communication, dialectics, and the life course*. Routledge.
- RIZZO, T. A. & Corsaro, W. A. (1995). Social support processes in early childhood friendship: A comparative study of ecological congruences in enacted support. *American Journal of Community Psychology*. 23(3), 389-417.

- RYAN, R. M., Connell, J. P. e Deci, E. L., (1985). A motivational analysis of self-determination and self-regulation in education. In C. Ames e R. Ames (org.), *Research on motivation in education* (pp. 16-31). Academic Press.
- SABAZ, M. *et al* (2001). The Health-Related Quality of Life of children with refractory epilepsy: a comparison of those with and without intellectual disability. *Epilepsy*, 42(5), 621-628.
- SANTAMARIA, M. (2014). *El empleo con apoyo como indicador de calidad de vida en personas con discapacidad intelectual*, Tesis doctoral, Universidad de Salamanca.
- SALISCH, M. V. (2001). Children's emotional development: challenges in their relationships to parents, peers, and friends. *International Journal of Behavioural Development*, 25, 310-319.
- SANTOS, B. S. (1993). O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semiperiferia: o caso português, in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Portugal: um retrato singular*. Afrontamento.
- SANTOS, F. R. (1994). *Amigos y redes sociales: elementos para una sociología de la amistad*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- SCHALOCK, R. L. (1994). Quality of life, quality enhancement, and quality assurance: Implications for program planning and evaluation in the field of mental retardation and developmental disabilities. *Evaluation and Program Planning*, 17, 121-131.
- SCHALOCK, R. L. (Ed.) (1990). *Quality of life: Perspectives and issues*. American Association on Mental Retardation.
- SCHALOCK, R. L. (1995). The assessment of natural supports in community rehabilitation services. In O. C. Karan & S. Greenspan (eds.), *Community rehabilitation services for people with disabilities* (pp. 184-203). Butterworth-Heinemann.
- SCHALOCK, R. L. (1995). *Outcome-based evaluation*. New York: Butterworth-Heinemann.
- SCHALOCK, R. L. (1996), The quality of life of children's lives", in A. H. Fine e N.M.
- SCHALOCK, R. L. (1996), The quality of recreation for children's lives, In A. H. Fine (Ed.), *Therapeutic recreation for education*, Springfield (pp. 83-94). American Association on Mental Retardation.
- SCHALOCK, R. L. (1996). Quality of Life. Application to Persons with Disabilities. Facilitating Relationships of Children with Mental Retardation. *Schools*, 2, 43-61.
- SCHALOCK, R. L. (1999). A quest for quality of life: Achieving organizational outputs and personal outcome. In J. Gardner e S. Nudler (eds.), *Quality performance in human services* (pp.55-80). Brookes.
- SCHALOCK, R. L. (2004). Quality of life: What we know and what we don't know. *Journal of Intellectual Disability Research*, 48, 203-216.
- SCHALOCK, R. L. & Verdugo, M. A. (2001). El concepto de calidad de vida en los servicios humanos. In M.A. Verdugo & B. Jordán de Urries (Ed.), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 105-112.). Amarú.
- SCHALOCK, R. L. & Verdugo, M. A. (2002). *Handbook on Quality of Life for Human Service Practitioners*. American Association on Mental Retardation.
- SCHALOCK, R. L., Keith, K. D., Verdugo, M. A. & Gómez, L. E. (2010). Quality of Life Model Development and Use in the Field of Intellectual Disability. In Ralph Kober (Ed.), *Enhancing*

- the *Quality of Life of People with Intellectual Disabilities: From theory to practice* (pp. 17-32). Springer.,
- SCHALOCK, R., Bonham, G. & Marchand, C. (2000). Consumer based quality of life assessment: A path model of perceived satisfaction. *Evaluation and Program Planning*, 23, 77-87.
- SEBANC, A. M. (2003). The friendship features of preschool children: links with prosocial behaviour and aggression. *Social Development*, 12, 249-268.
- SHAFER, M.S., & Nisbet, J. (1988). Integration and empowerment in the workplace. In M. Barcus, S. Griffin, D. Mank, L. Rhodes, & S. Moon (eds.), *Supported employment implementation issues* (pp. 42-72). Rehabilitation Research and Training Center, Virginia Commonwealth University.
- SIEBER, J. E. (1998). Planning ethically responsible research. In L. Bickman & D. J. Rog (eds.), *Handbook of applied social research methods* (pp. 127-156). Sage.
- SIMMEL, G. (2006). *Questões fundamentais da sociologia*. Zahar.
- SIMPKINS, S. D. & Parke, R. D. (2002). Do friends and nonfriends behave differently? A social relations analysis of children's behavior. *Merrill Palmer Quarterly*, 48, 263- 283.
- SLUZKI, C.E. (1997). *A rede social sistêmica – alternativas terapêuticas*. Casa do Psicólogo.
- SOARES, J.F. (2005). O efeito da escola no desempenho cognitivo de seus alunos, in A. M. Souza (ed.), *Dimensões da avaliação educacional*. Editora Vozes.
- SOUZA, L. K. de & Hutz, C. S. (2007). A qualidade da amizade: adaptação e validação dos questionários McGill. *Aletheia*, 25, 82-96.
- SPEIGHT S., Myers, L., Cox, C. & Highlen, P. (1991). A redefinition of multicultural counselling. *Journal of Counselling and Development*, 70, 29-36.
- STARK, J., & Faulkner, E. (1996). Quality of life across the life span. In R. L. Schalock (Ed.), *Quality of life: Conceptualization and measurement* (pp. 23-32). American Association on Mental Retardation.
- STERNBERG, R. J. (1988). A triangular theory of love. *Psychological Review*, 93, 119-135.
- STEVENS, G. (2002). *Employers' perceptions and practice in the employability of disabled people: a survey of companies in southeast UK*. *Disability & Society*, 17, 779-796.
- STOCKLER, M. R., Osoba, D., Corey, P., Goodwin, P.J. & Tannock, I.F. (1999). Convergent Discriminative, and Predictive Validity of the Prostate Cancer Specific Quality of Life Instrument (PROSQOLI). Assessment and Comparison with Analogous Scales from the EORTC QLQ-C30 and a Trial-Specific Module. *Journal of Clinical Epidemiology*, 52(7), 653-666.
- STRAUSS, A. & Corbin, J. (2008). *Pesquisa Qualitativa. Técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada*. Artmed.
- TAMM, M., & Prellwitz, M. (2001). If I had a friend in a wheelchair: children's thoughts on disabilities. *Child: Care, Health and Development*, 27(3), 223-240.
- THE WHOQOL Group (1998). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Development and general psychometric properties. *Social Science and Medicine*, 46, 1569-1585.
- TOMADA, G. (2002). Disagio scolastico e bambini senza amici. *Eta Evolutiva*, 71, 92- 98.

- THOMSON, R., & McLeod, J. (2015). New frontiers in qualitative longitudinal research: an agenda for research. *International Journal of Social Research Methodology*, 18(3), 243-250.
- TREMBLAY, M. (2004). La Déclaration de Montréal sur les droits des personnes ayant une déficience intellectuelle”, *Nouvelles de l’AIRHM*, 34.
- UHLENDORFF, H. (1996). Elterliche soziale Netzwerke in ihrer Wirkung auf die Freundschaftsbeziehungen der Kinder. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 43, 127-140.
- VEENHOVEN, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 3, 87-116
- VEIGA, C., Sousa, J., Nunes, N. & Fabela, S., (2004). *Contributos para um Modelo de Análise dos Impactos das Intervenções do Fundo Social Europeu no Domínio das Pessoas com Deficiência em Portugal*. Edições Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.
- VEIGA, C. (1994). Integração sócio-económica de deficientes: entre a miragem e a utopia. *Cadernos do Noroeste*, 6, 83-94.
- VEIGA, C. (2006), *As Regras e as Práticas. Factores Organizacionais e transformações na política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência* (Cadernos SNR 20). Secretariado Nacional para a Reabilitação.
- VEIGA, C., Fernandes; L. (org.), (2014). *Inclusão Profissional e Qualidade de Vida*. Húmus.
- VELANOVICH, V. (2001). The Quality of Quality of Life, *Studies in General Surgical Journals, Journal of the American College of Surgeons*, 193, 288-296.
- VERDUGO, M. A. (1995). Personas con deficiencias, discapacidades y minusvalías, *In M. A. Verdugo Alonso (Dir.), Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras* (pp. 1-35). Siglo Veintiuno de España Editores.
- VERDUGO, M. (2003). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002. *Revista Española de Discapacidad Intelectual*, 34(205), 5-19.
- VERDUGO, M. (2000). Autodeterminación y calidad de vida en los alumnos con necesidades especiales, *Siglo Cero*, 31(3), 5-19.
- VERDUGO, M. A., Caballo, C., Peláez, A., & Prieto, G. (2000). *Calidad de vida en personas con deficiencia visual: Informe final de investigación*. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Universidad de Salamanca.
- VERDUGO, M. & Ramis, C. (2004). *Evaluación de la Calidad de Vida en Empleo con Apoyo*. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.
- VERDUGO, M. e Schalock, R. (2001). El concepto de calidad de vida en los servicios humanos, *In M.A. Verdugo y B. Jordán de Urries (Ed.), Apoyos, autodeterminación y calidad de vida*. (pp. 105-112). Amarú.
- VERDUGO, M. A. (SD), “Autodeterminación y Calidad de Vida de las personas con Discapacidad. Propuestas de Actuación”.
http://www.sobretodopersonas.org/phocodownload/Bibliografia_Discapacidad/Psicologia_y_discapacidad/Autodeterminaci%C3%B3n%20y%20calidad%20de%20vida%20para%20las%20personas%20con%20discapacidad.pdf.^a
- VICKERY, C.W., Blazeby, J.M., Conroy, T., Arraras, J., Sezer, O., Koller, M., Rosemeyer, D., Johnson, C.D. & Alderson, D. (2001). On behalf of the EORTC. Quality of Life Group

- Development of an EORTC disease specific quality of life module for use in patients with gastric cancer. *European Journal of Cancer*, 37, 966–971.
- VIEGAS, J.M. & Santos, S. (2010). Envolvimento associativo e mobilização cívica. O caso português em perspectiva comparativa e evolutiva. In José M. Viegas et al (Org.), *A Qualidade da Democracia em Debate. Deliberação, Representação e Participação Políticas em Portugal e Espanha* (pp 157-180.). Mundos Sociais.
- WALDEN, S., Pistrang, N. & Joyce, T. (2000). Parents of adults with intellectual disabilities: Quality of life and experiences of caring. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 13, 62-76.
- WALSH, P. N. (2002). 3rd annual conference of EASPD: ‘Looking to a positive future - the best quality of life for ageing people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 46(4), 361-363.
- WALSH, P. N., Heller, T., Shurf, N. & Valk, H. S. (2001). Healthy ageing - adults with intellectual disabilities: women’s health and related issues. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 14, 195-217.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect - the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- WEISERBS, B. & Gottlieb, J. (2000). The effect of perceived duration of physical disability on attitudes of school children toward friendship and helping. *Journal of Psychology*, 134(3), 343-345
- WEHMEYER, M. L. (1992). Self-determination and the education of students with mental retardation. *Education and Training in Mental Retardation*, 27, 302-314.
- WEHMEYER, M. L. (1995). *The Arcs Self-determination Scale, Procedural guidelines*. The Arc of the United States.
- WEHMEYER, M. L. (1999). A functional model of self-determination: describing developmental and implementing instruction, *Focus on Autism and other Developmental Disabilities*, 14(1), 53-61.
- WEHMEYER, M.L. (2001). Autodeterminación: Una visión de conjunto. In M.A. Verdugo e F.B. Jordán de Urríes (coord.). *Hacia una nueva concepción de la discapacidad* (pp. 113-133). Amarú.
- WEHMEYER, M.L. (2001). Autodeterminación: una visión de conjunto”, in M.A. Verdugo y B. Jordán de Urríes Vega, (Ed.), *Apoynos, Autodeterminación y Calidad de vida* (pp. 113-133). Amorú.
- WEHMEYER, M. L. (2001). Autodeterminação e Retardo Mental: Montando as peças do puzzle. In HN Switzky (Ed.), *Personalidade e Diferenças motivacionais em Pessoas com Deficiência Mental*. New (pp. 147-198). Lawrence Earlbaum Associates.
- WEHMEYER, M. L. (2005). Self-determination and individuals with severe disabilities: Re-examining meanings and misinterpretations. *Research and Practice in Severe Disabilities*, 30(3), 113-120.
- WEHMEYER, M. L. (2006). Autodeterminación y personas con discapacidades severas. *Siglo Cero*, 37(4), 5-16.

- WEHMEYER, M. L. (2007). Self-determination and employment: the new paradigm in disability supports. *In VIII Simposio Internacional de empleo con apoyo*. (Colección Actas 4/2007). Publicaciones del INICO.
- WENDELBORG, C. & Tossebro, J. (2010). Marginalisation processes in inclusive education in Norway: a longitudinal study of classroom participation. *Disability & Society*, 25(6), 707- 714.
- WERNER, E. E. (1993). *Risk, Resilience, and Recovery Perspectives from the Kauai Longitudinal Study*. *Development and Psychopathology*, 5, 503-515.
- WIENER, J. & Schneider, B. H. (2002). A multisource exploration of the friendship patterns of children with and without learning disabilities. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 30, 127-141.
- YOUNG-AN-RA & Won Ho Kim (2015). Impact of Employment and Age on Quality of Life of Individuals With Disabilities: A Multilevel Analysis. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 59(2), 112-120.

ÍNDICE

PRÓLOGO	3
APRESENTAÇÃO	5
1- TEORIA E METODOLOGIA	9
Introdução	9
Enquadramento teórico e concetual	9
Desenvolvimento metodológico	31
Constituição e caraterização da amostra	32
Os instrumentos de recolha de dados	42
Dificuldades e facilidades do trabalho de campo	47
Tratamento e análise dos dados qualitativos	47
Tratamento e análise dos dados quantitativos	48
II- RELAÇÕES SOCIAIS E DE INTERAÇÃO	51
Introdução	51
Relações de amizade	52
Composição das redes de relações de amizade	67
Segundo a situação perante a deficiência	67
Segundo o género	68
Segundo o estatuto socioeconómico	68
Segundo os locais da sua constituição	69
Segundo a idade	70
Dinâmica das relações de amizade	70
Relações familiares	76
Relações de vizinhança	83
Relações com colegas de trabalho	86
Relações amorosas	93
Redes de suporte social	100
Postura nas atividades sociais	102
Conclusões	105
III- EMPREGO E VIDA PROFISSIONAL	115
Introdução	115
A dimensão organizacional	118

Formação e experiência profissional	118
A trama da continuidade das contratações	125
A trama das novas contratações	133
O desempenho laboral	134
Debilidades evidenciadas	134
Capacidades e competências evidenciadas	142
Modos de organização do trabalho	146
Horários de trabalho	149
Assiduidade, pontualidade, higiene e segurança	149
Acessibilidade ao local de trabalho	151
Suportes nos locais de trabalho	151
Acompanhamento pós-contratação pelas organizações formadoras	153
Relevância do trabalho para as organizações empregadoras	155
A dimensão individual	161
Satisfação com o trabalho	161
Satisfação com o salário	168
Importância do emprego para os ex-formandos e famílias	172
A dimensão relacional	174
Interação social nos locais de trabalho	174
Interação extralaboral	185
Conclusões	187
IV– AUTODETERMINAÇÃO E VIDA INDEPENDENTE	199
Introdução	199
A conduta autodeterminada. O estado das diferentes autonomias	208
Vida doméstica. Participação e gestão	220
Autonomia, poder e aspirações pessoais	223
Considerações finais	226
V– PARTICIPAÇÃO COMUNITÁRIA E SATISFAÇÃO COM A VIDA	233
Introdução	233
Da participação em geral	238
Participação em festividades, celebrações religiosas e outras	238
Participação em atividades de lazer, cultura e desporto	240

Participação em atividades festivas por convite	245
Participação em atividades educativas	246
Participação nos atos eleitorais	247
Participação na utilização de serviços privados e públicos	248
Postura nas atividades	250
Satisfação com a vida	251
Introdução	251
Satisfação com a própria vida	253
Satisfação com a habitação	254
Satisfação com as relações de amizade	255
Satisfação com o usufruto dos tempos livres	256
Satisfação com as relações familiares	257
Fatores emocionais	259
Da alegria e boa disposição	259
Da felicidade e bem-estar	260
Considerações finais	262
BIBLIOGRAFIA GERAL	269

Tendo como finalidade a atualização do estudo original, que incidiu sobre a observação da vida quotidiana de trinta e seis pessoas com deficiência intelectual, que efetuaram formação profissional e obtiveram um emprego no mercado normal de trabalho, com recurso à reaplicação, ainda que com algumas modificações, de quase todos os instrumentos de recolha de informação anteriormente usados, os autores não se preocupam apenas com os impactos diretamente observáveis nas rotinas das vidas quotidianas da mesma amostra de pessoas, genericamente identificadas como ex-formandos. Usando prolificamente o método comparativo, os autores procuram identificar, descrever e analisar as continuidades e transformações que ocorreram nas rotinas das vidas quotidianas dessas pessoas ao longo de aproximadamente 10 anos. Incorporando o conhecimento recente no conhecimento anterior, obtém uma atualização de cariz longitudinal, que lhes permite identificar e caracterizar as propriedades estruturais do sistema que configura a vida quotidiana daquelas pessoas e, por extensão, as continuidades e transformações ocorridas na sua qualidade de vida, em conformidade com as dimensões do modelo de qualidade de vida de Veiga et al..



Carlos Veloso da Veiga, doutor em sociologia, professor associado com agregação do Departamento de Sociologia da Universidade do Minho e investigador do Centro de Estudos em Comunicação e Sociedade.



Luísa Martins Fernandes, doutora em sociologia, investigadora colaboradora do Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade da Universidade do Minho e docente de Educação Especial.



José Manuel Saragoça, doutor em sociologia, professor associado do Departamento de Sociologia da Universidade de Évora e investigador do CESNOVA - Centro de Estudos de Sociologia da FCSH da Universidade Nova de Lisboa.



Carlos Alberto Silva, doutor em sociologia, Professor Catedrático do Departamento de Ciências Médicas e da Saúde da Escola de Saúde e Desenvolvimento Humano da Universidade de Évora e investigador do CICS.NOVA.UÉvora - Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais, pólo da Universidade de Évora.



Ivo Domingues, doutor em sociologia, professor auxiliar do Departamento de Sociologia da Universidade do Minho e investigador do Centro de Estudos em Comunicação e Sociedade.