

Carlos Veloso da Veiga

AS REGRAS E AS PRÁTICAS

**Factores organizacionais e transformações na política de
reabilitação profissional das pessoas com deficiência**



**SECRETARIADO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO E INTEGRAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
2006**

ESTE TRABALHO FOI APOIADO E FINANCIADO POR:

**CENTRO DE CIÊNCIAS HISTÓRICAS E SOCIAIS DO INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS DA
UNIVERSIDADE DO MINHO (CCHS)**

**SECRETARIADO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO E INTEGRAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
(SNRIPD)**

Editor: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência

Autor: Carlos Veloso da Veiga

Capa: Isabel Correia

Local e data de edição: Lisboa, 2006

Colocação: Cadernos SNR, n.º 20

ISBN: 972 – 9301 – 94 – 8

Depósito Legal: 239762/06

*À memória da minha tia
Maria Augusta!*

*Difícil é atravessar os muros invisíveis
de que os reais são feitos.*

Eduardo Lourenço

AGRADECIMENTOS

A todos os dirigentes, profissionais e outros actores das organizações do campo da reabilitação profissional que foram objecto desta investigação, o meu reconhecido e profundo agradecimento por tudo o que me proporcionaram para poder levar por diante esta tarefa.

A disponibilidade, a simpatia com que me receberam, a paciência com que acederam ser interrogados sobre as suas práticas, e a abertura com que me deixaram *vasculhar* na realidade vivida das suas organizações foram, e continuarão a ser, provas sinceras de uma colaboração que muito me honra e apraz registar. Confesso que sinto orgulho em poder afirmar que nutro por todos uma grande admiração, estima e sincera retribuída amizade pessoal.

Aos amigos e aos colegas do Instituto de Ciências Sociais, em especial, aos do Departamento de Sociologia, que me foram incentivando a continuar, um grande abraço pela força e pela solidariedade que me concederam.

Ao Professor Doutor Moisés Martins, meu orientador, pelas suas sempre oportunas e certeiras observações, que me permitiram ir habituando o olhar à turbulência da realidade e das ideias e encontrar novos alentos para prosseguir neste rodopiante *passo de dança*. Se ao apoio do seu saber e da sua argúcia científica fica para sempre este trabalho em dívida, à sua paciência e à sua disponibilidade, sempre renovadas, expresso um muito obrigado *do tamanho do mundo*.

Um grande abraço para o meu pai e para as minhas irmãs por todo o apoio que me deram ao longo deste tempo.

Aos meus *meninos* Nuno e Catarina e à Isabel peço desculpa pelas consecutivas interrupções nos planos da nossa vida comum. Sinto que perdemos algumas coisas que não mais serão recuperadas. Ficarei para sempre com uma dívida de gratidão pela vossa, sempre resignada, compreensão!

Prefácio

O estudo da política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência tem sido o principal objecto de investigação de Carlos Veiga, desde que, há cerca de quinze anos, começou uma carreira académica no Departamento de Sociologia da Universidade do Minho. Depois de, em 1999, ter publicado *Cooperativas de Educação e Reabilitação de Crianças Inadaptadas. Uma Visão Global*, nas Edições do Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, Carlos Veiga dá agora à estampa um estudo que constitui a refundação da tese de doutoramento, que defendeu na Universidade do Minho, em Julho de 2004.

Trata-se, sem dúvida, de um trabalho de importância crucial para a compreensão do sistema português da reabilitação profissional da deficiência, tanto no que respeita às regras do sistema da deficiência e às práticas dos actores, sejam eles pessoas com deficiência, técnicos de formação ou responsáveis pela tutela, como também no que se refere à transformação dessas mesmas regras e práticas.

Quem viu crescer infrene o pragmatismo filosófico de Richard Rorty, prolongado pelas suas emulações sociológicas, que dão ao pensamento e à teoria social a coloração relativista pós-moderna que elas hoje têm em muitas paragens, não pode deixar de se sentir reconfortado com o equilíbrio da teoria da estruturação de Anthony Giddens, assim como da teoria dos campos sociais de Pierre Bourdieu, teorias sociais que encontram a cadência certa entre as regras da estrutura e a liberdade da acção.

A meu ver, é entre as regras do sistema e as práticas dos actores que vemos jogar-se hoje o projecto da modernidade e, portanto, também o nosso modo de fazer ciência social. Nas questões sociais todo o problema reside, com efeito, entre as regularidades e as causalidades do sistema e a liberdade condicionada dos actores. Ou seja, em termos sociais, todo o problema reside na problematização do sentido do jogo social, circulando este entre a criatividade dos actores e o constrangimento das regras. Quer isto dizer que o sentido tanto é produzido pelos sujeitos das suas práticas sociais, como os próprios sujeitos são produzidos pelas suas práticas, que exprimem regras, isto é, consequências inesperadas da acção.

É todavia surpreendente que o reconforto que Carlos Veiga encontra na teoria dos campos sociais de Bourdieu, assim como na teoria da estruturação de Giddens, seja abalado por uma grande dúvida. No centro do seu olhar sociológico, um olhar que é ele próprio de racionalidade limitada, Carlos Veiga coloca a seguinte dúvida fundamental: que alcance e que estatuto têm a explicação sociológica?

Desde que Émile Durkheim estabeleceu a pertinência da razão sociológica para explicar os fenómenos sociais, todos temos andado mais ou menos tranquilos com o nosso regime do olhar. Carlos Veiga coloca-o, no entanto, sob suspeita. E pergunta: “até que ponto, como e quanto os aspectos fisiológicos, psicológicos, orgânicos, influenciam na construção social da realidade social”? Ou, por outras palavras, até que ponto “a incessante estruturação discursiva, que permite exprimir as ideologias e as representações dos actores sobre esse mundo, é influenciada por factores não sociais”? A razão sociológica é, com efeito, em Carlos Veiga não apenas limitada, mas também insatisfatória, o que quer dizer, que a sua teoria social é verdadeiramente pós-positivista.

O mundo de que se ocupa Carlos Veiga é a deficiência, designadamente o mundo das organizações que procuram reabilitar profissionalmente as pessoas com deficiência. Sobre a separação entre a saúde e a doença, e também entre a normalidade e a loucura, do mesmo modo que sobre o encerramento dos doentes e dos loucos, por um lado em hospitais e clínicas, e por outro em reformatórios, escreveu Michel Foucault uma monumental obra, que Carlos Veiga não esqueceu na sua arqueologia da deficiência, desde a *História da Loucura ao Nascimento da Clínica*, à *Vontade de Saber* e a *Vigiar Punir*. Como também não esqueceu a obra de Erving Goffman sobre as instituições totais, ou seja, sobre as instituições de clausura, em geral, fossem casas de correcção, clínicas e hospitais, fossem quartéis e cadeias.

Todavia, tanto em Foucault como em Goffman, do que se trata fundamentalmente é de uma sintaxe da loucura e da doença, assim como, do mesmo modo, de uma sintaxe das instituições que as enclausuram, instituições essas que prolongam o braço e os desígnios do Estado. Ora, enquanto ordem sintáctica que prolonga o braço e os desígnios do Estado, este dispositivo institucional compreende um conjunto de mecanismos de exclusão, outros de rejeição, outros ainda de limitação e rarefacção da loucura e da doença. A análise da loucura, por exemplo, dá-nos a sintaxe de uma ordem disciplinar, a ordem de uma clausura, onde a loucura era vigiada e punida. As boas metáforas para falar dessa ordem sintáctica, fosse a respeito da clínica, fosse a respeito da prisão, eram as metáforas da lepra e da peste. A metáfora da peste sugeria, através das medidas de higiene social que eram impostas a uma cidade em estado declarado de peste, a vigilância e o controle no interior de um dado território. Por sua vez, a metáfora da lepra sugeria a rejeição de alguém para fora de um dado território, a exclusão do convívio social daquele sobre quem recaísse o estigma da lepra.

Ao analisar a doença e a loucura, Foucault estabeleceu uma sintaxe. Se falamos de práticas, trata-se, de um modo geral, de práticas que repetem as possibilidades de um código, o que levou,

por exemplo, Cesare Segre a sugerir que Foucault não se distinguiu por aí além de Lévi-Strauss. E Goffman não foi muito mais longe ao tratar das instituições totais, que se ocupam da vida dos indivíduos por inteiro. Quando se fala de práticas, de acções de indivíduos, é apenas no sentido de reacções às únicas acções que são as acções do sistema.

A convocação de Pierre Bourdieu, por um lado, e de Anthony Giddens, por outro, tornou possível a Carlos Veiga uma deslocação de ponto de vista. Foi a pragmática sociológica de Bourdieu e de Giddens que lhe permitiu colocar o acento nas práticas humanas. Ou seja, a deficiência deixou de ser em Carlos Veiga uma questão unicamente sintáctica, como eram a loucura e a doença para Foucault, e as instituições totais para Goffman, e passou a ser uma questão de ordem pragmática, onde se joga a intencionalidade da acção, e também as consequências inesperadas e não intencionais da acção. São de facto as práticas dos actores, sejam elas de pessoas com deficiência, de técnicos de formação ou de responsáveis pela tutela, o objecto do estudo aqui apresentado, práticas essas que se jogam dentro de um sistema de forças sociais, que os actores negociam como podem, e nunca do modo como gostariam de poder negociar.

A relação com a tradição epistemológica, que remonta a Foucault e a Goffman, faz-se em Carlos Veiga pelo lado das regras, elas que foram objecto de estudo em Wittgenstein, antes de o serem em Foucault, como bem acentuou Jacques Bouveresse. É um facto, Carlos Veiga também faz uma genealogia e uma arqueologia do sistema de regras sobre a deficiência. Mas o que lhe importa mesmo é a diacronia e a sincronia das práticas, a diacronia e a sincronia da acção nas organizações de reabilitação profissional de pessoas com deficiência. Dos doze capítulos que estruturam este trabalho, sete são sobre a acção, apenas quatro sobre regras e um de enquadramento teórico. E talvez eu deva mesmo matizar esta afirmação. As regras convocam uma perspectiva paradigmática e sincrónica, mas num ou noutro dos quatro capítulos sobre regras, é verificável também uma dimensão genealógica. Refiro-me, por exemplo, ao capítulo relativo às “origens do sistema de regras sociais sobre a deficiência”, assim como ao capítulo sobre “a complexa realidade da deficiência”.

De entre as grandes interrogações que atravessam este estudo, penso que é de destacar a persistente dúvida que é lançada sobre os limites da política de reabilitação das pessoas com deficiência. Com efeito, no sistema português de reabilitação, os factores de conservação e de reprodução da deficiência constituem-se como factores de sobrevivência das próprias instituições. Ou seja, embora constituam consequências inesperadas, e mesmo não desejadas,

pelos actores sociais, os factores de conservação são, nas instituições, bem mais manifestos que os factores de transformação.

Este estudo, que analisa tão minuciosamente o nosso sistema de reabilitação da deficiência, através das regras e das práticas das organizações que concretizam a política de reabilitação profissional, não pode, pois, deixar de nos conduzir a uma interrogação tão radical quão paradoxal: tem sentido falar da reabilitação profissional das pessoas com deficiência, quando o destino social que estas têm é o de se perpetuarem em instituições de emprego protegido ou segregado?

Moisés de Lemos Martins

ÍNDICE

	Pg.
INTRODUÇÃO	
1. Âmbito, objectivo e percurso da investigação	19
2. Algumas considerações metodológicas	24
CAPÍTULO 1 - PROBLEMÁTICA E ENQUADRAMENTO TEÓRICO	
1. Algumas considerações prévias	30
2. Problematização e enquadramento teórico	33
2.1. Deficiência e política de reabilitação	33
2.2. Do paradigma holista ao paradigma integrador	50
2.3. Lógicas de acção	58
2.4. Estrutura, acção e agência	66
2.5. As regras, o <i>habitus</i> e o poder	73
2.6. Sistemas de regras e reprodução social	88
2.7. Práticas, interesses e contextos	93
CAPÍTULO 2 – AS ORIGENS DO SISTEMA DE REGRAS SOCIAIS SOBRE A DEFICIÊNCIA	
1. Introdução	105
2. Breve resenha histórico-social	107
2.1. Dos primórdios às sociedades agrárias	107
2.2. Nas primeiras civilizações agrárias	112
2.2.1 Na Mesopotâmia	112
2.2.2 No Antigo Egipto e na Palestina	114
2.2.3 Na Grécia Antiga	115
2.2.4 Na Antiga Roma	119
2.3. Nas religiões judaica e cristã	122
2.4. No período feudal	125
2.5. Do Renascimento até ao final do séc. XIX	129
CAPÍTULO 3 – O SISTEMA DE REGRAS SOCIAIS SOBRE A DEFICIÊNCIA	
1. Introdução	136
2. As regras no modelo da sociedade actual	139
3. As regras na interacção social	143
4. As regras nas representações sociais	151
5. O carácter relativo das regras	158
6. Registos complementares de identificação das regras	161
CAPÍTULO 4 – A COMPLEXA REALIDADE DA DEFICIÊNCIA	
1. Introdução	164
2. Vocábulos prontos a usar	164
3. As classificações da Organização Mundial de Saúde (OMS)	167
4. Discursos e realidade da deficiência	172
5. Unidade e diversidade da deficiência: uma realidade movediça	173
6. As definições, usos e abusos	178
7. O recenseamento da população com deficiência	182

CAPÍTULO 5 – ELEMENTOS DE SIGNIFICAÇÃO E LEGITIMAÇÃO DA ACÇÃO

1. Introdução	185
2. Etapas da construção do campo	189
3. Os paradigmas teóricos	202
3.1. O paradigma médico-funcional	202
3.2. O paradigma social	207
3.3. Os paradigmas emergentes	215
4. A luta contra a exclusão e pela integração social	218
5. As contra-regras do campo	230
6. Uma apreciação crítica	240

CAPÍTULO 6 – ELEMENTOS DE DOMINAÇÃO NA ACÇÃO

1. Introdução	246
2. Identificação dos elementos de dominação	249
2.1. Na Constituição da República Portuguesa	249
2.2. Na Lei nº 9/89 - Lei de Bases da Reabilitação	251
2.3. No Dec-Lei nº 247/89 - Lei Quadro da Reabilitação Profissional	253
2.4. Nos Regulamentos do Programa de Formação Profissional	258
2.4.1. Na participação das organizações no Programa	262
2.4.2. No recrutamento de formandos pelas organizações	267
2.4.3. No modelo das acções de formação	268
2.4.4. No controlo técnico-pedagógico e financeiro	270
2.4.5. Na participação dos formandos	275
2.4.6. No apoio ao emprego	276
2.5. No Programa de Emprego Protegido	279
2.5.1. Apontamento prévio	279
2.5.2. Nas modalidades de emprego protegido em geral	280
2.5.3. Na modalidade de centros de emprego protegido	282
2.5.4. Na modalidade de enclaves	284

CAPÍTULO 7 – CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZAÇÕES ESTUDADAS

1. Características gerais	286
2. Alguns indicadores dos proveitos-custos	293
3. Os recursos humanos	285
4. As pessoas com deficiência nas organizações	301
4.1. Caracterização dos formandos (e dos trabalhadores com deficiência)	301
4.2. Atitudes e comportamentos desviantes	306
5. Características gerais dos principais tipos de deficiência	309
5.1. Da deficiência mental ligeira	309
5.2. Da deficiência física (motora)	310
5.3. Da deficiência auditiva	311
5.4. Da deficiência visual	311

CAPÍTULO 8 – A ACÇÃO TRANSFORMADORA

1. Introdução	313
2. Identificação e apresentação das práticas	315
2.1. A suspensão do pagamento das bolsas de formação	315
2.2. O acompanhamento pós-contratação	318
2.3. A criação de enclaves nas próprias organizações	319
2.4. O <i>protocolo</i> como instrumento regulador da contratação	320
2.5. A subestimação das receitas da formação	321
3. A tomada de decisão	322
4. Os constrangimentos à tomada de decisão e à acção	339

CAPÍTULO 9 – AS RAZÕES DA ACÇÃO

1. Introdução	361
2. Razões legitimadoras das práticas	367
2.1. Da natureza da relação com as organizações tutelares	367
2.2. Da esfera da interpretação dos normativos legais	383
2.3. Da esfera da integração profissional e das relações de trabalho	389
2.4. Do âmbito do desempenho organizacional	402
2.5. Do comportamento das organizações congéneres	421

CAPÍTULO 10 – OS APOIOS DA ACÇÃO

1. Introdução	424
2. Factores de ordem intra-organizacional	428
2.1. Inovação, criatividade e autonomia	428
2.2. Competência e capacidade profissional	432
2.3. Motivação e a satisfação	448
2.4. Prestígio e confiança nos agentes da liderança	461
3. Factores de ordem extra-organizacional	467
3.1. Características das regras legais e regulamentares	467
3.2. Prestígio externo dos agentes da liderança e redes sociais	475

CAPÍTULO 11 – O CONTEXTO DA ACÇÃO

1. Introdução	485
2. Práticas, lógicas, estratégias e consequências associadas às práticas	493
2.1. Da fragilidade económica à suspensão do pagamento das bolsas de formação	493
2.2. Da admissão dos formandos ao <i>protocolo</i>	504
2.3. Da formação em posto de trabalho ao acompanhamento pós-contratação	519
2.4. Da formação-produção à subestimação das receitas da formação e à criação de enclaves nas próprias organizações	528

CAPÍTULO 12 – A REPRODUÇÃO SOCIAL NA ACÇÃO

1. Introdução	542
2. Os contributos das práticas para a reprodução do sistema de regras sociais sobre a deficiência	550
2.1. Da prática da suspensão do pagamento das bolsas de formação	550
2.2. Das práticas de acompanhamento pós-contratação, criação de enclaves nas próprias organizações e <i>protocolo</i>	560
2.3 Da prática da subestimação das receitas da formação	577
CONCLUSÃO	582
BIBLIOGRAFIA	591
ANEXO - Legislação da Reabilitação Profissional	620

Introdução

1. Âmbito, objectivo e percurso da investigação

A investigação que levou até este trabalho desenvolveu-se no contexto de uma realidade social altamente complexa, que é como se caracteriza o campo da reabilitação profissional das pessoas com deficiência, a qual importa conhecer e divulgar socialmente. Este campo é um sub-campo do campo mais vasto da reabilitação e integração social das pessoas com deficiência, o qual é constituído por outros sub-campos (educativo, ocupacional, dos lazeres, etc.) e pode ser entendido como um sistema social que possui uma estrutura própria, ou seja regras (normas formais e informais) e recursos (de todos os tipos) que estão envolvidos na sua (re)produção.

Essas suas propriedades estruturais promovem a integração social dos agentes individuais e a integração sistémica dos vários tipos de agentes individuais e colectivos (estado/organizações de tutela, organizações e profissionais de reabilitação, pessoas com deficiência, famílias, empregadores, etc.) que nele agem e que estão unidos numa rede de relações objectivas entre as posições que ocupam. Todos esses agentes possuem diferentes níveis de interesse e pertença ao campo e são possuidores de capitais sociais, cuja posse lhes confere uma determinada posição relativamente aos outros.

Aparte as regras sociais que definem a condição social da deficiência e as relações entre as pessoas com deficiência e as restantes pessoas, as principais regras que estruturam o campo são as normas legais e regulamentares produzidas por via legislativa (leis, decretos-lei, portarias, despachos e regulamentos) que determinam parte substancial das relações objectivas entre os actores, definem as suas posições sociais e o seu acesso aos recursos (ou à sua renovação), impondo, ou sugerindo, as práticas que devem decorrer da e na interacção.

Essas regras e recursos são a matriz onde se inscreve a política de reabilitação profissional (e a sua prática), enquanto instrumento usado para realizar objectivos de combate à exclusão e de promoção da integração social, próprios do Estado Social de Direito ou Estado-providência, e que se encontra ancorada em princípios normativos, axiológicos e ideológicos, possuindo uma história própria que se foi escrevendo ao longo do século XX.

É neste enquadramento que propomos inscrever o principal objectivo deste trabalho, que é o de estudar algumas das práticas transformadoras da política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência (formação profissional e emprego) desencadeadas pela acção prática dos agentes das organizações que participam na

realização dos objectivos dessa política. Portanto, são as organizações de reabilitação profissional (os centros de formação profissional e as unidades de emprego protegido), ou melhor, as práticas dos actores sociais que nelas participam, enquanto agentes organizacionais, o *centro* ou o *focal* a partir do qual vamos tentar compreender e explicar a sua acção transformadora, com recurso a conceitos teóricos e a métodos e técnicas próprios da sociologia¹.

Entendemos que a diversidade da acção dos actores impõe uma visão sistémica da realidade, que deve observar-se com recurso aos paradigmas da complexidade e da interacção acção-estrutura, no pressuposto que é necessária para a apreensão, compreensão e explicação das práticas, uma abordagem que contemple tanto as interacções entre os agentes das organizações de reabilitação profissional (intra-organizacionais), como as interacções entre estes e os outros agentes organizacionais do campo, nomeadamente entre agentes de diferentes organizações de reabilitação, agentes do Estado e com as pessoas com deficiência que demandam as organizações (formandos ou trabalhadores e suas famílias) onde se realizam as práticas de transformação da política de reabilitação profissional que (re)estruturam o campo e (re)produzem o sistema social.

Este objectivo será problematizado recorrendo a um conjunto teórico e conceptual capaz de fornecer algumas pistas sólidas para responder com interesse social e científico a interrogações muito diversas, designadamente as seguintes: *i)* será que os agentes organizacionais têm em mente alcançar um outro modelo de política de reabilitação profissional para substituir o vigente, i.e., as transformações operadas pelas práticas têm um alcance estratégico? *ii)* a que lógicas de acção, princípios, valores, interesses, motivações sociais obedecem essas práticas? *iii)* que processos de legitimação e de justificação da acção são levados a cabo e qual a forma e o grau de envolvimento dos diversos agentes nesses processos? *iv)* como e por que razões podem os agentes das organizações de reabilitação profissional das pessoas com deficiência realizar práticas que contribuem para reproduzir elementos das estruturas sociais, quando as mesmas estão em contradição com princípios, finalidades e objectivos das organizações e do próprio campo de que fazem parte?

Assim, ao longo das três partes em que se poderá subdividir este trabalho - identificação, acção e reprodução do sistema de regras sociais sobre a deficiência - e dos vários capítulos que o constituem procuramos mostrar que as práticas transformadoras da política, mas reprodutoras das estruturas sociais, ocorrem num contexto triplamente

¹Note-se que não é nossa intenção, neste estudo, analisar ou discutir os fundamentos da política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência nem o seu modelo de aplicação, nem mesmo discutir algumas teses sobre política social. A este propósito vejam-se, por exemplo, Carreira (1996), Rodrigues (1999) e Santos (1992).

dimensionado (temporalmente, espacialmente e paradigmaticamente) e têm raízes na história que importa descrever, caracterizar e analisar.

Também, procuraremos mostrar como a acção dos agentes organizacionais (a agência), que se exerce de modo contínuo, interactivo e dialéctico, obedece a motivações específicas e é dotada de intencionalidade (visa objectivos determinados) e de racionalidade estratégica, ainda que limitada, os obriga a mobilizarem vários tipos de capitais sociais (culturais, simbólicos, políticos, etc.) sob a forma de conhecimentos, sentimentos, experiências, influências, legitimidades, ideologias, crenças, valores, recursos materiais, etc.

Igualmente, procuraremos mostrar como, na sua génese e no seu desenvolvimento, essas práticas são consideradas pelos agentes como justas e justificadas, tanto por razões morais e altruístas, como por razões egoístas e utilitaristas, ainda que sirvam para a reprodução do sistema de regras sociais (sobretudo de tipo negativo) sobre a deficiência, talvez devido ao facto de incorporarem uma lógica objectiva de adaptação e sobrevivência organizacional. Procuramos mostrar, ainda, que as tomadas de decisão para a realização das práticas são, em regra, influenciadas por condições desconhecidas (ou mal conhecidas) da acção que tanto podem produzir efeitos esperados (que obedecem a uma estratégia ou uma finalidade), como produzir consequências não intencionais (que decorrem do fluxo não controlado nem controlável da própria acção). Além disso, procuramos mostrar que as tomadas de decisão também obedecem a um *habitus* e a outros factores de agência social que são revelados pela consciência discursiva dos actores (pelo que exprimem acerca da acção) e pela sua consciência prática (pelo carácter rotineiro da sua acção).

Subsistem, todavia algumas dificuldades na realização deste trabalho. No essencial, derivam da tremenda complexidade que constitui a edificação de uma abordagem sociológica que entra pelo mundo social da deficiência. Trata-se de uma tarefa que está rodeada de dificuldades de várias ordens, devido não apenas às características próprias desse mundo, mas também às especificidades da argumentação e do raciocínio sociológico. Essas dificuldades ainda crescem mais quando a uma das características do mundo social da deficiência, a sua multidimensionalidade, acresce a multidimensionalidade que é própria do mundo sócio-organizacional onde se inscreveu empiricamente esta investigação.

Ao que nos parece é aceite actualmente, de modo pacífico pelos cientistas sociais, que as relações sociais que ligam as múltiplas dimensões do social não são transparentes, unívocas e permanentes. Pelo contrário, acreditamos que as relações sociais estão em constante alteração, podem ser transparentes e tornarem-se opacas, modificarem-se, mudarem de sentido.

Por isso, temos consciência de que apenas conseguimos ter em consideração, de forma mais ou menos aprofundada, algumas variáveis dessas dimensões. Provavelmente não iremos muito para além das mais simples, das mais evidentes ou elementares, pelo que muitas outras, igualmente válidas para usar no processo de investigação, irão ficar por considerar.

Confrontado com esta multidimensionalidade e com o carácter condicionado da relação social resta-nos, enquanto sociólogo, tentar não nos satisfazermos com um único olhar sobre a realidade investigada. Ao intentarmos analisar, em um único estudo, a produção, a acção e a reprodução estrutural do social, tendo em conta as dimensões espaciais e temporais dos acontecimentos, sabemos que nos propomos levar a cabo uma tarefa árdua e deveras complicada.

Antecipamos que o peso dessa complexa realidade, sobretudo o peso da realidade do mundo específico da deficiência contém implicações analíticas que vão muito para além da análise das condições sociais da sua produção e das relações sociais que se estabelecem em redor da problemática social da deficiência e das pessoas com deficiência na sociedade. É que existe todo um outro mundo, fisiológico, psicológico, técnico e científico que, em boa parte, nos escapa e cujas implicações no mundo social são pouco conhecidas. Talvez por isso, partimos para este trabalho com a desconfortável sensação, com a dúvida, que nos acompanhou até à sua finalização, de saber até que ponto serão ou não bem sucedidos os caminhos seguidos para responder às questões que se forem colocando ao longo da análise.

Na realidade, sentimo-nos obrigados a deixar algumas das nossas interrogações iniciais em aberto, sobretudo pelo facto de a análise desta realidade nos remeter, essencialmente, para um mundo simbólico, formado pelas ideologias e pelas representações dos actores sociais com quem lidamos. Por isso, ficarão certamente, pelo menos, duas grandes dúvidas. A primeira, a de saber, até que ponto, como e quanto os aspectos fisiológicos, psicológicos, orgânicos influenciam na construção desse mundo simbólico e na construção social da realidade social que o envolve. A segunda, a de saber até que ponto a incessante estruturação discursiva, que permite exprimir as ideologias e as representações dos actores sobre esse mundo, é influenciada por factores não sociais.

Ora, também sabemos que as representações dos actores sob a forma de discurso são polissintéticas, pois não isolam os elementos mas os apresentam sob a forma de uma totalidade indiferenciada. As representações sociais apresentam a realidade como uma globalidade que, em rigor, não é divisível e camuflam-na, amiúde, sob o uso das regras da lógica formal. Nem sempre as causas e os efeitos são distinguíveis e, por vezes, nem sequer se deixam determinar. O próprio discurso dos actores sociais com quem lidamos

é muito marcado pelo *acho que*, pelo *devo*, pelo *posso* e pelo *quero*, na atribuição dessas relações causais, o que obriga a um esforço acrescido do investigador para superar essa (i)logicidade e fazer realçar as coerências que dão sentido e estrutura à sua acção enquanto agentes sociais.

Se é uma trivialidade afirmar que a dimensão simbólica do mundo social se exprime na linguagem, não deixa de ser necessário lembrar que o mais importante recurso que o sociólogo tem para objectivar o mundo social é a análise dos discursos, das palavras ditas e escritas pelos actores sociais. É verdade que também se pode recorrer ao uso de dados estatísticos, os quais, como sabemos, sendo organizados por outros, noutros contextos e por outras razões, quase nunca, ou nem sempre, científicas, transportam em si múltiplas conotações.

Esse reconhecimento justifica a diversidade metodológica adoptada nesta investigação e, ao mesmo tempo, revela as limitações das regularidades que assim forem obtidas. Também procuramos, na medida do possível, entrar nos termos e nas lógicas próprias de linguagens tão díspares como a jurídica, a médica, a educativa e formativa, a psicológica e a administrativa, a da deficiência e a da reabilitação.

Há a referir que existe neste trabalho uma dimensão onde se ligam todas as outras dimensões da realidade social observada. Trata-se da dimensão organizacional, palco das tomadas de decisão, das lutas, das relações de poder, que os actores também exprimem, em boa parte, através da linguagem, i.e., da sua consciência discursiva. Se a sua apreensão depende da argúcia e da capacidade de observação e registo do investigador, também depende da riqueza dos testemunhos dos actores envolvidos, nomeadamente se estes deixam transparecer, ou não, a sua consciência prática.

Tais testemunhos transportam consigo os interesses das posições sociais dos agentes e dos grupos de que fazem parte, dos lugares sociais que ocupam e das relações de força que estruturam os seus espaços sociais. Daí, ser muito pouco provável que os discursos dos actores interrogados sobre as suas práticas possam trazer à tona os efeitos estruturais que, por norma, se encontram fora do alcance dos próprios que os produzem. Isso também torna difícil determinar até onde se estende a influência das ideologias, das relações de poder entre as posições dos actores, dos lugares que ocupam e das representações do mundo social que criam, das suas visões do mundo e dos seus posicionamentos subjectivos perante as coisas que nele ocorrem.

No fundo, esses factores dificultam a obtenção de um resposta inequívoca às questões que colocámos no início deste estudo, a saber: Será que as práticas dos agentes das organizações de reabilitação profissional das pessoas com deficiência, transformadoras da respectiva política, reproduzem as próprias regras do sistema de regras sociais sobre a deficiência? O que é que promove e sustenta, de facto, as práticas

identificadas e analisadas? Em que medida contribuem tais práticas para a reprodução das regras do sistema de regras sociais sobre a deficiência? Serão o resultado de uma luta subterrânea entre a *normalidade* e a diferença? Serão um processo da afirmação da coexistência social de regras e valores sociais contraditórios? Serão parte integrante de um jogo de interesses pessoais e organizacionais de adaptação e sobrevivência?

Enfim, mesmo com base numa visão sistémica e complexa das práticas sociais e das suas consequências, não estamos certos de responder cabalmente a estas interrogações. O que sabemos é que um estudo sociológico que se inscreva no âmbito da deficiência e da reabilitação das pessoas com deficiência não pode ser um apenas um estudo sociológico em sentido restrito. Não pode ser apenas um estudo que, pleno de objectividade, se baseie numa relação fria e distante da dureza da realidade onde se inscreve. Procuramos que este também não o seja, tentando evitar cair na armadilha de uma visão paternalista da deficiência, que é o mesmo que ficar aprisionado nas malhas do sistema de regras sobre a deficiência, adoptando uma postura que, sendo de apoio à causa da deficiência, procura não perder a clarividência teórica e o rigor metodológico exigíveis.

2. Algumas considerações metodológicas

Este trabalho não pretende inscrever-se na metodologia dos estudos de caso, que é tradicionalmente usada nos estudos centrados nas organizações complexas. A perspectiva que aqui se adopta poderá designar-se como um estudo a partir de casos, dado englobar no mesmo estudo um conjunto restrito de casos similares, ou seja, de organizações estruturalmente semelhantes. Com efeito, a semelhança estrutural das organizações estudadas é bastante elevada devido ao facto de possuírem a mesma estrutura profissional e organizacional, o mesmo objecto de intervenção e os mesmos objectivos declarados.

A amostra das organizações para estudar foi seleccionada de forma intencional e a sua dimensão reduzida a uma dezena de centros de reabilitação profissional com base em alguns factores essenciais:

- Disponibilidade manifestada pelos seus dirigentes para acolher o investigador e autorizar a recolha de informação;
- Capacidade do investigador, em tempo e meios financeiros, para se deslocar aos locais e permanecer em cada um por um período de tempo que rondou as duas semanas;
- A experiência do investigador e os resultados de algumas análises prévias que aconselharam a escolha de determinados centros como locais privilegiados para a

realização do trabalho de campo, nomeadamente: *i*) a sua localização geográfica, de modo a abranger todas as regiões do Continente; *ii*) a sua posição no campo da reabilitação profissional ser, em termos de estágio de desenvolvimento organizacional e de prestígio social das suas lideranças, tão semelhante quanto possível, para evitar disparidades na integração analítica dos vários casos considerados e reduzir as dificuldades da comparação que resultariam da introdução de muitos elementos de análise bastante diferenciados entre si.

Se, do ponto de vista temporal, reunimos algumas informações que remontam ao passado mais remoto da história da humanidade, a pesquisa empírica centrou-se, essencialmente, no período compreendido entre os anos de 1990 e 2000. No que respeita ao trabalho de campo em termos de observação e recolha de informação nas organizações, o mesmo decorreu entre o final do ano de 1998 e o início do ano 2000.

Assim, numa primeira fase levámos a cabo um estudo exploratório numa das organizações seleccionadas, onde procedemos a recolha de informação variada e consultámos uma vasta documentação, sobretudo de carácter legislativo. Realizámos, ainda, várias entrevistas, informais e formais de tipo semi-directivo, a diversos dirigentes e profissionais dessas organizações, a profissionais ligados às organizações da tutela estatal e a membros da Federação Nacional dos Centros de Reabilitação Profissional (FORMEM), a maioria delas gravadas, transcritas e analisadas no seu conteúdo.

Numa segunda fase, permanecemos cerca de duas semanas em cada uma das restantes organizações da amostra onde, para além da observação directa não participante da vida diária, das respectivas actividades, e das muitas conversas informais com profissionais e utentes, efectuámos cinquenta e duas entrevistas, algumas semi-directivas aprofundadas a informantes privilegiados, directores e coordenadores e outras mais directivas e não aprofundadas a amostras dos restantes profissionais, todas elas gravadas, transcritas e analisadas no seu conteúdo². Levámos também a efeito durante a nossa permanência uma extensa análise de documentos projectivos, performativos e produzidos pela própria acção dos agentes organizacionais que incluiu, entre outros, quando existiam e nos foi facultado o seu acesso: boletins informativos,

²Não obtivemos recusas para entrevistas, apenas alguns adiamentos que nos dificultaram o cumprimento da cronologia estabelecida e tida como aceitável numa investigação do género. Todas constituíram momentos agradáveis, tanto para o entrevistador, como para os entrevistados. A duração das mesmas variou entre cerca de 3 horas (no caso das efectuadas a testemunhas privilegiadas, semi-directivas e muito aprofundadas e extensas,) e cerca de 15 minutos (no caso das testemunhas "vulgares", directivas, mas mais ligeiras e intensas). Foram sempre realizadas em privado nos locais de trabalho dos actores entrevistados e gravadas. Naturalmente os guiões variaram consoante os objectivos considerados.

actas das reuniões das equipas técnicas e das direcções das organizações, dossiers de candidatura, orçamentos e contas, relatórios e planos de actividades e projectos vários, dos quais efectuámos um extenso trabalho de análise estritamente qualitativa.

Procurámos, também fundir as metodologias de análise qualitativa com a metodologia quantitativa. Com intenção de reforçar a primeira, aplicámos dois inquéritos por questionário abertos a todos os membros organizacionais. A taxa de respostas foi muito elevada, pois 162 dos inquiridos responderam (93%)³. O seu tratamento foi efectuado automaticamente com recurso a um programa informático de análise estatística -*Statistica V7*.

Como era preciso identificar as lógicas de acção dos agentes organizacionais, encontrar os pontos de consenso e de divergência quanto à forma de realização das práticas e compreender, ao mesmo tempo, os contextos e os sentidos dessa acção, ao longo do percurso da investigação, também participámos em vários seminários e outras reuniões, apresentando algumas comunicações próprias, onde tivemos oportunidade de dialogar com especialistas nacionais e internacionais nesta área.

Efectuámos, ainda, algumas visitas complementares posteriores e fomos mantendo um amplo e variado leque de contactos com os actores envolvidos nesta investigação. Isso tem-nos permitido manter um relacionamento bastante próximo e frutuoso. Estamos certos de que a nossa presença como investigador, não é apenas tolerada, também é desejada, dado que fomos, e continuamos a ser, convidados e incentivados a dar os nossos contributos para uma compreensão mais profunda da realidade.

Ao longo do percurso foram vários os problemas metodológicos que se nos colocaram pelo facto de investigarmos as práticas dos agentes. A sua resolução mostrou-se uma tarefa árdua, complexa e sem fim à vista. Desde logo, por as práticas se

³Quando se projecta um trabalho de investigação, e nesse projecto se inclui a realização de inquéritos por questionário para obter informação, é preciso antecipar os eventuais tipos de análises de dados que vão ser efectuados, de modo a responder aos objectivos que promoveram a sua realização. Todavia, o investigador não pode ignorar que a aplicação de algumas das técnicas estatísticas, em especial as técnicas de análise multivariada, apenas se pode levar a efeito quando se dispõe de um número elevado de casos na amostra considerada, de modo a evitar erros de predição e a conferir poder preditivo aos modelos construídos. Além disso, a realização de análises multivariadas também exige uma certa proporcionalidade entre o número de casos e o número das variáveis estudadas, por exemplo, realizar uma análise de regressão múltipla implica que o número de casos seja pelo menos vinte vezes superior ao número de variáveis independentes para que o modelo possa ser tido como significativo do ponto de vista estatístico. As próprias análises bivariadas também exigem um número elevado de casos, sobretudo quando as variáveis em causa contêm um número elevado de categorias específicas. No nosso caso o número de casos é insuficiente para realizar análises deste tipo. Foram realizados, em média, 17 inquéritos por organização. Muitas categorias profissionais são representadas em cada organização por 1, 2 ou 3 casos no máximo. Isso impossibilitou que pudéssemos realizar a análise estatística dos dados de forma mais complexa.

desenrolarem num tempo específico irreversível que destrói a sincronização e obriga a ignorar o tempo da sua realização. Depois, pelo facto dos actores entrevistados estarem no *fogo* do jogo, que é a própria realização das práticas, decidindo em função das urgências e por meio de uma apreciação global e instantânea da (re)acção dos adversários, dos parceiros e do futuro potencial da decisão tomada, muitas vezes em condições que não possibilitam parar para pensar, para pôr distância ou para recuar.

Não sabemos até onde chegaram os efeitos do factor de incerteza perante o futuro, bem manifesto, de um modo transversal ao conjunto das organizações estudadas, quando realizámos o trabalho de campo. Esse factor decorria da convicção instalada entre os agentes das organizações de que estaria a esgotar-se o tempo dos cofinanciamentos da União Europeia (UE) à formação profissional que vinham sendo realizados no âmbito do Fundo Social Europeu (FSE). Corria a ideia de que esse facto levaria ao encerramento de muitas organizações. Essa crença provocava ainda maior temor devido ao desconhecimento de como o Estado português procederia à reorganização política do campo da reabilitação profissional, considerado excessivamente povoado de organizações promotoras de formação profissional e ao desconhecimento de qual seria a organização da tutela estatal que iria fazer a gestão do respectivo Programa de Formação Profissional.

De certo modo, durante esse período, ameaçava instalar-se uma crise no campo com o alarme a soar com a não aprovação de algumas candidaturas de continuidade das acções de formação iniciadas em anos anteriores. Esse acontecimento provocou indignação e revolta nas organizações que viram as candidaturas rejeitadas e muita apreensão nas restantes, originando um debate especulativo sobre as consequências da transição para o Quadro Comunitário de Apoio III.

Perante este cenário esforçámo-nos para ficar fora do jogo e observar com toda a neutralidade, procurando fazer diluir as urgências e as ameaças do mundo real dos actores. No fundo, procurámos estar alerta para não sermos induzidos em erro pelos pontos de vista das testemunhas, que são actores mais do que observadores. Procurámos reconhecer à prática uma lógica que não é a da lógica formal (Bourdieu, 1972). Muito embora nos tenhamos esforçado por separar o real do representado, sabíamos que o sentido prático dos agentes impediria a revelação correcta do seu *modus operandi*, dado que a matriz prática só aparece na acção, na sua relação com o contexto e com a situação, e não nos seus discursos.

Para isso propusemos aos nossos entrevistados que fizessem um esforço de objectivação, de modo a saírem da sua linguagem estereotipada, dos seus enunciados correntes, oficiais e oficiosos, sobre as suas actividades e sobre as suas motivações, de forma a reflectirem de modo prático sobre as suas acções práticas. Claro que não existe

forma metodológica perfeita de escapar às interpretações e às argumentações que os actores engendram para relatarem e explicarem as suas próprias acções.

Nesse encontro inevitável com a *sociologia dos actores* sentimos que não foi possível escapar totalmente à força interpretativa e ideológica que os actores usam na apreciação das suas escolhas, das suas decisões, das suas motivações e das razões da sua acção. Além disso, como o conhecimento pragmático dos factos sociais, sendo propriedade dos actores, é exterior ao investigador que não participou na sua realização, restou-nos o recurso à confiança dupla que deve caracterizar o encontro entre o saber pragmático dos actores e o saber teórico e distanciado do investigador, procurando articulá-los da melhor forma possível.

Pensamos que isso foi, pelo menos parcialmente, conseguido, devido à elevada qualidade intelectual e capacidade técnico-científica da maioria dos nossos entrevistados privilegiados. Porém, não estamos certos de que a nossa experiência, conhecimento e domínio sobre a situação social da entrevista tenha sido suficiente para eliminar erros de observação e de avaliação.

Recordemos que, tal como fizemos, se uma investigação sociológica ou antropológica exige a permanência do investigador no terreno, ainda que temporária, isso equivale a entrar no mundo de seres que nos interpelam e influenciam, actores que estão vivos que agem e pensam de acordo com as suas regras e as suas rotinas de vida. Como a nossa permanência decorreu em organizações formais onde essas regras e rotinas são ainda mais actantes, por vezes sentimo-nos perdidos e a permanência ameaçou tornar-se uma *autêntica aventura* sem fim conhecido. Como sublinha Nicole Diederich (1997: 219-222) o investigador social não deixa de ser um corpo estranho que pode sofrer uma pressão de força tipo centrífuga que o empurra para fora sem obter nada de concreto. Porém, no nosso caso, apesar de algumas dificuldades, julgamos que tal movimento não aconteceu. A nossa permanência em algumas destas organizações, embora de forma menos prolongada no tempo, já tinha acontecido ao longo dos vários anos que dedicamos a este campo de investigação.

Felizmente, estamos relativamente seguros que o nosso capital de confiança e a nossa relação de amizade com muitos dos agentes das organizações estudadas não nos deixou capturar pela acção de forças centrípetas, de modo a enredarmo-nos nas sempre complexas teias das relações interpessoais e dos conflitos internos. A verdade é que ficámos na posse de inúmeras informações confidenciais que não podemos revelar neste estudo, pelo menos de forma explícita, por representarem um compromisso ético e deontológico. Ainda assim, estamos conscientes de que os resultados desta investigação terão, ou poderão ter, algumas implicações tanto nas organizações estudadas como no próprio campo da reabilitação profissional das pessoas com deficiência face ao que o

texto revela, às suas deficiências expositivas e às eventuais interpretações que dele decorrerem. Isso poderá tornar-se desagradável para os agentes das organizações estudadas, pois as suas práticas, passadas e actuais, são aqui submetidas ao crivo da análise e expostas publicamente.

Por essas razões omitimos as identidades das organizações estudadas e dos actores que colaboraram na realização deste trabalho. Não garantimos, contudo, que o sigilo seja absolutamente conseguido. O nosso conhecimento e a nossa experiência permitem-nos saber que neste campo social todos conhecem todos, que as notícias circulam com rapidez e chegam a todo o lado, de tal modo que ficamos na dúvida sobre se o sigilo a que nos comprometemos não se mostrará mais imprudente que a própria divulgação das identidades.

Capítulo 1

Problemática e enquadramento teórico

1. Algumas considerações prévias

Por exigir um duplo esforço de realização a elaboração de uma problemática é, seguramente, a fase mais difícil e exigente de um processo de investigação social. Por um lado, exige um esforço inicial para encontrar os caminhos adequados para responder com eficácia às questões iniciais do problema de investigação e justificar a pertinência social e científica da sua transposição para um processo de investigação. Por outro lado, obriga a um esforço subsequente na elaboração do texto argumentativo, para justificar a passagem desse problema a tema, decidir sobre a validade das informações disponíveis que foram recolhidas e elaborar as necessárias reflexões teóricas de enquadramento, de modo sistemático, preciso e coerente.

É suposto, no plano teórico, que a apresentação formal de uma problemática deva preceder o modelo de análise e a discussão dos resultados atingidos. Todavia, trata-se de uma artificialidade, pois a análise dos resultados também vai (re)definindo a problemática e (re)elaborando o modelo de análise.

Problematizar e modelar não é uma tarefa linear, nem de fácil realização. De facto, em termos práticos essas duas etapas não obedecem à cronologia teórica das etapas sucessivas e bem delimitadas. Pelo contrário, trata-se de um processo sinuoso feito de recuos e avanços mais ou menos intensos e frequentes, tanto no que concerne às opções teóricas como à recolha e ao uso do próprio material empírico.

Assim sendo, definir uma problemática e desenhar os limites do precedente modelo teórico de enquadramento da análise são etapas complexas da investigação sociológica que, melhor do que ninguém, Bourdieu, Chamboredon e Passeron em *Le metier de sociologue* (1980) mostram de forma exemplar. Esses autores demonstram como as operações de ruptura com as evidências e as representações do senso comum e a construção do modelo de análise, que deveriam preceder a recolha de dados empíricos, acabam por renascer sucessivas vezes ao longo do processo de investigação. Isso acontece na medida em que a construção de um objecto sociológico oscila, como um pêndulo, entre os factos observados, as hipóteses explícitas ou implícitas, sempre sujeitas a serem abandonadas, modificadas, corrigidas à medida que os trabalhos de construção da investigação progridem.

Naturalmente, também este trabalho não fugiu a esta regra. A tal ponto, essas etapas e operações se foram constantemente (re)criando e misturando, que se tornaria um processo pessoalmente doloroso tentar desfazer esse nóculo e recriar *a posteriori*, até

que ponto a sua construção se afastou da lógica subjacente aos passos ou etapas do processo de investigação social teoricamente recomendados pelos cânones metodológicos classicamente consagrados.

Além do mais, seria absolutamente fastidioso descrever passo a passo todo o percurso que conduziu ao produto final que neste texto será apresentado.

Se algo não se pode evitar, quando se intenta iniciar uma qualquer investigação sobre o social na esfera da ciência sociológica, é a apresentação das razões que presidem às escolhas teóricas a adoptar para responder com eficácia ao problema de investigação. Essas escolhas são uma decisão delicada, complexa, de certa forma impossível de realizar com total sucesso, por serem tantos e tão díspares os paradigmas teóricos que servem o conhecimento sociológico.

Pessoalmente, por uma questão de relativismo científico e de bom senso, pensamos que em todas as teorias sociológicas disponíveis se podem encontrar elementos úteis para orientarem uma investigação sociológica, ou melhor, para ajudarem a enquadrar, descrever, analisar e expor os resultados da pesquisa empírica. De uma maneira ou de outra, todas as teorias disponíveis podem ajudar a compreender e explicar os fenómenos sociais observados⁴.

Porém, já se nos afigura bem mais arriscado cometer a um único paradigma capacidades suficientes para explicar todo e qualquer fenómeno social ou mesmo um único fenómeno social em todas as suas vertentes. Na verdade, a nossa, ainda que limitada experiência e a nossa intuição dizem-nos que *per se* as teorias sociológicas conhecidas são fundamentalmente úteis para análises restritas e parciais dos factos ou fenómenos sociais. Sobre esse ponto, assumimos que todas as teorias sociológicas, sem excepção, têm de ser relativizadas ao espaço e ao tempo da sua produção ou, se quisermos, aos contextos sociais específicos onde viveram ou vivem os autores que as criaram ou que as vão (re)criando.

⁴Considerando que, "A explicação encontra o seu campo paradigmático de aplicação nas ciências naturais. Quando há factos externos a observar, hipóteses a submeter à verificação empírica, leis gerais para cobrir tais factos, teorias para conter as leis num todo sistemático, e a subordinação de generalizações empíricas a procedimentos hipotético-dedutivos, então, podemos dizer que "explicamos". O correlato apropriado da explicação é a natureza entendida como o horizonte comum de factos, leis e teorias, hipóteses, verificações e deduções.

Em contraste, a compreensão acha que o seu campo originário está nas ciências humanas, onde a ciência tem a ver com a experiência de outros sujeitos e outras mentes semelhantes às nossas. Funda-se no carácter significativo de formas de expressão como signos fisionómicos, gestuais, sociais ou escritos em documentos e monumentos que partilham com a escrita o carácter geral de inscrição. Os tipos imediatos de expressão são significativos porque se referem directamente à experiência das outras mentes que eles veiculam. As outras fontes menos directas como signos escritos não são em si significativos, excepto que nos transmitem as experiências das outras mentes indirectamente, e não de modo directo. A necessidade de interpretar tais signos deriva precisamente do modo indirecto como eles nos transmitem tais experiências" (Ricoeur, 1996: 84).

Queremos afirmar com isso que devido às suas características as teorias existentes encontram-se limitadas na sua capacidade para fornecerem compreensão e explicação plena para a maioria dos fenómenos sociais, também eles prisioneiros da intercepção do espaço e do tempo em que ocorrem e da dialéctica entre a acção e a estrutura, como acontece com o fenómeno social que é objecto desta investigação.

Ao contrário do que possa transparecer da leitura do parágrafo anterior, essas características de diversidade e relatividade das teorias sociológicas constitui uma riqueza científica mais do que um problema. É por isso que se prestam a servir, exemplarmente, como pontos de apoio à reflexão sobre a realidade e nos fornecem ensinamentos assinaláveis que ajudam a obter a linguagem, a imaginação e o espírito sociológico.

Para ultrapassar as dificuldades analíticas optamos, sempre que possível, por recorrer ao longo dos vários capítulos a argumentos teóricos de diversas teorias sociológicas, embora a orientação paradigmática e a argumentação teórica central provenham do recurso a conceitos das teorias sociológicas da síntese actor-sistema, como são os casos da teoria da estruturação de Giddens e do estruturalismo genético de Bourdieu com as suas teorias do *habitus* e dos campos, integrando elementos de outras teorias da acção, da complexidade e dos sistemas de regras sociais.

Somos da opinião que recorrendo a uma abordagem teórica multifacetada, extraindo da diversidade das teorias o que nos pode auxiliar na análise da realidade, será possível responder com eficácia à extraordinária complexidade do fenómeno estudado. Complexidade que nos importa sobremaneira mostrar e realçar ao longo de todo o texto.

É nossa intenção, em termos de análise, unir os dois níveis tradicionais da análise sociológica: o micro e o macro. O micro quando focamos o interior das organizações e as relações entre os seus agentes e destes com o seu ambiente específico e o macro quando nos debruçamos sobre as relações entre as organizações e o Estado e entre as pessoas com e sem deficiência, fazendo a ponte entre os dois níveis e as suas unidades de observação.

No caso da micro-análise as unidades de observação são as práticas dos agentes e as relações entre os agentes individuais e colectivos que participam na esfera íntima das organizações estudadas. No caso da macro-análise as unidades de observação são as relações entre a sociedade e o Estado e entre as diversas categorias de actores sociais, mesmo considerando que essas relações são consubstanciadas por pessoas concretas ocupando posições sociais concretas, como é o caso da relação entre os agentes das organizações estudadas e os agentes das organizações estatais que tutelam o campo da

reabilitação profissional das pessoas com deficiência e entre as próprias pessoas com e sem deficiência (ditas *normais*).

2. Problematização e enquadramento teórico

2.1. Deficiência e política de reabilitação

Convém desde já esclarecer que não é objectivo deste estudo traçar a história da deficiência, das incapacidades ou das desvantagens, ou mesmo em sentido lato dos fenómenos de marginalização e de desvio ou, ainda, das medidas e soluções encontradas pelos grupos sociais para atenuar os efeitos individuais e sociais desses problemas sociais.

A essas problemáticas vários autores e investigadores, em particular nos últimos 30 anos, têm dedicado e consagrado alguns dos seus trabalhos. Sob os mais diversos ângulos de análise têm tentado analisar e explicar, de modo directo ou indirecto e de acordo com as suas preocupações, os diversos problemas e factores provocados pela existência da diferença e de pessoas diferentes nas sociedades humanas. Destacam-se, entre muitos outros, os trabalhos produzidos por Foucault (1961), Canguilhem (1962), Perron (1969), Morin (1973), Levi-Strauss (1974), Labregère (1981) Girard (1981), Swain (1982), Stiker (1982), Enriquez (1983), Scheerenberger (1984), Bardeau (1985), Goffman (1988), Ebersold (1990), Castel (1991;1995), Barton (1993), Shakespeare (1994) Abberley (1997) Oliver (1997), Morvan (1998) e Ravaud (1999).

Da produção desses e de outros autores, mais do que os aspectos particulares do problema a que cada um se reporta, e que cada um apresenta ou analisa, interessará sobretudo reter os factores de invariância que, ao longo da história da humanidade e das sociedades e civilizações, na diversidade das situações, fenómenos e casos aparentemente díspares emergem, na sua similaridade e constância, para mostrar como na realidade se sustentam e organizam as respostas dos grupos sociais face aos sujeitos que segregam, percebem ou recebem como diferentes. São esses factores que permitirão encontrar as regras sociais que constituem o sistema de regras sociais sobre a deficiência.

Desde logo é possível constatar que, desde os tempos mais remotos, sempre se encararam as malformações físicas e intelectuais, as transgressões e desvios psicológicos ou sociais como uma espécie de confronto com uma desordem sofrida ou antecipada, independentemente das tentativas de resolução que posteriormente foram sendo adoptadas. Essa desordem parece significar uma ruptura relativamente a uma espera prevista e pré-estabelecida, um contra-senso, uma agressão contra a natureza, uma

deslocação indesejada do sistema social e do espaço interior (psicológico e individual), com as normas e as pré-figurações a serem baralhadas e desintegradas.

O inválido, o infeliz desfigurado, o anormal, ou usando um termo da modernidade, as pessoas com deficiência, foram no passado e continuam a ser continuamente recebidas pelos seus familiares e pelo grupo social como erros, como castigos divinos, desprezadas e injuriadas - ou seja, como seres ofendidos pela natureza - como expressão máxima do confronto que estabelecem com as pré-figurações idealizadas do ser humano. São a prova de como o *homo sapiens* é desafiado e afrontado, na feliz expressão de Edgar Morin (1973), por um presumível *homo demens*, numa aparição (i)lógica que dá testemunho da sabedoria e da demência, da perfeição e da imperfeição, presentes ao mesmo tempo e à vez nos mais recônditos genes da raça humana.

Esta ruptura com o esperado e o esperável, operada pela deficiência na ordem natural das coisas, o contra-senso e o absurdo que isso representa, despoleta e dá desenvolvimento a uma crise que tem, quer a partir das marcas e das referências perdidas, quer dos sentimentos de incompreensão e de impotência o significado de uma verdadeira ruptura de linhagem e, ao mesmo tempo, introduz a necessidade de reajustar e reorientar o sujeito referenciado como não *normal*. Esta crise, que o imaginário individual e colectivo amplia, aumenta ainda mais face à incompletude e à deformação visível dos corpos e das mentes e ao carácter incontrollável da situação. As consequências para os sujeitos com deficiência são a sua não investidura como membros dos grupos sociais e o seu não reconhecimento social.

De facto, a concessão da identidade, em rigor, não se introduz senão em favor da semelhança familiar. O nascimento dos monstros evoca o surgimento do duplo monstruoso (Girard, 1981: 240-241), pelo defeito de semelhança, pela evocação duma longínqua similitude perturbadora ou pelas marcas de uma estranha alteridade que impede o estabelecimento dos laços de filiação. O resultado é um sistema de respostas desmesuradas, contraditórias, tanto mais fortes quanto mais sentida for a ameaça individual ou colectiva, como fonte de contaminação ou de extensão. Exemplar, a este respeito, a depravada teoria da degenerescência de Morel, pai de uma criança deficiente, baseada na crença numa invasão e na provável desestabilização da sociedade pela acção das pessoas com deficiência mental.

Na mitologia as rupturas desse género são constantes na natureza e na sucessão das reacções familiares e sociais, como sucedeu no caso de Héphaistos, coxo de nascimento, a quem a mãe, apavorada e envergonhada, terá decidido dissimular da vista das outras divindades atirando-o do alto do Monte Olimpo, acabando por ser recolhido e criado por Tétis (Grimal, 1982). É, também, o caso de Priape, bebé disforme,

que a mãe, assustada, sabendo que se tornaria vítima da chacota dos deuses, se recusa reconhecer e abandona na montanha. Um pastor o encontrou e o educou, considerando que o mal fálico de que padecia simbolizava a fertilidade da terra (Olender, 1983: 152). São, ainda os casos de Typhon e de Pan. O primeiro, filho deformado de Hera, foi por ela entregue a um dragão para ser educado e o segundo, assim chamado por ao ser mostrado aos deuses pela mãe quando nasceu, ter sido alvo de farta risota por parte deles devido à deformação apresentada.

Embora a deformação e a não-conformidade física ou mental variem em termos de grau, foram e continuam a ser recebidas com o pavor, a angústia, com o desdém que suscitam. O excesso de tamanho do corpo (como o gigantismo) e a sua redução (como o nanismo) ou a sua incompletude transformam-se em injúria, e aqueles que deles são objecto acabam por ser classificados como *coisas* que provocam risos e graçolas ou, inclusive, como seres portadores de ameaças oraculares. Numa mistura de hostilidade e de culpabilidade são retirados da vista dos outros, ou então mostrados a todos os olhares, de forma pública, como maus exemplos. Porém, não deixa de ser verdade que muitas dessas personagens, a mitologia demonstra-o, encontram sempre substitutos para os seus progenitores, que ignorando os presságios e os maus olhados, ou deles se julgando protegidos, os recolhem e os educam consumando uma primeira ruptura com o quadro original.

De facto, como os relatos da mitologia mostram, se o ser anormal e desconforme não for à nascença fisicamente eliminado pela morte de forma mais ou menos sumária e radical, em função do grau e severidade da sua deformação, existe sempre um tempo de hesitação que medeia entre a exposição (na montanha), o abandono (na água) ou a sujeição a actos de selvajaria do exposto aos elementos da natureza ou do acorrentado e enjaulado exposto no espaço público até ocorrer a sua morte. É nesse lapso de tempo, nesse espaço de transição, que pode ocorrer uma nova oportunidade permitida pelos deuses, um recomeço que, apesar de tudo, é possível acontecer.

Ao longo da história os olhares sociais sobre a deficiência, embora nunca eliminando a sensação da desordem inicial, tenderam progressivamente a organizá-la institucionalmente ou, pelo menos, a controlá-la, através de práticas como o isolamento, no caso da "Nave dos Loucos", do grande encarceramento do séc. XVII, da exposição pública, para delapidar publicamente (como na Antiga Grécia) ou para provocar o riso popular como nos espectáculos de exibição que ocorreram no séc. XVIII, ou ainda pela ampliação visual da distinção através dos estigmas e das etiquetas medicamente, psicologicamente, pedagogicamente e socialmente atribuídas.

Esses olhares sociais, variados e multiformes, segundo as épocas, são todavia no essencial constantes porque quando escondem a desordem logo a seguir a mostram,

quer no espaço público, quer nos espaços de reclusão. São exemplo o famoso passeio a Bicêtre citado por Foucault (1961), onde a loucura dos doentes é um coisa digna de se ver, assim como os espectáculos ambulantes que mostram os factores diferenciadores e que servem para estigmatizar e eclipsar as pessoas com deficiência. Essa ambivalência da necessidade de mostrar e de esconder são, nas palavras de Morvan (1987) propriedades de um espelho que tão depressa está ou deixa de estar coberto por um banho de estanho.

As experiências dos actores sociais com esta desordem e as tentativas de reposição da ordem natural das coisas podem ser vistas como as respostas dos grupos sociais às suas preocupações com a defesa do território e do futuro. É como se fosse fundamental para a sua sobrevivência, primeiro repelir do espaço e depois erradicar do tempo essa desordem que é a deficiência e a incapacidade.

Portanto, aquilo que efectivamente se mostra e se esconde do olhar é a desordem, ao mesmo tempo na crença da sua erradicação e na impotência que a mesma suscita. Logo, as disposições, os modos de tratar, ritualizados ou não, são tentativas de organizar a desordem, de reduzir a impotência. A partir do que é visto, do que é considerado suportável ou não, ameaçador ou não, assim são construídas as significações da própria desviância associada à deficiência. Ela é acima de tudo um signo de algo esquisito que se tornou objecto de um jogo entre actores que ocupam posições extremas, em que uns querem mostrar e outros esconder, jogo esse cuja prática tanto impede a exclusão definitiva como a plena integração.

Poder-se-á afirmar que o percurso para o reconhecimento ao direito das pessoas com deficiência à reabilitação e à integração é o resultado de compromissos sociais que foram reconhecendo que o semelhante e o diferente podem caminhar juntos e uma resposta às explicações factuais e teorias que foram dando conta do desvio e da desordem, justificando-os racionalmente.

Independentemente dos lugares e das épocas o direito à reabilitação e à integração começou por ser uma tentativa para evitar a desintegração dos grupos sociais, uma forma de equilíbrio social, um paradoxo que se instalou nas relações entre o corpo social e a desordem provocada pela condição da deficiência. Por via desse direito, paradoxalmente instituído, as pessoas com deficiência, diferentes, desviadas, são alvo, umas vezes por serem veneradas outras vezes por serem repelidas, dos apelos à intervenção de agentes especializados que se encarreguem de as proteger e de fazer valer os seus direitos.

Sem dúvida que os desenvolvimentos históricos da reabilitação e da integração estão inscritos nos movimentos tateantes de algumas teorias e práticas que foram sendo realizadas para controlar de forma organizada a desordem provocada pela

deficiência. Por exemplo, o recurso à clausura institucional ou à liberdade de movimentos segue a ideia de que é possível às pessoas com deficiência evoluírem do estado de dependência, dado que possuem capacidades de aprendizagem e de autonomia. Para entender isto basta convocar, como exemplo, o caso de Victor, o selvagem de Aveyron que depois de mostrado aos parisienses, como era costume na época, foi retirado da vida institucional para ser educado por Itard, o qual estava convencido que era possível reabilitá-lo e modificar o curso do seu inelutável destino.

A reabilitação das pessoas com deficiência tem pois a sua própria história. Apesar dos fracassos e das teorias e práticas aberrantes desenvolvidas, a época contemporânea tem sido de progresso em termos de humanização e de consagração de direitos, e representa uma ruptura com as concepções mais violentas e radicais de resolução da desordem provocada pela deficiência. Ainda assim, curiosamente, não afasta a ideia fundamental consagrada nos mitos fundadores, i.e., a ideia de um renascimento que consiste, essencialmente, na constituição de um novo quadro de vida, a partir de espaços transitórios onde se retoma o processo de (re)socialização, como nos casos de Hephaisotos, Priape e do próprio Édipo.

A estratégia de substituição desse quadro original está presente nos trabalhos de precursores da reabilitação como Abbé, Épée, Haüy, e seus sucessores, que tinham como objectivo provar que, mesmo nos casos de deficiência profunda e grave, será sempre possível restaurar, pelo menos em parte, o processo de comunicação entre a pessoa com deficiência e o meio.

Esta estratégia surgiu como resposta aos movimentos segregativos que justificavam as suas concepções na impossibilidade comunicativa. A teoria seguida propõe que se podem compensar os défices de um dos sentidos pelo incremento da capacidade de outro dos sentidos. Por exemplo, trocando o ouvido pelo olhar, o olhar pelo tacto, a palavra pela mímica, dá-se aos cegos uma visão alternativa e aos surdo-mudos restabelece-se a sua capacidade de comunicação oral com os outros (Swain, 1982).

Este processo de substituição para garantir a entrada das pessoas com deficiência no código cultural comum pode conceptualizar-se como processo de socialização específico, uma vez que exige educação, assistência e formação. Tal exigência teve, naturalmente, efeitos no crescimento e desenvolvimento do campo da reabilitação das pessoas com deficiência. Os governos dos países criaram políticas públicas específicas e disponibilizaram recursos, surgiram novas profissões (trabalho social, ensino especializado, reabilitação médica e funcional, etc.) que segmentam cada vez mais a deficiência por saberes especializados, dando forma, deste modo, àquilo que desde os mais remotos tempos se foi fazendo àqueles que estavam situados fora do espaço, do

tempo e da cultura. Os objectivos declarados destas políticas públicas visam experimentar e desenvolver novos processos de normalização que possam fazer (re)entrar as pessoas com deficiência na ordem social.

Movimentos sociais humanitários e caritativos, voluntariado, profissionalização, técnicas educativas ou terapêuticas, aplicadas individualmente ou em grupo, multiplicam-se, cruzam-se e opõem-se à medida que se dá a renovação dos grupos sociais. Na nossa época crescem as crenças na reabilitação, impulsionadas pelo sentimento de culpa herdado do passado, pelo altruísmo, pela ética, pela ideologia. Por vezes parecem estar orientadas pela recuperação de velhos mecanismos de segregação que, sob novas formas e novos pretextos, numa ambivalência constante navegam por dentro das tentativas de (re)organização do campo da reabilitação, se posicionam a par das novas técnicas de diagnóstico e prognóstico (cada vez mais sofisticadas) e das inovadoras metodologias de reabilitação educacional, profissional ou da vida diária.

O actual desafio, dentro e fora dos espaços especializados, que move a multiplicidade de agentes, é o de dotar as pessoas com deficiência de modelos de comportamento socialmente aceites como sendo a saída possível da situação de desvantagem que, como mostra a via mitológica, são a forma das pessoas com deficiência (o monstro, o disforme, o tolo, o cegueta, o entrevadinho), passada a experiência socializadora de educação e formação, acederem e se apropriarem do seu próprio espaço e futuro. Esse acesso é como um reencontro com o âmago da natureza humana, com a face divina da humanidade, com o tempo mágico que liberta da situação anterior. É para fazer face a esse desafio que apontam os principais princípios orientadores do campo da reabilitação profissional e os objectivos declarados na actual política da reabilitação e nas finalidades das organizações estudadas.

Obviamente, o que atrás assinalámos indica que problematizar esta complexa realidade obriga também a recorrer a uma visão histórica, mesmo que sucinta, da constituição e desenvolvimento do campo da reabilitação profissional. E indica também que é preciso fazer isso com um esforço que não se pode limitar a enunciar a cronologia dos acontecimentos, da criação das organizações e das iniciativas legislativas ou a dar relevo às principais experiências e iniciativas pioneiras, mas que ponha em evidência todos os principais elementos que o foram estruturando e que marcaram o seu desenvolvimento e a natureza das interacções entre todos os seus agentes.

Na realidade, a generalidade das relações sociais que iremos considerar neste estudo, ocorrem dentro de um dos sub-campos do campo da reabilitação das pessoas com deficiência e giram em torno da realização da respectiva política. Assim, é essencial ter presente o conceito que actualmente permite distinguir e designar uma pessoa como pessoa com deficiência, pessoa deficiente ou portadora de deficiência. Se bem que em

capítulo próprio se discuta o conceito, em termos nacionais é no artº 2 da Lei nº 9/89 de 5 de Maio que se encontra a expressão jurídica que, em nosso entender, melhor serve para designar uma dura realidade que faz parte das evidências da vida quotidiana. De acordo com esse artigo da Lei nº 9/89 é considerada pessoa com deficiência "aquela que, por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de estrutura ou de função psicológica, intelectual ou anatómica susceptível de provocar restrições de capacidade, pode estar considerada em situação de desvantagem para o exercício de actividades consideradas normais tendo em conta a idade, o sexo e os factores sócio-culturais dominantes".

Por conseguinte, assim definidas, as pessoas com deficiência não são apenas objecto de uma mera etiqueta social, pois passam também a constituir parte integrante do vocabulário da lei e das actividades sociais e, ao mesmo tempo, essa definição passa a conferir identidade a um elevado contingente de actores sociais e a um vasto conjunto de organizações especializadas na sua educação, reabilitação, apoio, formação profissional e emprego, nos termos do desenvolvimento da política nacional de reabilitação que decorre da aplicação prática do exposto nos artigos 71º e 74º da Constituição da República Portuguesa.

As políticas sociais, tal como as demais políticas públicas são decisões governamentais com a finalidade explícita de levar o Estado a intervir na construção da realidade social. Essa intervenção do Estado efectua-se ao nível dos problemas e conflitos sociais e na organização e no desenvolvimento de outras actividades relevantes para si próprio e para a sociedade. Anderson (1979: 3) definiu as políticas públicas como "linhas de acção finalizada seguidas por um actor ou grupo de actores confrontados com um problema ou um sujeito alvo de interesse". Normalmente, as políticas públicas são desencadeadas a partir dos apelos ou das contestações de grupos de pressão ou movimentos sociais no sentido da intervenção do Estado.

O problema social da deficiência, tal como outros problemas com que se debatem as sociedades actuais, complexas e em mutação, é parte integrante das agendas governamentais, em especial nos países mais desenvolvidos. Para além dos governos, muitas outros actores procuram ter parte activa na apresentação e discussão de propostas de acção que têm em vista solucionar os problemas socialmente reconhecidos. Na verdade é o reconhecimento social dos problemas que leva ao aparecimento de políticas sociais públicas que promovem a produção, a distribuição de bens materiais e de outras recompensas simbólicas, utilizando os recursos da sociedade, que provêm da tributação fiscal dos contribuintes e da cobrança de outros impostos e taxas sobre a riqueza nacional.

As regras das políticas sociais, tal como sucede com as regras da política nacional de reabilitação profissional das pessoas com deficiência, não se estabelecem de modo espontâneo, são impostas pelos agentes do Estado aos outros agentes sociais, em resultado de um plano de acção prévio, que pode ser objecto de uma negociação com os parceiros sociais, e todos os actores que nela participam estão constringidos à obediência. No entanto, o envolvimento dos actores tanto os pode levar a aceitar como a rejeitar as regras propostas. O seu comportamento mais usual é o de tentarem influenciar a feitura dos normativos reguladores e dos respectivos programas e suas orientações operacionais.

A importância actual das políticas sociais é de tal ordem que, nas sociedades desenvolvidas, consomem cada vez maiores fracções dos recursos financeiros, humanos e materiais disponíveis e a sua estruturação faz-se por meio de normas legais, que as instituem e regulam, e de actividades que são organizadas a partir de programas de acção. São essas normas e esses programas que de modo concreto e específico, sobretudo na sua efectiva execução, retratam a essência de uma política e não as intenções e os objectivos abstractos proclamados. Há, de resto, um problema básico na análise das políticas sociais e que respeita à determinação dos objectivos reais que pretendem alcançar. Essa determinação é muito delicada pois se, em rigor, deveriam resultar de um consenso estabelecido entre os decisores, os executores e os destinatários da política, é muito raro que isso aconteça em termos concretos.

Por exemplo, no caso da política de reabilitação e integração das pessoas com deficiência, é evidente que a maioria dos objectivos desejados e aceites por todos os actores interessados são demasiado abstractos. Certos objectivos gerais, como os que decorrem dos princípios declarados na Lei nº 9/89 de 2 de Maio, nomeadamente os de universalidade, globalidade, integração, coordenação, equiparação de oportunidades, participação, informação e solidariedade, e outros, como os de integração socio-económica, mudança de atitudes e justiça social, são muito difíceis, para não dizer impossíveis, de transpor integralmente para o domínio operatório. Desde logo, pelas dificuldades de mensuração que oferecem, apenas se prestam a avaliações mais ou menos aproximadas, por comparação ao mundo dito *normal*.

Para dar um exemplo, os normativos reguladores que operacionalizam a política, quase só definem com rigor os tempos de duração dos programas, os custos envolvidos, os procedimentos recomendados e, por vezes, alguns mecanismos de avaliação da sua execução. É essa realidade que se expressa na generalidade dos indicadores disponibilizados pelas organizações estatais que vão sendo regularmente publicados.

Por essa razão, consideramos que um estudo sociológico que envolva a consecução de políticas sociais, como é o caso deste estudo que envolve a política de reabilitação

profissional das pessoas com deficiência, não se pode satisfazer com a descrição e análise dos normativos reguladores, com a análise dos objectivos declarados nos programas ou com uma avaliação global do seu grau de concretização. É também necessário ter em conta a descrição e a análise das práticas dos agentes sociais que no terreno executam os programas, e a verificação e a crítica das consequências intencionais e não intencionais dessa sua acção.

Assim, estamos cientes de que o presente estudo corre o risco de ser envolvido em polémica, devido ao facto de resultar de uma problematização que tem como pano de fundo a relação entre a política de reabilitação profissional estabelecida e as práticas dos agentes que a executam. Por duas ordens de razões. A primeira, devido à incompletude da informação disponível sobre a realização dos programas. A segunda, devido ao facto de os diferentes actores que participam na realização dessa política não terem a mesma percepção dos objectivos, nem avaliarem do mesmo modo as *performances* obtidas. Por outras palavras, os diferentes actores (agentes da tutela, agentes das organizações e pessoas com deficiência) parecem ter interpretações diferentes sobre o que se pretende atingir, sobre o modo da sua execução e, muito importante, sobre o modo de avaliar o que foi efectuado.

Sabemos que vamos ser confrontados com a existência de fenómenos de meta-comunicação, visto que a transmissão da informação através dos textos normativos e regulamentares, redigidos e publicados por agentes ao serviço do Estado, procura que os outros actores do campo da reabilitação ajam de acordo com a sua vontade e as suas preferências. No entanto, tal vontade e tais preferências estão sujeitas a fenómenos de interpretação por parte dos outros actores. Pode mesmo acontecer que os actores das mesmas categorias também variem nas suas interpretações, por as suas preferências, interesses e capacidades serem diferentes, seja pelo facto dos seus contextos locais de acção serem igualmente diferentes, ou por outra qualquer razão que os possa levar a tratarem a informação reguladora de forma diferente e, nesse processo, a oporem-se a uns e a aliarem-se a outros, a realizarem algumas práticas, umas vezes da mesma forma, outras vezes de forma diferente, e mesmo a não realizarem algumas das práticas que outros realizam.

É um facto que ao participarem nos programas da política de reabilitação profissional (formação profissional e emprego), e ao verem as suas actividades reguladas por disposições normativas e regulamentares, os agentes das organizações estudadas colocam-se na função de reprodutores dessas normas. Daí a necessidade de sabermos como são interpretadas essas normas e quais as implicações dessas interpretações nas práticas dos agentes. Além disso, também é preciso considerar e analisar a forma como os próprios agentes do Estado controlam a aplicação das normas

por parte dos agentes das organizações que executam as acções previstas nos programas.

De acordo com o conhecimento que possuímos o Estado é considerado, pela generalidade dos agentes das organizações estudadas, uma *pessoa ausente*, mas que se encontra sempre presente. Ainda que os seus agentes não estejam fisicamente e de forma assídua presentes, ou não entrem em contacto directo e regular com os agentes organizacionais no exercício das suas funções de regulação e de fiscalização, o Estado em sentido abstracto está simbolicamente sempre presente, embora a considerável distância social. Salvo excepções, são normalmente atribuídos, dada essa distância social, atributos pouco abonatórios para a tradicional imagem do Estado *como pessoa de bem*, sem excluir a hipótese de alguns dos seus agentes desfrutarem, em termos pessoais, de uma imagem social positiva junto dos agentes das organizações.

Devemos confessar que não encontramos literatura sociológica que relacionasse a influência de organizações do tipo das estudadas, ou similares, com as transformações ocorridas nas políticas públicas. Essa lacuna não nos inibe de colocar a questão de saber até onde se estende a influência dos agentes organizacionais sobre a própria definição formal da política nacional de reabilitação profissional das pessoas com deficiência. Será que existem exemplos que tornem possível explicar as transformações ocorridas nessa política como consequência das práticas dos agentes organizacionais, recorrendo à análise organizacional, nomeadamente, com recurso a dimensões próprias das organização formais e complexas, vistas como sistemas de acção e sistema abertos?

Recordemos que a organização formal é a estrutura objectiva de uma organização e a expressão da sua racionalidade administrativa, ou se quisermos, a sua estrutura descritiva. Podemos objectivá-la a vários níveis, como a formalização, o tamanho, a complexidade, a diferenciação, a autonomia face ao exterior, o controlo, a estrutura de papéis, a relação hierárquica, a centralização e a concentração da tomada de decisão, a configuração de papéis, a especialização funcional, os modos de recrutamento e selecção, etc. (Thompson, 1969; Hage e Aiken, 1970; Bertrand e Guillemet, 1993; Bilhim, 1996).

Com o recurso à organização concebida como sistema de acção e sistema aberto, colocamos no centro da nossa atenção os actores sociais que nela participam, fazemo-los agentes sociais, tendo em conta a sua racionalidade limitada e contingente e as influências recebidas do meio ambiente. Desta forma, o destaque será dado à capacidade de intervenção dos actores, o que permite exprimir a sua margem de liberdade e dar conta dos seus jogos e dos fenómenos de negociação e de interdependência em que se envolvem (Crozier e Fridberg, 1977).

Neste entendimento os conceitos de escolha estratégica e de coligação dominante parecem ser essenciais para estabelecer a ligação entre as práticas organizacionais e os seus efeitos na política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência. Por estratégias, devem entender-se não só as práticas, mas também as próprias políticas organizacionais. Ambas são determinadas pela coligação dominante e respeitam à fixação de novas regras de acção, para alcançar os objectivos de médio e longo prazo, e para a distribuição dos recursos considerados necessários para alcançar esses objectivos. Da coligação dominante fazem parte os actores com capacidade de decisão e de acção. Ocupam as posições estratégicas que lhes permitem, num dado momento, em função do estado das relações de poder, intervir na escolha das opções estratégicas.

Entre esses actores estão os que iremos denominar de agentes de liderança e que, nas organizações estudadas, obtiveram doses elevadas de capital social, técnico e simbólico, que os levou à liderança, e que com isso, a ocuparem as posições estratégicas. É muito provável que tais actores disponham de uma considerável experiência pessoal e profissional da vida no interior do campo social em questão e uma margem considerável de liberdade no seu sistema de acção, devido à posição que ocupam. Esses recursos conferem-lhes o poder que lhes permitirá agir em defesa dos seus interesses individuais, organizacionais e das conquistas já atingidas. Temos conhecimento de que, na sua maioria, procuram desde há muito, com as suas acções, influenciar as políticas de reabilitação das pessoas com deficiência, na medida em que estas se constituem para eles em ganhos e perdas e ditam uma parte importante das suas vivências pessoais e sociais.

Podemos então admitir, como hipótese, que as práticas que vamos analisar devido às características do sistema de acção das organizações estudadas, têm efeitos transformadores (ou distorções) na política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência, por força da acção desses agentes de liderança e das coligações dominantes a que pertencem.

Com o recurso ao conceito de organização enquanto sistema aberto, podemos analisar a articulação que existe entre o campo social e o campo político. Como as organizações não são concebidas como sistemas fechados, com fronteiras demarcadas que impedem a contaminação da sua estrutura pelo exterior e vice-versa, é evidente que, tanto a estrutura formal, como o sistema de acção, sofrem essa influência, como decorre da teoria da contingência. No caso das organizações estudadas, podemos admitir a hipótese de que o dispositivo regulador da política de reabilitação profissional tem impactes na forma como as organizações se estruturam, e sofre os efeitos dessa estruturação organizacional.

Não será difícil perceber e mostrar que a estrutura formal das organizações estudadas depende fortemente desse dispositivo regulador, por exemplo no que respeita à variedade de profissões, à sua diferenciação interna, ao tamanho do corpo profissional, à organização das actividades e à quantidade de recursos financeiros. No entanto, o sistema de acção dependerá mais do meio social de onde provêm os agentes organizacionais, que transportam modos de agir e de pensar que são capazes de, ao mesmo tempo, contaminar a política de reabilitação profissional através das suas políticas e práticas.

Haverá que considerar, igualmente, que o desenrolar das actividades, a tomada de decisão e a implementação de uma política, pode obrigar os agentes das organizações a processos de negociação com o meio ambiente, ou seja, com as organizações, os grupos e as pessoas com as quais a organização está em relação e que estão directa ou indirectamente ligados à fixação e à realização dos seus objectivos.

Para isso, pensamos que existem pelo menos três dimensões a considerar. A primeira é a dimensão formal das relações. Esta dimensão é, talvez, a face mais visível e mais fácil de analisar e compreender, por incidir directamente no desenvolvimento das actividades, na estrutura dos papéis e das funções dos actores, nos serviços de informação e nas relações com os outros actores do campo (agentes do Estado e pessoas com deficiência, sobretudo), para que as organizações possam realizar os seus objectivos próprios e os objectivos da política. Embora tais objectivos possam não ser coincidentes, dificilmente deixarão de ser inspirados, pelo menos em parte, pelo dispositivo regulador da política com o qual devem estar em consonância.

Podemos, ainda, deixar implícita a hipótese de as características da estrutura formal das organizações determinarem a sua capacidade para solucionar os problemas provenientes do meio ambiente. Ou seja, é a existência de especialistas, de unidades funcionais e de outros meios (materiais ou simbólicos) que possibilita às organizações avaliar o estado do meio, lidar com os desafios e constrangimentos que lhes são colocados e encontrar respostas. No caso em apreço, essa é uma condição essencial para saber como lidam os agentes das organizações com as imposições do dispositivo regulador no qual se inscrevem as actividades e que dita parte das regras da sua relação com os utentes, com os empregadores e com os agentes das organizações da tutela estatal.

A segunda dimensão a ter em atenção é a relação que o sistema de acção estabelece com o meio enquanto processo de poder e de trocas. Como mostram os trabalhos de Crozier (1971), e também de Grémion (1976; 1979), os actores sociais nunca estão totalmente determinados na sua acção. As relações de poder que se verificam no interior das organizações também se estendem às trocas entre as organizações e o seu

meio. De facto, nas práticas a considerar para análise também estão omnipresentes as relações de poder, do mesmo modo que estão presentes em todas as trocas que ocorrem entre os actores que definem e gerem a política, aqueles que a executam e os que dela são objecto, i.e., entre as organizações da tutela administrativa do Estado e as organizações estudadas, assim como entre estas e as pessoas com deficiência e suas famílias.

Nestas circunstâncias, podemos considerar que, tanto a consecução da política, como a realização dos objectivos das organizações, dependem da natureza das relações sociais que se estabelecem entre todos os actores envolvidos no campo. É neste enquadramento que todos os actores estão munidos de um poder específico, que lhes permite negociar, de modo a estabilizar e tornar previsível o meio, ou se quisermos, que confere alguma capacidade a cada uma das categorias sociais em que se agrupam para definirem como deve ser a prática da política.

A maior ou menor capacidade de cada categoria de actores depende das relações de poder, as quais assentam nas trocas de que todos querem sair favorecidos procurando tornar difícil aos outros a substituição dos seus recursos, informações ou serviços prestados. No caso concreto, por exemplo, os agentes das organizações da tutela dispõem dos recursos legais e financeiros e os actores das organizações dispõem dos recursos materiais, técnicos e de localização para utilizar na troca, sendo esta relação uma relação de poder. Podem também, estes últimos, utilizar a situação social e individual dos seus próprios utentes (formandos ou trabalhadores), ou a sua mobilização social e dos seus representantes (pais e familiares) como factor de pressão social e política para imporem os termos da transacção. Em contrapartida, os primeiros podem sempre controlar o acesso às informações e aos recursos indispensáveis para que as organizações possam permanecer a operar no campo.

A este propósito pode formular-se a hipótese de que existem vários factores que condicionam o desenvolvimento das relações de poder e que as práticas transformadoras que vamos analisar podem estar relacionadas com a ascendência que os membros das organizações estudadas detêm sobre alguns dos agentes das organizações da tutela e sobre os utentes e seus representantes. Ou, se preferirmos, podemos colocar a hipótese de que esses factores provêm quer da natureza das organizações, quer das características do ambiente, pelo que a capacidade de acção dos agentes de uma dada organização é relativizada em função das suas relações com o seu meio ambiente pertinente. Em tal conjuntura, o seu impacto (o grau de fidelidade normativa e a capacidade transformadora) na política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência poderá estar relacionado com a ascendência que os membros das organizações de reabilitação estudadas tenham sobre os agentes das organizações

da tutela estatal, encarregados de aplicar as regras da política e sobre as pessoas com deficiência que são alvo da sua intervenção.

A terceira dimensão está relacionada com o recurso à análise detalhada dos normativos e regulamentos da política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência e aos indicadores da situação, que deverão reflectir os constrangimentos organizacionais que pesaram na elaboração das decisões organizacionais e suas práticas. Recorde-se que as organizações tendem a tornar rotineiras as actividades em função do cumprimento de um conjunto de pressupostos e de uma certa previsibilidade no comportamento ambiental. Se isso não acontecer, e quase nunca acontece, as políticas organizacionais serão afectadas e haverá necessidade de provocar inovação e a sua consequente transformação⁵.

As considerações anteriores sobre as actividades e relações sociais produzidas no âmbito da política global de reabilitação das pessoas com deficiência, entre os vários tipos de actores que nela participam, remetem-nos para essa *estrutura estruturada e estruturante* que podemos designar como campo da reabilitação e integração social das pessoas com deficiência. Enquanto política sectorial, a política de reabilitação profissional que, no caso deste estudo nos interessa especificamente, dá forma a um dos seus sub-campos, ou seja, ao sub-campo da reabilitação profissional, o qual ainda se poderá subdividir em função dos seus objectivos de formação e de integração profissional⁶.

Podemos usar a feliz expressão *unidade na diversidade* aplicada à demografia portuguesa por Joaquim Nazareth para caracterizar genericamente a identidade dos actores individuais e colectivos que povoam este campo. Por exemplo, o universo das organizações que nos interessam neste estudo, a operarem no sub-campo da reabilitação profissional, é muito complexo e diversificado sendo formado por mais de

⁵As referências às disposições normativas emanadas do Estado colocam as organizações de reabilitação como *locus* de reprodução dessas normas. Coloca-se assim, desde logo, a imperatividade de saber como são interpretadas e aplicadas essas mesmas normas e quais as implicações que isso tem na realidade organizacional e nas práticas dos agentes, bem como saber como se controla, pelo Estado, a aplicação das normas por parte das organizações.

⁶Referimo-nos à dimensão material e objectiva e à dimensão simbólica e relacional dos campos. A primeira é a que tem maior visibilidade, mas a segunda é que está na sua génese e constitui a sua essência. Esta subdivisão do campo da reabilitação é expressão do próprio desenvolvimento social, com as sociedades modernas a organizarem-se e a subdividirem-se em campos sociais cada mais específicos e mais autónomos. São expressão da dinâmica social crescente de "diferenciação e integração" a que já se referia Elias (1975), na primeira metade do século XX. A formação de um campo social origina relações sociais de interacção regulares e reguladas entre os actores que integram o campo, as quais se ordenam em redor de uma ordem normativa própria que decorre dessas relações sociais. Com a constituição do sub-campo da reabilitação profissional instalaram-se novos valores que tendem a fazer a ligação entre o campo e a sociedade global, originando pautas de agir e de pensar específicas desse campo. Internamente, o campo rege-se por um conjunto de normas formais (normativos legais e regulamentares) e informais, que regulam as actividades e as relações entre os actores que nele participam (indivíduos e colectividades).

uma centena de associações, centros, fundações e cooperativas (algumas operando com carácter permanente e outras não), muito diferentes orgânica e juridicamente e dispersas por todo o território nacional⁷, as quais são tuteladas por serviços de diversos ministérios governamentais, que as financiam e exercem controlo técnico e administrativo sobre as suas actividades.

Esse sub-campo está também povoado por uma diversidade enorme de saberes, que estão relacionados com a presença de especialistas das ciências sociais, educação, psicologia, trabalho social, medicina, reabilitação funcional, gestão, economia, etc., que repartem entre si os saberes necessários ao atendimento de pessoas com deficiência e que mostram ao mesmo tempo a diversidade e complexidade das suas situações pessoais e sociais. Como a unidade da condição da deficiência se submerge nessa diversidade de situações individuais, a capacidade de intervenção isolada de cada um desses especialistas é colocada em sério risco⁸. Não sendo a condição de deficiência redutível a uma categoria homogénea, mas a uma unificação de múltiplas e confusas categorias, como sublinha Tricat (1981: 576), legitimam-se vocações e ambições profissionais que sustentam a diversidade de intervenções, cada vez mais "polivalentes".

O crescimento e o desenvolvimento do sub-campo da reabilitação profissional têm-se efectuado, em boa medida, devido aos programas de política social que permitem o acesso das organizações públicas e privadas ao financiamento público nacional e aos co-financiamentos comunitários às actividades desenvolvidas e ao investimento. E têm-se efectuado, também, pela capacidade de improvisação, adaptação e inovação demonstrada pelos agentes dessas organizações, o que tem evitado custos financeiros públicos demasiado elevados que poderiam pôr em risco a sua viabilidade social.

No momento em que realizávamos o trabalho de campo, os responsáveis e profissionais das organizações estudadas interrogavam-se, plenos de angústia, perante as incertezas geradas pelo eventual fim da "generosidade" dos programas de formação

⁷Para que se possa ter uma ideia da tremenda diversidade existente, basta referir alguns indicadores disponíveis do ano de 1998. Nesse ano operavam neste sub-campo 110 centros de reabilitação profissional pertencentes na sua quase totalidade a organizações com actividades noutros sub-campos do campo da reabilitação: Intervenção precoce: 36%; Educação especial: 70%; Reabilitação funcional; 30%; Apoio domiciliário: 20%; Actividades ocupacionais: 84% e Apoio residencial: 36%. Destes centros 10% tinham uma área de abrangência nacional, 63% regional e 27% apenas local. Dentro das actividades próprias da reabilitação profissional verificava-se que cerca de 98% prestavam serviços de formação profissional; 79% avaliação e orientação; 64% apoio ao emprego; 13% readaptação ao trabalho; 15% ajudas técnicas; 12% emprego protegido (cf. IEFP, 1998).

⁸Referimo-nos ao facto de as organizações estudadas atenderem pessoas com diferentes tipos e graus de deficiência: mental, motora, visual, sensorial, multideficiência, doença mental, dificuldades de aprendizagem.

profissional e apoio ao emprego, co-financiados pelo Fundo Social Europeu, no âmbito do Quadro Comunitário de Apoio II. Na agenda dos agentes da liderança das organizações estava em permanência a discussão de estratégias organizacionais para reduzir a tradicional dependência financeira face ao Estado e esboçavam-se algumas práticas novas de auto-sustentação e de maior racionalidade no uso dos meios financeiros disponíveis.

Quadro 1: Política de reabilitação profissional. Programas, medidas e instrumentos de intervenção existentes (1985-1995-2000).

Anos	1985	1995	2000
Programas, medidas e instrumentos			
De desenvolvimento pessoal e profissional			
- Preparação pré-profissional	X	X	X
- Avaliação e orientação Profissional	-	X	X
- Formação profissional	X	X	X
- Readaptação ao trabalho	X	X	X
- Projectos experimentais de formação/emprego	-	X	X
De integração no mercado de trabalho			
a) Em mercado normal de trabalho			
- Instalação por conta própria	X	X	X
- Subsídio de compensação às empresas	X	X	X
- Subsídio de eliminação de barreiras arquitectónicas	X	X	X
- Subsídio de adaptação de postos de trabalho	X	X	X
- Prémio de integração	-	X	X
- Subsídio de acolhimento personalizado	-	X	X
- Prémio de mérito	-	X	X
- Acompanhamento pós-contratação	-		X
b) Em emprego protegido			
- Centros de emprego protegido	X	X	X
- Enclaves	X	X	X
- Trabalho ao domicílio	X	X	X
Complementares			
- Ajudas técnicas	-	X	X
- Formação de técnicos de reabilitação	-	X	X
- Dispensa de contribuições para a Segurança Social	-	X	X
- Retoma da Pensão Social em caso de desemprego	-	-	X

Estava-se também numa fase em que se instalava, além das dúvidas sobre o futuro, alguma desilusão com a situação que afectava os agentes das organizações e os agentes das próprias organizações da tutela estatal. Estava a chegar ao fim um período em que se haviam multiplicado as experiências inovadoras e as tentativas de transformação das práticas organizacionais, com a intenção de provocar uma transformação no edifício legal e regulamentar da política de reabilitação profissional em vigor e essa transformação ainda não tinha ocorrido.

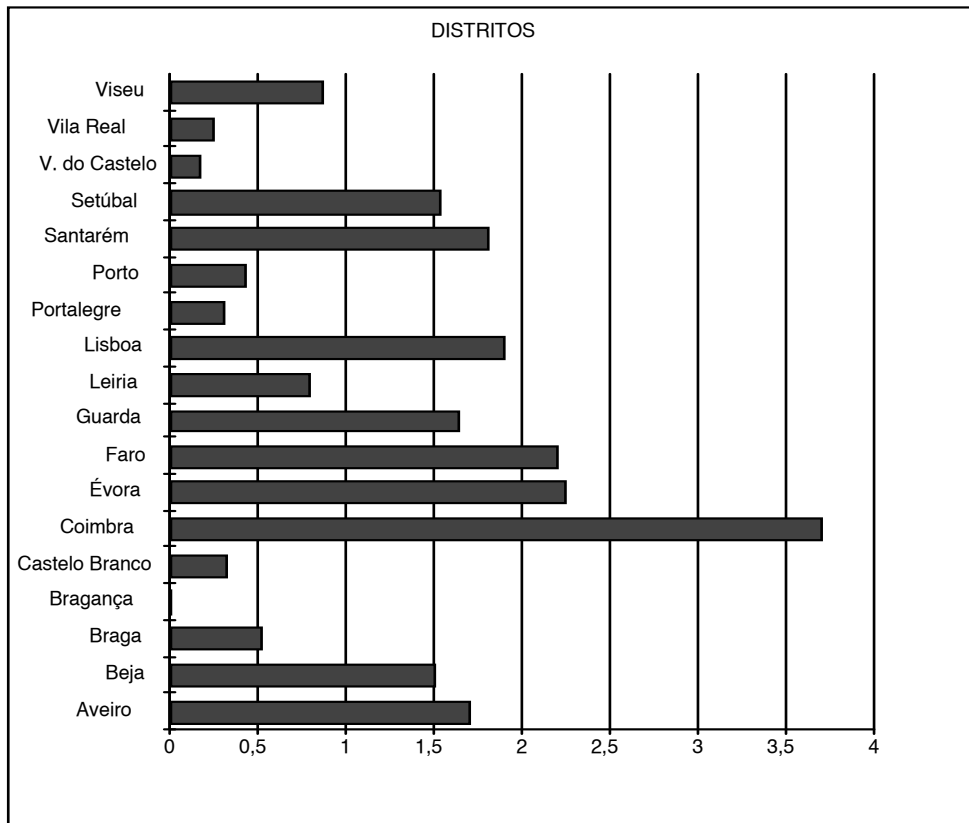
Poderíamos caracterizar a situação vivida como o final fracassado das tentativas de reformulação da política, com os agentes das organizações e da tutela a procurarem encontrar estratégias para a formação de novas redes inter-organizacionais e consolidação das redes de alianças que se foram construindo ao longo de todo o decénio de 90. Ainda assim, esse decénio pode ser considerado como uma época muito frutífera, quanto ao desenvolvimento das políticas e das práticas de reabilitação profissional. Nesta época o sub-campo da reabilitação profissional conheceu um incremento verdadeiramente espectacular, que ainda decorre.

Por isso, não nos parece exagerado considerar os anos 90 do séc. XX, como a "idade de ouro" da reabilitação profissional das pessoas com deficiência em Portugal, muito por força dos variados impactos provocados pelos programas co-financiados pelo Fundo Social Europeu (Programas Operacionais e Subprograma Integrar, Horizon e outros), tanto nos planos legislativo, organizacional e metodológico, com as experiências inovadoras, como no plano da própria vida das pessoas com deficiência (cf. quadro 1).

Durante esse decénio deu-se, no campo, uma explosão organizacional quantitativa muito importante, embora possa não ter tido correspondência em termos de crescimento qualitativo das actividades. Pode dizer-se que se, actualmente, é difícil afirmar, por exemplo, que existem carências significativas em termos de recursos materiais e humanos, como instalações, verbas, pessoal e equipamentos ao serviço dessas organizações, é todavia reconhecível a existência de uma descontinuidade territorial nesse crescimento, com assimetrias evidentes na distribuição desses recursos e na qualidade das intervenções.

Gráfico 1

Taxa de cobertura das organizações de reabilitação profissional por distrito
1998



Fontes: SNR/IEFP

2.2. Do paradigma holista ao paradigma integrador

Quando colocamos no centro da análise as estratégias, os interesses dos actores e as suas determinações sociais, interessa também evitar uma visão romântica, emotiva e apaixonada dos papéis e das posições dos agentes, sobretudo dos agentes da liderança das organizações. Ou seja, quando na análise das práticas dos agentes introduzirmos as suas estratégias e os seus interesses, devemos recusar olhar para esses agentes como militantes desinteressados, como mártires ou heróis da causa da deficiência, de modo a não legitimar *cientificamente* as suas práticas. O que não significa que não reconheçamos que a crónica insuficiência dos apoios do Estado português e a ineficácia relativa das medidas de política tenham colocado, e continuem a colocar, sérias dificuldades de acção a esses agentes. As evidências não permitem negar que passaram por tempos difíceis, com experiências duras e penosas, que exigiram tenacidade, perseverança e

generosidade, numa luta desigual para suprir essas dificuldades, o que marcou as suas representações e as suas práticas.

Não nos parece, todavia, no actual contexto, que se deva dar eco a um certo tipo de discurso descritivo, demagógico, miserabilista e militante, que ainda é desenvolvido por alguns agentes organizacionais e que povoa alguns dos textos apresentados em encontros e seminários, ou publicados em revistas da especialidade. Até por que, felizmente, nos últimos anos, tem-se assistido ao um abandono desse tipo de discurso.

Logicamente, ao admitirmos a compreensão e a explicação das práticas dos agentes das organizações como práticas de transformação da política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência, num contexto explícito de mudança e, naturalmente, ao admitirmos colocar o seu contributo para a reprodução social sob o ponto de vista da sociologia, ficamos obrigados a problematizar o domínio da mudança social. Dizemos isto, apesar de reconhecermos que as transformações, sobre as quais nos debruçamos, podem situar-se num patamar de análise diferente e de nível inferior ao que tem caracterizado o interesse das teorias sociológicas que desde o século XVIII se interessam pela mudança social.

Analisando o percurso das teorias sobre a mudança social, podemos encontrar três grandes registos. Um primeiro, mais antigo, de inspiração filosófica, inclui as teorias que adoptaram o paradigma holista. Segundo esse paradigma, a mudança social é um produto de factores, causas, processos e estruturas de carácter colectivo que dominam os actores individuais. Incluem-se neste paradigma as teorias estrutural-funcionalistas e funcionalistas. Um segundo registo, contém as teorias que, rotulando as primeiras de deterministas, adoptaram o chamado paradigma accionista. Segundo os seus postulados, a mudança social é o produto das acções individuais e dos seus efeitos de agregação, desejados ou não, previstos ou não. Finalmente, um terceiro registo, provém das tentativas de alguns autores que têm procurado combinar as teorias dos dois paradigmas anteriores. Essas teorias, podem denominar-se como teorias de síntese e o novo paradigma como paradigma integrador. Como resultado dessas tentativas, a maior parte das teorias actuais analisa os processos de mudança com base nessa perspectiva de síntese.

A verdade é que o berço da sociologia foi o holismo. A própria ideia de sociologia surgiu da crença na mudança social como produto de leis históricas, da constatação de que certos factores (causas, forças) actuando sobre as partes constitutivas dos sistemas sociais iriam produzir novas totalidades sociais. A mudança social é concebida como a passagem de uma ordem a outra ordem, por força de uma totalidade que actua sobre as suas partes. A lei dos três estados de Augusto Comte é o exemplo mais clássico que pode ser usado para compreender a mudança social. Nesta perspectiva, as acções

individuais são vistas como fenómenos residuais, pois para Comte os indivíduos singulares não tinham força para alterar o curso da história. O único sujeito da história era a Humanidade, o "Grande Ser".

Por sua vez, Émile Durkheim, que foi bastante influenciado pelas ideias de Comte, condicionou bastante a análise sociológica, sobretudo dos sociólogos franceses, à utilização do paradigma holista, de tal modo que essa influência é assinalável em autores estruturalistas clássicos, como Levi-Strauss, Merton, Blau, Baudrillard, em funcionalistas como Parsons, em interaccionistas como Goffman, em neo-evolucionistas como Luhmann, e até em estruturalistas mais recentes, como o recém-falecido Pierre Bourdieu.

Durkheim é, de todos os autores, aquele que expõe de forma mais clara e precisa a problemática da mudança social em termos do paradigma holístico. A mudança social é apresentada através da teoria da diferenciação das sociedades, que passam da solidariedade mecânica à solidariedade orgânica, no sentido de uma simplicidade para um todo, específico, complexo e diferenciado. Durkheim aplicará esse modelo, sistematicamente, nas suas obras sobre a divisão do trabalho social, o suicídio e a religião.

Numa outra perspectiva, Karl Marx, nas suas análises sociológicas, económicas e históricas sobre o capitalismo, legou-nos outra forma de entender a mudança social. Do legado desse autor fazem parte as abordagens em que a reprodução social é captada sob a perspectiva da reprodução dos sistemas ou das classes sociais. Neste caso, no âmago das análises sociológicas está o contributo da permanência dos modos de produção dominantes para a reprodução das estruturas das classes sociais e das relações de dominação de umas classes sobre as outras, com a luta de classes a assumir a função de motor da transformação e da mudança social.

Do quadro conceptual do paradigma holista e da teoria da mudança social fazem parte, de modo algo simplificado, alguns elementos em relação sequencial: determinantes estruturais, processos e mecanismos, direcções e consequências. A característica fundamental das teorias holistas é a de pressuporem que a compreensão da mudança social pode ser obtida pelo recurso a explicações do tipo estrutural ou sistémico, independentemente da concepção de estrutura ou de sistema que for considerada, pois a mudança social é produzida pela estrutura ou pelo sistema social.

As teorias accionistas e aquelas que se opõem ao holismo, como o individualismo metodológico e as leis da imitação de G. Tarde, interpretam a mudança social como um produto dos agentes individuais, da sua subjectividade e inter-subjectividade. A mudança social é entendida como o produto de uma infinidade de microacções individuais, que podem ser compreendidas, antes de se explicarem, com referência à

acção dos sujeitos individuais. O teórico mais genuíno deste paradigma é Max Weber, cuja obra tem merecido variadas interpretações, nomeadamente de filósofos como Popper, Husserl e Schutz ou de sociólogos como Luckmann e Berger, entre muitos outros.

Raymond Boudon (1984.a), usando o princípio do individualismo metodológico pronuncia-se contra os determinismos sociais exagerados. Esse princípio considera que *todo o fenómeno social deve ser concebido como o resultado da agregação das acções individuais*. No que se refere à mudança, o autor entende ser necessário descobrir o sentido que tem para um dado indivíduo a situação em que se encontra, dado que a modificação da situação pode ser por ele recusada, apesar de aparentar uma melhoria da sua situação, em função, digamos, das motivações e capacidades desse actor. A conclusão é a de que, perante um leque de escolhas restrito, os actores podem, com a sua não intervenção, aniquilar as hipóteses de mudança. Daí os sistemas sociais ou as instituições sociais, como a família, a escola, e as relações de trabalho, serem espaços sociais reprodutivos.

É para essa reprodução que também apontam os contributos de Bourdieu e Passeron (s.d.). Tal como Boudon (1973), esses autores consideram a escola como um instrumento essencial de reprodução da ordem social vigente, dado que o sistema educativo assegura a transmissão da herança cultural entre gerações. É que as pedagogias usadas não estão isentas, nem dos interesses das classes dominantes, nem das relações de força entre as classes, pelo que contribuem para a reprodução da estrutura social.

Em Boudon, todos os fenómenos sociais são vistos como o resultado de acções individuais. De modo simplificado, a sequência do processo de mudança inicia-se com as acções individuais que produzem os chamados efeitos de composição (simples e complexos) que conduzem à mudança.

Outro autor, Simmel (1987), entende que dar uma explicação para a ocorrência de um acontecimento ou fenómeno social é proceder à reconstrução da rede de acções e tornar claros os motivos que os provocaram, o que, embora seja trivial, é difícil de conseguir em termos práticos, pois colocar as causas dos fenómenos sociais nos indivíduos é torná-las inumeráveis. Além disso, proceder à reprodução dos motivos dos actores para realizarem uma acção pode revelar-se um trabalho demasiado pesado, mesmo impossível, seja por falta de acesso aos testemunhos dos actores sociais envolvidos, seja devido aos actores pertencerem a culturas que se podem apresentar como estranhas ou inacessíveis aos investigadores.

Ainda assim, o recurso ao paradigma da acção, por o mesmo se fundar na liberdade dos actores sociais parece ser mais aceitável do que o recurso ao paradigma holista. No entanto, é preciso ter algumas precauções, devido à complexidade do real

onde as coisas não ocorrem de modo simplificado, pelo que alguns dos seus conceitos são difíceis de precisar. É o caso dos conceitos de indivíduo e de boas razões. De que indivíduo se fala, actor individual ou colectivo? O que são as boas razões? Como passar dos dados individuais para as relações sociais? Existe, ou não, a necessidade de admitir, ainda que de forma indirecta, que os actores podem estar determinados por entidades colectivas, como o ambiente e o sistema? Com efeito, só se pode pôr em evidência a liberdade dos actores atribuindo-lhes relações e mostrando que essas relações produzem alguma mudança ao nível macro estrutural.

Se as divisões entre o paradigma holista e o accionista, no que respeita à mudança social, estão ligadas à distinção entre explicação e compreensão da mudança social, nos últimos anos a maioria dos sociólogos tem tentado conciliar este dualismo e estabelecer pontes para a interacção entre individualismo e holismo⁹. Um bom exemplo dessa tentativa é dado por Habermas (1987) quando procura mostrar a mudança social, em termos sociológicos, como resultado da combinação entre acção comunicativa e acção estratégica, com a finalidade de construir uma teoria neo-marxista e normativa. Normativa, por admitir que as normas são o ponto de passagem obrigatório de toda a mudança significativa. Neo-marxista por pretender levar a efeito uma teleologia histórica da libertação da opressão, ou seja, do poder do homem sobre o homem ou do capital sobre o trabalho. Ainda que se sustente num tipo de pensamento muito diversificado, a compreensão da mudança social em Habermas está centrada na teoria comunicacional, que entende a mudança como mudança das formas comunicativas.

Outro autor, Alain Touraine, elaborou uma teoria em que colocou os movimentos sociais como factores base da mudança social, a partir de estudos sobre a classe operária em França, nos anos 60, e sobre o movimento polaco Solidariedade, nos anos 80. Procurou combinar vários contributos teóricos de raiz positivista, marxista e weberiana, num único enquadramento teórico, que sofre de alguma dificuldade para relacionar compreensão e explicação, pelo menos na sua forma de articular os sujeitos históricos com a mudança social concreta.

Além dos autores atrás referidos Giddens (1987) procura elaborar uma teoria da estruturação social em que permanece a subjectividade; Alexander (1990) procura visitar a interpretação holística de Parsons conferindo-lhe uma maior contingência e multidimensionalidade; e Stzompka (1990) realizou uma tentativa para redefinir a

⁹Pode considerar-se que falar em determinismo significa querer explicar a mudança social e falar em actor (indivíduo, sujeito, pessoa, agente) e portanto em acções, significa querer compreender a mudança social. Existe um já longo debate no campo científico entre explicação e compreensão. Num primeiro momento, em reacção ao positivismo, compreensão e explicação foram considerados dois métodos distintos de olhar o mundo, o das ciências naturais e o das ciências sociais e humanas, respectivamente. Essa separação conduziu a uma leitura dos fenómenos sociais em termos de funções e de sentido.

mudança social em termos de progresso histórico aberto, através de uma nova visão das conexões entre agente e estrutura.

De referir ainda, de entre a diversidade de textos sociológicos sobre a mudança, os contributos de outros autores que estiveram na base do desenvolvimento desta relação entre a reprodução social e a mudança social. São os casos de Y. Barel (1973) J. Cazeneuve (1976), G. Lapassade e R. Lourau (1976), D. Bertaux (1977), G. Rocher (1981), H. Mendras e M. Forse (1983).

A esse propósito, Y. Barel (1973) terá sido dos poucos autores, senão mesmo o único, que publicou uma obra dedicada exclusivamente a esta temática, onde ficou bem expressa a utilidade da reprodução social como instrumento de análise da realidade social. Referimo-nos à obra intitulada *Reprodução social: sistemas vivos, invariância e mudança* na qual começa por apresentar as características comuns que existem entre a reprodução biológica e a reprodução social, e quais as especificidades próprias da reprodução social. O seu objectivo é demonstrar que as diferenças entre ambas são mais aparentes do que na realidade são. Posteriormente, o autor elabora uma teoria da reprodução social da qual se destacam algumas conclusões fundamentais: 1) é, essencialmente, uma reprodução da hierarquia social; 2) é constituída por uma dimensão de mudança e outra de invariância; 3) os factos sociais nunca se reproduzem da mesma forma; 3) apresenta-se sob diversas formas, podendo ser económica, literária, humana, etc.

Daniel Bertaux (1977) procura mostrar como as estruturas das relações sociais organizam as trajectórias sociais dos actores sociais, as quais no entanto são vividas como se lhes estivessem pré-destinadas. Considera o autor que a herança de capital e de poder social serve para perpetuar a estrutura de classe de uma geração para a geração seguinte. Em especial, o autor considera que é a não transmissão da propriedade que reproduz a sociedade salarial.

Retomando o conceito de boas razões para a acção, não podemos deixar de notar que o recurso às teorias da acção¹⁰ pode não ser suficiente para satisfazer as necessidades da nossa análise sociológica¹¹, ainda que admitamos, sem dificuldade que

¹⁰De acordo com Ascher (1993: 80-81), existem três tipos de teorias da acção. Na primeira, o próprio agente é considerado como causa da acção. O seu principal mentor é Roderick Chisholm. Na segunda, pelo contrário, as causas da acção são mentais e o seu principal mentor é Donald Davidson. A acção é analisada como um movimento causado por necessidades, vontades, intenções, crenças, razões, etc. A acção explica-se indicando as suas causas, sendo essas causas que a racionalizam tornando-a razoável ao olhar dos agentes. Na terceira, dá-se uma renúncia das causas. A acção tem agora uma razão que é preciso compreender, mas não tem uma causa. A explicação é hermenêutica e não causal como nas teorias anteriores. O seu representante mais relevante é George von Wright.

¹¹As teorias da acção visam reconciliar várias dicotomias existentes na tradição sociológica, entre essas está a relação entre o actor e o sistema. O debate em torno da melhor forma de resolver a dicotomia actor-sistema tem sido desenvolvido por sociólogos que marcaram a actualidade do conhecimento sociológico,

a compreensão e a explicação da acção humana consiste na atribuição aos actores de capacidade para agir de modo não mecânico ou não estritamente racional. Quer dizer, na análise sociológica, deve-se reconhecer que os actores individuais têm uma certa capacidade de iniciativa e de escolha, ou seja, são detentores de um tipo de capacidade que lhes permite algum distanciamento face ao sistema social. Além disso, devem recusar-se os princípios dos paradigmas holista, funcionalista, estruturalista e marxista, da década de 70, que *mataram o sujeito*, ao sobreporem o sistema ao actor.

Uma das críticas às tentativas de integração da estrutura e da acção está relacionada com a anulação do papel das acções individuais e da criatividade dos singulares sujeitos concretos. Donati (1998) considera, numa crítica acertada, que falta ao paradigma integrador uma teoria da relação social, sem a qual não será possível sair de um certo relativismo, para destacar o papel da cultura e manter a acção dos sujeitos como factores de compreensão da mudança social. Esse autor propõe que se adopte o paradigma relacional para interrelacionar compreensão e explicação. O seu esquema teórico pode sintetizar-se deste modo: parte-se de um contexto de sujeitos em relação, observa-se a sua dinâmica relacional e dá-se uma explicação que compreenda a mudança social como emergência de novas formas sociais.

No entender de Donati (1998) uma teoria relacional da observação da mudança social deverá partir precisamente da ideia de que, para a compreensão da mesma, é necessário encontrar um elemento ao mesmo tempo conectivo e diferenciador, diverso e distinto do que faz o social, enquanto expressão integradora de agentes (indivíduos em relação) e de estruturas ou mecanismos sociais (formas). A mudança é uma relação em si mesma, um outro modo de produzir relacionamentos, pois consiste na emergência de realidades sociais, cujo motor são sujeitos (individuais ou colectivos) que estão em relação entre si dentro de um contexto determinado.

Podemos socorrer-nos de alguns dos princípios teóricos do paradigma relacional proposto por Donati, para que nos ajudem na compreensão das transformações ocorridas, por via das práticas dos agentes das organizações, na política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência:

a) Neste sentido, podemos considerar que a realidade social tem um carácter relacional, que é constituída por relações sociais, e que a relação que se observa é uma realidade real (exterior ao observador) e não apenas virtual (pensada na mente do sistema observador-observado). Não significa isto substituir um ponto de vista ontogénico por um ponto de vista ontológico da compreensão, mas salvaguardar a

como Raymond Boudon com o individualismo metodológico, Michel Crozier e Ehard Friedberg com a análise estratégica da acção social ou Alain Touraine com a teoria da auto-produção da sociedade.

autonomia de ambos os pontos de vista estabelecendo entre eles uma relação de reciprocidade;

b) Podemos considerar também que as práticas não têm uma única causa, ou seja, nem os actores, nem o sistema são os únicos factores. Existe igualmente uma multidimensionalidade de factores que exercem entre si uma influência circular;

c) Podemos, ainda, ter em conta que os actores envolvidos nas práticas são, ao mesmo tempo, agentes e observadores inseridos num contexto social. É neste contexto que as suas acções são interpretadas segundo pautas culturais (logo, normas e valores, regras, operações) que têm conexões próprias (uma racionalidade própria);

d) Podemos, também, utilizar um registo de tempo na observação, entendendo-o como diversas maneiras de estabelecer a diferença entre o antes e o depois na passagem da política de reabilitação profissional de um estágio a outro estágio. O tempo histórico e social pode ser de facto dilatado ou abreviado¹²;

e) Podemos, finalmente, ter em conta que no campo existem grupos sociais (ou redes de actores) dotados de subjectividade relacional, cujas práticas podem produzir transformações na política de reabilitação profissional, por força das suas interacções sociais, sem com isso modificarem o sistema de regras sociais sobre a condição da deficiência, antes contribuindo para a sua reprodução.

Quando descrevemos, explicamos e analisamos um processo de transformação, podemos estar tentados a delimitar períodos diferentes, a referir e isolar numa dada cronologia de acontecimentos, alguns períodos ou datas mais determinantes, mais singulares, que permitam melhor discernir as singularidades de cada transformação acontecida e as relações e acontecimentos ocorridos nesse momento particular. Acontece que os processos de transformação não são lineares. Pelo contrário, são não lineares e

¹² De acordo com Donati (1998), podemos distinguir os registos do tempo em três tipos. Nos extremos encontramos o registo interactivo (micro) e o registo simbólico (macro); entre esses está o registo relacional (meso). Os três registos pressupõem um tempo diverso, um tempo acontecimento para um registo interactivo, um tempo histórico para o relacional e um tempo estendido - fora do tempo - para o simbólico: a) O registo interactivo faz referência a um tempo que tem a estrutura e o significado do acontecimento: dura até que dura. Este registo pode ser caracterizado no espaço (acontecimento cara a cara), ou então fora do espaço (quando falamos de sociedade da informação ou do espectáculo). A interacção não constitui por si só a relação social, enquanto que pressupõe relações sociais. É o contexto das relações que explica o esforço de convergência e de divergência e as esperas recíprocas entre os indivíduos. Só podemos advertir da incerteza (indeterminação) da interacção, da sua contingência interna e do seu referente, se sairmos de um modelo do tipo condutivista. b) O registo relacional introduz a dimensão do tempo que dura, quer dizer que se refere à relação com o que se vem desenvolvendo e se observa num tempo que tem duração (experimentado, visto) e que, como tal está socialmente mediatizado (tempo histórico). c) O registo simbólico refere-se ao que não tem duração em sentido estrito, mas que se estende até persistir fora do tempo. Trata-se de um tempo tendencialmente não determinado, que dura desde sempre e para sempre, como se fosse uma anulação do tempo.

compósitos, com elementos contraditórios e que se sucedem de modo não repartido em unidades de tempo que se sucedem cronologicamente.

Portanto, as práticas que vamos apresentar e analisar talvez integrem mais vontade estratégica do que um processo (por ainda não estar concluído) de transformação das políticas de reabilitação profissional. Essas práticas apenas serão, ou poderão ser, consideradas como pequenos passos da realização desse processo, sem que, por essa razão, seja possível antecipar que virão todas a contribuir para as transformações desejadas, i.e, para uma formulação diferente da ordem jurídico-formal do campo, em acordo com as intenções estratégicas dos agentes que as promovem. Provavelmente, novas necessidades e alterações contextuais induzirão novas dinâmicas transformadoras, que por ora permanecem desconhecidas ou apenas são hipoteticamente admitidas por alguns actores com espírito prospectivo.

2.3. Lógicas de acção

Digamos que até aqui fomos construindo um cenário para situar as razões de interrogarmos algumas das práticas dos agentes das organizações que se podem considerar como práticas transformadoras da política de reabilitação profissional, tanto no sentido em que a transformam de facto, como no sentido em que procuram transformá-la de direito. Para interrogá-las convenientemente é preciso situá-las no contexto próprio das relações sociais entre os vários actores do campo, em particular no seio das relações entre os agentes das organizações da tutela estatal, os agentes das organizações de reabilitação profissional e as pessoas com deficiência que nelas participam. Trata-se, sobretudo, de as interrogar movidos pela curiosidade de saber se o seu sentido transformador, que ocorre directamente sobre as regras legais e regulamentares da política de reabilitação profissional, se faz reproduzindo regras do sistema de regras sociais sobre a deficiência e sobre a condição social da pessoa com deficiência.

Será que a força dessas regras sociais é tão poderosa que contamina a relação dos agentes das organizações de reabilitação com as pessoas com deficiência que nelas participam? Será que a reprodução dessas regras sociais pode de facto ser verificada nas práticas dos agentes dessas organizações que, com a sua acção transformadora, tanto podem contribuir para a mudança como para a reprodução dos sistemas sociais, dado que a sua acção pode decorrer de acordo com dois sentidos antagónicos, em função do contexto da acção e da estratégia da acção? Será que mostram um sistema de relações de interacção em que, por exemplo, as pessoas com deficiência permanecem, de facto, sem acesso a um estatuto de maioria pessoal e social, como se pode antever da

designação de "jovens e meninos", que está sempre presente no discurso dos profissionais dessas organizações e dos agentes do próprio Estado, mesmo quando há muito entraram na vida adulta? Por que razões nem sempre as práticas desses agentes decorrem sob a alçada dos princípios e das contra-regras do campo da reabilitação?

A este propósito pode ser também de muita utilidade reter de Dubet (1996) e da sua *sociologia da experiência social* a dupla recusa da imagem de um actor totalmente cego ou totalmente clarividente. Trata-se de seguir os postulados de uma sociologia fenomenológica, pois não há conduta social que não seja interpretada pelos próprios actores, que não deixam de a explicar e de a justificar. Na realidade, os actores precisam de justificar as suas práticas, mesmo que seja para se referirem ao seu carácter automático ou tradicional.

A liberdade de acção dos actores pode não ser uma "verdadeira liberdade". Embrenhados em várias lógicas de acção os actores podem sentir a sua liberdade como uma angústia, como dificuldade ou incapacidade para escolher, como uma inquietude quanto às suas tomadas de decisão e às consequências da sua acção, com a qual procuram alterar o rumo das coisas ou intentar novos procedimentos. Esses sentimentos levam a que a liberdade da acção seja expressa em termos negativos, o que denuncia os constrangimentos e os obstáculos levantados aos seus projectos. "De um modo geral os actores vivem mais naturalmente a sua actividade na dor que na felicidade, e o desejo de ser autor da sua própria vida é mais um projecto ético que uma realização" (Dubet, 1996: 101).

Para isso, talvez seja útil recorrer à sociologia da experiência social para perceber que lógicas de acção poderão estar presentes nas práticas dos agentes das organizações estudadas e para determinar como se combinam. Segundo Dubet (1996: 112-137), cada experiência social, logo, a prática dos actores, resulta da articulação de três lógicas de acção: da integração, da estratégia e da subjectivação.

A lógica da integração pode ajudar à compreensão de como as práticas contribuem para a forma como os agentes das organizações definem e cimentam a sua pertença ao campo da reabilitação e a sua própria identidade nesse campo, considerado como um sistema de integração. Ajuda a perceber até onde a identidade está fundada na oposição entre os agentes e os outros actores do campo, especialmente com os agentes da tutela estatal. Ajuda a saber se essas práticas, ou algumas delas, e as relações sociais que lhes são intrínsecas, servem para marcar a distância face aos outros, para fortalecer o sentido de pertença dos agentes das organizações e para criar laços de solidariedade e segurança entre esses agentes.

O recurso à lógica da estratégia pode permitir compreender como os actores procuram realizar os seus interesses considerando o campo da reabilitação como um

mercado, um sistema não integrado, como um campo concorrencial. Pode também contribuir para compreender e explicar a natureza das relações sociais (e da sua representação) que decorrem das práticas que são resultado da concorrência, da rivalidade e dos interesses individuais ou colectivos. A lógica da estratégia permitirá que o campo possa ser visto como um sistema em competição permanente, hierarquizado, onde os diferentes actores intervenientes perseguem fins e interesses egoístas, aliando-se ou entrando em conflito na busca de recursos, poder e influência. Por exemplo, para saber se as ligações comunitárias, o estabelecimento de alianças, as relações de amizade, o conhecimento das divergências e das fragilidades estruturais e conjunturais dos outros actores fazem parte da estrutura das oportunidades e são usados como factores de mobilização. A lógica da estratégia permite, igualmente, determinar até que ponto o sucesso das práticas depende da capacidade de mobilização dos recursos, humanos, materiais, relacionais, simbólicos ou ideológicos disponíveis.

Finalmente, com o recurso à lógica da subjectivação, poderemos olhar os actores como sujeitos críticos, capazes de realizarem os seus projectos, ainda que parcialmente, e o campo como um sistema de produção e de dominação. Poderemos olhar também as relações sociais instituídas como obstáculos à realização desses projectos. E poderemos ainda verificar se o combate que se trava na realização das práticas é feito em nome de algo e contra alguma coisa ou alguém.

Prosseguindo, julgamos que também pode ser bastante útil e adequado construir a análise com os contributos da lógica intencional e da lógica objectiva¹³. De certo modo, os conceitos fundamentais até aqui referidos estão ordenados em redor da distinção entre estas duas lógicas de acção.

Ao começarmos por utilizar esta distinção, reforçamos como muito importantes na construção desta problemática as referências à acção dos líderes organizacionais e ao papel que desempenham nas práticas que vamos considerar na análise empírica¹⁴. Por

¹³Nos funcionalistas como Durkheim a prioridade é dada à lógica objectiva, o resto permanece subsidiário. Desde que Durkheim disse que era preciso olhar os factos sociais como coisas, tal permitiu concluir que existe uma lógica objectiva que está na sua base. Também significa que essa lógica objectiva se referencia a aspectos materiais da vida social. Em Max Weber dá-se o oposto, aquilo que está no cerne da sua sociologia é a construção de sentido do agente, ou seja, a lógica intencional. A sociologia de Marx está mais do lado da lógica objectiva que da lógica intencional, sendo a ideologia sempre um derivado daquela. Para uma compreensão mais aprofundada das ligações entre as lógicas de acção e os paradigmas analíticos clássicos da sociologia veja-se Manuel-Luis Lopez (1979: 131-135).

¹⁴Nos termos da teoria da acção constatamos a existência de acontecimentos ou estados de coisas causados ou provocados por um agente. Sabendo que esse agente poderia ter agido de outro modo, estamos em presença de acontecimentos causados pelos agentes organizacionais a partir de práticas que foram empreendidas pelos agentes em questão, os quais poderiam ter agido de outra forma (Chisholm, 1998). Para este autor, uma análise adequada do que deve significar *poderia ter agido de outro modo* deve apoiar-se nos conceitos de necessidade física, contribuição causal e empreender ou procurar que. Apesar do indeterminismo da noção "poderia ter agido de outro modo", ela ganha sentido quando se considera

um lado, se não pretendemos deixar de considerar as suas qualidades e competências, por outro lado, por não podermos deixar de decompor os efeitos ideológicos presentes nos seus discursos e nas suas práticas comuns. Evidentemente que não podemos imputar à consciência dos actores¹⁵ as consequências daquilo que não engendraram, pois tais consequências são o corolário de um jogo objectivo no qual estão implicados sem o saberem ou se aperceberem conscientemente dessa implicação. Conforme faz questão de realçar Lopez (1979), isso também faz parte da explicação sociológica.

Uma exigência fundamental do conhecimento sociológico para explicar o social pelo social, como sublinha Alain Touraine, é considerar que "o sentido da acção nunca é completamente revelado pela consciência do autor" (Touraine, 1974: 44). É, portanto, necessário considerar que muitas consequências da acção social se inscrevem no campo do não dito e do desconhecido. Porém, tais consequências, dão testemunho das acções dos agentes organizacionais e de todos os restantes agentes do campo da reabilitação. É a análise dessa "racionalidade inintencional" (Lopez, 1979: 126), não inscrita nas intenções dos actores, que se deve denominar de análise da lógica social objectiva (Godelier, 1966).

Para que uma razão racionalize uma acção é preciso que ela permita perceber "aquilo que o agente via, ou acreditava ver na sua acção - um dos seus traços característicos, uma das suas consequências ou um dos seus aspectos que procurava ou desejava, ao qual dava um preço, ou que apreciava, acreditava ser benéfica, obrigatória ou agradável" (Davidson, 1998: 62). Não basta, portanto, para explicar a acção dizer que ela convém a quem a realiza. É preciso indicar também o que lhe convinha nessa acção. Quando uma pessoa age por uma razão significa que ela tem uma certa pro-atitude¹⁶ a respeito das acções de um certo tipo e que ela acredita que a sua acção é desse tipo (Davidson, 1998: 62).

que o empreendimento de certas práticas decorre da realização de certas condições, ou que outras condições que poderiam levar ao não empreendimento não ocorreram de modo a impedir a sua efectivação. Para sustentar a sua tese o autor recorre a três outras definições. São elas, a noção de agente livre de empreender uma dada actividade, estados de coisas atribuídos *directamente* ao poder do agente e estados de coisas imputados ao poder do agente. De acordo com a primeira definição, num determinado momento de tempo o agente é livre de empreender uma prática, mas não aparece nenhuma condição causal suficiente para que o agente empreenda ou não essa prática. De acordo com a segunda definição, imputar as práticas *directamente* ao poder do agente, significa que existem estados de coisas que são o resultado do seu empreendimento. De acordo com a terceira definição um estado de coisas está em poder de um agente se faz parte de um estado de coisas cujo primeiro elemento se deveu ao poder do agente, i.e., se cada um dos elementos seguintes só foi possível pela ocorrência do anterior.

¹⁵ Entendemos por consciência os sentimentos ou intuições mais ou menos precisos que o actor tem dos seus estados (de si), dos seus actos e do mundo exterior, sendo a não consciência a falta desses sentimentos ou intuições (Lopez, 1979:129).

¹⁶ Segundo Davidson (1998: 62), a noção de pró-atitude compreende, desejos, vontades, impulsões e um conjunto vasto de convicções morais, princípios estéticos, previsões económicas, convenções sociais, finalidades e valores públicos e privados.

Portanto, para esse autor, dar uma razão para a acção de um agente significa denunciar a pró-atitude ou a crença à qual ela se reporta, ou as duas, ou, conforme considera, encontrar uma razão primária para essa acção. Assim sendo, agir com intencionalidade significa agir com base numa razão primária, de maneira a que, sabendo-se qual é fica-se a saber a intenção que levou o agente a agir.

Porém, conhecer a intenção não significa conhecer todos os pormenores da razão primária. Por exemplo, se os agentes das organizações referem que uma certa prática como, em concreto, a prática do acompanhamento pós-contratação dos seus ex-formandos visa promover a sua segurança e satisfação no trabalho, e também a dos empregadores, existe uma pró-atitude a respeito dessa acção, mas precisamos de saber se eles acreditam mesmo nela, se gostam de a realizar e acham que é justa ou se a entendem como um dever ou uma obrigação.

Isso pode ser revelado através da descrição dos fins prosseguidos mais do que pela revelação daquilo que os agentes procuram ou desejam com a acção, por forma a encontrar os factos que justificam a acção, os quais comprovam ou dão prova da validade das atitudes e das crenças dos agentes. Se apreendermos as razões da sua acção, dispostos de interpretações da prática, i.e., de uma nova descrição que a integra em imagens que lhes são familiares.

Essas imagens contêm as crenças, e atitudes e também as metas, os fins, os princípios, os traços gerais de carácter, as virtudes e os vícios (Davidson, 1998: 67). A redescricao da acção pela razão de agir integra-a, eventualmente, num contexto social, económico, linguístico ou avaliativo maior, o que permite que possamos perceber a sua significação por relação ao contexto das regras, das outras práticas, das convenções e das expectativas em que se insere. Ao explicarmos uma acção pelas suas razões estamos a integrá-la numa estrutura que de certa forma a explica.

Porém, por um lado, não se pode concluir que, pelo facto de os agentes darem razões para a sua acção, descrevem apenas a acção ou que as razões dadas não são de facto causas dessa acção. Por outro lado, quando uma acção é explicada a partir da sua inclusão numa estrutura superior, podemos não compreender ou aceitar sem questionamento as explicações utilizadas. Ao falarmos de estruturas e de contextos, não respondemos à questão de saber como as razões explicam as acções, pois as estruturas ou os contextos pertinentes comportam, à vez, a razão de agir e a acção. Podemos dizer que não se explica um acontecimento colocando-o no contexto da sua causa, pelo contrário, a causa e o efeito formam o género de estrutura que explica o efeito (Davidson, 1998: 68).

Aquele autor propõe que se deve fazer uma análise semântica da acção intencional, como a melhor forma de desembaraçar as condições de verdade das frases

que decorrem da linguagem quotidiana e que se referem às acções. A intencionalidade das acções pode ser vista sobre dois sentidos diferentes: um sentido fraco que não supõe este conceito e um sentido forte que o implica. No sentido fraco uma acção é "intencional" e feita "intencionalmente" na medida em que o agente explica que a faz empregando expressões de "atitudes intencionais", tais como "eu quis", eu "creio", etc., ou fazendo referência a "estados intencionais" de desejo e de crença anteriores ao aparecimento da acção. No sentido forte, uma acção é feita com uma certa intenção se "procede de uma intencionalidade prática, movimento consciente e voluntário do agente para as coisas, que participa tanto na constituição desse mesmo agente como interventor no mundo, como na constituição do mundo como campo de exigências e de objectivações práticas em que o agente intervém " (Petit, 1990: 71-72).

Apoiados nessa lógica podemos explicar convenientemente as relações objectivas entre os actores, embora possamos deixar transparecer alguma intenção de avaliar o seu comportamento como positivo ou negativo. Se isso eventualmente ocorrer não pode ser entendido como uma pretensão consciente. Que fique claro! Não pretendemos enquadrar em quaisquer julgamentos de valor as escolhas e as práticas realizadas pelos actores estudados.

Ora, se a lógica objectiva não aceita a intenção explícita dos actores, temos de admitir que não se pode transformar, de modo profundo, uma dada situação apenas a partir do voluntarismo individual. Contudo, muito embora sendo insuficientes, factores como a generosidade e o empenhamento individuais e as relações de confiança certamente contribuem para as transformações sociais. Porém, se bastassem por si sós, o sentido da acção seria um produto exclusivo da consciência individual dos actores e a análise sociológica não teria espaço para se desenvolver. Para não cairmos numa explicação do tipo mecanicista admitimos, naturalmente, que a contribuição das consciências individuais não adquire relevância particular.

Julgamos que é possível tirar partido da distinção entre a lógica intencional e a lógica objectiva. Considerando como lógica intencional tudo aquilo que passa pela mobilização afectiva do actor, por tudo aquilo a que ele dá sentido, podemos considerar que as práticas em análise são orientadas por essa lógica intencional. Por sua vez, a lógica objectiva não passa pela mobilização afectiva, mesmo se está presente na consciência do actor. O problema é que muitos actores podem ter consciência de alguns elementos da lógica objectiva (o que não significa, necessariamente, alteração da sua lógica intencional) e com isso ganham uma maior capacidade estratégica (maior capacidade de manobra e de influência e mais poder político e social), pelo que certas consequências da acção podem ser previstas e, eventualmente, corrigidas ou eliminadas.

Por isso, segundo Lopez (1979: 128-130), quando opomos a lógica da acção à consciência do actor, verificamos que existem certos actores cuja consciência se limita ao conteúdo da sua própria lógica intencional e que produzem apenas acções instintivas, espontâneas, ingênuas e crédulas. Os seus princípios de acção confinam-se aos aspectos conscientes que têm de si próprios. Existe nas suas práticas, ou na avaliação das práticas realizadas por outros, uma ausência de reflexão, de deliberação ou de análise crítica que os leva facilmente a serem iludidos ao nível da acção colectiva.

Porém, há outros actores que possuem uma consciência mesclada de lógica intencional e de lógica objectiva. Tais actores conseguem passar da acção espontânea ou ingênuo à acção lúcida, pois possuem uma capacidade táctica e estratégica capaz de ser adaptada às mudanças de conjuntura. Será o que acontece com os líderes mais influentes das organizações que estão no cerne da passagem destas organizações, de organizações com interesses para organizações de interesses, nas quais a multiplicação dos objectivos é parte integrante da capacidade adaptativa às pressões conjunturais. São actores dotados de um pensamento prático (Scribner, 1986), no sentido em que são capazes de ultrapassar, na própria hora, situações problemáticas que as regras não prevêm e de engendrar soluções práticas para a resolução de problemas que relevam das interferências oriundas do contexto em que se enquadram¹⁷.

Nas práticas que vamos descrever e analisar admitimos que os agentes, em especial os líderes, têm consciência de que existem elementos de lógica objectiva que não podem modificar, mas porque deles têm consciência, isso tanto os pode levar ao questionamento da sua própria lógica intencional, como à modificação da sua acção, sem com isso mudarem a sua lógica objectiva. Ou seja, os agentes em questão, têm consciência de que algumas das suas práticas obedecem a um *habitus* que os impele, mas não podem, ou não estão interessados, em modificá-las ou em deixarem de as realizar.

Na análise é importante conjugar o melhor possível as questões teóricas com as práticas em discussão dando um peso maior às questões de lógica objectiva, nomeadamente, interrogando: 1) a natureza das necessidades sociais a que dão resposta as organizações de reabilitação profissional; 2) o contributo dos aspectos ideológicos e dos factores estratégicos ¹⁸ na constituição das disposições de conduta e no modo como

¹⁷Segundo B. Rogoff (1984: 2), o contexto "inclui a estrutura física e conceptual do problema, o objectivo da actividade e do meio social onde ela ocorre".

¹⁸Haverá que incluir na construção da instância ideológica o resultado da produção pelo aparelho legislativo de um conjunto de leis e de sanções pelos órgãos encarregados de administrar o sistema de reabilitação; da produção por parte das tutelas de uma série de disposições e práticas que condicionam a acção dos agentes e dos utentes; da produção, pelo corpo dos profissionais das organizações (técnicos, docentes, monitores, auxiliares, TAFE, psicólogos, etc.) de símbolos, utensílios, métodos e técnicas, que modelam, formalizam e propagam um discurso comum do tratamento do problema da deficiência e, em

se promovem as práticas em discussão; 3) se essas práticas dão poder e autoridade aos que as promovem; 4) como obtêm a sua legitimidade; 5) por que é que algumas das práticas obtêm o apoio e consentimento, ou pelo menos não merecem a oposição, dos agentes da tutela estatal? Tal propósito implica privilegiar as relações objectivas entre os actores, de modo a procurar compreender e explicar a articulação entre a estrutura e a acção.

Porém, não queremos cair na tentação de forjar uma análise mecanicista das práticas sociais, concedendo demasiada importância à objectividade, em detrimento da intencionalidade, nem o contrário, ou seja, minimizando ou empolando o papel da consciência dos actores na construção das estruturas sociais.

Nesta perspectiva, há todo o interesse em partir das práticas dos actores para analisar a ligação entre as duas lógicas, questionando-nos sobre o carácter intrinsecamente ambíguo das práticas dos actores organizacionais. Procedendo deste modo, pensamos estar em condições de compreender como uma lógica intencional pode em certas ocasiões ter efeitos estabilizadores e noutras pode contribuir para a ocorrência de transformações, no pressuposto de que não há prática que não seja atravessada, de uma maneira ou outra, por efeitos contraditórios. Pode ser que com esta orientação teórica consigamos dar algum contributo para a teoria da *praxis* social.

Julgamos que, num primeiro momento ao nível das condições da sua produção, as práticas dos actores resultam da interrelação da intencionalidade e da objectividade e que, a partir do momento da sua apropriação, contribuem tanto para (re)produzir as regras sociais, seguindo o *habitus*, como para (re)estruturar o sistema. Neste caso, estaremos perante práticas que tanto levam a novas (re)apropriações das estruturas sociais, como se tornam condições de transformação estrutural.

A esse propósito, convocando novamente conceitos mais próprios da filosofia da acção do que da sociologia da acção, podemos considerar que as acções podem, em boa parte, ser explicadas pelas razões que lhes são endereçadas pelos agentes sociais, mesmo quando tais razões possam parecer pouco ou nada razoáveis. Entre essas razões, contam-se os desejos, as convicções, os valores e os deveres (Ascher, 1993: 77). É preciso considerar que, ao contrário do que sucede com a acção individual em que as razões podem ser endereçadas a desejos e convicções pessoais, as razões de uma acção do foro

última análise, dos estereótipos colectivos resultantes dos juízos apriorísticos pelos quais classificamos as pessoas com deficiência.

Por esquema conceptual de conduta, ou modelo ideal, designamos o que deve ser o trabalho a efectuar para a reabilitação profissional das pessoas com deficiência. Este esquema é veiculado por aqueles especialistas, cuja prática é construir tais definições, em razão da sua posição social e da sua inserção no sistema de poder face ao aparelho legislativo e institucional. Aos demais agentes é-lhes proposto através da inculcação simbólica nos espaços de divulgação, de formação e de acção organizacional, e mesmo no espaço inter-organizacional.

social, seja devido ao um processo de transformação, seja devido à dependência do contexto e da situação onde se desenrola a acção, só parcialmente são o resultado de intencionalidades colocadas na actividade do agente¹⁹.

Para entender este aspecto convém esclarecer o significado de atribuir uma razão ou intenção à acção. Tal atribuição pode fazer-se, se concordarmos com Giddens, conferindo aos agentes sociais três qualidades: a da compreensão de si próprios, a intencionalidade e a capacidade de agir segundo razões. O relacionamento dessas qualidades permite-nos conceder aos actores sociais a capacidade tanto para compreenderem as suas acções, como para agirem com intencionalidade e terem razões para a sua acção. No entanto, nesse quadro de capacidade que é conferida à agência humana, é preciso ter também em consideração que as instituições sociais têm propriedades estruturais que ultrapassam a esfera das actividades dos membros individuais da sociedade (Giddens, 1987).

Isso poderá ser entendido como a força das instituições sociais. Apesar de estas serem também o resultado das acções individuais, não se podem caracterizar através de um simples inventário das acções desse tipo, pois, ainda que sejam as estruturas delas resultantes, sobrevivem-lhes. Deste envolvimento entre o actor e o seu meio envolvente, na actualidade ou no passado, dever-se-á tomar atenção em qualquer análise sociológica que centre o seu interesse na acção dos agentes sociais presentes numa dada situação social, sem ter necessidade de ignorar a envolvente social que os une, uns aos outros, através do espaço e do tempo (Ascher, 1993: 78 e ss.). Em conformidade com este critério científico, é preciso encontrar explicações para a acção dos agentes sociais interrogando: Porque fazem isso? Porque crêem nisso? Porque é isso assim? Para o autor atrás citado as causas e as razões da acção são coisas distintas, embora se encontrem intimamente ligadas. Quer dizer, existem as razões de uma acção (os motivos), as razões de uma crença (a evidência) e as razões de um estado de coisas.

2.4. Estrutura, acção e agência

Existem, pois, sobejas razões para inscrever a problemática numa relação, que queremos frutífera, entre a acção e a estrutura, relação que, em nosso entender, é fundamental para o desenvolvimento da teoria sociológica enquanto problemática da acção humana²⁰. Esta preocupação com a relação vinculativa entre a acção e a estrutura

¹⁹Por agente deve entender-se uma pessoa cujo comportamento pode ser descrito de modo a ser considerado intencional (Davidson, 1990).

²⁰Vejam-se a este propósito M. Archer (1988) e A. Dawe (1988). Estes autores destacam a relação entre a capacidade de acção dos agentes sociais e a estrutura social na sua constante tensão, como um factor fundamental a que se deve vincular uma teoria sociológica que se queira actualizada.

é parte integrante das preocupações de alguns dos teóricos mais (re)conhecidos do campo da sociologia, e que atrás mencionámos. No geral, todos esses autores consideram que a acção é, ou pode ser, realizada por vários tipos de actores sociais (agentes individuais e grupos organizados), sejam eles meros grupos informais, organizações formais, estados ou nações. O conceito de estrutura, por sua vez, não se refere somente às grandes estruturas sociais de nível macro, mas também pode ser usado para referir as estruturas que emergem da interacção entre os actores ao nível micro-social²¹.

Em nosso entender, a teoria actual que melhor procura integrar a acção e a estrutura, talvez seja a teoria da estruturação de Giddens, cujo poder de síntese nos pode fornecer uma boa ferramenta de análise para integrar a acção e a estrutura e impedir, tanto a primazia da estrutura sobre a acção, como a primazia em sentido inverso²². Ainda assim, Cohen (1990: 353) referindo-se à teoria da *Praxis* social de Giddens sobre a produção e reprodução da vida social, embora considere que esta teoria reconcilia a acção e a estrutura e liberta a teoria social dos dilemas inerentes ao positivismo e a outras teorias da acção social, critica-a de forma pertinente pelo facto de descurar totalmente a importância das relações sociais personalizadas em muitas e diversas situações sociais. O autor considera-as demasiado importantes para a vida social para que sejam descuradas na teoria da estruturação e chama a atenção para a necessidade de tê-las em conta, seja na análise da constituição dos grupos e outras colectividades, seja nas relações entre os seus membros. Pensamos que, neste caso, podem ajudar a compreender e explicar os apoios dados às práticas, quer pela generalidade dos membros das organizações estudadas, quer pelos agentes das organizações da tutela.

Nos termos da teoria da estruturação, o interesse das ciências sociais está nas *práticas sociais ordenadas através do tempo e no espaço*, devendo entender-se como práticas sociais os "procedimentos, métodos e técnicas qualificados e apropriadamente realizados pelos agentes sociais" (Cohen, 1990: 367).

Contudo, a consciência que tais agentes revelam dos seus métodos de acção é um tipo de conhecimento sobre *como fazer algo* ou *como proceder*, a que se junta o designado conhecimento mútuo, que é um tipo de conhecimento partilhado por todos os que são competentes para participar na realização apropriada de uma prática social ou de uma série de práticas, ou para reconhecer a sua validade (Giddens, 1987). Para Giddens, quer as actividades sociais, quer o conhecimento mútuo, foram concebidos, inicialmente, a

²¹Por exemplo A. Tourraine (1977), considera as classes sociais como agentes. A. Giddens (1979), utiliza uma definição de sistema que contempla, tanto as estruturas de nível macro, como de nível micro, na medida em que considera como sistema as relações que são reproduzidas entre os actores ou as colectividades humanas.

²²A teoria da estruturação na sua forma mais completa está exposta em Giddens, (1987).

partir de um ponto de vista unitário, para poderem ser, analiticamente, tratados como séries de regras referentes a procedimentos sociais tacitamente entendidos, embora distintas dos códigos legais, regulamentos burocráticos e outras regras formuladas discursivamente. As regras apresentam dois aspectos (interrelacionados no conhecimento e na *praxis*): 1) o aspecto semântico, que se refere ao significado qualitativo e metodológico das práticas, os lugares relacionados com a sua realização e alguns dos seus resultados prováveis; e 2) o seu aspecto normativo, que se refere às mesmas actividades, lugares e resultados, do ponto de vista dos direitos e obrigações que determinam a sua (i)legitimidade, assim como os meios apropriados ou inapropriados para levá-las a cabo (Giddens, 1987: 65-74).

Como a agência social implica intervenções que transformam os acontecimentos sociais, ela implica concomitantemente capacidade de influência. Exerce-se a através dos recursos, que são os meios ou bases de poder aos quais podem aceder os agentes que os manipulam para influenciar o curso da interacção com os outros, e onde intervêm os aspectos semânticos e normativos do conhecimento mútuo. Podemos distinguir duas categorias de recursos, que se encontram interrelacionados nas actividades concretas: 1) os recursos autoritativos, que são faculdades que geram poder sobre os indivíduos (oportunidades vitais, situação espaço-temporal, organização e relações entre as pessoas); e 2) os recursos distributivos, que são faculdades que geram poder sobre os objectos materiais (matérias-primas, meios de produção, bens produzidos) (Giddens, 1987: 443).

Aliás, apesar de se poder considerar que a teoria da estruturação foi bastante influenciada pela teoria marxista, é inegável que foi construída tendo como fito essencial a rejeição, tanto das teorias que partem do actor individual, como das teorias que partem da sociedade como um todo, como acontece, por exemplo, com o interaccionismo simbólico, o estrutural-funcionalismo e com a própria fenomenologia. O seu objectivo intrínseco é o de ultrapassar a clássica controvérsia entre individualismo e estruturalismo que se manifesta na prática científica, quando se trata de escolher os caminhos teóricos para explicar a realidade social. Ao mesmo tempo, tem também como objectivo procurar mostrar que existe uma dialéctica entre a acção e a estrutura, pelo que não podem conceber-se separadamente, ou seja, que a acção social envolve a estrutura e a estrutura envolve a acção social. Ambas estão, invariavelmente, emaranhadas em toda e qualquer a actividade prática humana²³.

²³No entanto, convém não olvidar que a aceitação desses princípios teóricos "não é isenta de escolhos pois implica crenças epistemológicas sobre a natureza da interacção humana e a estrutura social", como demonstra Pfeffer (1992: 30).

De acordo com Giddens (1987), deve analisar-se a realidade social a partir das práticas consideradas como recorrentes, dado que os actores sociais, mais do que criar novas actividades, recriam as actividades já existentes, recorrendo a recursos variados, através dos quais se auto-expressam como agentes. São as actividades que os agentes sociais realizam, que fornecem as condições que tornam possíveis essas mesmas actividades. Portanto, são os actores implicados na prática, e com as suas práticas concretas, que produzem a estrutura e a consciência, por outras palavras, a estrutura e a consciência reproduzem-se por força do desenrolar continuado das práticas localizadas, que elas próprias organizam. As práticas sociais, que ocorrem no espaço e no tempo, são influenciadas pelas características estruturais das sociedades onde se desenrolam, cuja estrutura vai sendo recriada pelos actores sociais por via dessas mesmas acções práticas. Para não cairmos num reducionismo, temos de admitir que a estrutura social não é apenas recriada, também pode ser transformada profundamente, embora essa transformação possa transportar alguns dos elementos estruturais já existentes.

Existem alguns conceitos da teoria da estruturação que são traves-mestras do seu edifício e que importa aqui registar. Um desses conceitos é o conceito de estrutura, que Giddens (1987: 66) entende como "as propriedades que permitem que práticas sociais similares persistam através dos diferentes períodos de tempo e espaços e que lhes dão um carácter sistémico", o que só é possível por existirem normas e recursos que a enformam. Na realidade, as estruturas não existem em si mesmas. As estruturas existem devido ao facto de os fenómenos sociais se estruturarem nas e mediante as actividades dos agentes sociais. A estrutura assim conceptualizada é aquilo que dá forma à vida social, mas não é, em si mesma, essa forma, embora possibilite aos agentes fazerem o que sem ela não poderiam fazer (Giddens, 1996).

O outro conceito fundamental na teoria da estruturação é o conceito de consciência que Giddens subdivide em consciência discursiva e consciência prática. A consciência discursiva é definida como a capacidade que os actores têm para exprimir por palavras aquilo que fazem, enquanto a consciência prática se refere ao que os actores fazem de facto. Este último conceito enfoca as práticas dos actores, relegando para plano secundário aquilo que eles dizem, sendo, talvez o conceito mais importante da teoria da estruturação.

Como a teoria da estruturação estabelece uma dialéctica entre a acção, a consciência e a estrutura, esta dialéctica pode ser uma boa forma para auxiliar na análise da realidade que nos propomos estudar, pois encerra uma perspectiva de análise complexa, dinâmica e histórica

Igualmente, e em conformidade com o que decorre da teoria da estruturação, os actores sociais devem ser concebidos como agentes que controlam (embora não

completamente) os seus pensamentos, as suas actividades e respectivos contextos físicos e sociais. Isso implica considerarmos que estão na posse de: 1) capacidade de racionalizar, ou seja, de desenvolver rotinas que lhes fornecem capacidade para dominar a vida social; 2) motivações para agir, provenientes de desejos que vão desencadear a acção, ou que, pelo menos, funcionam como meios potenciais para a acção²⁴.

Continuando a seguir Giddens é preciso também atribuir uma importância considerável à capacidade de acção dos agentes e separar essa capacidade das intencionalidades que estejam implicadas na acção. Na verdade, a acção finalizada difere da acção iniciada e das intenções aduzidas pelos agentes, i.e., as acções intencionais podem desembocar em consequências inesperadas. Considerar na análise as consequências inesperadas da acção é outro factor fundamental para a compreensão da dialéctica entre a acção e a estrutura.

É, efectivamente, indiscutível que Giddens atribui muito poder aos agentes sociais, quando considera que a acção humana está dotada da capacidade de transformar as situações, de mudar a realidade social de um estágio para outro estágio, mesmo quando os agentes estão perante constrangimentos que podem dificultar ou impedir a acção. É essa capacidade transformadora que achamos essencial atribuir aos actores que *participam* neste estudo, reconhecendo-lhes capacidade para mudarem a política de reabilitação profissional pela prática, por disporem de poder, imaginação e capacidade criativa e de inovação suficientes para ultrapassarem os vários constrangimentos que se lhes apresentem nessa sua acção.

Antes de prosseguirmos importa referir, brevemente, os restantes conceitos que constituem o núcleo conceptual duro da teoria da estruturação: os conceitos de sistema, dualidade da estrutura e instituição social.

Assim, por sistema social devem entender-se as "relações reproduzidas entre actores ou colectividades organizadas como práticas sociais regulares" (Giddens, 1984: 74)²⁵. Este conceito de sistema ilustra de modo exemplar o papel da prática, sobretudo pelo facto dos sistemas serem concebidos sem possuírem estruturas. Possuem, na realidade, propriedades estruturais que se manifestam nos sistemas sob a forma de práticas reproduzidas. São constituídos, na maioria das vezes, devido ao resultado das consequências inesperadas da acção dos agentes que, degenerando em condições desconhecidas da acção podem realimentá-la. Daí se inferir que as estruturas se

²⁴No entanto, para Giddens, a maior parte das nossas acções não provém de motivações directamente imbricadas na acção, podendo as motivações ser inconscientes. Ainda assim, não deixam de ser muito importantes nas actividades que os actores sociais realizam.

²⁵Esta concepção de sistema está muito próxima do conceito tradicional de estrutura existente na literatura sociológica.

materializam nos sistemas sociais e se manifestam através da memória dos agentes sociais.

O conceito de estruturação baseia-se na rejeição dos dualismos e na suposição da existência de dualidades na organização social (Giddens, 2000.a: 43-50), a saber: 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 acção decorrem ao mesmo tempo no quotidiano da vida social. É, portanto, evidente que a teoria da estruturação se baseia na relação dialéctica entre a estrutura e a acção, as quais, por constituírem uma dualidade, não podem ser apartadas uma da outra²⁶.

A estruturação refere-se às condições que governam a continuidade ou a modificação das estruturas, e por conseguinte à reprodução dos sistemas sociais. A estrutura tem a ver com as regras e os recursos, ou com os jogos de relações de transformação, organizados como propriedades dos sistemas sociais. Diz respeito às relações reproduzidas entre os sujeitos organizadas como práticas sociais regulares. São as estruturas e as propriedades que permitem que as práticas sociais distintas e similares existam e variem no espaço e no tempo.

Analisar a estruturação dos sistemas sociais (como o sistema de regra sociais sobre a deficiência) significa estudar as modalidades em que tais sistemas são produzidos e reproduzidos pela interacção social.

Segundo Madureira Pinto (1997: 160), "Para dar conta da natureza recursiva e previsível das práticas sociais, Giddens, traz então, a primeiro plano o princípio da dualidade das estruturas: através do exercício das capacidades simbólico-cognitivas de que os agentes humanos são portadores, essas mesmas estruturas constituem-se em meio e produto das actividades sociais". Ora esse princípio implica ter em consideração os conhecimentos que os agentes utilizam na avaliação das condições e das consequências dos seus actos, mesmo dos mais rotineiros. Madureira Pinto (1997: 160)

²⁶Esta dualidade não está isenta de crítica. Por exemplo, citada por George Ritzer (1996: 498), Margaret Archer, autora que se pode incluir na mesma corrente teórica de Giddens, "entende que estrutura e acção são elementos analiticamente distintos, ainda que se encontrem imbricados na vida social" pois, "o maior temor de Archer é a ideia de que pensar em termos de dualidades de "partes" e "pessoas" significa "a impossibilidade de desembaraçar e descobrir as influências de umas sobre as outras e vice-versa". O próprio Ritzer faz notar que "tanto as dualidades como os dualismos desempenham um papel na análise do mundo social. Em alguns casos é útil separar a estrutura da acção, o micro e o macro, para analisar o modo como se relacionam entre si. Sem embargo, noutros casos pode ser preferível analisar a estrutura e a acção, o micro e o macro, como dualidades inseparáveis. De facto, o grau em que o mundo social se caracteriza por dualidades ou por dualismos constitui uma questão empírica (...) O mesmo pode assinalar-se no que respeita aos diferentes momentos no tempo. Devemos ser capazes de estudar e medir o grau de dualidades e dualismos em qualquer meio social e em qualquer momento". Ritzer destaca ainda uma outra crítica, essa talvez mais pertinente, e que tem a ver com a natureza cíclica da acção e da estrutura, as quais tendem a perpetuar-se infinitamente e sem direcção determinada.

refere que o desdobramento da componente do conhecimento dos agentes em "eminente práticos e implícitos ("practical consciousness"), mas também em alguma capacidade de verbalização e racionalização dos contextos em que decorre a acção ("discursive consciousness"), está na base do que Giddens designa por "reflexive monitoring of action", uma espécie de sentido de orientação, parcialmente consciencializado, a que os actores sempre recorrem no curso ininterrupto das suas práticas". De resto, Giddens também considera que as práticas estão dependentes das motivações inconscientes ou das condições não controladas pelos agentes sociais, bem como de que existem consequências da acção que nem chegam a passar pelas suas intenções.

De acordo com o conceito de dualidade da estrutura, as propriedades estruturais dos sistemas sociais são, ao mesmo tempo, o meio e o resultado, dado que o momento da produção da acção é também o momento da sua reprodução. A estrutura social não é concebida pela teoria da estruturação como algo externo ao indivíduo, mas como algo que está no seu interior, se não totalmente, pelo menos parcialmente em grau elevado e manifesta-se sob a forma de traços de memória. Logicamente, assim entendida, a estrutura não tem existência independente do conhecimento dos agentes sobre o que fazem na sua actividade quotidiana e a dualidade da estrutura tem de ser vista como o local principal das continuidades na reprodução social, através do espaço e do tempo. Podemos, também, afirmar que o tempo e o espaço, duas variáveis centrais na teoria da estruturação, são fundamentais para as análises sociológicas que se interessem por saber o como e o porquê dos fenómenos sociais que ocorrem com a co-presença dos actores sociais, ou seja, que se desenrolam no espaço e no tempo comungado da interacção social.

A aplicação empírica da teoria da estruturação remete-nos, por fim, para as instituições sociais que são concebidas como estando ordenadas no espaço e no tempo, e apresentadas como sendo conjuntos de práticas que se modificam no tempo e no espaço. Sobretudo se tivermos em consideração que a acção dos agentes sociais (em especial dos líderes) dotados de capacidade para impor a introdução de novos elementos e provocar a consequente transformação dos modelos sociais vigentes, é fundamental nos processos de institucionalização social.

Parece indiscutível que, na base de uma organização conceptual complexa, Giddens procura, articular e relacionar causalmente a orientação das condutas de interacção com conjuntos de regras e recursos. Madureira Pinto refere que as estruturas são conjuntos de regras e recursos que, embora virtuais, "organizam e regulam recursivamente as práticas mais ou menos rotinizadas" (1997: 161), relevando de um contexto de outra natureza, habilitam-no a explicar a dialéctica da produção e

reprodução de efeitos inintencionais e condições não apercebidas da interacção. E este autor prossegue afirmando que atribuir à interacção entre indivíduos e grupos regularidades específicas (propriedades estruturais) ficará a dever-se, não à obediência a uma ordem trans-histórica ou a automatismos dos agentes, mas a certos princípios de organização de totalidades societais que se impuseram na dinâmica da acção social concreta, através de um sistema determinado de marcas contextuais e de dispositivos práticos reflexivos que os apropriam.

Falar-se-á, então, de instituições sociais quando o processo de estruturação se reproduzir por um período longo de tempo. A sua análise permite esclarecer a articulação entre contextos de interacção e sistemas mais amplos (neste caso entre o contexto de interacção das organizações, com o campo da reabilitação e mesmo com um sistema social mais vasto, de que será exemplo o sistema de regras sociais sobre a deficiência).

Considera Madureira Pinto, ainda, que (1997: 161), a abordagem dos comportamentos institucionalizados tem de fazer-se tendo em conta os traços físicos e materiais dos contextos de interacção. São esses elementos que viabilizam a reprodução do contexto e da conduta, se bem que tal se exerça por processos de categorização e de motivação que têm a ver com as próprias competências prático-simbólicas e os traços de memória que possam ser mobilizados pelos agentes.

2.5. As regras, o *habitus* e o poder

O que referimos atrás conduz-nos ao constrangimento estrutural que coloca sempre alguns limites às opções dos actores, mas que, em alguns casos, não parece impossibilitar a disponibilidade, inerente à flexibilidade da acção humana, para agir de outro modo, o que faz com que o aleatório e o contingente se instalem nos próprios processos de reprodução social. É aqui que ganha relevância a capacidade transformadora que está ligada ao poder, ou melhor, às capacidades dos agentes sociais para o exercício do poder que é, segundo Giddens, inerente a qualquer acção. O poder não deve ser entendido como um recurso, mas os recursos é que são os fundamentos do poder a que os agentes acedem e que podem mobilizar, para influenciar a dinâmica da interacção com os outros agentes e que aparecem associados às estruturas sociais de dominação.

Para usarmos esta perspectiva teórica na compreensão e análise das práticas dos agentes das organizações de reabilitação profissional devemos olhar para o desenvolvimento da política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência como: 1) um conjunto de práticas, de regras, recursos e agentes individuais e colectivos

que se ordenam ao longo do tempo e no espaço e; 2) considerar que a mesma sofre transformações no tempo e no espaço que são provocadas pelas práticas dos agentes que evoluem no respectivo campo. No presente caso, devido, em especial, à capacidade de decisão e de acção dos líderes das organizações estudadas.

Além disso, devemos ter em atenção que os indicadores disponíveis indicam que, apesar do recente crescimento e desenvolvimento do campo da reabilitação profissional em termos de regras e de recursos, continuam a reproduzir-se formas de exclusão, de não integração e de discriminação das pessoas com deficiência, nomeadamente de dependência e de subordinação aos outros e no acesso e na manutenção no mercado de trabalho.

Não nos parece que essa reprodução ocorra apenas fora do contexto do campo da reabilitação profissional ou se deva apenas a um desadequado e disfuncional quadro normativo e regulamentar da respectiva política, onde se enquadram as actividades de formação profissional e de apoio ao emprego. Logo, julgamos pertinente poder considerar as próprias práticas dos agentes das organizações de reabilitação. A hipótese que formulamos é a de que tais agentes, embora procurem contribuir para corrigir alguns dos desajustamentos sociais e disfunções normativas e eliminar os factores negativos que dificultam ou impedem a participação plena das pessoas com deficiência no campo social, também promovem práticas com consequências inesperadas que sendo estranhas às suas intenções e motivações, não deixam de reproduzir algumas das regras do sistema de regras sociais sobre a deficiência, que reafirmam constantemente pretender eliminar.

Nesse caso haverá que proceder à mobilização de factores e dinâmicas organizacionais, internos e externos, considerando as organizações estudadas como sistemas abertos e não como sistemas rígidos, rotinados e fechados ao exterior. Esse aspecto também deverá ser tomado em consideração na discussão das razões que os seus agentes dão para as suas práticas, e na consciência que revelam das consequências dessas práticas.

Além disso, há que atender à possibilidade de algumas práticas poderem infligir constrangimento e sofrimento a alguns dos agentes envolvidos, quando não se revêem nos discursos justificativos construídos. No fundo, convém questionar as justificações e os fundamentos reconhecidos pelos agentes para as suas práticas, reconhecendo que se as mesmas visam genuinamente servir os interesses e as necessidades das pessoas com deficiência, isso não invalida que algumas dessas práticas possam colher resultados que são contrários à vontade manifestada discursivamente.

Proceder assim significa admitir que, ao contrário do que seria de esperar, nem sempre as organizações estudadas serão locais de integração e de não discriminação,

pois também são espaços onde se realizam práticas que reproduzem socialmente regras sociais que estão em contradição com os princípios, regras e objectivos, que dão forma à estrutura de significação e legitimação do campo da reabilitação e que regem os objectivos dessas organizações. Ou seja, através da análise de algumas práticas, que podemos rotular de transformação da política de reabilitação profissional, será possível verificar, entre outros factores importantes, como nesses mesmos espaços podem produzir-se e reproduzir-se, em dialéctica, as regras de integração e não discriminação (próprias da estrutura de legitimação e significação do campo) e as regras sobre a deficiência (próprias de um sistema social mais vasto).

Em suma, implica reconhecer estas organizações, enquanto locais de interacção social, como espaços sociais dotados de ambivalências, ambiguidades e contradições várias, dado que o altruísmo e o utilitarismo dos agentes podem misturar-se nas suas práticas. Dir-se-á que a própria estruturação do campo da reabilitação é conseguida à custa da dialéctica transformação/estabilização das condições de inclusão e de exclusão social das pessoas com deficiência.

Logo, não parece correcto explicar as actividades organizacionais a partir de uma teoria da racionalidade, mas a partir de uma perspectiva que considere as organizações estudadas como locais de decisão e de acção, introduzindo na análise a inerente complexidade interna e, também, a complexidade das condições contextuais onde as acções decorrem. Na verdade, se as acções desencadeadas nas organizações estudadas dependem, no essencial, das vontades e dos interesses dos agentes da liderança, que são quem decide o que há a fazer e o modo como se deve fazer, nem sempre as acções podem ser imputadas a decisões com origem em actores claramente identificados, pelo facto de certas decisões serem tomadas como consequência de processos colectivos de cooperação, competição ou conflito entre actores, em torno de objectivos concorrenciais, ou contraditórios.

Quando os processos sociais disjuntivos acontecem, a acção organizacional modela-se a partir do resultado das lutas entre os actores que, tanto no interior, como no exterior do espaço organizacional distribuem os recursos materiais e financeiros, e aqueles cujas identidades, competências e capacidades lhes possibilitam outros recursos capazes de evitar as sanções que sobre si podem recair em caso de derrota.

Se, em Giddens (1987; 1996; 2000) e em Bourdieu (1977; 1994), o relevo dado à prática é uma estratégia analítica para ultrapassar a dicotomia tradicional entre o objectivismo e o subjectivismo que impera nas ciências sociais e humanas, em que a tendência é focar as estruturas objectivas ou as significações simbólicas, para alguns autores, como Clegg (1992: 674), a acção só pode tomar a forma de práticas. Clegg considera que as práticas estão ligadas ao poder que existe, ou que pode existir, mas de

forma apenas efémera e contextualizada, o que o leva a conceber a organização como um espaço social de lutas entre poderes multiformes, e não como um bloco monolítico. Assim sendo, com recurso a esta concepção, podemos entender que o poder está em aliança com as ideologias, os saberes e a autoridade dos agentes das organizações estudadas e intrinsecamente ancorado nas suas práticas.

Esse poder pode ser estendido ao exterior das organizações e afectar as relações com outros actores, como acontece com os agentes das organizações da tutela, tornando-os incapazes de usarem todos os meios coercivos de que dispõem para sancionar as práticas. O poder dos agentes organizacionais inscreve-se, assim, em realidades contextuais que tornam possível a acção transformadora das práticas sobre a política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência e que reduzem os eventuais constrangimentos. Alguns desses constrangimentos estão presentes nas regras legais e regulamentares que enquadram as suas actividades e que, caso fossem seguidas conforme esperado, deveriam ser impeditivas da realização de algumas das suas práticas.

A esse propósito convém reter que as regras legais e regulamentares da política de reabilitação devem ser consideradas elementos fundamentais da estrutura de dominação do respectivo campo e, por isso, muito provavelmente, nunca estarão totalmente livres de ambiguidade simbólica e nunca deixarão de ser interpretadas em função dos contextos específicos (interesses, motivações e valores) daqueles que as interpretarem.

Como demonstram autores como Wittgenstein (1991), Garfinkel (1967), Clegg (1975), as regras são sinónimo de indexicalidade, o que equivale a dizer que não podem dar conta da sua própria interpretação. A interpretação das regras situa-se nos processos sociais e nos contextos sociais que decorrem da sua aplicação. Não esqueçamos que cumprir uma regra é uma actividade social que se realiza por meio de práticas, mediante um processo de constituição de sentido em que são as regras que fixam as práticas que são válidas para cumprir as regras. Contudo, se não existir interesse e vontade prática dos actores sociais em cumprirem as regras, as práticas afastar-se-ão das práticas de conformidade legítima para com as regras.

Temos de olhar para o poder e para a autoridade que confere o controlo sobre a constituição de regras e sobre a sua interpretação, como um recurso dos actores para desencadear a mudança e a transformação social. Se as regras não fossem objecto de interpretações, se as regras não mudassem e se novas regras não surgissem, dada a indexicalidade da sua utilização a estabilidade seria eterna. As tensões e os conflitos que acompanham a constituição e a transformação das regras vão muito para além da desobediência aos regulamentos, não parecendo verosímil que existam regras

totalmente eficazes, sem lacunas, sem desobediências, i.e., que sejam objecto de fidelidade absoluta²⁷.

Numa espécie de retorno às primeiras páginas deste capítulo vamos apresentar mais detalhadamente uma das teorias que interessa seguir de perto na análise da realidade a estudar e que se inscreve no paradigma de síntese da acção-estrutura, sendo por isso parente da teoria da estruturação, quer no seus princípios, quer nas suas intenções. Referimo-nos à teoria da dialéctica entre campo e *habitus*, de Pierre Bourdieu, em cujo âmago reside a vontade do autor em contribuir para superar a dicotomia entre subjectivismo e objectivismo, entre o materialismo e o idealismo, ou se quisermos, entre a acção e a estrutura social.

É por essa razão que Bourdieu critica as perspectivas teóricas dos objectivistas como Durkheim (exterioridade dos factos sociais), de Saussure e Lévi-Strauss (estruturalismo) e dos marxistas estruturais, a quem acusa de darem excessiva atenção às estruturas objectivas e olvidarem os processos de construção social dos actores que pensam, sentem, percebem e constroem essas estruturas, ou seja, a quem acusa de esquecerem a acção e os seus agentes. É também por essa razão que Bourdieu critica as perspectivas teóricas subjectivistas de Schutz (fenomenologia), Blumer (interaccionismo simbólico) e de Garfinkel (etnometodologia), acusando-os de ignorarem as estruturas objectivas e de se centrarem excessivamente na acção, dando relevo excessivo ao modo como os agentes sociais pensam, entendem, manifestam ou representam a realidade social.

Ora, para fugir a esta dicotomia, Bourdieu dá privilégio à prática, que considera ser o resultado da relação dialéctica entre a acção e a estrutura, as quais não estão

²⁷Morand (1996) argumenta que o Direito moderno não é composto por regras fixas, mas por princípios gerais nos limites dos quais se desenrola a acção jurídica, nomeadamente nas políticas públicas. O Direito devido à impossibilidade de se apoiar em regras gerais e abstractas produz cada vez mais sentenças salomónicas, pois o confronto com o individual e o concreto mostra que os casos são essencialmente todos diferentes. Logo, a tendência é para tratar os casos no quadro de grandes princípios. Avança com o caso do direito internacional como paradigma dessa realidade. Considera que a contaminação das normas nacionais pelas normas de direito internacional, a sua transposição para o plano interno, sem afrontar excessivamente a soberania dos estados, permite verificar como os princípios evitam essa confrontação, pois são maleáveis e podem conciliar-se com os princípios nacionais.

O crescente intervencionismo estatal, na sua pretensão de guiar todos os sistemas sociais autónomos, desde a família à economia, tem levado ao abandono progressivo do recurso a regras fixas em benefício dos princípios. Ao decidir agir sobre os sistemas sociais, a fim de lutar contra as desigualdades e efeitos nefastos que produzem, o estado assume uma posição delicada. Deixa de ser o grande comandante e passa a ser uma figura de *primus inter pares*, numa constelação de poderes em que a sua liderança é mais aparente do que real, pois está obrigado a negociar com os sistemas sociais que não pode mais comandar unilateralmente. Daí o recurso aos princípios como técnica legislativa, de que o autor desenvolve um conjunto de ideias para explicar essa realidade.

objectivamente determinadas nem são o produto de qualquer arbitrariedade²⁸. Para Bourdieu, "as estruturas objectivas são independentes da consciência e da vontade dos agentes dado que são capazes de guiar e constranger as suas práticas e representações" (1989.a: 14). De acordo com isso, é preciso considerar o modo como os actores, a partir da sua posição no espaço social, percebem e constroem a realidade social, na medida em que as suas percepções estão estimuladas e constrangidas pelas estruturas objectivas. Estamos na presença de actores dinâmicos com "capacidade de invenção não intencional da improvisação regulada" (Bourdieu: 1977: 79).

O fundamental da teoria da dialéctica entre o campo, que existe fora das mentes dos actores, e o *habitus*, que existe dentro delas, é intentar obter uma reunificação entre o subjectivismo e o objectivismo. Dada a importância destes dois conceitos convém explicitá-los convenientemente.

Assim, o *habitus* é a inclusão das *estruturas mentais e cognitivas* que os actores utilizam nas relações sociais. Significa que os actores sociais possuem certos esquemas inculcados para compreender e avaliar a sociedade e que os usam na produção, compreensão e avaliação das suas práticas. Como refere Bourdieu (1989.a:18), o *habitus* é "o produto da internalização das estruturas" sociais, que resulta e varia de acordo com a posição ocupada por cada actor no meio social onde se insere. Por isso, se pode afirmar que os sujeitos que ocupam posições idênticas terão *habitus* idênticos, ao passo que os sujeitos que ocupam posições diferentes terão *habitus* diferentes.

Esse *habitus*, sendo um "Produto da história, produz práticas, individuais e colectivas, portanto da história, conforme aos esquemas engendrados pela história; assegura a presença activa das experiências passadas, depositadas em cada organismo sob a forma de esquemas de percepção, pensamento e acção. Estas experiências tendem, seguramente melhor que todas as regras formais e todas as normas explícitas, a garantir a conformidade das práticas e a sua constância através dos tempos" (Bourdieu, 1994:91). É, por isso, a forma do passado permanecer no presente e continuar para o futuro, pois se actualiza pelas práticas que se estruturam segundo os seus princípios, e onde as próprias transformações seguem os limites implícitos no *habitus*. Daí que o *habitus* de cada sujeito se adquira no percurso da histórica pessoal de cada um e na sua relação com o momento histórico em que vive. É uma "estrutura estruturadora" que estrutura o mundo social mas também é uma estrutura estruturada pelo mundo social, numa relação dialéctica de "interiorização da exterioridade e de exteriorização da interioridade" (Bourdieu, 1977: 175).

²⁸Ritzer (1996), acha que Bourdieu não deixa de situar-se no paradigma estruturalista, tal como Saussure e Lévi-Strauss, mas derivando a sua análise das estruturas do domínio da linguagem e da cultura para o domínio da vida social. Por isso, o considera um pós-estruturalista, cuja obra se revela uma continuidade do estruturalismo.

Na realidade, é através da prática que se realiza a dialéctica entre o *habitus* e a sociedade. Por um lado, o *habitus* funda-se na prática e, por outro, a sociedade é o resultado da prática. Como bem assinala Bourdieu, defini-lo como "sistema de disposições estruturadas e estruturantes" equivale a referir que o mesmo é "constituído por práticas e constantemente orientado para o cumprimento de funções práticas" (Bourdieu: 1977: 175). Por outras palavras, significa que a prática tende a dar forma ao *habitus* e o *habitus* serve para unificar e gerar a prática (Ritzer, 1996: 503).

Apesar de constringer o pensamento e a escolha da acção, o *habitus* não determina essa acção, sugerindo apenas o modo como os actores devem pensar e actuar. Os actores deliberam de modo consciente entre as várias opções existentes, embora seja sob os princípios fornecidos pelo próprio *habitus* que escolhem as suas opções e estratégias de acção no espaço social onde se inserem. De resto, os actores não têm consciência que realizam a maioria das suas práticas por força da acção do *habitus*. Porém, deve notar-se que embora o *habitus* opere como uma estrutura não o faz deterministicamente, visto que os actores não se lhe submetem de forma mecânica, existindo espaço suficiente para a realização de processos de inovação e transformação, embora quase sempre ocorram dentro dos limites sugeridos pelo *habitus*.

O outro conceito, muito importante para nos orientar neste estudo, é o conceito de campo²⁹. Trata-se de um conceito do tipo relacional mais do que estrutural, pois o campo pode ser entendido como "uma rede de relações entre as posições objectivas que nele existem" (Ritzer, 1996: 503), ou como "sistemas de posições e de relações sociais definidas a partir da distribuição desigual de um capital específico a que correspondem interesses e estratégias conflituais com uma base própria" (Pinto, 1997: 166). Tais relações não existem sob a forma de laços entre os actores e as posições são ocupadas, tanto por agentes, como por instituições que estão limitados pela estrutura do campo.

Um campo é um conjunto de práticas estruturadas, ordenado por regras implícitas e explícitas, à volta das quais se estabelecem as relações de força que estão incarnadas na história particular do campo das relações de forças sociais. Um campo está pois incluído num espaço de práticas, e não propriamente no espaço dos actores como são os grupos e as colectividades sociais, embora possamos supor que estes dois espaços não

²⁹No entender de C. Maroy (1990: 161-164), para compreender o alcance deste conceito é necessário começar por distinguir o conceito de campo, tal como é entendido por Pierre Bourdieu, do sentido corrente do termo, que serve para designar um domínio de actividades relativamente constituído e separado dos outros. Neste sentido, o campo da reabilitação profissional também pode movimentar-se na mesma lógica de um campo, no sentido conferido por Bourdieu. Porém há que não restringir o conceito a uma simples designação de actividades, pois algumas características associadas ao conceito apresentado por Bourdieu podem não estar presentes nesses domínios de actividades e, por outro lado o conceito pode aplicar-se tanto a uma realidade micro como macro-social. Neste caso, poderia aplicar-se, tanto às relações dentro das organizações de reabilitação profissional, como às relações entre o conjunto dessas organizações.

estão em dualidade, ou seja, que é sempre possível definir um campo a partir dos actores e que, inversamente, é sempre possível definir um grupo social pela análise das práticas produzidas pelos seus membros.

É possível determinar vários campos, cada qual com a sua estrutura de relações e posições. É, usando esse acervo teórico que podemos autonomizar o campo da reabilitação profissional das pessoas com deficiência, onde decorre o nosso trabalho, como um sub-campo do campo da reabilitação das pessoas com deficiência e considerá-lo estruturalmente semelhante a outros campos, como o artístico, o económico, o político, etc.

Para Bourdieu, os campos são espaços de combate, arenas, onde os actores que ocupam certas posições no campo procuram, isolada ou colectivamente, manter ou melhorar essas posições, de modo a poderem organizá-lo da maneira que melhor sirva os seus interesses. As posições ocupadas pelos agentes no campo estão correlacionadas com o capital de que cada um pode dispor³⁰.

O conceito de capital é assim outro dos conceitos que nos interessa usar neste trabalho. Nos trabalhos de Pierre Bourdieu existe alguma indefinição em redor da noção de capital. Por isso, socorremo-nos de Grossetti (1986: 235), que mantendo coerência com os usos que Pierre Bourdieu dá ao conceito de capital, propõe que se considere o capital de um indivíduo como o conjunto dos meios de acção de que dispõe sobre a realidade social (as regras e os recursos em Giddens), os seus poderes (no sentido de poder fazer e não necessariamente de poder sobre os outros actores). Propõe esse autor que se classifiquem os capitais em três grandes categorias: "1) as posses (posses materiais, corpos); 2) os saberes (conhecimentos, competências, saber-fazer); 3) os créditos, as formas simbólicas do capital, ou seja, as posições nas hierarquias subjectivas e afectivas dos outros actores; o capital tal como os outros actores o crêem " (Grossetti, 1986: 237).

No entanto, não basta a um dado actor possuir poder (capital) e disposições (*habitus*) necessários à produção de uma prática para que a mesma se realize. É também preciso que esse actor dispense algumas energias e algum tempo para realizar essa prática. Não podemos esquecer que a realização das práticas é objectivamente sancionada por uma subida, uma manutenção ou uma redução do capital de quem as

³⁰Pierre Bourdieu nunca deu uma definição explícita de capital. Se repararmos, da obra *A Reprodução* (s.d.) para a obra *A Distinção* (1979) o conceito de capital social sofre uma mudança assinalável de sentido. Como explica Grossetti (1986: 235), "O "capital cultural" que na primeira dessas duas obras parece apresentar-se como uma transfiguração do "capital económico" que se relaciona com uma visão unidimensional do espaço social, adquire na segunda obra um estatuto de "espécie" total que diferencia os indivíduos (tomados, por sua vez, muito mais como actores) dotados de um mesmo volume global de capital no seio de um espaço a três dimensões (...) sem que seja alguma vez verdadeiramente definida a noção de capital".

realiza e pelos efeitos que provocam nos outros actores atingidos por essas práticas. No caso concreto em análise, as práticas dos agentes das organizações estudadas, é evidente que os seus efeitos atingem as pessoas com deficiência que as frequentam, os agentes das organizações da tutela, as famílias dos utentes, os empregadores e todos os restantes actores implicados no campo.

Ao realizar-se, num dado campo, o valor de uso de um determinado capital define-se no seio desse próprio campo e está submetido às flutuações que nele ocorram, podendo desvalorizar-se com o tempo ou aumentar ao sabor das mudanças nas relações de forças. Por exemplo, os agentes da liderança das organizações precisam de actualizar os seus capitais (cultural, social, técnico...) para conseguirem manter-se nessas posições de liderança. Não foi por acaso que ocorreu o movimento, que nos últimos anos levou à ascensão de muitos técnicos das organizações estudadas aos cargos directivos das respectivas organizações-mãe.

Esse movimento de ascensão hierárquica ilustra bem como o valor de uso dos capitais sociais está umbilicalmente ligado às transformações organizacionais e ambientais, que foram ocorrendo ao longo do tempo e que tornaram a gestão das actividades mais complexa e exigente. Essas transformações descapitalizaram os pais dos utentes e os outros actores que não puderam, ou não conseguiram, actualizar os seus capitais ou adquirir novos capitais. Em contrapartida, muitos dos técnicos das organizações tornaram-se líderes por terem conseguido converter o seu capital escolar e profissional em posições de chefia, graças ao recurso que constituiu o seu saber teórico (capacidade pedagógica e técnico-científica) e a sua competência prática (capacidade relacional e domínio dos instrumentos metodológicos e tecnológicos).

É por meio das práticas que o actor social se produz enquanto tal e que se inscreve num espaço social, contribuindo assim para o produzir. Doutra modo, podemos dizer que o processo de produção das práticas é um processo de socialização dos actores individuais, o que permite perceber a história dum indivíduo num duplo ponto de vista, o da produção das práticas por um actor enquanto ser social, e o da socialização do indivíduo no seio de um dado espaço social: "A partir do momento em que colocamos o actor que se constrói no decurso das práticas, não podemos mais atribuir-lhe esquemas de percepção e acção fixos, e somos levados a pensar que se existe *habitus*, ele estrutura-se no decurso das práticas e não cessa verdadeiramente de se construir no decurso da história individual. Se os actores produzem pelas práticas os seus próprios recursos sociais e a sua percepção do espaço social, a natureza recorrente e rotineira da maior parte das práticas induz uma lógica da perpetuação, tanto dos recursos, como dos sistemas de percepção"(Grossetti, 1988: 243-44).

Porém, não podemos conceber essa tendência para a perpetuação como algo de imutável, pois empiricamente nem é difícil constatar que se existe uma certa estabilidade dos princípios de apreciação, isso não significa uma dialéctica da imobilidade, ou se quisermos, a existência de uma *estrutura estruturada e estruturante* não é factor impeditivo da ocorrência de transformações sociais.

De facto, apesar das invariâncias estruturais, na sociedade, no *habitus* e no campo, as práticas de transformação da política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência realizadas pelos agentes das organizações (centros) devem constituir um sistema coerente, podendo ser vistas como integrando uma estratégia global para a melhoria das suas posições no interior do campo.

A análise dessas práticas deverá permitir-nos verificar que no campo existem dois sistemas de relações de força e de posições sociais. O primeiro, diz respeito à formalização normativa e regulamentar que define e hierarquiza as relações entre as organizações, as tutelas e as pessoas com deficiência, estas últimas quase desprovidas de capacidade de decisão no interior do campo. O segundo, tem a ver com as posições de prestígio, poder e influência, que se desenrolam também fora do campo por vezes em oposição ao primeiro, obtidas a partir da posse de recursos relevantes relacionados com capacidades e competências relacionais, sociais e técnico-científicas dos agentes envolvidos no campo³¹.

Por conseguinte, as práticas que vamos analisar podem ser entendidas como o resultado do poder e da autoridade dos agentes da liderança das organizações, devido ao facto de disporem de uma grande margem de liberdade, conquistada ao longo do tempo na sua relação com os outros agentes do campo, como resultado do agrupamento de funções operatórias, sociais, relacionais e afectivas. A esses factores funcionais devem acrescer-se outros factores, que advêm da legitimidade inerente ao mandato social que está implícito no processo de reabilitação das pessoas com deficiência, na fragilidade de funcionamento do próprio campo, devido à escassez dos recursos económicos, restritos e incertos, e à própria fragilidade da situação pessoal e social dos utentes e suas famílias.

Aliás, foram as dificuldades sentidas no percurso histórico das organizações que erigiram os homens e as mulheres que consideramos fora do comum, cujas qualidades pessoais são hoje fonte de obediência dos utentes e dos profissionais e merecem o respeito e a admiração daqueles que, exteriormente à esfera das organizações, se relacionam com eles, nomeadamente aqueles que pertencem aos círculos do poder administrativo e político das tutelas governamentais.

³¹Seguimos de perto as observações feitas sobre o campo universitário por Madureira Pinto (1997) e também por Ritzer (1996), a propósito do estudo empírico de Bourdieu em *A Distinção*.

Acontece que, como apurámos, em regra, nas organizações estudadas raramente existe mais do que um agente que seja efectivamente líder, pelo que assenta, quase exclusivamente, num único actor a maior fatia da autoridade, poder e legitimidade. Isso parece decorrer de um pacto de estabilidade, que confere automaticamente a esses agentes a responsabilidade pelo desencadear das práticas e pelas consequências que delas resultarem.

Em todo o caso, apesar disso, poderemos considerar que não existe um controlo absoluto sobre as vontades e actividades dos restantes agentes das organizações, nem sobre a totalidade dos utentes e suas famílias. As dimensões do controlo institucional são demasiado extensas e os seus domínios muito variados, devido à existência de um quadro de pessoal que, embora não seja numeroso, é qualitativamente muito diferenciado profissionalmente. Além disso, face às suas características e aos princípios éticos, deontológicos e de estatuto profissional, os restantes agentes das organizações, como acontece com os utentes e seus familiares, não se constituem como contra-poderes declarados, muito embora possam, em certas ocasiões, constituir-se como tal. Os primeiros, sobretudo através da passividade, e os segundos, através da oposição organizada, podem modificar e transformar os projectos dos responsáveis e pôr, ocasionalmente, em causa a sua autoridade.

Na realidade, as práticas, enquanto práticas de transformação da política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência, devem ser analisadas no contexto das relações entre todos os actores envolvidos no campo, a fim de as descrever e analisar, bem como para desmontar os interesses individuais e colectivos relacionados com elas. Será importante, igualmente, mostrar como essas práticas estão dependentes de disposições profundamente enraizadas, individual, organizacional e socialmente, que têm muito mais força do que alguns dos princípios normativos emitidos nos documentos oficiais das organizações, ou nas opiniões e nos discursos dos seus agentes, ou seja, que elas dependem de um *habitus* profundamente enraizado.

A esse propósito, convém lembrar que entre Giddens e Bourdieu existem algumas diferenças sensíveis relativamente à forma como concebem o actor enquanto agente, que não podemos ignorar. O agente em Bourdieu está muito dominado pelo *habitus*. Isso sugere que esse agente realiza as suas acções de forma muito mecanizada, estando, de certo modo, desprovido de poder bastante para agir de modo livre e de acordo com a sua livre vontade, pois o *habitus* é apontado como a fonte de todas as estratégias sem ser o resultado de uma verdadeira intenção estratégica. Porém, enquanto constituinte e constituído pela estrutura, o agente de Giddens parece dispor de maior capacidade de acção que o de Bourdieu. Mesmo não dispondo de inteira liberdade de acção, por ser concebido como perpetuador da acção, tem alguma

capacidade de escolha. De facto, é-lhe reconhecida a possibilidade de agir de modo diferente do que fez, e mesmo de não agir. É um agente que tem poder, e que pode usá-lo, para transformar a realidade social e material do seu espaço social, mediante práticas envolvidas nas rotinas e nas urgências da actividade.

Recorde-se que, para Bourdieu, a prática é a realização de um *habitus*, quer dizer, de um conjunto de disposições e de códigos adquiridos de maneira precoce e que o indivíduo põe em prática na diversidade das circunstâncias. Este conjunto gera condutas objectivamente reguladas e regulares, sem que por isso sejam produto de obediência a regras e, sendo tudo isso, são colectivamente orquestradas sem serem o produto da acção organizada de um regente de orquestra (Bourdieu, 1980).

Por isso, é muito provável que as práticas dos agentes organizacionais não passem para lá de certos limites. A experiência do passado produziu estruturas de *habitus* que, por sua vez, estão no princípio da percepção e da apreciação de todas as experiências seguintes. Na verdade, se o *habitus* é um produto da história que produz as práticas, individuais e colectivas (logo a própria história), em obediência a experiências passadas, que se apresentam sob a forma de esquemas de percepção, de pensamento e de acção com que o passado sobrevive na actualidade e tende a perpetuar-se no futuro actualizando-se nas práticas, podemos encarar as práticas dos agentes organizacionais como sendo reguladas pelos princípios (ou regras) inscritos no *habitus*. Para dar conta disso podemos recuperar a noção de imprescindibilidade organizacional, que desenvolvemos anteriormente (Velooso da Veiga, 1999: 77-79).

Essa noção que associámos ao modelo de eficácia organizacional, perfilhado pelas organizações CERIC (Cooperativas de Educação e Reabilitação de Crianças Inadaptadas), pode ajudar a encontrar alguns dos princípios inscritos nas práticas dos agentes das organizações de reabilitação profissional. A seu respeito escrevemos que esse modelo, que denominámos de "imprescindibilidade organizacional", por que se baseava no princípio das necessidades permanentes das pessoas com deficiência mental, desde o início até ao fim da vida, era o modelo a partir do qual os membros das CERIC definiam a legitimidade da existência das suas organizações e o alcance das suas metas. Na interpretação desse modelo reconhecíamos como utópica a integração sócio-cultural e económica das pessoas com deficiência mental. Além disso, revelámos que por detrás da cortina dos seus discursos oficiais, os participantes racionalizavam as suas acções "pela crença na impossibilidade, pelo menos relativa, dos objectivos idealmente prosseguidos, i.e., admitindo até certo ponto, a não integração e a segregação como metas organizacionais reais" (Velooso da Veiga, 1999: 78).

O que não dissemos claramente, mas que agora aproveitamos para dizer, é que estávamos perante uma regra de sobrevivência organizacional, tornada *habitus*, que se

manifestava por via de um conjunto de disposições incorporadas nas mentes dos agentes que guiavam e comandavam as práticas levadas a cabo por eles e que, suspeitamos, estão presentes nas práticas que aqui nos propomos analisar

Essas disposições duradouras estão intimamente ligadas a um conjunto de cinco factores principais, que desde a génese das organizações até à actualidade, foram organizando as práticas dos agentes nas organizações do género. Essas disposições também se foram actualizando pelas práticas. Fazem, portanto, parte da história das organizações e são perfilhadas, em maior ou menor grau, pelos seus membros, dado que acompanham o processo de desenvolvimento técnico e material e os processos de diferenciação e segmentação interna.

São esses factores os seguintes: 1) a luta constante pelo acesso a recursos materiais e financeiros para garantir o funcionamento corrente e o desenvolvimento organizacional; 2) o papel de substituintes do Estado ignorante e da sociedade desinteressada; 3) a desvalorização das experiências com insucesso e dos projectos não concretizados; 4) a satisfação obtida com a realização parcial dos objectivos prosseguidos; 5) as representações de criatividade, capacidade e competência sobre o trabalho realizado.

De certo modo, em nome dessa regra de sobrevivência, restringem-se os ideais e admitem-se práticas que, não sendo conformes aos princípios da integração social das pessoas com deficiência, caem sob a alçada das regras sociais sobre a deficiência. Dir-se-ia, com todo o propósito, como se poderá eventualmente vir a provar, que se reproduzem nas práticas dos agentes organizacionais algumas das regras que estão na origem de alguns dos preconceitos e estereótipos vigentes sobre a deficiência no tecido social, ou seja, factores que mostram que os agentes das organizações estudadas são agentes reprodutores dessas regras sociais sobre a deficiência. Por outras palavras, as organizações estudadas também são locais onde, ainda que inconscientemente, se produzem e reproduzem práticas contrárias aos princípios que, formal e informalmente são em constância afirmados e difundidos pelos seus membros. Em nome, muito naturalmente dessa regra de sobrevivência organizacional que a abundante literatura sobre a teoria das organizações mostra estar sempre presente em toda e qualquer organização formal.

Naturalmente que, apesar de os agentes das organizações terem em comum o uso desta regra na génese de algumas das práticas, e de outras das suas acções transformadoras da política de reabilitação profissional (que também ajudam a transformar a estrutura das próprias organizações-mãe onde se inserem), não se pode inferir de uma uniformidade redutora dessas práticas. Como veremos, elas assumem formas diferenciadas entre si, por vezes até contradições manifestas, porque o *habitus*,

"como toda a arte de inventar" (Bourdieu, 1994: 93), possibilita práticas distintas entre si, com algum grau de imprevisibilidade até, mas naturalmente limitadas na sua diversidade dado que, como assinala Bourdieu (1994: 93), "o *habitus* tende a engendrar todas as condutas "razoáveis", de "senso comum", que são possíveis nos limites das suas regularidades, e apenas aquelas que têm todas as hipóteses de serem sancionadas positivamente pelos colectivos organizados porque estão objectivamente ajustadas à lógica característica de um campo determinado", o que leva a que sejam, obviamente, excluídas as práticas que podem ser sancionadas negativamente. Julgamos, no entanto, que nem sempre isso acontece, dado que, em certas circunstâncias, certas práticas podem ser produzidas e mantidas mesmo quando merecem sanção negativa (ou censura generalizada).

Parece-nos existir, entre os agentes das organizações estudadas, um consenso alargado sobre essas práticas e uma visão comum do mundo social, que decorre das experiências vividas, dentro e fora das organizações, o que permite a sua realização e impede que se questione com profundidade todas as suas origens e consequências.

Esse consenso sobre as práticas, que decorrerá do *habitus*, pode estar constringido pelas memórias das condições do passado em que se constituíram as organizações, pela sua situação actual no campo da reabilitação, pelo dispositivo legal e regulamentar da respectiva política e pelas características das pessoas com deficiência com quem interagem os agentes organizacionais. Esses constringimentos, sempre presentes na apreciação das práticas, fazem com que essas práticas possam ser acordadas entre os agentes, sem que sejam entendidas conscientemente como elementos de uma pura estratégia de sobrevivência organizacional ou como obedecendo a regras sociais sobre a deficiência.

Entendemos que as práticas dos agentes pressupõem a existência da matriz de um código comum na qual se inscrevem as bases do consenso, do consentimento e da não oposição a essas práticas, pois sendo fruto de uma mobilização colectiva apenas se realizam, resultam e se rotinizam, por existir concordância entre os *habitus* dos agentes da liderança e as disposições daqueles que se reconhecem nas práticas ou nos seus propósitos. A título de exemplo, de pouco ou nada servirá estabelecer regras formais para que os profissionais considerem os trabalhadores com deficiência dos enclaves existentes nas organizações como colegas se o *habitus partilhado*, que os constituiu como não colegas e como dependentes, como os "nossos meninos ou jovens", não deixar de concertar as suas práticas e os seus esquemas de pensamento.

Para além dos considerandos já apresentados, subsiste, ainda, o problema de como integrar na análise o contributo individual e decisivo dos agentes da liderança das organizações estudadas na realização das práticas. Na verdade, ao destacarmos a acção

individual dos agentes de liderança, parece-nos ser bastante claro que temos de entrar no domínio das abordagens individualistas da acção. No entanto, talvez não exista esse perigo pois, como considera Thévenot (1990), essas abordagens concedem sempre alguma incerteza aos ajustamentos efectuados pelos actores individuais, a exemplo do que acontece com a relevância dada à compreensão mútua por Max Weber ou à importância atribuída à negociação nas correntes inspiradas na fenomenologia de Schutz, e ainda, como será o caso, pelos conceitos de racionalidade adaptativa (Weber), escolha racional (Parsons) e de racionalidade instrumental (Habermas).

Se repararmos no vocabulário das abordagens da acção individual, constataremos que a vontade do indivíduo se sobrepõe às determinações colectivas, tal como acontece com o realismo das coisas *versus* o arbitrário das opiniões, ou com a modificação incerta de um estado do mundo *versus* a reprodução da ordem. Considerando estes antagonismos, talvez possamos também incluir as práticas dos agentes das organizações estudadas na categoria das acções convenientes (Thévenot, 1990). É que ao endereçar toda a acção ao *habitus*, ao centrar todas as explicações no segundo termo das oposições precedentes, vai retirar-se capacidade de decisão individual aos agentes que lideram, quando inegavelmente, temos de reconhecer que ela existe. Usando o conceito de acção conveniente modifica-se a partilha indiscriminada dos papéis atribuídos aos agentes das organizações e admite-se que a iniciativa individual é importante na acção social, sem perder o valor do *habitus* no ajustamento colectivo da acção.

Segundo Thévenot (1990: 50-51), uma acção é conveniente quando é ajustada, adequada, apropriada, feliz, natural ou razoável. Usando o conceito de acção conveniente podemos encontrar um elo de ligação entre as acções individuais, que podem ser tidas como adequadas, pois não contrariam a natureza das coisas, e as acções de tipo colectivo que, sendo também ajustadas, adequadas, apropriadas, naturais ou razoáveis, conjuntamente com as individuais podem ser convenientes para o colectivo social.

Como fez notar Max Weber (*apud* Bourdieu, 1994: 106), o modelo puro da acção racional não pode ser considerado como uma descrição antropológica da prática, pois os agentes apenas em situações excepcionais possuem informação completa e capacidades de apreciação inerentes a uma verdadeira acção racional. As práticas não dependem apenas das possibilidades dos ganhos, dos lucros, mas das probabilidades de sucesso que os agentes individuais ou colectivos detêm em função dos seus capitais, que não lhes conferem apenas capacidade técnica, mas também o poder, que deve ser tacitamente reconhecido a todos os que têm autoridade formal, poder económico, estatutário, ou outro.

A relação dos agentes com as práticas é uma relação de poder que encontra os seus limites no próprio poder (do próprio e dos outros que fazem parte da relação). É por essa razão que os agentes acabam por se conformar às condições do campo e a realizar, na maioria das vezes, as práticas que, e como, lhes são permitidas pelo dispositivo legal e regulamentar da política de reabilitação profissional. Na prática eles sabem que existem limitações ao uso dos seus poderes para que possam recorrer livremente a todo o tipo de práticas que possam engendrar, pelo que se limitam, na maior parte do tempo, a jogar o jogo e, por isso, a realizarem certas práticas "fora de jogo", apenas quando as mesmas forem passíveis de serem realizadas com possibilidades razoáveis de sucesso.

Se a *hexis* corporal é a mitologia política já realizada, incorporada, tornada disposição permanente, maneira durável de se comportar, de andar, e além disso, de sentir e de pensar então pode servir para explicar as diferenças entre os agentes líderes e os outros agentes das organizações estudadas ou entre os agentes das tutelas e os agentes das organizações.

As diferenças são sensíveis. Aparentemente, os agentes da liderança são muito mais decididos e resolutos que os outros agentes. Estão em alerta permanente, porque se sentem sob vigia e ameaça permanentes, pelo que procuram não deixar escapar nada do que se passa no campo. A distinção entre esses agentes é prática, lógica e axiológica. Os primeiros, são aqueles sobre quem recai a realização ou a direcção das tarefas mais exigentes, são os melhores especialistas entre os especialistas, são os sacrificados e os que mais sacrificam a família e os tempos de ócio e lazer, para que os outros agentes organizacionais possam manter o seu estatuto e o seu lugar nas organizações.

2.6. Sistemas de regras e reprodução social

No que respeita à condição da deficiência e à situação das pessoas com deficiência, não temos muitas dúvidas em afirmar que a maioria das pessoas concordará que viver com uma deficiência, que produz uma incapacidade (física, sensorial ou mental), é um factor que influencia múltiplos aspectos da vida pessoal e social daquele que a possuir. Efectivamente, embora essa influência possa variar de intensidade, consoante o tipo e grau da deficiência, e a incapacidade 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 isto, pretendemos fazer notar que todas as esferas da actividade, 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 excepcionais que aparecem, serão

afectadas em maior ou menor grau. É que a diminuição da capacidade impede o cumprimento adequado de todas as regras sociais que estão associadas ao desempenho esperado nos espaços sociais de interação onde participamos.

Portanto, a compreensão e a explicação sociológica das regras sociais³², e do correspondente sistema que formam, na definição da condição social da deficiência, na construção da identidade social das pessoas com deficiência³³, na regulação do lugar das pessoas com deficiência no mundo social e na sua interação com os outros membros da sociedade onde vivem, deve ser fazer-se com base no pressuposto que "se trata de uma construção social e cultural que reflecte a política e a prática sociais em relação às pessoas com incapacidades e que tais políticas e práticas foram principalmente criadas pela maioria sem problemas físicos e divergem de país para país" (Bellacasa e Tetzchner, 1994: 81).

Considerar que algumas das consequências não intencionais das práticas concorrem (ao menos parcialmente) para a reprodução do sistema de regras sociais sobre a deficiência, implica ter de interrogar as condições históricas, culturais e sociais desse sistema de regras sociais que podem estar na origem da produção do *habitus* dos agentes e das práticas por ele engendradas.

Fará, assim, todo o sentido 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", além de que, "nos escritos de Giddens existe um profundo respeito pelas proteicas faculdades dos agentes sociais para reproduzir e transformar as suas próprias circunstâncias históricas. Os agentes sociais é que

³²Para P. Bourdieu (1972) a regra é uma palavra polissémica, podendo ser empregue em três sentidos diferentes: 1) enquanto norma social explicitamente reconhecida como lei moral ou jurídica; 2) como modelo teórico, construção elaborada pela ciência para explicar as práticas e; 3) 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.

³³Uma revisão da literatura sobre o conceito de identidade permitiu constatar que se trata de um conceito que varia consoante a perspectiva adoptada pelos autores. Assim, o conceito inscreve-se em registos teóricos tão diferentes como o psicanalítico, o genético, o psicossociólogo, o fenomenológico e o sociológico. Uma conclusão possível a retirar da complexidade, heterogeneidade, ambiguidade e subjectividade, que envolvem o conceito, e num registo sociológico, pode ser obtida em Madureira Pinto (1991). Esse autor refere que a produção da identidade social está inserida em dois processos distintos e complementares: o processo de identificação e o de identização. Pelo primeiro processo os actores integram-se em conjuntos mais vastos de pertença ou de referência, enquanto pelo segundo processo tendem a diferenciar-se e a tornarem-se autónomos, traçando limites e distâncias entre si. Quer dizer, na definição das identidades sociais produzem-se em simultâneo práticas, fenómenos e processos sociais de integração e diferenciação, ou de inclusão e de exclusão. Veja-se também Moisés Martins (1996: 15-32), e as três dimensões que atribui à identidade social (colectiva): institucional, existencial e simbólica.

produzem, mantêm e alteram qualquer grau de sistematicidade que possa existir em sociedade" (Cohen, 1990: 360).

Se assim é, também podemos admitir, como muito provável, que o sistema de regras sobre a deficiência, como vigora actualmente, é o resultado de regras que se foram criando, transformando e reproduzindo ao longo do tempo, ou seja, é um produto da história. Foi a persistência dessas regras no espaço e no tempo que produziu *habitus* e o *habitus* produziu as práticas dos actores sociais pois, de acordo com Bourdieu (1994: 99), "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), pois as correcções e os ajustamentos conscientemente operados pelos próprios agentes supõem a matriz de um código comum e que os empreendimentos de mobilização colectiva não podem ter êxito sem um mínimo de concordância entre o *habitus* dos agentes mobilizadores (profeta, chefe...) e as disposições daqueles a quem se esforçam de exprimir as aspirações"³⁴.

De facto, se as regras dispõem antecipadamente e organizam a prática dos actores e se, como sugerem Burns e Flam (2000: xxvii), o *habitus em* Bourdieu é "a interiorização das experiências do passado, implicando regularidades de pensamento, aspirações, disposições, padrões de apreciação e estratégias de acção tácitas ligadas às posições das pessoas, podendo o mesmo dizer-se em relação às regras tácitas", tratam-se de coisas equivalentes, não fazendo sentido separar as regras do *habitus*.

Na verdade, no decorrer da história da humanidade, o corpo foi e continua a ser tratado com base em atitudes e comportamentos sustentados por visões fragmentadas da pessoa humana. Podemos, inclusive, classificar essas atitudes e comportamentos de irracionais, pela negação e desvalorização que fazem do corpo com recurso a manifestações e práticas degradantes que visam atingir e manter a chamada perfeição corporal. Esta irracionalidade, que percorreu os diferentes períodos históricos, mostra a existência de padrões de normalidade idealizada, estabelecidos por critérios que,

³⁴Note-se que Bourdieu não considera que os actores actuem seguindo regras, preferindo o conceito de *habitus* para explicar a persistência da acção humana. Sob este ponto de vista teórico, concordamos com Burns e Flam (2000: xxvii) quando afirmam que "a distinção entre *habitus* e regras é mais uma dicotomia académica do que uma distinção analítica fundamental. Em primeiro lugar, as regras quando utilizadas ou seguidas, traduzem-se em *acção*, e tornam-se padrões ou práticas observáveis. A sua aplicação pode ser automática, habitual e não-discursiva, ou pode ser levada a cabo de uma forma altamente auto-consciente e reflectida. O *habitus* de Bourdieu são as regras situadas, *em grande parte, para além da atenção ou consciência imediata*.

variando consoante os períodos considerados, na sua essência permanecem como integrantes de um ideal de perfeição humana³⁵.

A configuração do sistema de regras sobre a diferença, que constitui a condição de deficiência, e sobre o modo como lidar com ela, tem de ser compreendida, inserida nos diferentes contextos históricos e no decurso dos processos históricos, não podendo dissociar-se dos modos específicos como as sociedades humanas foram satisfazendo as necessidades de sobrevivência material. Esses contextos específicos foram, e são, determinantes para compreender as regras sobre a deficiência que regulam a condição social das pessoas com deficiência. São os contextos históricos, mas também sociais e culturais, que permitem compreender e explicar a forma como as pessoas com deficiência foram e ainda são rejeitadas, como foram tidas, e como ainda são, percepcionadas como pessoas necessitadas de atenção especial, na educação, na formação profissional, no emprego, na vida diária, etc.

A este propósito tenhamos presente que as regras e os sistemas de regras são fundamentais em todas as esferas da acção e da interacção social. São as regras que guiam e regulam as interacções e que dão configuração aos comportamentos, ou seja, que os padronizam e os tornam reconhecíveis. A propósito, definindo sistema de regras, escrevem Burns e Flam (2000, xix) que "Os actores, 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 interacções 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 actores 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".

Nesse sentido, a análise, a apreciação ou simples apresentação histórica do sistema de regras sociais sobre a deficiência, deve ser contextualizada sem recurso a moralismos ou condenações dos actores sociais do passado. Algumas regras e as práticas resultantes da sua aplicação, não podem ser apreciadas à luz dos valores actuais, mas procurando enquadrá-las nas especificidades de cada época, i.e., no seu contexto próprio. É nessa perspectiva que tentaremos mostrar as regras engendradas pelos humanos

³⁵Como exemplo extremo, podemos referir, na mitologia grega, o chamado Mito da cama de Procasto. Segundo esse mito, era realizada uma prática que consistia em aumentar ou encurtar os corpos dos prisioneiros, mutilando-os, até que estivessem na medida padrão do leito.

considerados *normais* para lidarem com os que nascem ou se tornam pessoas com deficiência em alguns dos diferentes períodos históricos da chamada Sociedade Ocidental, dado que tais regras não são algo de abstracto ou de transcendente. Pelo contrário, as regras sociais fazem parte integrante dos grupos e das comunidades, estando sempre presentes nas práticas e em todas as instituições das colectividades sociais.

O processo de estruturação do sistema de regras sobre a condição social da deficiência e a constituição social do sujeito com deficiência, com as práticas e as representações que se foram formando, e que imperaram nos diferentes espaços e momentos históricos, foi também estruturando o modo como no presente se procura responder às necessidades sociais das pessoas com deficiência e às suas possibilidades de integração social. Por exemplo, Morris (1991) entende que a deficiência continua a ser representada na sociedade ocidental, na sua cultura, como falta de poder, falta de masculinidade no homem e de feminilidade na mulher, vulnerabilidade e dependência. Regras que fazem com que não sejam notícia nos meios de comunicação de massa, salvo para mostrar situações de dependência extrema ou lastimosa ou realizações e feitos pessoais verdadeiramente incomuns.

Foi a prevalência constante dessas regras ao longo do tempo que construiu a imagem social negativa das pessoas com deficiência, e que tem funcionado como um dos principais obstáculos à sua integração social, pois são sobretudo consideradas como deficientes e não como pessoas. A consequência principal da existência dessas regras é a impossibilidade de as pessoas com deficiência mostrarem todas as suas capacidades, obrigando as que recusam essa impossibilidade a terem de superar-se continuamente e fortemente (por exemplo, ser um atleta paraolímpico bem sucedido, um artista com elevadas qualidades, um cientista de renome...). Neste caso, as regras determinantes na constituição da imagem social das pessoas com deficiência são as da dependência e da improdutividade.

Efectivamente, devemos reconhecer que, desde sempre, as pessoas nessa condição têm sido percebidas socialmente como diferentes dos restantes membros dos seus grupos de origem, em todos os lugares e em todos os tempos. Ainda assim, as atitudes sociais a seu respeito são ambivalentes por causa das diferentes etiologias e da natureza da própria deficiência. Por essa razão as regras podem variar quanto às formas de relacionamento, embora mostrem sempre a tendência para a estigmatização e para o recurso à exclusão social das pessoas com deficiência. Em todo o caso, não deixa de ser verdade que, actualmente, comparando com outras épocas, se produziram mudanças significativas na aplicação das regras do sistema de regras, nomeadamente quanto à

aceitação da presença das pessoas com deficiência na sociedade e ao reconhecimento dos seus direitos de cidadania.

Porém, ainda não é possível afirmar que o sistema de regras em vigor, como veremos, tenha sido demolido pela acção em sentido contrário que, ao longo dos vários séculos da sua vigência, lhe foi sendo movida, aqui e acolá, de forma mais espontânea ou mais organizada, e que o sistema social mais vasto tenha deixado de evoluir no sentido de deixar de incorporar as imagens dessas pessoas como membros infantilizados e fracamente socializados dos grupos sociais. Nem mesmo que as mentalidades, as atitudes e as práticas sociais e organizacionais, no interior do próprio campo da reabilitação, tenham deixado de seguir, em definitivo, algumas das "velhas" regras herdadas do passado histórico.

Se assim não fosse, não seria possível considerar pessoas, grupos, organizações, comunidades, em suma, os agentes sociais, individuais e colectivos, como "produtores, portadores e reformadores de sistemas de regras sociais" (Burns e Flam, 2000: xviii)³⁶, sabendo que são "Os sistemas de regras que regulam as interacções entre agentes e numa determinada esfera especificam, em maior ou menor escala, quem irá participar (e quem irá ser excluído), quem faz o quê, quando, onde e como e em relação a quem" (Burns e Flam, 2000 11-12).

2.7. Práticas, interesses e contextos

Remetamo-nos, novamente, para a esfera dos agentes das organizações e para a possibilidade que têm de, com as suas práticas, não reagirem apenas às condições objectivas do contexto onde se situam, mas também às regras sociais que organizam a sua percepção desse contexto. Portanto, para a ideia de que a compreensão das suas práticas deverá passar pela reconstituição da sua lógica interna, pela relação que se possa estabelecer entre as práticas e as condições que estiveram na sua origem, e pelo conhecimento dos meios usados na sua produção. Se necessário, recorrendo à descrição dos fundamentos materiais investidos nessas práticas, que podem levar à aplicação de

³⁶Pensamos que este trabalho, vai de encontro ao que estes autores consideram, entre outros aspectos, como objectivo essencial de uma investigação sociológica completamente realizada. Em particular, no que se refere ao estudo e análise: *i)* das condições sob as quais os agentes sociais conseguem desviar-se das normas formais estabelecidas, provocando uma mudança nas regras e nas práticas; *ii)* os processos pelos quais as regras se vão formando e reformulando, devido ao modo como os agentes sociais as interpretam, aplicam, adaptam e transformam; *iii)* os processos que levam os actores a conformarem-se com as regras existentes e a segui-las. Pensamos ser possível com a adopção de uma problemática que se inscreve sob o primado da complexidade dos fenómenos sociais e da agência humana, ultrapassar as abstracções excessivas presentes nos paradigmas funcionalistas, estruturalistas, estrutural-funcionalistas, puramente sistémicas, que negam a importância da acção humana e, também, ultrapassar os reducionismos dos paradigmas mais radicais da acção social, que não consideram a existência de uma estrutura social.

regras em contradição com princípios éticos e com a própria moral da existência do campo e da função social das organizações, mas cuja aplicação pode ser percebida como indispensável à adaptação e sobrevivência dessas mesmas organizações.

É neste ponto que a noção de interesse pode ser usada como um bom instrumento de ruptura com os olhares encantados e mistificadores da acção humana a que se reporta Pierre Bourdieu (1994). Sobretudo quando, como acontece no nosso caso, pode ser aplicada para analisar práticas realizadas em locais que são tidos por excelência como de desinteresse pelo tecido social, em geral. Ou, pelo menos, como locais onde a acção desinteressada está, quase sempre, presente nas representações sociais que se formam sobre a actividade dos seus agentes, dada a presumida função social e responsabilidade moral atribuídas, por serem agentes que actuam num campo social tão específico, como é o campo da reabilitação das pessoas com deficiência.

Provavelmente, ao introduzirmos a noção de interesse em locais que muitos julgam estar povoados por actores genuinamente altruístas, como deveriam ser as organizações de reabilitação das pessoas com deficiência, pode causar espanto a uns e indignação a outros. Porém, basta pensar que os agentes sociais não são loucos, a ponto de agirem sem razões, o que não significa que sejam sempre racionais, mas que têm razões para agir que lhes são muito próprias, e que essas razões também guiam ou orientam as suas acções. Neste sentido, a sociologia postula que os agentes não realizam actos gratuitos, ou seja actos para os quais não possamos encontrar razões. A este propósito, Bourdieu substitui a noção de interesse pela de *illusio*, que quer dizer estar investido no jogo, participar, admitir que o jogo merece ser jogado e que os resultados que se colhem pelo facto de jogar merecem ser prosseguidos. Se assim for, tudo o que poderá parecer ridículo e desnecessário aos olhos dos observadores externos, torna-se evidente a quem tiver o espírito estruturado de acordo com as estruturas do mundo onde joga (é preciso estar na pele dos agentes para compreender todas as suas razões).

O que referimos atrás não significa que os agentes, na sua maioria, não se batam desinteressadamente pelos fins anunciados, e que não estejam também possuídos por disposições desinteressadas, generosas e altruístas genuínas, independentemente dos lucros específicos que perseguem, sejam de *status*, financeiros, de carreira ou outros. Por exemplo, a busca de capital simbólico é de base cognitiva, pois assenta no conhecimento e no reconhecimento social, pelo que é de admitir que as representações de desinteresse orientem de facto muitas das práticas dos agentes das organizações estudadas (em especial dos líderes e outros agentes mais envolvidos). Aliás, o conhecimento sociológico disponível indica, claramente, que é altamente valorizado pelos actores sociais disporem de uma imagem social de pessoas generosas, altruístas,

independentemente dessa imagem exercer um interesse pelo poder, pelo prestígio social e pela capacidade de dominação que também confere.

Sabemos também que existem outras organizações, do tipo das estudadas, cuja natureza social e solidária impede, no plano dos princípios, que os seus membros procurem obter vantagens puramente económicos ou materiais. Essa busca é desencorajada pelas normas explícitas e implícitas que constituem a essência social e cultural dessas organizações, o que quer dizer que se os seus agentes tendem a ser representados no imaginário social como pessoas desinteressadas, altruístas e generosas, não podem deixar de o ser.

Em tais organizações tende a constituir-se um discurso próprio, com os seus membros, profissionais e dirigentes, a adquirirem um conjunto de auto-imagens, onde os interesses económicos e materiais são remetidos para segundo plano, colocando os interesses dos utentes em plano de destaque, pelo menos no ponto de vista puramente individual de cada agente³⁷.

De acordo com Variz (1998: 20-21), é necessário distinguir o altruísmo puro do altruísmo enquanto instrumento de realização de finalidades de auto-interesse, pois o altruísmo define-se através da inclusão da função utilidade do indivíduo no processo ou produto de uma actividade caritativa voluntária, i.e., um indivíduo é "altruísta" se retirar utilidade de uma doação em dinheiro, bens, serviços ou trabalho por si efectuada a um beneficiário. Nesse ponto, qualquer sentimento altruísta enquadra-se necessariamente numa concepção lata - muito lata mesmo - de egoísmo, pois qualquer acção por parte do altruísta tem como objectivo último o aumento da utilidade obtida.

Apesar disso, as motivações por detrás desse altruísmo - a mecânica que preside à ligação entre utilidade (satisfação) e os seus argumentos (consumo alheio ou acto de dar em si mesmo) poderão ser mais "egoístas" pela necessidade de reduzir a incerteza, por esperar benefícios palpáveis ou do foro psicossocial, ou por temer represálias - em suma, por resultar da ponderação benefícios-custos (um valor esperado positivo) ou de benefícios menos egoístas (o desejo desinteressado de aliviar a miséria ou o sofrimento alheio).

Ora se, por um lado, é correcto afirmar que existe ambiguidade nas práticas, e que cada prática produz efeitos esperados e consequências não intencionais, por outro lado, é necessário não construir uma percepção hipócrita das práticas sociais. Parece-nos claro que os agentes organizacionais procuram obter o máximo de rendimento da sua

³⁷Eurico Variz formula a hipótese de que as organizações do género são manifestações de altruísmo e o resultado de uma lógica de acção colectiva. Para este autor, "O altruísmo manifesta-se através da doação, seja ela sob a forma de géneros ou em horas de trabalho, ou ainda através da redistribuição do rendimento; a lógica da acção colectiva é revelada pelo sucesso da cooperação voluntária" (Variz, 1998:15).

liberdade de agir, explorando com vista à satisfação dos seus interesses, os efeitos positivos esperados da acção. A contradição ou a ambivalência de algumas dessas práticas faz com que se vejam constrangidos a terem de operar com recurso a discursos justificadores e a razões legitimadoras que se enquadrem no domínio da ideologia da reabilitação, a qual impõe aos membros das organizações modelos ideais de comportamento ou esquemas ideais de conduta.

Tal disposição ideológica, que nos parece estar instalada no seio das organizações, propaga-se através da acção e do discurso dos agentes que ocupam as posições de liderança, tendo como referência um conjunto de atributos sociais e simbólicos que os utentes devem possuir, de modo a ficarem aptos a ser integrados no contexto das empresas empregadoras e da sociedade global. É a ambiguidade deste dispositivo conceptual que permite aos líderes fornecerem explicações para as dificuldades encontradas e proporem soluções tidas como socialmente aceitáveis, mantendo as que são compatíveis com a ordem comumente aceite, sob a forma de novas práticas. Algumas dessas novas práticas, sem dúvida, obedecem a uma estratégia, pois visam a sobrevivência organizacional, que poderá ser alcançada operando a transformação pela prática do modelo oficial de política de reabilitação profissional vigente, de forma a que o mesmo esteja em conformidade com as necessidades e interesses implicados nessa estratégia.

E essa transformação, sabemo-lo, pode operar-se através de práticas de crescimento e desenvolvimento organizacional e de outras práticas que, conforme teremos oportunidade de mostrar e analisar, acabam, no limite, por fazer com que alguns dos utentes das organizações estudadas ascendam à categoria de membros permanentes das organizações, instituindo a relação de dependência que alguns autores designam de *carreira de assistidos* (parece-nos óbvio que algumas práticas visam objectivamente manter os utentes ligados às organizações por tempo indeterminado, como é o caso da criação de enclaves nas próprias organizações, da celebração de protocolos e do acompanhamento pós-contratação).

Será, porventura, correcto classificar estas práticas como práticas de dominação, desde que a lógica intencional que se exprime nas razões dadas para a realização das práticas possa impedir a lógica objectiva de ser percebida e, desde logo, de poder ser realmente reconhecida pelos diversos actores do campo (e fora dele), desde os utentes aos agentes das próprias organizações da tutela estatal, e, conseqüentemente, evitar que possam ser colocadas em dúvida. É a esse efeito que Pierre Bourdieu denomina de violência simbólica.

Porém, é preciso também detectar e analisar os efeitos práticos que as reforçam, normalmente efeitos de curto prazo, e os efeitos práticos que as invalidam, como

práticas genuinamente reabilitadoras e integradoras, normalmente efeitos de longo prazo. Os primeiros são, normalmente, esperados e positivos, enquanto os segundos se situam no domínio das consequências não intencionais da acção. Além disso, não podemos ver o resultado de uma prática, simplesmente como numa consequência unilateral dessa prática, como uma simples imposição de uns actores sobre os outros, mas como uma transacção, i.e., inserida num processo que postula ajustamentos recíprocos.

Essa violência simbólica poderá conferir um certo cariz utilitarista às práticas analisadas e dissimular-se atrás do altruísmo de que os membros das organizações dão testemunho frequente. Nomeadamente, quando nos debatermos com as razões reveladas pela consciência discursiva e que remetem as práticas para a esfera exclusiva da satisfação das necessidades das pessoas com deficiência que frequentam (dos utentes, que são os formandos e os trabalhadores com deficiência) ou frequentaram as organizações (ex-formandos), as quais montam uma imagem das organizações como verdadeiros lares, onde todos podem contar para sempre com a atenção e a disponibilidade totais dos profissionais, protecção material, segurança afectiva, valorização pessoal e profissional, etc.

Acontece que, tal tipo de razões nos parece próprio de uma ideologia familiar, paternal ou maternal, que considera sempre e para sempre os utentes como "meninos" ou "jovens". Corresponde a um processo de infantilização permanente daqueles que, por assim dizer, se encontram inseridos no *parentesco social* das organizações. Produz uma relação social de dependência, a qual entendemos ser bastante valorizada, tanto pelos agentes organizacionais como pelos restantes agentes do campo, dando provas de um sentimento de correspondência entre um campo de possibilidades objectivas e de projectos subjectivos, que considera que o sucesso do processo de reabilitação profissional, não sendo impossível, será normalmente marginal. E, repare-se, não nos parece que existam diferenças globalmente significativas no conjunto das organizações estudadas a este respeito.

Temos também a consciência de que os vários caminhos teóricos que fomos apresentando nesta problematização nos deslocam para o amplo domínio do que já se convencionou denominar de paradigma da complexidade (Chanlat e Séguin, 1991.a). Queremos dizer com isso que talvez estejamos a focar uma realidade que pode estar muito para além das capacidades do aparelho perceptivo, metodológico e conceptual utilizado, dado que tal complexidade é uma característica do sistema de interacção, que se reflecte na acção dos agentes, não lhes permitindo, como sugere Giddens, dominar e conhecer todas condições e consequências da sua acção, as quais também podem

impedir que acedamos a todas as variáveis que produzem e explicam a interacção social e a acção desses agentes sociais.

Como se pode concluir dos autores que seguem este paradigma, a complexidade refere-se à existência de uma variedade de condutas possíveis, mesmo quando os actores estão perante as mesmas influências, impactos externos ou internos aos sistemas sociais ou organizacionais onde se situam. De tal modo, que não se pode deixar de considerar que a ordem e a desordem coexistem, tanto sob a forma manifesta, como sob a forma latente. Portanto, não é por acaso que consideramos que é preciso, para a compreensão da dinâmica transformadora e reprodutora que está presente nas práticas dos actores, operar na complexa trama que se estabelece dentro do campo da reabilitação, em redor dos vários tipos de relações sociais de interacção que ocorrem entre os diferentes actores, para as poder explicar cabalmente, ligando-as à própria natureza da relação social entre as pessoas com e sem deficiência.

É nesta ligação que se mostra pertinente e essencial o recurso a conceitos como os de *habitus*, *agência* e *dualidade da estrutura*, pois admitimos que existem factores de ordem macro-social que têm efeitos sobre as práticas dos actores, ou melhor, que estão integrados nessas práticas e que, independentemente das condições iniciais serem análogas ou diferentes, as acções dos agentes organizacionais podem levar aos mesmos resultados, ainda que percorrendo caminhos diferentes. Por outras palavras, poderemos entender como é que práticas distintas, espacial e temporalmente, com cariz inovador e transformador podem, ainda assim, serem práticas reprodutoras do socialmente instituído. Perante a complexa teia de relações entre os factores organizacionais e as condições sociais e os vários interesses que agem em cada uma das práticas e no contexto espaço-temporal onde ocorrem é "obrigatório" reconhecer que no suporte teórico à análise dessas práticas têm de estar presentes, pelo menos implicitamente, os conceitos fundamentais de uma análise organizacional que decorra sob o paradigma da complexidade, como sejam os de equilíbrio dinâmico, recursividade, multi-causalidade e análise sincrónica e diacrónica dos fenómenos (Etkin e Schvarstrein, 1989).

Desde logo, somos levados a reconhecer que, quer sob a acção do ambiente externo, quer sob a acção dos agentes organizacionais, têm-se produzido e continuam a produzir-se dinâmicas organizacionais feitas de equilíbrios e desequilíbrios sucessivos que, por sua vez, afectam essas mesmas acções. Por isso, a estabilidade organizacional está submetida a uma condição de mudança permanente, feita de estruturações e desestruturações contínuas. Reconhecemos que não há, nem nunca houve, nestas organizações uma ordem que tenha subsistido por muito tempo, mas factores de ordem e de desordem, que pela dinâmica que imprimem à acção dos agentes, têm conduzido as organizações a níveis crescentes de complexificação das suas estruturas internas,

como parte integrante de uma estratégia para manter a sua viabilidade social e aumentar a sua capacidade de sobrevivência a longo prazo. Aliás, as organizações de reabilitação profissional, tal como as outras unidades internas são, elas mesmas, fruto dos factores de dinâmica instalados no campo da reabilitação, cujos impactos se fizeram sentir nas organizações-mãe, que as criaram e de que fazem parte.

Igualmente, temos de considerar que as práticas que vamos analisar, fazendo parte do jogo da própria sobrevivência organizacional, são ou não coerentes com a manutenção das funções sociais e dos objectivos declarados das organizações, com os modelos instituídos de eficácia e eficiência organizacional, e se processam os estímulos internos e externos de modo coerente com a forma como estão concebidas. Além disso, devemos admitir que nestas organizações os seus agentes constroem autonomamente as suas regras de acção e, com isso, os seus próprios constrangimentos, embora, muitas vezes, o façam de modo inconsciente, em obediência a regras de natureza supra-organizacional, que restringem a sua autonomia, ou seja, a sua capacidade de agência. Uma implicação que decorre do uso do conceito de recursividade, aqui implícito, é a análise das práticas organizacionais, tal como as próprias práticas, não se poder considerar encerrada dentro de um processo com princípio, meio e fim. Pelo contrário, implica considerar que fazem parte do contínuo, que é a acção dos agentes, e que a sua análise tem de ser feita à custa de um corte arbitrário no fluxo desse contínuo, ainda que preserve algumas ligações entre as organizações e o complexo sistema onde se inserem.

Por conseguinte, uma tal perspectiva de análise exige que tenhamos presente que as organizações estudadas possuem características que são comuns a todas, que as agrupam, e características próprias que as individualizam. Por um lado, pelo facto de partilharem entre si vários factores relevantes, como pertencerem ao mesmo campo social, terem o mesmo enquadramento jurídico-normativo, estarem submetidas às mesmas regras na sua relação com o Estado e realizarem as mesmas actividades sociais. Tais características filogenéticas condicionam as escolhas dos agentes e o curso das suas acções. Por outro lado, pelo facto de cada uma ter um contexto social, cultural e económico envolvente específico e uma histórica própria, estas características ontogénicas fazem de cada uma das organizações estudadas um mundo sócio-cultural concreto, onde as condutas dos actores sociais se encontram moldadas por factores como a identidade, o clima e a cultura, a coesão, a liderança, a participação, entre outros. Esses factores, podem produzir modos de agir e de pensar, individuais e colectivos, que no caso de variarem substancialmente de umas para as outras, colocam sérios problemas analíticos.

Finalmente, ao propormos incluir na análise das práticas a dupla perspectiva, sincrónica e diacrónica, temos, obviamente, em conta um duplo objectivo. O primeiro

inscreve-se na dimensão sincrónica da análise, pelo que é nossa intenção considerar, no essencial e somente, os factores organizacionais e as suas relações quando estes possam servir para mostrar quais são e em que sentido agem, enquanto sistemas de forças que impõem os agentes para a realização das práticas. A nossa intenção é, igualmente, verificar a congruência temporal dessas práticas com outras práticas com elas relacionadas a fim de serem inseridas neste estudo.

Dentro do complexo sistema de forças existem alguns factores ou variáveis que caracterizam o estado das organizações estudadas. Do modo como se relacionam entre si e podem ajudar a compreender e a explicar as práticas, destacamos alguns: 1) os objectivos prosseguidos, a tomada de decisão e a estratégia, a liderança e a sua autoridade e prestígio, as relações de poder e de influência, a forma de distribuição dos recursos, o clima organizacional com as suas múltiplas componentes; 2) alguns elementos culturais como as ideias, os valores, as crenças e os modelos de comportamento; 3) as regras e as racionalidades que advém do complexo jurídico-legal de enquadramento das actividades e o respectivo financiamento público; 4) a natureza das relações internas entre os seus profissionais, com e entre os utentes, com as outras unidades internas e com as organizações estatais; 5) os modos de organização da actividade e do trabalho, etc.

No entanto, com este enfoque sincrónico, apenas poderemos obter uma visão actual da realidade analisada, quase instantânea, como se com a ajuda de um mero retrato, pudéssemos perceber, num só olhar, toda uma realidade complexa que decorreu e decorre sob a forma de um processo. Em alguns casos, como será perceptível, as práticas acabam por ser apreciadas numa perspectiva em que os factores são usados a *destempo*, ou seja, as práticas já se realizaram e a sua apreciação faz-se usando factores cuja situação se reporta a um tempo não contemporâneo dessas práticas, no pressuposto, provavelmente errado, de que tais factores não se alteraram substancialmente de modo a tornarem-se inadequados para a análise. É uma das fraquezas deste tipo de trabalhos/investigações, o que mostra que, muito provavelmente, parte da substância da análise sociológica é puramente histórica ou enferma desta mesma fraqueza. Tal facto, coloca problemas sérios ao uso da sincronia, já que não permite que seja possível integrar satisfatoriamente os factores intra-organizacionais, e também os extra-organizacionais, na sua interacção recíproca e no momento em que essa sua interacção contribui para a produção das práticas consideradas.

Efectivamente, se com o recurso à sincronia, que decorre obrigatoriamente da metodologia de observação directa das actividades organizacionais e da recolha de testemunhos dos actores num momento preciso de tempo, temos de salvaguardar o

facto de tais factores, sendo estruturais e podendo ter tido um contributo essencial para a efectivação, compreensão e explicação dessas práticas e as transformações operadas por elas, não podem ser considerados como causais ou determinantes nessa efectivação. Na verdade, tais práticas e transformações, estão ligadas às complexas interacções que se estabelecem no campo da reabilitação das pessoas com deficiência, as quais afectam também de modo conjuntural as práticas organizacionais, colocando pressão sobre o contexto organizacional e lançando teias de constrangimentos e de oportunidades sobre os seus agentes. Em todo o caso, o recurso à análise sincrónica permite-nos, atendendo aos factores que ocorrem num espaço social e material específico, afastar os efeitos que decorrem das finalidades normativas que orientam a acção organizacional.

Porém, como pretendemos compreender e encontrar explicações para as práticas, é necessário também recorrer à análise diacrónica. Desse modo, podemos incluir na análise factores que tenham uma acção prolongada e contínua sobre o comportamento dos agentes ao longo do tempo. É aqui que podemos incluir os factores de ordem macro-social que constroem ou reforçam a acção dos agentes, i.e., as propriedades estruturantes do seu próprio sistema de acção. Nomeadamente, o sistema de regras sociais sobre a deficiência e sobre a condição da pessoa com deficiência e o sistema de contra-regras sociais do campo da reabilitação e integração social das pessoas com deficiência, o complexo jurídico-legal que regula as actividades e as relações entre os vários actores intervenientes, em especial no sub-campo da reabilitação profissional (agentes das organizações e do Estado, pessoas com deficiência e suas famílias, empregadores), a evolução histórica do campo e os resultados obtidos com a sua acção e que são o testemunho da sua actividade.

Naturalmente, que esses factores tiveram implicações na escolha da metodologia de investigação utilizada, por exemplo, obrigando a recorrer a imensa bibliografia específica na área da deficiência, à recolha e análise de documentos respeitantes ao período de tempo considerado (e à recolha e tratamento de dados estatísticos disponíveis em várias fontes com incidência especial entre os anos de 1995 e 1999). Pretendemos com esse enfoque diacrónico encontrar algumas propriedades estruturantes que ajudem a situar as práticas no seu contexto social mais amplo. O objectivo é o de tentar compreender e explicar essas práticas o mais aprofundadamente possível na sua reconhecida complexidade e fazer realçar as invariantes que lhes fornecem uma certa identidade e unidade, as quais escapam ao olhar directo do investigador, quando este se limita a considerar na sua análise os aspectos contingentes que as rodeiam.

O uso simultâneo de ambos os enfoques - sincronia e diacronia - permite tornar uma análise muito mais completa e frutuosa, ainda que a complexifique

excessivamente, a tal ponto que o recurso à, por vezes exaustiva, descrição dos factos a possa tornar menos escuriteira. Por exemplo, permite-nos situar a influência do sistema de regras sociais sobre a deficiência na condição social das pessoas com deficiência nas práticas dos agentes, como pano de fundo ou âmago da acção dos agentes das organizações estudadas, trazendo à superfície a natureza reprodutora dessas regras e assumindo-a como factor de influência externa do comportamento organizacional. Ao mesmo tempo, permite-nos mostrar como essa mesma acção é orientada por situações (estados) e contextos intra e inter-organizacionais concretos, com as suas próprias contradições, conflitos e alianças. Ou, se quisermos, permite-nos fazer a ligação entre os níveis macro e micro de análise e acentuar a dualidade da estrutura e da relação acção-estrutura, tão características das teorias sociológicas de síntese onde pretendemos inscrever teoricamente este trabalho.

Para finalizar, importa referir que as práticas sociais contêm elementos institucionais, que são realizados de forma tácita e que reproduzem, ao arripio da consciência dos actores, aquilo que lhes é familiar em termos das suas vivências sociais, embora existam ou possam estar presentes outros elementos de ruptura que permitem que possam ser racionalizadas formas alternativas de conduta sobre as quais os actores podem reflectir e, a partir dessa reflexão, provocarem mudanças sociais. Tais práticas apenas se reproduzem pelo facto de os actores considerarem as condutas associadas com algo adquirido de modo tacitamente acordado.

Usando o conceito de sistema definido por Giddens, que o considera como os padrões de relações entre as colectividades, de todo o tipo, e a *praxis*, podemos como, refere Cohen (2002: 132), fazer o reconhecimento da intensa produção de ordem local e encontrar os utensílios conceptuais para a compreensão da produção de relações, menos intensas, que ligam esses sistemas a sistemas de ordem superior. Os dois conceitos que permitem fazer essa ligação são os de integração social e integração sistémica.

No nosso caso, o conceito de integração social pode permitir dar conta da ordem que se estabelece nas relações de interacção entre as pessoas com deficiência e os restantes actores sociais, em especial com os agentes das organizações de reabilitação profissional, de que as práticas analisadas dão conta. Por sua vez, o conceito de integração sistémica permite compreender como nessas práticas se reproduzem relações sistémicas, que vão para além do quadro restrito das relações de interacção localmente situadas. Muito provavelmente, devido à acção do sistema de regras sociais sobre a deficiência, a cujas regras obedecem as relações sociais entre as pessoas com deficiência e os outros actores sociais, e que se estendem por espaços sócio-temporais distintos e ausentes, sistema esse que importa desmontar.

Também, nos parece claro que devemos olhar essas práticas. como práticas reprodutoras que são realizadas por actores competentes que conhecem, intrinsecamente, as regras que reproduzem, apesar de não as terem inventado e de raramente darem conta de as estarem a seguir nas suas práticas, dado que elas fazem parte do repertório adquirido no processo de socialização. Cada uma das práticas, que nos propormos analisar, pode ser vista como um meio de reprodução do sistema de regras sociais a que nos referimos. Essas práticas, são práticas estruturadas, e podem ser desmontadas analiticamente com recurso aos factores que permitem a sua efectivação. Esses factores, ou elementos, são as regras e os recursos que se combinam na sua realização, nomeadamente as regras de procedimento (como fazer), as regras morais (modo correcto de fazer), os recursos materiais (distributivos) e os recursos de autoridade.

Essas práticas são práticas concretas através das quais, apesar do seu carácter localizado, se institucionaliza a condição da deficiência e o seu lugar no mundo social, como resulta da aplicação do conceito de dualidade da estrutura, ou seja, da associação existente entre a estrutura social e a *praxis* social. Quer dizer, os agentes das organizações de reabilitação profissional, e os outros agentes do campo, sabem como reproduzir as regras sociais (ou dar o seu consentimento a essa reprodução) e com isso, mesmo não estando conscientes, ao invés de contribuírem para a destruição do sistema de regras sociais sobre a deficiência, contribuem para a sua continuidade no tempo e no espaço. Fazem-no, obviamente, ao nível da consciência prática, que não é mais do que a consciência tácita da forma como fazer as coisas sem as questionar nos seus fundamentos, por se sentirem na posse do que Giddens designa por segurança ontológica. Cohen (2002: 135) considera que "A reprodução social reforça a sensação de competência do actor e confirma a sua confiança na ordem cognitiva do seu mundo", pelo que a segurança ontológica não é mais do que um sentimento de estabilidade e de rejeição da ansiedade que poderá surgir da ausência de normas gerais de conduta a seguir.

Também parece de particular interesse considerar que os actores sociais, como afirma Giddens, podem racionalizar as suas condutas e reflectir sobre as suas práticas ao nível da consciência discursiva. Essas reflexões podem quebrar o carácter reprodutor presente nas práticas, ou, pelo menos, atenuá-lo e justificá-lo mesmo sem que disso os actores estejam plenamente conscientes, de modo a reduzir as tensões e as contradições que podem estar (como estão de facto) incluídas nas práticas realizadas. Nomeadamente, e em concreto, quando a reflexão sobre as consequências das práticas coloca em questão o cumprimento dos princípios orientadores do campo de reabilitação e integração das pessoas com deficiência. Ressalve-se que não propomos a hipótese de

serem os agentes das organizações, actores hipócritas, pois, provavelmente, a reprodução do sistema de regras sociais sobre a deficiência resulta, em boa medida, das consequências não intencionais e não previstas das suas práticas inovadoras e não inovadoras³⁸. De resto, tal como acontece, em geral, com o desenvolvimento das actividades dos agentes, as quais provocam ou resultam de consequências não premeditadas que, como tentaremos mostrar, se entrelaçam numa complexa relação dialéctica, que se instaura e se restaura a todo o tempo.

Enfim, parece claro que, ancorados na dualidade actor-sistema, vamos embrenhar-nos numa análise do tipo sistémico, implícita no paradigma da complexidade, procurando abrir a *caixa negra* do sistema organizacional para o tornar *transparente*, visto que as interacções sociais que ocorrem dentro das organizações de reabilitação profissional estudadas, e entre estas e o seu meio envolvente, são parte de um complexo "jogo" em torno de regras e de recursos, no qual os vários intervenientes jogam os diversos capitais de que dispõem.

³⁸"Podemos definir a inovação como o processo que decorre da introdução de ideia, modo de conduta ou meio material completamente novos para os indivíduos ou para as colectividades. Pode consistir, portanto, na difusão de novas formas de linguagem, ideologias, ferramentas. Pressupõe-se que também é uma inovação deixar de empregar uma determinada conduta, ideia ou instrumento. Os sociólogos parecem preocupar-se sobretudo com o estudo da introdução de elementos novos, mas o abandono dos antigos coloca também problemas muito interessantes.

Foi Linton (1972) quem melhor mostrou, sem lugar a dúvidas, que a maioria das inovações que se apresentam em qualquer sociedade, para serem aceites ou rejeitadas, foram transmitidas por difusão de outras e que qualquer novidade encontra sempre uma configuração social pré-existente. Se a inovação ocupar um lugar entre os elementos presentes sem deslocar nenhum deles, se for considerada uma melhoria, em termos da configuração cultural estabelecida, sendo compatível com a cultura, não alterando nada, será facilmente aceite e incorporada. Por isso, pode ser aceite tudo aquilo que tenha a ver com a cultura e ignorado ou desprezado o que não tem a ver com ela. É muito mais fácil introduzir uma inovação quando as suas vantagens são evidentes do que no caso da sua aceitação ou incorporação requerer algum período de tempo ou ser apenas entendida como produzindo benefícios teóricos e incertos.

Além disso, se o primeiro indivíduo a aceitar a inovação gozar de grande prestígio na comunidade é fácil conseguir uma adopção geral. Neste caso podem estar os líderes das organizações estudadas mais prestigiados que utilizam como princípio para introduzirem as inovações a sondagem da opinião dos membros das tutelas, que ocupam posições estratégicas ou de decisão, e a dos colegas de outras organizações congéneres prestigiadas, com os quais estabelecem relações próximas. Se observam uma reacção positiva nesses agentes, supõem que a inovação será aceite e merecerá a sua aprovação e aceitação. O contacto dos restantes membros das organizações com as inovações propostas quase sempre produz a sua aceitação.

Capítulo 2

Origens do sistema de regras sociais sobre a deficiência

1. Introdução

Seguramente uma exposição rigorosa e aprofundada da história da deficiência constituirá uma tarefa complexa e árdua, necessitando longo tempo de recolha, selecção e análise de numerosos documentos e artefactos. Tarefa certamente apaixonante, mas exigindo competências científicas próprias e a consulta de fontes primárias de difícil acesso pois, como reconhece Scheerenberger (1984), a deficiência é, sobretudo, algo que, quase sempre, disse respeito apenas a pessoas comuns, cujas vidas raramente interessaram aos historiadores e a outros pensadores, sendo poucos os testemunhos documentais. Por isso, o conhecimento histórico aqui apresentado não tem a pretensão de ser mais do que um breve apontamento sobre as regras e a constituição do sistema de regras sociais sobre a deficiência, desde os primórdios da humanidade até à actualidade e sua (re)produção em alguns dos diferentes contextos socio-históricos.

Como veremos, são múltiplas as etapas da constituição do sistema de regras sociais sobre a deficiência, tanto na vertente de exclusão, como na vertente de inclusão social. Uma análise das representações e práticas, através do espaço e do tempo permite uma aproximação teórica tanto às teorias do laço social como com às teorias do desvio social. Provavelmente, sendo o sistema de regras sociais sobre a deficiência um processo e um estado, o conceito que melhor define a constituição da pessoa com deficiência pelo mundo social é o conceito de *liminalidade* desmontado por Charles Gardou (1996.a) e usado pelos antropólogos Mary Douglas (1966), Robert Murphy (1990). De acordo com este conceito as pessoas com deficiência vivem numa estado de suspensão social, na medida em que não estão "nem verdadeiramente vivas, nem verdadeiramente mortas, nem verdadeiramente excluídas, nem verdadeiramente incluídas" (Ravaud e Stiker, 2000: 2).

O conhecimento histórico disponível mostra como o sistema de regras sociais sobre a deficiência, através dos tempos, e desde as mais antigas civilizações, adquiriu configurações diversas, cuja persistência e transformação contribuíram para definir como vigora actualmente.

Assim, e consoante a época, podemos encontrar no sistema, desde regras que prescreve(ra)m³⁹ práticas (seguir uma regra é uma prática social) radicais de exclusão das pessoas com deficiência da sociedade, por abandono ou eliminação, até regras que

³⁹De acordo com Bourdieu (1977), um sistema pode ser apelidado de prescritivo mesmo se as suas regras forem raramente observadas.

prescreve(ra)m a sua discriminação, marginalização ou segregação dentro da própria sociedade. Aliás, algumas das regras que na actualidade constituem o sistema de regras parecem ser o prolongamento humanizado e suavizado de algumas regras, próprias de tempos remotos e de antigas sociedades e civilizações, pelo que as podemos considerar como um produto da evolução social. Por essa razão, formular as regras que constituem o sistema de regras é uma operação que se deve efectuar com base no conceito de tipo-ideal de Max Weber, o qual se obtém, segundo esse autor (1992: 172-173), "acentuando unilateralmente um ou mais pontos de vista e encarando uma multiplicidade de fenómenos isolados, difusos e separados, frequentes, raros ou até inexistentes, fenómenos que são ordenados segundo pontos de vista definidos prévia e unilateralmente de modo a constituírem um quadro de pensamento homogéneo". Uma construção de tipo-ideal é sempre uma mistura do abstracto e do contingente.

A introdução da abordagem histórico-social, mesmo que mitigada, permite colocar as relações de interacção entre as pessoas com deficiência e os outros actores sociais, nos contextos espaço-temporais do passado e do presente, sob a alçada do conceito de dualidade do estrutural, que, como refere Giddens (1987: 76), "é sempre o principal fundamento da continuidade na reprodução social através do espaço-tempo. Além disso, ela pressupõe o controlo reflexivo dos agentes na duração da actividade social quotidiana, um controlo reflexivo que, ao mesmo tempo, constitui essa duração", representando a reconciliação entre a estrutura social e a acção dos agentes sociais. Ou seja, compreender e explicar as regras sobre a deficiência obriga o investigador a mergulhar no passado, nas nossas raízes culturais mais profundas, nas práticas e representações que se ligam às práticas e às representações que são regidas pelas actuais regras sociais, instituídas no sistema de regras, que regulam a relação entre as pessoas com deficiência e os outros actores sociais.

Por se encontrarem objectivadas em práticas empiricamente distintas e separadas no tempo e no espaço, as regras enquanto assumidas nas suas características abstractas obrigam, igualmente, a ligar a configuração do sistema de regras às realidades e às representações sociais da deficiência. Obviamente a aplicação das regras, por implicar interpretação e compreensão da situação e do contexto, devido à existência de diversos factores físicos, ecológicos e de agência humana, fica sujeita a um elevado grau de improvisação dos actores sociais, pelo que apenas em parte determinam a acção e a interacção social. Quer se trate de regras formais ou informais, são os actores sociais que as fazem e as põem em prática e são, igualmente, esses actores que as difundem, interpretam, adaptam ou transformam. A experiência acumulada dos actores, que se transmite de geração em geração, permite usar conhecimentos e capacidades sempre

acrescidas para aplicar as regras em novas situações e condições contextuais de interacção social concretas.

Assim sendo, o sistema de regras sobre a deficiência acompanha os processos de transformação histórica e social, sendo reformulado à luz das condições ideológicas, sociais, políticas e económicas e dos valores sociais próprios de cada época, e o uso das suas regras está sujeito às análises, interpretações, interesses e motivações dos actores nas situações e nos contextos concretos da interacção. Na realidade, significa que os actores nem sempre conformam a sua acção às regras em vigor. A sua maior ou menor conformidade depende de vários factores⁴⁰ que podem, inclusive, fazer com que os actores se encontrem em posições difíceis ou dilemáticas no cumprimento dessas regras. É um facto que a acção humana não segue um único sistema de regras e que, inclusive, um dado sistema de regras pode ser constituído por regras ambíguas e contraditórias entre si. Tal dualismo parece ser uma característica do sistema de regras sobre a deficiência, visto que, desde sempre, coexistiram regras que indicam que práticas são moralmente adequadas e justas, com outras regras que expressam quais são as práticas que realmente se devem realizar como mais adequadas e vantajosas. Estas últimas podem, inclusivamente, ser legitimadas em nome das regras moralmente definidas.

2. Breve resenha histórico-social

2.1. Dos primórdios às sociedades agrárias

Como atrás referimos, não se pode dissociar a constituição e transformação das regras sociais sobre a deficiência da natureza das relações sociais entre os homens ou, se preferirmos, não se pode compreender ou avaliar no vazio a existência do sistema que formam. Essas regras foram produzidas e levadas à prática em contextos sócio-temporais específicos e mediadas pelo mundo envolvente. Na verdade, recorrendo a Marx (1977), temos de admitir que no desenrolar do processo de construção histórico da sua existência os homens estabeleceram e estabelecem "independentemente da sua vontade, relações de produção, que correspondem a um determinado grau de desenvolvimento das forças produtivas materiais".

Por essa razão, não se pode adoptar uma visão moralista da história, julgando as regras e as práticas delas derivadas como certas ou erradas, boas ou más, sem

⁴⁰Esta constatação teórica remete-nos para a problemática dos factores que sustentam a adesão a regras e a sistemas de regras sociais. Segundo Burns e Flam (2000. xxiii-xxvi), na base de adesão a regras encontram-se os seguintes factores, tidos como os mais importantes: Factores de interesse, *status* e identidade, legitimidade e autoridade, sanções sociais, sanções inerentes, sistemas de regras completas, véu de ignorância e hábitos, rotinas e guiões.

contextualizá-las social e historicamente. Torna-se, de resto, evidente que a importância dada à condição de deficiência tem variado de acordo com as expectativas, as necessidades sociais e, especialmente, com a consciência social. Nessa perspectiva, a forma como os homens das sociedades pré-agrícolas se posicionavam perante a existência daqueles que, por qualquer razão, nasciam ou se tornavam sujeitos com deficiências visuais, motoras, sensoriais, numa palavra diferentes, não se pode ser um julgamento moralmente condenatório.

Apesar de permanecer envolta num espesso manto de mistério grande parte da existência e da sua cultura, a verdade é que os humanos e os seus antepassados hominídeos conseguiram sobreviver durante cerca de 4 milhões de anos. Nesse particular, sem ser mais dotado fisicamente que o actual humano, o *homo sapiens* conseguiu sobreviver a quatro glaciações sem recorrer ao apoio de tecnologias ditas avançadas.

Há, aliás, fortes razões para acreditar que os homens pré-históricos eram pessoas fragilizadas pelo constante desgaste físico e mental causado pelas frias intempéries, pela falta de alimentos, pelos traumas, pelo medo e pelas angustiosas incertezas da luta constante pela sobrevivência. Pela análise dos fósseis encontrados, é possível verificar que os humanos pré-históricos sofriam de doenças e problemas físicos iguais aos do homem moderno, incluindo alterações de desenvolvimento, tumores, traumatismos e infecções, pelo que a incidência da deficiência entre os nossos longínquos antepassados seria bastante vulgar (Scheerenberger, 1984; Albrecht, 1992).

Ora, nas primeiras sociedades humanas a obtenção dos recursos necessários à sobrevivência, e à satisfação de outras necessidades básicas com ela relacionada, estava na dependência total daquilo que a natureza podia proporcionar, e que os humanos podiam utilizar em seu proveito. Devem incluir-se, em tais recursos, as capacidades para pescar, caçar e procurar abrigos naturais contra as agrestes condições atmosféricas e como defesa contra os ataques de animais selvagens. Devido ao seu carácter cíclico, os acontecimentos naturais escapavam ao controlo do homem. Obrigados a deslocarem-se a todo o momento, os grupos humanos das sociedades pré-agrícolas encontraram no nomadismo a forma mais eficaz de ultrapassar os constrangimentos naturais e garantir a satisfação das necessidades básicas, explorando a natureza circundante e apurando destrezas e habilidades, como a dureza da existência exigia, diariamente.

Na verdade, segundo sabemos, a satisfação das necessidades fundamentais estava na total dependência daquilo que a natureza disponibilizava, nomeadamente caça, pesca, frutos, raízes e abrigos naturais. Dada a ordem cíclica da natureza e o caótico comportamento dos seus elementos, que os homens não controlavam, as deslocações em amplos espaços territoriais eram frequentes. Por essa razão, a

sobrevivência dos grupos humanos estava baseada numa dupla capacidade de cada um dos seus membros, ou seja, a capacidade de se bastarem a si mesmos e contribuírem para a segurança do colectivo de que faziam parte.

Esses deslocamentos obrigavam cada um a ter de salvaguardar-se a si próprio e a colaborar com o grupo de que fazia parte. Na busca da sobrevivência a selecção natural impunha-se. Naturalmente, todos os que não se encontrassem em condições normais, e fossem considerados estorvos à própria sobrevivência do grupo, muito provavelmente, seriam abandonados à sua sorte e, deste modo, eliminados como membros do grupo de que faziam parte. Não é provável que existissem sentimentos de culpabilidade por parte dos restantes membros do grupo por realizarem essa prática, sobretudo se não sujeitarmos essa prática à avaliação dos valores que actualmente partilhamos.

É que nessas sociedades ancestrais - clãnicas ou tribais - os homens viviam em comum e as condições de existência estavam bastante dependentes dessa comunhão. Nessas condições, não será de estranhar que aqueles que não se enquadrassem nessa dupla capacidade, i.e., no padrão social vigente, por razões congénitas ou por causas posteriores (doença, velhice, acidente, combate) fossem considerados empecilhos à boa harmonia da vida inter-grupal e abandonados numa "espécie de selecção natural" (Bianchetti, 1998: 28), segundo a regra que se devia "deixar para trás" quem não tivesse competências para sobreviver⁴¹.

Certamente, existiriam membros mais capazes e menos capazes entre os elementos dos grupos humanos, sendo bastante provável que aqueles que apresentassem alguma deficiência demasiado incapacitante morressem precocemente, por destoarem dos outros em função da falta de capacidade de trabalho imediata para conseguirem a sua sobrevivência na relação com a natureza agreste. De acordo com Paulo Ross (1998: 64), "A garantia para a produção da existência era o uso dos instrumentos dados biologicamente ao corpo orgânico. Não possuir um desses instrumentos - habilidades motoras para se deslocar e explorar a natureza; a audição e a visão para identificar os objectos das suas necessidades; a capacidade mental para pensar sobre os objectos percebidos; a força das mãos e dos braços para dominar esses objectos - significava sucumbir diante da natureza e ter de morrer". Nas sociedades pré-

⁴¹É preciso, no entanto, não dissociar esta explicação teórica sobre a hipotética resposta social que seria encontrada para resolver essas situações de incapacidade da chamada tese do "excedente populacional" pois, como sublinha Colin Barnes (1998: 66), "Trata-se de um desenvolvimento inevitável do pensamento dos finais do século XIX - em particular, o utilitarismo e o darwinismo social - segundo o qual as sociedades onde a sobrevivência económica é precária qualquer indivíduo débil ou dependente será eliminado". Na verdade, para esse autor, existem muitos exemplos de comunidades onde as pessoas com deficiência ou incapacidade, apesar das dificuldades de sobrevivência económica, são membros aceites e valorizados. Nesse sentido, serve-se, a título de exemplo, dos dalegura, grupo de aborígenes australianos, e dos palutes, tribo de indígenas dos Estados Unidos.

agrárias não havia lugar para a deficiência porque, simplesmente, não havia capacidade para lidar com ela.

Logo, é muito pouco provável que fossem prestados auxílios e cuidados prolongados às pessoas com deficiência⁴². É, até, muito pouco provável que as pessoas com incapacidades mais limitativas da autonomia de vida conseguissem ultrapassar as dificuldades colocadas pela dureza do quotidiano, nomeadamente as colocadas pela dificuldades de detectar, evitar ou enfrentar os inimigos, caçar, pescar ou recolectar frutos e vegetais para se alimentarem. Além disso, é de supor que as suas limitações fossem um risco para sobrevivência do próprio grupo, sobretudo nos casos em que se constituíssem, por demasiado tempo, como membros não contributivos.

Não significa que os homens desses tempos imemoriais não procurassem lidar com a diferença presente nas situações de incapacidade e não tentassem encontrar remédios para a sua erradicação. Como testemunham algumas descobertas arqueológicas, é possível formar uma ideia de como os povos das sociedades pré-agrárias lidavam com os comportamentos estranhos e aberrantes com que se confrontavam. Com base nessas descobertas sabe-se que essa função era pertença exclusiva de mágicos, feiticeiros, curandeiros e sacerdotes, que através de práticas místicas pediam protecção aos "espíritos do mundo". Supostamente, essas práticas deveriam produzir a cura dos membros do grupo que sofressem de distúrbios físicos ou mentais. Na verdade, são imensas as evidências, sobretudo a partir do período neolítico, da busca intensa de soluções para as doenças físicas e mentais. Crentes do animismo os homens do período neolítico criaram essas personagens, feiticeiros, curandeiros e mágicos, capazes de lidarem com os maus espíritos responsáveis por essas doenças e de exorcizá-los. Esses personagens não limitavam a sua acção a práticas ritualistas, fetiches, amuletos e talismãs, também usavam técnicas curativas como massagens, banhos, extracções, receitavam vegetais e efectuavam sangrias e trepanações de ossos⁴³.

⁴²Escrever sobre a deficiência na história não é uma tarefa que esteja isenta de crítica. Sobretudo, quando a estratégia passa, racionalmente, como acontece neste trabalho, por se recorrer, quase em absoluto a fontes indirectas, por falta de recursos e competências para utilizar fontes primárias. Uma crítica sobre o modo como se fazem as abordagens históricas por parte da maioria dos autores que escrevem sobre a deficiência em termos históricos pode ser encontrada em Bredberg (1999). Segundo essa autora o uso da história é pouco rigoroso e incompleto, de tal modo que as notas presentes nos estudos efectuados trivializam o passado a ponto de o tornarem uma mera reificação do presente. Provas falaciosas, leituras inadequadas, interpretações erróneas dos factos e uso excessivo do recurso a fontes indirectas são usadas amiúde por quem não possui competência para lidar com rigor com os factos históricos. A este propósito vejam-se também Hackett-Fischer (1970) e B.J. Gleeson (1997).

⁴³Por animismo entende-se a crença na existência de espíritos capazes de provocar problemas, doenças e danos aos seres vivos. Um fetiche é um objecto com capacidades ou poderes mágicos. Um amuleto é um objecto que protege da magia negra, e um talismã é um objecto que dá boa sorte.

Também as investigações da Paleontologia têm mostrado como no passado pré-histórico da humanidade as personagens atrás referidas, usavam determinados amuletos tais como, ossos, dentes, pedras, como instrumentos mágicos na cura das maleitas dos membros dos grupos humanos.

Existem algumas especulações e interpretações que vão no sentido de demonstrar como os antepassados pré-históricos podiam ser tolerantes e preocuparem-se com os cuidados daqueles que se encontravam afectados por uma deficiência. É aquilo que decorre das conclusões da análise do exemplar de um indivíduo de Neandertal chamado Chanidar I, que terá vivido há cerca de 45.000 anos. Segundo relata Scheerenberger (1984: 8), esse indivíduo, com cerca de 40 anos (idade muito avançada para a época), não possuía a omoplata, a clavícula e o úmero do lado direito completamente desenvolvidos e seria cego do olho esquerdo. Nessas condições de fragilidade física encontrava-se em clara desvantagem num meio considerado hostil à sua permanência.

No entanto, face à elevada idade estimada, supõe-se que a sua condição de pessoa com deficiência terá sido aceite, e a sua existência garantida pelos restantes membros do grupo até à sua morte. Também a forma da sua sepultura e os vestígios nela encontrados mostram que seria uma pessoa respeitada e estimada na sua comunidade, no interior da qual lhe deverá ter sido conferida uma ou mais funções, ou tarefas, que podia desempenhar com sucesso. Este parece ser um exemplo perfeito da presença, no sistema social desses remotos tempos, de contra-regras de reabilitação e integração social.

Scheerenberger (1984: 9) também sugere como sendo muito provável que, devido às reduzidas exigências de aprendizagem verbal, as pessoas com deficiência mental ligeira fossem membros contributivos activos para a economia dos seus grupos. Este autor considera que, embora as pessoas mais incapacitadas fisicamente não sobrevivessem e que o infanticídio de recém-nascidos com deficiências visíveis fosse praticado, algumas escavações arqueológicas mostram que muitos indivíduos pré-*sapiens* e *homo sapiens* com deficiência mental sobreviveriam, devido ao facto de possuírem a força física e a coordenação psicomotora necessárias para a recollecção de frutos e de ervas ou para a prática da pesca e da caça.

Em todo o caso, a par de especulações sobre a hipotética existência de contra-regras de integração e de reabilitação, parece que dominavam as regras de exclusão social, que preconizam o abandono das pessoas com deficiência, como forma privilegiada de lidar com a deficiência na época pré-agrária e das sociedades humanas mais antigas. Essas regras impunham a realização de práticas que, não podendo ser classificadas de eugénicas (ou de eliminação directa), tinham como resultado indirecto a

mais que provável morte física dos sujeitos abandonados, de que são exemplos práticos os casos dos recém-nascidos com malformações, dos feridos em estado grave ou dos idosos sem capacidade para acompanharem o grupo nas deslocações frequentes⁴⁴.

2.2. Nas primeiras civilizações agrárias

2.2.1. Na Mesopotâmia

A revolução agrícola, que terá ocorrido por volta de 10.000 A.C., na região do Médio Oriente, nos territórios agora ocupados pelo Iraque, Síria, Irão e Turquia, conhecida pelo nome de "Crescente Fértil" e que se estende do rio Eufrates ao rio Jordão⁴⁵, provocou uma lenta, mas considerável, transformação social. Rapidamente essa revolução penetrou no continente europeu, substituindo o modo de sobrevivência baseado na caça e na recolção por um novo baseado no trabalho agrícola. Também foi nessa mesma região, concretamente entre os rios Tibre e Eufrates que, após alguns milhares de anos decorridos (3.000 A.C.), os sumérios edificaram as primeiras povoações compostas de casas de tijolo, criando as bases para a emergência da civilização, a partir da invenção e difusão da escrita.

A partir de então, a história da Humanidade alterou-se profunda e rapidamente. Os seres humanos começaram a dominar a natureza e a transformar o seu meio ambiente. Os largos espaços territoriais necessários para a errância, em busca de alimentos e condições climatéricas favoráveis, foram sendo substituídos pela sedentarização, que decorreu da capacidade adquirida em termos de produção e armazenagem dos cereais e criação de gado.

O raciocínio simbólico, a comunicação verbal e a vida em colectividades cada vez maiores levam a que as civilizações como a Mesopotâmica, a Egípcia e mesmo a

⁴⁴ Segundo Ravaud e Stiker (2000: 5-6), o abandono pode ter diferentes formas para quem é abandonado: 1) confiado a uma autoridade qualquer; 2) remetido para a guarda de um deus que dele se ocupará; 3) deixado anonimamente em qualquer lugar. Para os autores, o abandono não é apenas uma realidade das sociedades ancestrais. Um estudo realizado em França mostra que, com a generalização dos diagnósticos pré-natais ao síndrome de Down (vulgarmente conhecido por mongolismo), aumentou o número de abandonos de recém-nascidos com essa deficiência nos últimos anos, deixando em aberto a hipótese de que certos métodos preventivos reduzem a aceitação social desse tipo de deficiência. Para os autores, decisões como parar a reanimação, desligar os dispositivos de suporte da vida são a forma moderna de abandono, no sentido em que isso significa a sociedade deixar de se ocupar de alguém.

⁴⁵ Segundo Lasseyrie-Dagan (2000: 34-35), "A invenção da agricultura acontece no período dito Neolítico, literalmente em grego Nova (idade da) Pedra, no momento em que a técnica da pedra talhada é suplantada por outra, mais subtil, a da pedra polida. Este progresso é acompanhado de outras transformações: o aparecimento da agricultura, a criação de gado, a sedentarização e concentração de aldeias. A suavização do clima é certamente uma das causas deste salto tecnológico. A última glaciação terminou, ao clima frio sucede um mais temperado que permite o crescimento regular das plantas".

Hebraica cresçam e floresçam. A transformação na organização social produzida pela agricultura e pela urbanização aumentaram as probabilidades de sobrevivência para todas as pessoas e, igualmente, para as pessoas com deficiência.

A civilização mesopotâmica, cuja época de esplendor durou mais de 1200 anos, desde cerca de 1800 A.C., com Hamurabi, até 560 A.C., com Nabucondosor, constituiu a primeira sociedade com uma estrutura política reconhecida, assente numa monarquia centralizada (teocrática) que se sustentava numa economia dominada pelo trabalho escravo, um código de leis, cidades, canais de irrigação, a famosa torre da Babilónia, jardins suspensos e uma dinâmica actividade comercial organizada. Possuía também uma complexa língua oral e escrita e nela se produziram inventos de capital importância para o desenvolvimento da humanidade de que são exemplares a roda, a cunha e o plano inclinado.

Na Mesopotâmia as pessoas com doenças ou anomalias físicas e mentais eram consideradas impuras, dado que as doenças eram vistas como sendo resultantes de uma possessão por maus espíritos ou como um castigo divino pelos pecados cometidos. Ainda assim, apesar dessas crenças serem comuns, existem registos da existência de várias categorias de praticantes de medicina curativa, cirurgiões, curandeiros, ervanistas (Scheerenberger, 1984).

Em particular, o Código de Hamurabi, apesar de nele não serem referenciadas regras específicas quanto à forma de lidar com a deficiência (o que pode ser entendido como não discriminante das mesmas) e de estar repleto de disposições normativas extremamente duras e rígidas, representou um grande avanço na tomada de consciência social e de responsabilidade colectiva. Sobretudo pela protecção dada às crianças e às mulheres e pela importância dada às pessoas em geral, incluindo os escravos, enquanto responsabilidade da sociedade para com os sujeitos individuais. Curiosamente, na Babilónia, eram correntes as preces de adivinhação através da análise dos fetos e realizavam-se prognósticos a partir da análise dos partos difíceis. Assim, às crianças recém nascidas que apresentassem alguma anomalia era-lhes prognosticada uma vida futura de bem-estar. Por exemplo, possuir um órgão demasiado grande significava poder e êxito, porém se o órgão fosse demasiado pequeno a previsão era de se tornar uma pessoa débil, doente e condenada ao fracasso.

Provavelmente, na sua grande maioria, os casos de deficiência com maior gravidade, não sobreviveriam ao nascimento ou aos primeiros dias de vida. Contudo, não existem provas da prática do infanticídio, sendo razoável admitir que muitos dos mais seriamente atingidos por alguma incapacidade recebessem algum tipo de ajuda e tratamento. Embora pudessem não sobreviver, é provável que não fossem submetidos à

regra da exclusão social por eliminação física, e que os casos mais ligeiros de deficiência, mental ou física, passassem despercebidos socialmente.

2.2.2. No Antigo Egipto e na Palestina

Podemos fazer remontar a história do Antigo Egipto ao séc. 29 A.C, quando por volta do ano 2850 A.C., Menes ou Aha unificou o Egipto e fundou a primeira dinastia faraónica. De entre os muitos e notáveis feitos e progressos técnicos, artísticos e científicos levadas a cabo durante os milénios de duração da civilização egípcia devem destacar-se os contributos dados ao avanço da agricultura, da indústria de objectos da vida quotidiana, da engenharia da construção, do papel, da tinta, do calendário, do relógio, do linho, das técnicas de embalsamar, etc.

Do ponto de vista político, os governantes egípcios montaram uma complexa estrutura administrativa, altamente burocratizada, e construíram uma sociedade economicamente assente no trabalho escravo, onde não faltavam escolas para ensinar os mais novos. Apesar de existirem indícios da realização de práticas de sacrifícios humanos durante alguns momentos da história do Antigo Egipto, as provas concretas demonstram apenas a existência de práticas de infanticídio e maus-tratos infligidos a crianças. No entanto, apesar dessas evidências e de serem sujeitas a uma disciplina férrea, as crianças, em regra bastante numerosas nas famílias egípcias, eram tratadas de modo cuidado e afectuoso. As necessidades de mão-de-obra permanente e numerosa para a agricultura, construção de pirâmides e de guerreiros para combater, fazem supor que muitas das pessoas com deficiência mental ou física menos grave pudessem realizar algumas funções e tarefas com interesse social e que, face às exigências sociais e culturais da época, não se desse demasiada importância à sua condição de deficiência.

Quem dominava politicamente e espiritualmente na sociedade do Antigo Egipto eram os sacerdotes, cuja preocupação com a vida depois da morte ajuda a compreender a importância das curas espirituais e das crenças nos demónios e nos espíritos malignos.

Autores como Farrel (1956), Feldman (1970), Moores (1987) e Winzer (1997), mostram que os antigos egípcios foram os primeiros a documentar o interesse pela incapacidade, no geral, e pelas incapacidades individuais, em particular. Alguns papiros bastante antigos contêm referências explícitas a avisos sobre alimentos e receitas mágicas para os "físicos" usarem na eliminação de tumores. Nesses papiros é possível encontrar referências directas ao atraso mental e notas sobre a epilepsia e sobre a surdez. Também as deficiências visuais, sobretudo a cegueira de nascença, que desde sempre teve uma incidência muito elevada no Egipto, foram objecto de atenção dos

"físicos" do Antigo Egipto. De tal modo a cegueira era objecto de atenção que os primeiros manuscritos descrevem os tracomas e prescrevem o seu tratamento.

Na realidade, as inúmeras referências a encantamentos e a técnicas variadas usadas nos indivíduos com problemas de visão mostram que os antigos egípcios se interessaram pelas causas e pelas curas da deficiência. Daí se pode inferir que regras preconizando a reabilitação física e social e o bem-estar pessoal e social das pessoas com deficiência faziam parte das suas preocupações. Por exemplo, alguns documentos dão conta dos sacerdotes de Karnah treinarem pessoas com cegueira na música e nas artes, a ponto de, em certos períodos, os cegos representarem uma fatia importante dos músicos e poetas existentes. Também existem relatos de crianças com deficiência mental e outras deficiências, que foram protegidas pelos seguidores de Osíris, (Harris, 1971; Scheerenberger, 1984), em contraste com o facto dos surdos e dos mudos não serem considerados recuperáveis, vigorando para essas pessoas a regra de que não valia a pena perder tempo com a sua reabilitação (De Land, 1931), ou seja, a regra que admite que existem categorias de pessoas com deficiência não merecedoras da realização de esforços sociais para tentar a sua reabilitação e integração.

2.2.3. Na Grécia Antiga

Constituída por várias cidades-estado semi-autónomas, que entravam muitas vezes em conflito umas com as outras ou com os povos vizinhos, a sociedade grega pode ser classificada como violenta. O serviço militar era obrigatório para os homens que se encontravam sempre preparados para a guerra. A sustentação económica da sociedade grega baseava-se no trabalho escravo e na violência exercida pelos poderes patriarcais, com base numa autoridade hierárquica, poderosa e arbitrária.

Nesse tipo de sociedade, dividida entre escravos e cidadãos, era o trabalho dos escravos que permitia que os homens livres pudessem dedicar-se ao ócio. Platão considerava uma forma de liberdade o poder de não trabalhar. Embora na Grécia Antiga se outorgassem direitos de cidadania e dignidade individuais, esses direitos eram exclusivos dos homens livres gregos, na medida em que as mulheres, os estrangeiros e os escravos, considerados inferiores, eram oprimidos e explorados pelos cidadãos. Nessa altura, e por via da liberdade permitida pelo ócio, os homens começaram a poder pensar de modo sistemático.

Como é do reconhecimento geral, a civilização ocidental teve origem na Grécia Antiga, cujo desenvolvimento no campo da filosofia, das artes, da arquitectura teve profundo impacto na cultura passada e actual de todo o mundo ocidental (Risebero, 1979; Devonport, 1995; Barnes, 1999). Desenvolveram-se então os modelos e os

paradigmas que iriam, mais tarde, influenciar as visões do mundo ocidental e cristianizado, nomeadamente no que respeita à construção do sistema de regras sociais sobre a deficiência.

Se recorrermos a Bianchetti (1998), concluímos que o paradigma espartano e o paradigma ateniense são essenciais para essa construção, especialmente no caso do modelo de vida dos espartanos. Ancorados num modelo original, que foi uma consequência da sua dedicação às práticas guerreiras, os espartanos construíram um ideal de vida baseado na beleza e perfeição do corpo, o qual se conquistava pelas actividades físicas mais variadas, desde o desporto até à dança. Apesar de ser uma sociedade baseada no poder masculino, patriarcado, as mulheres eram muito valorizadas, pois os espartanos acreditavam que só as mulheres belas e fortes poderiam gerar e criar homens com força e capacidade para combater. Para evitar corpos imperfeitos e dar concretização a esse ideal, recorriam a regras de exclusão social que produziam práticas eugénicas de eliminação dos recém-nascidos que não encaixassem nos padrões pré-definidos, ou seja, que apresentassem qualquer malformação que pudesse pôr em causa esse ideal social.

Para autores como Cahn (1990) ou Russell (1981), o facto de os gregos acreditarem pouco na vida depois da morte levou-os a dar considerável importância aos prazeres do mundo. Nessa sociedade, onde estar em boa forma física e mental era essencial, não havia lugar para pessoas com falhas ou com imperfeições corporais. Essa obsessão pela perfeição do corpo levou à prescrição do infanticídio sobre crianças cujas imperfeições eram percebidas como impedimentos ao sucesso do processo educativo tradicional. A prática do infanticídio sob a forma de exposição dos doentes e dos fracos aos elementos da natureza estava difundida e, em alguns estados, era mesmo obrigatória.

Um físico de nome Soranos descreve numa obra de *Ginecologia* como se deveria reconhecer uma criança merecedora de ser educada (Barnes, 1999). Segundo esse físico seriam educáveis as crianças perfeitas de corpo, membros e sentidos, com base nas expectativas de excelência colocadas aos gregos em termos de capacidade competitiva individual e colectiva, tanto física, como intelectual. Era preciso assegurar a existência de bons soldados para a guerra e de bons praticantes para os ginásios, teatros e, obviamente, para as Olimpíadas. Mais tarde, como veremos, a própria sociedade romana adoptou o modelo espartano.

Um outro modelo de vida, nasceu do interesse dos atenienses pela retórica, pela filosofia e pela argumentação. De facto, na sociedade ateniense, ganhou relevo a vida da *polis*, na qual a contemplação e a argumentação eram os expoentes máximos de uma vida perfeita. Viver passou a ser sinónimo de contemplar. Com isso, deu-se uma divisão

do trabalho intelectual face ao trabalho manual, com a sobrevalorização do primeiro em relação ao segundo, tido como desprezível e indigno de ser praticado pelos cidadãos atenienses, por ser, segundo Aristóteles, não conforme à natureza humana.

Dessa clivagem começou a tornar-se ideologicamente justificada a distinção entre o *homo sapiens* e o *homo faber*, entre o trabalho intelectual e o trabalho manual, entre o teórico e o prático. A principal das consequências dessa distinção foi uma acentuada divisão social entre os homens livres e os escravos. Tornou-se competência e capacidade dos homens livres, pensar e governar exercendo os cargos considerados dignos da pessoa humana. Aos escravos, e aos que não podiam pensar, ficou destinada a função de exercer a força física, estando-lhes reservados os trabalhos e as tarefas indignas da pessoa humana.

Uma das regras que passou a vigorar consistiu em reservar para as pessoas com deficiência os papéis sociais mais desvalorizados e repulsivos, como, aliás, ainda hoje acontece. No entanto, esta e outras regras não impediram os gregos, e também os romanos, de procurarem encontrar curas para as incapacidades. Aristóteles, por exemplo, tentou estudar a surdez e Hipócrates experimentou curar a epilepsia, já então consideradas como problemas fisiológicos e não como questões metafísicas.

Como o ideal da perfeição estava de tal modo enraizado na cultura grega, os próprios deuses e deusas eram concebidos, não como divindades abstractas, mas com formas antropomórficas, representações idealizadas de uma humanidade perfeita (Dutton, 1996). Muito significativo da força social desse idealismo é o facto de apenas Hephaisto, filho de Zeus e de Hera, ser representado na mitologia grega como o único deus fisicamente fraco. Por essa razão, foi banido por Zeus do Olimpo, numa recriação da prática do infanticídio por exposição, sendo salvo por Afrodite, deusa do amor, a qual, por piedade, se casou com ele mais tarde. No entanto, a mesma Afrodite veio a tornar-se amante de um robusto deus chamado Ares, devido ao facto do seu marido ser um *aleijadinho*, numa alusão clara às regras que estabelecem a ligação da incapacidade com a exclusão e a impotência (Barnes, 1999: 14).

Além disso, a estória de Sófocles sobre o famoso conto do Rei Édipo também estabelece a ligação entre pecado e incapacidade/deficiência. A deficiência como resultante de um acto punitivo devido ao pecado encontra as suas raízes na cultura da Grécia Antiga. Recordemos que esse personagem, depois de ter descoberto que havia casado com a sua própria mãe, se cegou a si próprio como forma de castigo.

Em suma, pensamos que se pode falar de um sistema de regras próprio da civilização Grego-Romana que pressupunha práticas de infanticídio e de exposição dos recém-nascidos com deficiências físicas. Nessas práticas existia uma visão eugénica, como se a espécie humana estivesse em perigo com o aparecimento e manutenção com

vida das pessoas nascidas fora do padrão de normalidade em vigor. As malformações, mesmo aquelas que hoje são consideradas insignificantes, eram interpretadas como sinais enviados pelo maléfico que deviam ser erradicados do espaço social e reenviados de volta a quem os remeteu (Stiker, 1982).

Portanto, as regras de exclusão determinavam que os recém-nascidos fossem postos fora de casa, jogados nas valetas, atirados aos rios, abandonados nas florestas ou nos desertos. Mesmo que a eliminação não tenha sido tão frequente como possa parecer, nem praticada em todas as situações, a importância destas regras não deixa de ser uma marca característica dessas sociedades onde a negação pura do direito à vida e à socialização se encontrava ritualizada⁴⁶.

Como a medicina antiga não parece ter dado muita importância à vida dos recém-nascidos, talvez também por isso, a prática do infanticídio fosse uma prática regular. Portanto, uma das regras a seguir consistia em permitir eliminar fisicamente, em erradicar, definitivamente, aqueles corpos estranhos da vista de todos⁴⁷. Além de que, entre os gregos (e entre os romanos) existia a ideia de que o Estado tinha a obrigação de aumentar as capacidades inatas dos seus cidadãos. Para garantir esse objectivo social foram inclusivamente promulgadas leis destinadas a promover e a garantir a legalidade da eliminação precoce dos que não pudessem *a priori* contribuir para a concretização do objectivo declarado. Práticas como a exposição das crianças eram aceites e apoiadas por intelectuais como Aristóteles e Hipócrates a pretexto de ser necessário evitar que os "imperfeitos" pudessem viver. Era preciso garantir que a educação e os cuidados fossem apenas prestados aos recém-nascidos dignos de serem

⁴⁶Na modernidade não se pode deixar de referir a prevalência de práticas de eliminação. Um dos exemplos mais hediondos de eliminação de pessoas com deficiência foi levado a cabo na Alemanha nazi, estimando-se em mais de 200.000 as que foram exterminadas nos campos de concentração pelo facto de serem deficientes ou doentes mentais. Também as opiniões sobre a bondade da eutanásia ou da assistência ao suicídio podem ser vistas como o regresso, na modernidade, das regras de eliminação das pessoas com deficiência, em nome de valores como qualidade de vida ou o elevado custo económico de manutenção de vidas que, devido à sua condição, não vale a pena serem vividas. Aliás, existem países onde estas práticas de eliminação podem ser levadas a efeito dentro do quadro legal existente. Igualmente, podem incluir-se no regime de eliminação as práticas médicas que visam impedir o nascimento de crianças com deficiência, na medida em que, tais práticas, como a interrupção da gravidez em função de um diagnóstico de possível deficiência ou a esterilização das mulheres com deficiência, que remetem para os ideais da perfeição humana, são profundamente eugénicas. Na sua essência negam às pessoas com deficiência o direito à existência, à cidadania e à felicidade (Ravaud e Stiker, 2000: 4-5).

⁴⁷A negação do direito a usufruir de uma vida social pode ser testemunhada na própria arquitectura. Se atentarmos na concepção dos edifícios da época grega verificaremos que estão repletos de barreiras arquitectónicas impeditivas do acesso a pessoas com deficiência motora ao nível dos membros inferiores. A herança grega em termos de arquitectura influenciou o tipo de construções, sobretudo de edifícios públicos, nos países ocidentais ao longo da história, contribuindo para a situação de fraca acessibilidade que actualmente se verifica.

educados (Etienne, 1976). Note-se que, por exemplo, as crianças gregas não eram consideradas pertença dos seus pais, mas propriedade da comunidade.

Em Esparta os recém-nascidos, durante o período de tempo em que vigoraram as chamadas leis de Lycurgus, eram entregues aos anciãos para serem examinadas no sentido de serem consideradas aptas, ou não, para acederem ao estatuto de cidadãos. Todos os considerados aptos para se tornarem futuros soldados eram formalmente adoptados pelo Estado, ficando as mães com o seu encargo apenas até completarem sete anos de idade. Em contraste, todos os que aparentassem qualquer tipo de deficiência, fosse cegueira, debilidade mental ou outra anomalia visível, eram expostos aos elementos da natureza nas montanhas, atirados ao rio ou abandonados no deserto (French, 1932; Pritchard, 1963).

Práticas semelhantes, na crueldade, foram também utilizadas por povos de outras regiões do Mediterrâneo e da Europa, nomeadamente em Cartago, sociedade onde as crianças cegas eram queimadas em fogo lento como sacrifício ao deus sol (Bowen, 1847).

Estas sociedades praticavam a regra da eliminação (Ravaud e Stiker, 2000) como a forma mais extrema de exclusão social, a da morte das pessoas com deficiência. Essa eliminação podia fazer-se modo directo, como no caso do infanticídio dos recém-nascidos com alguma deformação visível, ou, de modo indirecto, pelo abandono ou privação de cuidados, pela negação do direito à vida dos indivíduos que não se encontrassem em condições de perfeição física e mental consideradas socialmente aceitáveis.

2.2.4 Na Antiga Roma

Após a conquista da Grécia os romanos absorveram e difundiram o legado da cultura grega pelos territórios até onde o seu império se estendeu. Perfilhando valores como o materialismo e o hedonismo, os romanos, tal como os gregos, basearam a sua economia no uso do trabalho escravo, nos direitos de cidadania e na alta militarização da sociedade. Do mesmo modo que os gregos, eram defensores entusiastas do infanticídio dos recém-nascidos fracos e doentes. Imitando os costumes gregos tratavam com dureza todos aqueles cujas características de anormalidade passavam despercebidas no momento do nascimento, nomeadamente as pessoas de baixa estatura e os surdos, que eram considerados objectos de curiosidade e de ridículo.

Durante os jogos romanos os cegos e os anões combatiam contra mulheres e animais para divertimento dos assistentes. Nem o próprio Imperador Cláudio, pessoa com deficiência, que escapou da morte à nascença pelo facto de ser da alta nobreza

romana, deixou de se sujeitar aos abusos dos seus concidadãos, antes de ascender ao trono. Até a sua própria mãe o tratava com desprezo referindo-se a ele como uma monstruosidade em pessoa, como um homem não acabado pela natureza (Garland, 1995).

Com efeito, Roma adoptou rapidamente as atitudes gregas a propósito das crianças com deficiência. Porém, em Roma era sobre a família, e não sobre o Estado, que recaía a responsabilidade de socializar os novos membros da comunidade. Nos termos de um velho Código Romano, denominado "Lei das Doze Tábuas" que, no essencial, se reporta aos bons costumes de uma sociedade de economia predominantemente agrícola, a família era considerada uma unidade sagrada com submissão absoluta ao *paterfamilias*. O homem que titulava a figura do chefe da família era legalmente o único cidadão romano de pleno direito, com poderes de vida e de morte sobre todos os restantes membros da família.

A educação dos filhos era da inteira responsabilidade da família e o *paterfamilias* possuía o direito a rejeitar, matar, mutilar, exilar ou vender um filho recém-nascido⁴⁸. As estimativas apontam para que uma em cada três crianças avaliadas como um provável peso para a comunidade tenham sido rejeitadas pelo recurso ao infanticídio, tendo sido atiradas ao rio ou deixadas para morrerem nas valetas das estradas que atravessavam a Roma Antiga (Barnes, 1999).

As crianças com deficiência que sobreviviam às medidas de eliminação, pelo facto dos seus pais não terem detectado qualquer anomalia física ou mental, eram toleradas, sobretudo, se tivessem algum valor económico⁴⁹. Em Roma, por exemplo, muitos jovens com cegueira foram treinados como pedintes ou vendidos para remadores aos donos das galeras e as raparigas usadas como prostitutas (French, 1932). Os deficientes mentais eram vendidos como escravos, traficados entre mendigos, sendo, por vezes, deliberadamente mutilados para verem acrescentado o seu valor "comercial" como objectos de pena e caridade. Outros eram vendidos para diversão privada ou espectáculos públicos. Famílias abastadas mantiveram sob a sua protecção pessoas com deficiência mental para divertimento, durante eventos sociais bastante popularizados, dos seus convidados nas suas casas (Kanner, 1964).

As regras da aversão e da repulsa perante as pessoas com deficiência caracterizavam a normal relação da população com essas pessoas. Sabe-se que o

⁴⁸As mães das pessoas com deformações podiam ser expulsas da cidade, só podendo regressar depois de sujeitas a um processo de purificação.

⁴⁹Para os gregos e para os romanos apenas existiam três categorias de pessoas com deficiência merecedoras de atenção. Referimo-nos às pessoas com insanidade mental, aos surdos e aos cegos. Sabe-se, pelos testemunhos de físicos e filósofos, que os deficientes mentais, os loucos e os epilépticos eram uma proporção considerável das mesmas.

Imperador Augusto detestava as pessoas anãs e as deformadas fisicamente por lhe mostrarem os caprichos da natureza e serem portadores de "má sorte". No entanto, outro imperador, Júlio César, assumiu-se como responsável pela educação de um jovem com surdez⁵⁰.

Ainda que a prática do infanticídio possa ter sido usada com a frequência atrás referida, outros autores revelam a existência de indicadores que pressupõem uma certa relutância social pela prática do infanticídio. Bell e Harper (1977) referem-se aos casos em que certas crianças, doentes ou disformes, embora sendo fortes candidatos à exposição nunca foram objecto dessa prática. Tais atitudes parecem revelar a existência de sentimentos de complacência, baseados na aplicação de regras de caridade, misericórdia e de aceitação da diferença entre os romanos.

Na verdade, com o decorrer do tempo e o avanço civilizacional, uma modificação de valores terá ocorrido, dado que na Roma Antiga, tal como na Antiga Grécia, começaram a ser colocadas restrições legais à prática do infanticídio. Numa clara limitação ao tradicional direito dos pais sobre a vida dos recém-nascidos, em algumas cidades passou a ser obrigatório requerer a aprovação dos vizinhos para executar o infanticídio e, noutras, foi proibido o infanticídio dos filhos primogénitos. Na cidade de Tebas o infanticídio foi considerado absolutamente ilegal e sancionado (De Mause, 1981).

Os romanos também desenvolveram técnicas de hidroterapia e terapias para melhorar as condições físicas das pessoas com incapacidade. Porém, tais tratamentos ficavam apenas disponíveis para os membros mais ricos e poderosos da sociedade, à semelhança do que acontecia na Antiga Grécia.

Nalguns casos o tratamento assumia aspectos contraditórios. Por exemplo, a lei romana e os sistemas dela derivados tratavam as pessoas surdas como casos especiais, pois a surdez era considerada uma espécie de doença que impedia os surdos de desenvolverem as capacidades necessárias para o exercício de uma cidadania responsável. Mas, por exemplo, uma deficiência, como a cegueira, podia ser transformada em capacidades especiais em domínios como a música e a poesia e, desse modo, às pessoas cegas serem cometidas as funções de videntes e adivinhos do futuro, como hierofantes, orientadores dos deveres religiosos e dos mistérios do sagrado.

⁵⁰Em 533 o Imperador Justiniano ordenou uma revisão e compilação das leis antigas e éditos que se encontravam dispersos. Desses trabalhos resultou um conjunto de cinquenta volumes designado *Corpus Iuros Civilis*, mais conhecido por Código de Justiniano. Nesse Código, as pessoas com deficiência e com doenças consideradas incuráveis estão classificadas com muito pormenor, recebendo e perdendo direitos e responsabilidades consoante o tipo e o grau de incapacidade. Por exemplo, as pessoas com deficiência mental eram consideradas incapazes para contrair matrimónio (Winzer, 1997: 88).

Com a consolidação do Império, a sociedade romana vai reduzindo o seu carácter essencialmente rural e o Código das Doze Tábuas perde a sua importância. Consequentemente o poder dos *paterfamilias* sobre a esposa e os filhos reduz-se consideravelmente (séc. I A.C.). A partir daí as crianças não desejadas passaram a ser abandonadas em locais públicos e, sendo recolhidas, o Estado encarregava-se de encontrar-lhes amas para as alimentarem e delas cuidarem (Scherenberger, 1982).

Com a adopção da religião cristã durante a governação do Imperador Constantino, foram tomadas algumas medidas especiais de incentivo às famílias e de protecção às crianças. Consistiam, no essencial, em as famílias poderem receber ajuda económica do Estado para não abandonarem nem matarem os bebés recém-nascidos.

2.3. Nas religiões judaica e cristã

Não pode deixar de se fazer uma breve referência à importância da antiga Palestina para a formação das religiões mais importantes da actualidade. Referimo-nos às religiões Cristã, Maometana e Judaica. Na verdade, um pequeno povo de pescadores, agricultores e pastores que habitava num pequeno território, que pouco ou nada contribuiu para o desenvolvimento material da humanidade, haveria de tornar-se no principal percursor das maiores religiões do mundo em número de crentes e de difusão espacial.

Nesse contexto particular deve relevar-se a importância dos Dez Mandamentos e das centenas de preceitos legais e morais contidos no Pentateuco, e que respeitam a muitas dimensões da vida pessoal e social. Referências sobre a alimentação, a higiene, a doença e o seu tratamento, a sexualidade, o culto e acerca dos pobres e incapacitados marcam e unificam prescrições legais, morais e religiosas para as atitudes e comportamentos humanos.

É difícil saber ao certo qual as extensões da influência das prescrições contidas nos textos sagrados na forma como eram consideradas as pessoas com deficiência na sociedade hebraica. Sabe-se, apenas, que o tipo de família patriarcal garantia a segurança e a estabilidade social e que, apesar de ser permitido vender as crianças para a escravatura, práticas como o infanticídio e outros meios que visassem o controlo da população eram severamente condenados.

Contudo, pela leitura das Escrituras dos Hebreus é possível constatar que os comportamentos tidos como aberrantes eram considerados uma das formas do demónio se apoderar do corpo humano. Essa crença dava origem a práticas ritualistas de exorcismo, em que a violência, exercida pelos sacerdotes, podia levar à morte do possuído, como forma de o libertar do mal entranhado no seu corpo. A partir de uma

breve consulta aos textos bíblicos foi possível encontrar imensas referências relatando as deficiências como resultado de delitos praticados. Uma parte substancial do Levítico é mesmo consagrada à catalogação das imperfeições humanas, cujos detentores eram liminarmente proibidos de participar em todo e qualquer ritual religioso (Barnes, 1999: 15).

No Antigo Testamento está estipulado, como nas maldições do Deuterónimo (28:28), que os homens imorais devem ser cegados ou tornados doentes mentais por acção de Deus. Nesse contexto, muitas pessoas com deficiência são consideradas impuras, criaturas diabólicas, perigosas para si mesmas e para a comunidade, pois a deficiência mental ou a doença mental, eram fruto da ira de Deus e a cegueira, por exemplo, considerada um instrumento usado pela Divina Providência para castigar o homem.

Na verdade, muitos dos traços da cultura do período grego-romano vieram a reflectir-se nas religiões judaico-cristãs, consideradas por muitos como a fonte principal dos valores das sociedades ocidentais. Face a essa influência da cultura judaica pela cultura grega, pelo menos até ao fim do reinado de Alexandre o Grande (Douglas, 1966), não surpreende que a concepção dominante sobre a deficiência a considerasse como resultante de um castigo aplicado pela realização de um delito ou de um crime.

Aliás, essa concepção não é mais do que uma herança dos muitos séculos durante os quais os homens deram consistência à existência de uma legião de deuses que estavam por toda a parte na natureza, e relacionaram as incapacidades e a deficiência como a visita do divino ou do demónio. Supunha-se que a deficiência era obra de entidades supra-humanas que actuavam de modo imprevisível e cujos poderes causavam as deficiências físicas e mentais como forma de infligir castigos para punir aqueles que incorriam na sua ira.

Com o advento do Cristianismo essas crenças passaram a ver no Demónio o responsável pelo mal e pela infelicidade que atingiam a humanidade. Por isso, o Demo tornou-se o principal suspeito pela existência da deficiência. Apesar do Cristianismo se afirmar como uma religião onde a imortalidade da alma vence a mortalidade do corpo, a existência da deficiência continuou a ser concebida como uma vingança de Deus em retaliação pelos pecados da própria pessoa afectada ou dos seus progenitores.

Essa associação da deficiência com o castigo pelos pecados cometidos pode ser encontrada no Novo Testamento. No livro de Mateus (9:2), por exemplo, é relatada a cura de um parálítico por Jesus, depois de anunciar que os seus pecados tinham sido perdoados. Aliás, entre os vários milagres creditados no Novo Testamento à figura de

Jesus Cristo, a maior parte deles referem-se a curas de cegos, surdos, mudos, gagos e paralíticos⁵¹.

Tal como aconteceu com outras religiões importantes, como o Budismo, o Confucionismo, também o Judaísmo proibiu a prática do infanticídio. Pode mesmo afirmar-se que a protecção das crianças e dos fracos se tornou a marca característica das suas subseqüentes derivações religiosas que foram o Cristianismo e o Islamismo. Nessas novas religiões uma regra dominante passou a ser o dever moral de cuidar dos mais fracos e dos desventurados, através de esmolas ou de cuidados directos. Para Barnes (1998) a recusa do infanticídio e a institucionalização da caridade encontram-se ligados ao facto da sociedade judaica ser uma sociedade de poucos recursos económicos, predominantemente pastorícia, baseada na criação de gado (cabras e ovelhas) e na sua comercialização. Os relatos históricos apresentam o povo judaico como um povo relativamente pacífico, mais sujeito a ser oprimido do que a oprimir os outros. Albretch (1992) considera que, muito provavelmente, numa sociedade com essas características, muitas das pessoas com deficiência teriam, certamente, algumas capacidades para contribuírem para a economia e o bem-estar da comunidade.

É conveniente não olvidar que o Cristianismo, primitivamente, começou por ser a religião dos sem privilégios, dos escravos, das mulheres desprotegidas, dos pobres. Num tal contexto sócio-religioso as práticas de caridade e de bem-fazer tornaram-se um chamariz de fiéis e um símbolo de sobrevivência para a nova religião nascente. Acontece que o ideário cristão não concedeu autonomia às pessoas com deficiência. Pelo contrário, a regra que se instituiu foi a da sua dependência face aos outros, pois passaram a ser representadas e consideradas como objectos de caridade, não podendo reclamar e lutar pela sua individualidade e por um estatuto de seres humanos completos. Em consequência dessa nova regra tornaram-se veículos perfeitos para o sentimentalismo e para a benevolência dos outros e "passaportes" para que alguns pudessem aspirar à vida eterna. Não nos esqueçamos que os ideais primitivos do Cristianismo tinham mais a ver com o desenvolvimento de uma revolução espiritual, do que com a introdução de mudanças sociais coerentes.

Na Bíblia insiste-se bastante no dever de ajudar os pobres, as viúvas os órfãos e os estrangeiros. No Levítico são prescritas medidas purificadoras para as doenças contagiosas, ainda que pouco se adiante sobre a identidade ou condição social dos protagonistas. Nos Provérbios os comportamentos desviantes das pessoas insensatas,

⁵¹A título ilustrativo referem-se apenas alguns exemplos. Assim, em Mateus (9:2; 20: 29-32) relatam-se as curas milagrosas do paralítico de Cafarnaum e de dois cegos de Jericó. Em Marcos (8:22-26) relata-se a cura do cego de Betsaida. Em Lucas (11: 14-15) relata-se a expulsão do demónio de dentro do corpo um mudo. Nesses milagres é bastante clara a associação entre a paralisia e o pecado e evidencia-se a estigmatização e a segregação a que estavam votadas as pessoas com deficiência.

eventualmente com deficiência ou doença mental, são duramente condenados pelo mal que causam a quem com elas convive. No Livro de Job fica claro que o mal físico provém do mal moral e que o fim trágico de Job é um castigo para os seus pecados. Porém, não deixa de manifestar-se a possibilidade da cura, a qual, todavia, está somente ao alcance daqueles que estejam conscientes das suas responsabilidades.

2.4. No período feudal

Quando, no dealbar do séc. III D.C., as hordas de saqueadores e destruidores bárbaros invadiram o Império Romano e, em 410 D.C., Alarico e os Visigodos pilharam Roma, humilhando a capital do Império, devido ao facto de os seus orgulhosos senadores se recusarem pagar os tributos de protecção, toda a organização social do mundo Ocidental colapsou. Com a queda de Roma por toda a Europa Ocidental a civilização urbana, que se tinha já desenvolvido, retraiu-se para dar lugar a uma nova forma de sociedade agrária, o Feudalismo. Com a eclosão do sistema feudal, a cultura, o ensino e as artes foram relegados para plano secundário e ficaram, por longos séculos, completamente fora do alcance das pessoas de baixo estatuto social.

Foi da agonia de Roma que emergiu a nova religião que rapidamente submergiu os paganismos e muito outros cultos. Em cerca de trezentos anos o Cristianismo tornou-se o principal credo religioso e oficial dos estados ocidentais. Por razões de estratégia política os imperadores romanos Constantino, primeiro, e Teodósio mais tarde, oficializaram essa religião, de tal modo que, desde então, nunca mais os assuntos civis e religiosos deixaram de andar misturados, sobretudo nos países de inspiração católica.

Na verdade, a queda de Roma lançou, por longos séculos, o desastre na Europa. A turbulência social, a convulsão político-militar, as pragas, as guerras e a fome, dizimaram populações inteiras. A esperança de vida era muito baixa, com a maioria das pessoas a perecer antes de atingir o estado de maturidade. A morte pela crueldade às mãos de outros ou pela dureza física da existência eram a normalidade de um tempo marcado pelo desastre humano e social. Nessa conjuntura política e social, marcada pela constante ameaça à sobrevivência, as pessoas com deficiência, que deveriam ser em elevado número, tiveram uma existência bastante atribulada. Em particular se atendermos às consequências incapacitantes provocadas pela lepra, um flagelo que, não sendo exclusivo da idade medieval, aterrorizou a Europa durante cerca de um milénio e meio⁵².

⁵²Cf. ADFA (1996: 13-20) para uma breve, mas elucidativa, exposição histórica sobre as origens e consequências sociais da lepra em Portugal e na Europa durante a Idade Média.

Acontece que os paradigmas grego-romanos ao serem adoptados pelo cristianismo e difundidos no mundo ocidental, foram levados ao extremo pela moral judaico-cristã. Esses paradigmas que na sociedade grega estavam delimitados ao campo da filosofia, na Idade Média entram para o campo da teologia sofrendo profundas transformações. Agora a clivagem já não é entre os que pensam (mente) e os que trabalham (corpo), mas entre o corpo e a alma. A alma é o recipiente da pureza e da dignidade da parte imaterial da condição humana e o corpo, embora não sendo desprezado, enquanto invólucro da alma, fica sujeito a ter de expiar os pecados. E essa expiação atingiu formas muitas vezes violentas, como as flagelações, os jejuns, a abstinência sexual, a auto-flagelação, os emparedamentos, a fogueira durante a Inquisição ou menos radicais para com os impuros quando apenas eram votados ao desprezo e à comiseração públicas.

Já não se pratica o eugenismo, sob essa nova concepção, ou pelo menos não se tolera, e as pessoas com deficiência passam a ter o direito a viver. Contudo, a regra passou a ser a estigmatização, pois aqueles que não se encaixavam nos padrões de normalidade física e mental eram considerados pecadores. Daí não ser estranho que as pessoas com deficiência mais graves fossem consideradas como objectos do próprio Diabo de cujos corpos tomava posse a fim de apoderar-se das suas almas.

De resto, recorde-se, os milagres de Jesus Cristo relatados na Bíblia, quase todos se referem a curas de pessoas com deficiência (cegos, surdos, mudos, paráliticos) ou a pessoas possuídas pelo demónio. Os exemplos de alguns desses milagres, como referimos anteriormente, ilustram bem a associação entre a deficiência e o pecado. Sabemos que persistiu durante toda a Idade Média essa associação entre deficiência e pecado, embora se fosse atenuando ao longo do tempo.

Talvez seja essa associação, tantas vezes alimentada por uma lógica maniqueísta, que torna possível compreender a permanência, ainda hoje, no sistema de regras, das regras da segregação e da estigmatização das pessoas com deficiência. O medo do diferente e a sua atribuição ao demoníaco deram o pretexto para a humilhação e o desprezo a que as pessoas com deficiência foram sujeitadas. Destruir o corpo seria a maneira de o libertar da posse do demónio e purificá-lo, como aconteceu durante a Inquisição. A justificação da Igreja Católica para os rituais de "purificação pelo fogo", encontravam assim a sua racionalidade⁵³.

⁵³Estas crenças também se fizeram sentir na arte e na literatura medievais. Rieser (1992) dá como exemplo a obra de Shakespeare sobre Ricardo III escrita durante o séc. XVI. Nessa obra apesar do verdadeiro Ricardo III não ter qualquer tipo de deficiência é retratado como uma pessoa defeituosa de corpo e de espírito. Encontrando-se nessas condições, e não podendo ser bem sucedido como amante, terá decidido sê-lo como pessoa cruel.

Uma outra forma engendrada pela Igreja Católica para explicar a existência de pessoas com deficiência e outras "anormalidades", foi a de usá-las como instrumentos ao serviço da sua ideologia. E fê-lo numa perspectiva dualista. Por um lado, fazendo passar a mensagem de que essas pessoas eram o exemplo vivo de como os comportamentos inadequados podiam castigar os homens e, por outro lado, fazendo crer que a existência dessas pessoas proporcionava aos fiéis a oportunidade de fazerem o bem através da prática da caridade, incorporando essa prática no ideário cristão. Daí, por exemplo, o aparecimento das Santas Casas da Misericórdia e de outras obras de apoio e de assistência aos mais necessitados.

Apesar de tudo, com o advento do Cristianismo as pessoas com deficiência física e sensorial, deixaram de ser objecto de aplicação das regras de exclusão radical e eliminação física, passando a ser objectos de caridade e as pessoas com deficiência mental passaram a ser infantilizadas. Era tolerado e considerado aceitável socialmente que exercessem a mendicidade e a pedincha, pois essas práticas serviam para que as pessoas *normais* pudessem ter uma oportunidade para praticarem o bem na pessoa do indigente, imitando assim os milagres de Jesus Cristo.

Durante a Época Medieval as actividades agrícolas constituíam a base económica da subsistência das comunidades humanas. O trabalho produtivo era realizado pelos servos e baseava-se, essencialmente, na capacidade física do corpo humano, o qual continuava a ser o principal instrumento de trabalho. O ócio era então um privilégio dos nobres e dos membros do clero que tinham acesso à educação formal ministrada, quase exclusivamente, nas organizações religiosas. Nessa nova estrutura social as pessoas com deficiência estavam à margem do processo produtivo, sendo rejeitadas, quer por razões materiais, quer pelos dogmas divinos.

Se durante a Antiguidade e no início da Era Cristã não se criaram organizações próprias para cuidar das pessoas com deficiência ou outras, no princípio, a sociedade medieval também não se preocupou demasiado em retirar as pessoas, em particular as consideradas com deficiência ou doença mental (os dementes), do espaço público. Alguns autores entendem que essas pessoas faziam parte da vida social quotidiana, que ocupavam um lugar especial na sociedade. As atitudes sociais a seu respeito eram de medo e desprezo que se misturavam com algum sentimento de compaixão. Alguns, especialmente os tidos como perigosos, eram considerados párias devido às suas atitudes e comportamentos públicos de desordem e incoerência. Pode mesmo afirmar-se que se deu uma sacralização dos conceitos de bem e de mal.

A constituição organizada de cuidados de atendimento começou no início do séc. IV com os hospícios e os asilos a espalharem-se por toda a Europa. Porém, foi com o surto de lepra que varreu toda a Europa, e que levou à formação das leprosarias a partir

do séc. VI, que se iniciou a institucionalização pública dos cuidados de saúde. As leprosas foram criadas por essa altura e o seu número chegou a atingir as 19.000 (Foucault, 1965).

A peste e outras doenças que afectaram toda a população também causaram milhões de vítimas por toda a Europa Ocidental. A medicina que se praticava, baseada na natureza e nos seus produtos, era impotente para travar as epidemias. Nesse contexto epidémico da Idade Média, os mosteiros provaram ser os lugares apropriados para suprir muitas das necessidades provocadas pelo caos que se seguiu ao colapso do Império Romano. A partir do séc. IV e até ao séc. VII o regime de clausura prevaleceu, tendo a vida monástica atraído um crescente número de pessoas, de ambos os sexos, que procuravam, através do ascetismo, a perfeição moral. A partir daí os monges e as monjas tornaram-se os agentes principais da civilização levando o saber e as técnicas aprendidas para fora dos mosteiros.

A clausura das pessoas com deficiência, aparentemente, foi uma consequência natural da implantação dos mosteiros que, no contexto dos tempos que se viviam, se tornaram potencialmente vantajosos para protecção dessas pessoas face às dificuldades pessoais e sociais que enfrentavam. A lógica segregadora e assistencial, que estava no cerne das primeiras práticas de enclausuramento, deu origem, sob a égide da Igreja Cristã, a um "explosão" de organizações destinadas a proteger (d)as pessoas com deficiência, pobres e outros indigentes⁵⁴.

Quando, durante o século. XIII, a epidemia da lepra foi debelada, muitas leprosas foram reconvertidas em espaços especializados para prestar cuidados aos considerados dementes, numa onda de irracionalidade que considerava a loucura o signo precursor da morte. A caridade cristã é o único remédio para atenuar os sentimentos de horror e de condenação vigentes na sociedade. O humanismo que transmitia coexistiu, durante muito tempo do período medieval, com o medo e as superstições face ao monstruoso, ao anormal, pois a tolerância é praticada com timidez e puramente ideológica.

Os hospícios, asilos, gafarias, misericórdias, enquanto locais destinados a albergar as pessoas diferentes, são tipos diferentes de organizações com finalidades semelhantes que, gradualmente, ao longo do tempo foram povoando o espaço

⁵⁴Na realidade, em algumas dessas organizações hospitalares, em princípio destinadas a pessoas com doença mental (loucura), muitas outras foram encarceradas. O mesmo aconteceu no caso dos considerados hereges, dos dissidentes sociais e de muitos outros que pudessem colocar em risco a ordem estabelecida, mesmo não tendo cometido qualquer tipo de crime. Também os pedintes e os vagabundos, os sem terra e sem bens, os que perdiam o emprego, as prostitutas, os libertinos, os sífilicos, os alcoólicos, os excêntricos, as esposas rejeitadas, as filhas desvirginadas e os filhos gastadores podiam ser deste modo invisibilizados socialmente (Doermer, 1981).

europeu⁵⁵, num movimento que introduziu a institucionalização das pessoas com deficiência na Europa, e que se manteve em pleno vigor até aos anos 70 do século XX.

A mudança de objectivos de muitas dessas organizações promoveu uma nova e importante reestruturação no sistema de regras. A partir de então a aplicação de regras da segregação passou a ser a forma mais corrente e difundida de exclusão, através do tempo e nas diversas sociedades e culturas. Essa regra dá origem às práticas de exclusão física e geográfica das pessoas com deficiência. Um modo de tratamento social que, no entender de Ravaud e Stiker (2000: 6), delimita ao mesmo tempo uma inclusão e uma exclusão, um aparte dentro, dado que a segregação, frequentemente, se realiza no interior da própria comunidade a que a pessoas pertencem.

Durante os primeiros tempo do domínio cristão na Europa são muito escassas as informações sobre curas de pessoas com deficiência, pelo que se deve acreditar que muito poucas tentativas foram feitas nesse sentido.

Apesar de tudo, não devemos julgar os tempos medievais como de única e exclusiva perseguição às pessoas com deficiência. Apesar das perseguições, das privações e do horror que constituiu a sua conotação com o maligno, que arregimentou muitos adeptos, muitas pessoas seguiram outras ideias e vias humanizantes que o Renascimento haveria de acolher. Aliás, a sociedade medieval não se pode, em rigor, caracterizar pela ausência de tentativas de entendimento das causas e da procura de curas para as deficiências. No entanto, apesar de existirem muitas referências a curandeiros, empiristas ou charlatães, mágicos, físicos, sacerdotes que procuravam os remédios para os males, a maior parte das referências respeitam efectivamente a curas miraculosas atribuídas a santos e doutores da Igreja (Winzer, 1997).

2.5 Do Renascimento até ao final do séc. XIX

Com o estertor da sociedade feudal e com o advento da sociedade capitalista as mudanças na esferas política e social são tremendas. O séc. XVI marca a entrada em curso de um novo processo civilizacional, que se expande muito rapidamente em todo o mundo ocidental e se impõe a todas as outras formas sociais de organização da vida e do trabalho existentes. O seu ponto mais alto foi a Revolução Francesa de 1789.

Centra-se num novo modo de produção material e espiritual, baseado sobretudo no liberalismo económico, o qual se concretiza como principal aliado da burguesia na sua ascensão a classe dominante. Para Bianchetti (1998: 34) trata-se de um "gradativo

⁵⁵Para um aprofundamento do tipo de organizações criadas, seus fundadores, finalidades, modos de organização e destinatários específicos, vejam-se entre muitos outros: Budett (1891), Foulcault (1961; 1965), Kanner (1964), Winzer (1997), (ADFA, 1996), (Barnes, 1999) e (Ravaud e Stiker: 2000).

predomínio de uma produção voltada para o mercado, a possibilidade de acumulação, o desenvolvimento de uma ciência e de tecnologias que garantirão o domínio do homem sobre a natureza diferencia-se radicalmente da situação anterior na qual a maioria dos homens e das mulheres vivia seu dia-a-dia miseravelmente envolvida com a produção para a subsistência. Esse novo momento histórico coloca, potencialmente, as condições para que os homens e as mulheres passem do reino da necessidade ao reino da liberdade".

Pelo século XV, na Europa, um mundo mais equilibrado começou a emergir dos destroços da sociedade feudal. Sustidas as últimas ameaças dos invasores bárbaros, o crescimento urbano e populacional e o incremento comercial começaram a revolucionar as sociedades europeias. A própria Igreja contribuiu para a nova forma de estabilidade social e a sociedade civil seguiu o seu exemplo.

No entanto, ao contrário do que se possa pensar, a aproximação da Igreja às condições políticas e sociais da sociedade não levou à melhoria das condições de vida das pessoas com deficiência. Na realidade, não se verificou uma mudança social no sentido do surgimento de uma sociedade a operar com base em valores e princípios morais que promovessem a aplicação de regras mais justas para as pessoas com deficiência. Pelo contrário, o que se verificou foi que os novos princípios morais ignoravam a diferença ou questionavam a capacidade dessas pessoas para um desempenho social responsável. A tal ponto foram desconsideradas que, se as próprias leis da Igreja as discriminavam individualmente, as convenções da sociedade civil sujeitavam-nas ao trato de leis injustas. Por exemplo, nas leis de vários estados europeus as pessoas com deficiência foram desprovidas de direitos de herança, proibidas de testemunhar nos tribunais, de celebrar uma escritura, um contrato ou dispor da sua vontade (Winzer, 1997).

Perante as posições da Igreja, e do Estado, as pessoas com deficiência mereciam pouco respeito e pouca compaixão das pessoas que as rodeavam. Como consequência, as pessoas com deficiência ou doença mental, devido aos seus comportamentos, foram consideradas como descendentes e encarnações do Diabo ou possuídas pelo mesmo, malvadas e conotadas com bruxaria. Monter (1977) refere que essa conotação com a bruxaria terá levado a mais de 100.000 julgamentos em toda a Europa, embora o número de execuções tenha sido inferior. As acusações de crime por práticas de bruxaria atingiram sobretudo as mulheres. Nunca se apurou até onde chegou o número de pessoas com deficiência ou doença mental implicadas nessas acusações e que foram eliminadas pelas fogueiras da Inquisição ou pelos caçadores de bruxas. Isso não invalida o reconhecimento de que muitas delas foram acusadas dessas práticas, submetidas a rituais de exorcismo e eliminadas fisicamente, como assinalam alguns

autores (Bromberg, 1975; Scheerenberger, 1982; Kanner, 1964; Sawyer, 1989). Pode dizer-se que regressaram, sob novas formas, as já ancestrais regras de exclusão radical da diferença.

Todavia, as superstições que durante séculos alimentaram a "caça às bruxas" foram esmorecendo à medida que as ideias renascentistas se iam impondo. Os novos conhecimentos no campo da medicina⁵⁶ e da psiquiatria e, de um modo geral, todos os avanços no campo do conhecimento e o incremento, sem precedentes, das actividades comerciais derivadas da exploração e colonização, a invenção da imprensa como veículo de transmissão de notícias e conhecimento, e o crescimento dos níveis de educação formal desferiram-lhes um golpe fatal. Os filósofos e os pensadores dos séculos XVI e XVII puseram em cheque as certezas antigas e, apoiados em novas ideias e na mudança de mentalidades, insurgiram-se contra as práticas instaladas.

As formas de produção passaram, durante o séc. XVI, do artesanato para a manufactura e daí para a maquinofactura, no final do séc. XVIII. Estas mudanças tiveram consequências importantes na relação do homem com o trabalho. Passou-se de uma relação, na qual o ritmo de produção artesanal ligava as necessidades de consumo com as capacidades dos indivíduos, para uma relação em que o ritmo de produção passou a ser determinado pela cadência das máquinas, dado que a produção em série foi a maneira encontrada para proporcionar maiores lucros aos donos da produção.

Se vários autores, filósofos e pensadores tiveram um lugar de destaque nesse período, talvez valha a pena reter o contributo de alguns deles para compreendermos a evolução das ideias e das práticas no domínio da deficiência.

Assim, com Francis Bacon o método experimental e a indução afirmaram-se como processos de produção do conhecimento científico, nomeadamente para que o conhecimento sobre a natureza a colocasse ao serviço do homem. O desenvolvimento e a utilização do método científico fizeram nascer a crença que o ideal da igualdade poderia ser conseguido por meio de instrumentos e aparelhos criados pelo homem. Na actualidade os frutos dessa crença podem ser vistos no desenvolvimento das ajudas técnicas que minoram ou anulam muitas situações de deficiência física ou sensorial, em particular.

⁵⁶Apesar dos avanços as práticas médicas eram uma mistura entre o raciocínio de cariz científico e irracionalidade das crenças místicas. Segundo Winzer (1997: 97-98), é possível encontrar muita literatura médica que descreve uma enorme variedade de condições de incapacidade e respectivas curas. Mostram como durante o período renascentista a anatomia, a fisiologia e a medicina continuavam a considerar as noções de Hipócrates, Celsus e Galen. Amiúde aparecem inseridas em noções bizarras como encantamentos, rezas e mistelas, retiradas da religião e da demonologia que serviam de base à construção do conhecimento das etiologias e do tratamento de incapacidades como a epilepsia, a doença mental ou as deficiências sensoriais.

Com Isaac Newton desenvolveu-se a concepção mecanicista do universo, em cuja linguagem metafórica o corpo humano passou a ser comparado a uma máquina em funcionamento eficiente e os seus órgãos aos instrumentos e artefactos tecnológicos. O coração visto como uma bomba, os rins como um fole, a coluna como uma mola, actualmente o cérebro como um computador. As consequências desta nova relação com o corpo foram pouco benéficas para a deficiência. A pessoa com deficiência deixou de ser considerada pecadora e entrou em vigor a regra que as considera disfuncionais. A sua lógica é simples. Na verdade, segundo essa lógica, se o corpo é uma máquina onde todos os seus órgãos exercem uma função qualquer, ter um deles a não operar ou a fazê-lo com dificuldades é uma disfuncionalidade.

Ainda, e durante os séc. XVI a XVII, com a constituição dos modernos estados europeus, as pessoas com deficiência, e os restantes desfavorecidos sociais, passaram a ser controlados pela administração do Estado, tornando-se uma questão de Ordem Pública. E, no século XVIII - Idade das Luzes - passaram a ser sujeitos dignos de merecerem tratamento especial, numa transformação que acompanhava a conquista dos direitos civis e políticos dos cidadãos por toda a Europa.

Recordemos que o séc. XVII foi palco da intensificação da comercialização agrícola, do surgimento da industrialização e do anúncio da Idade da Razão, durante o qual, numa acção sem precedentes, cresce o interesse pela racionalidade científica e pelo progresso. O triunfo da filosofia do utilitarismo liberal, com os seus princípios individualistas e racionais legitimou as acções que favorecem a subordinação das minorias ao poder da maioria.

No séc. XIX, com o desenvolvimento do positivismo, as pessoas com deficiência tornaram-se um problema social, passando a ser importantes objectos de estudo para o desenvolvimento de ciências como a psicologia, a medicina e a educação. Essa mudança teve importantes repercussões no modo como passaram a ser representadas socialmente. Nomeadamente, legitimando o aparecimento e o desenvolvimento de métodos e técnicas educativas dirigidas, especialmente, a cegos e surdos e a separação entre as funções próprias das organizações hospitalares e das organizações educativas. Cada tipo de organização especializou-se para levar a efeito a sua missão: as primeiras, para tratar das mazelas da deficiência, as segundas para ensinar as pessoas com deficiência. O modelo seguido pelas organizações educativas baseava-se na regra da segregação das crianças com deficiência. Apesar de impor a sua separação das outras crianças, o modelo segregador é considerado, por muitos autores, um passo positivo que proporcionou a consolidação do sistema de educação especial.

Por essa altura, apareceram também os primeiros esquemas de protecção social dirigidos às pessoas com deficiência, embora numa base proteccionista, na qual não

havia qualquer preocupação em criar oportunidades para que as pessoas com deficiência pudessem ser consideradas aptas ao desempenho de uma papel activo na sociedade, participando no mercado de trabalho e no esforço de produção industrial em curso, funções para as quais eram avaliadas sob a regra da inaptidão.

O movimento da Reforma trouxe também algumas alterações importantes no modo como a sociedade perspectivava a vida das pessoas com deficiência, pondo em execução um processo de institucionalização organizacional dos considerados mais incapacitados. Esses passaram a ser internados nas organizações existentes que mudaram os seus objectivos iniciais. Mosteiros, hospícios, centros de beneficência, adoptaram uma estratégia puramente assistencial das pessoas que neles eram admitidas, numa acção política que descurava de modo absoluto as suas necessidades individuais e a melhoria das suas condições de vida⁵⁷.

Essa política de institucionalização das pessoas com deficiência, iniciada durante o século XVII, foi a grande clausura de todos os que não participavam na Razão Universal (Foucault, 1961), aplicada sempre que alguém "mostrava ausência de razão em qualquer das suas formas, como razão lógica, política, moral" (Ross, 1998: 60), e que se destinava a preservar e a proteger as liberdades públicas. Nesse particular parecem inscrever-se as ideias liberais e utilitaristas de Bentham e Stuart Mill, da racionalidade dos interesses seculares e egoístas, que legitimaram as políticas dos estados que favoreciam alguns à custa da maioria. Essas ideias também fizeram regressar alguns mitos e práticas do passado longínquo.

Segundo Doermer (1981), algumas das organizações de acolhimento exibiam publicamente as pessoas com deficiência, com o objectivo de angariação de fundos, para mostrar as suas capacidades ou simplesmente para satisfazer a curiosidade do público. Essas e outras práticas, como visitas guiadas e pagas como forma de divertimento público às organizações clausulares, prevaleceram até ao final do séc. XIX em a toda a Europa⁵⁸.

Apesar dessas manifestações, o espírito filosófico e humanista herdado do período renascentista permitiu que se levassem a efeito várias tentativas, no sentido de mostrar as potencialidades das pessoas com deficiência para poderem aprender e realizar tarefas com sucesso. Winzer (1997: 100) afirma que a maioria dos princípios que

⁵⁷Falar de institucionalização no campo da deficiência significa falar de segregação das pessoas com deficiência. Para Ravaut e Stitker (2000: 6), o termo instituição refere-se a um tipo de organização formal, uma estrutura organizada em termos residenciais no sentido a que se refere Erwin Goffman quando fala de instituições totais. As organizações criadas nessa época e destinadas a acolher e educar as pessoas com deficiência eram desse tipo.

⁵⁸A fundação em França, por Luis XIV, no ano de 1674, do Hotel dos Inválidos é simbólica do facto de terem sido os militares os primeiros a ter direito a cuidados organizados institucionalmente pelos estados.

orientam a educação especial foram formulados durante a Renascença. Primeiro, para as pessoas surdas, (com base na ideia de que, compreendendo o modo como as pessoas surdas aprendiam, sobretudo a linguagem, estaria encontrada a chave do pensamento e da humanização), depois para as cegas e mais tarde para as pessoas com atraso mental⁵⁹.

No séc. XIX ocorreu, como sabemos, uma intensificação significativa da comercialização da terra e da agricultura, ao mesmo tempo que eclodiu a industrialização. Pensadores e filósofos como David Hume, Emmanuel Kant, Jean-Jacques Rousseau, Voltaire, tal como antes deles fizeram Bacon, Descartes e Locke, entre outros, desenvolveram um conjunto de novos conceitos e ideias que não se limitavam a afirmar o valor da razão, da ciência e do individualismo, mas que também continham críticas explícitas à ordem político-religiosa estabelecida, considerada como um entrave ao progresso social.

Deste modo, de acordo com Barnes (1998) no séc. XIX começou a desenhar-se o modo actual de conceber a deficiência, nomeadamente a individualização e medicalização do corpo e da mente (Armstrong, 1983; Foucault, 1975), e também a exclusão das pessoas com incapacidades da vida social, a institucionalização sob as suas diversas formas, a emergência do Darwinismo social, dos movimentos eugénicos e outros mitos sobre a ameaça das pessoas com deficiência para as sociedades modernas. O corolário lógico da proliferação dos ideais eugénicos, durante a primeira metade do século XX, condenou à deportação e à morte muitos milhões de pessoas, deficientes, religiosa ou etnicamente diferentes, nos campos de morte nazis entre 1930 e 1944.

Por outro lado, ainda durante o séc. XIX também ressurgiram de modo significativo as práticas de caridade cristã, sobretudo entre as classes altas e médias altas, levando à constituição de numerosas organizações para pessoas com deficiência instituídas por pessoas sem deficiência.

Até aos fins do séc. XIX a medicina, graças aos progressos ocorridos nos domínios da anatomia, patologia e bacteriologia passa a conseguir manter com vida um crescente número de pessoas com debilidades e incapacidades congénitas ou adquiridas. Como demonstra Foucault (1975), a doença é isolada conceptualmente e torna-se passível de manejar, ou seja, a doença separa-se do doente. Com esta

⁵⁹De destacar as actividades desenvolvidas no domínio educativo, ainda que dentro do regime segregativo da institucionalização, por personagens como o Abade de Épée, Philippe Pinel, Esquirol, Fodéré, Morel, cujas concepções baseadas na segregação dos considerados perigosos para si próprios e para as comunidades acabaram por degenerar nas doutrinas purificadoras da raça. Por outro lado, destacam-se os esforços de Valentin Haüy, Edouard Séguin, Jean Itard, Maria Montessori, os quais através da investigação e da experimentação, tentaram demonstrar as capacidades de aprendizagem das pessoas com deficiência.

transformação a própria deficiência passa a ser também um objecto em si mesma e a desligar-se dos sujeitos concretos.

O séc. XIX marca o nascimento da actual concepção da deficiência. Essa concepção caracteriza-se pela individualização e medicalização do corpo, pela exclusão das pessoas com deficiência da vida social e com o aparecimento do darwinismo social e do movimento eugénico, reconstroem-se *cientificamente* os mitos antigos sobre a ameaça ao ideal de perfeição corporal que, supostamente, essas pessoas representam para a boa harmonia da moderna sociedade ocidental.

Capítulo 3

O sistema de regras sociais sobre a deficiência

1. Introdução

O desenvolvimento deste capítulo assenta no reconhecimento de que são os sistemas de regras sociais que permitem que as atitudes e comportamentos dos actores sociais sejam regulares e assumam padrões característicos e reconhecíveis. Além de que é importante reconhecer que os sistemas de regras são fundamentais para tornar compreensíveis e previsíveis as atitudes e comportamentos entre os actores que partilham o conhecimento das regras que os compõem.

Portanto, do ponto de vista teórico, consideramos que os membros das colectividades sociais, grupos, organizações e da comunidade em geral, são agentes conhecedores dos sistemas de regras sociais instituídos e sabem como usar as regras que compõem esses sistemas. Este princípio aplica-se também às regras que compõem o sistema de regras sociais sobre a deficiência e que regulam a condição social da deficiência, a identidade e a posição social das pessoas com deficiência na sociedade global e no contexto das relações sociais de interacção espacial e temporalmente situadas.

Não podemos estar mais em acordo com Burns e Flam, quando afirmam que "uma comunidade ou sociedade consiste numa população humana que partilha um conhecimento abstracto e prático dos principais sistemas de regras sociais" (2000: xxxix), nomeadamente da sua aplicação no plano das relações sociais ou, se quisermos, os seus membros possuem e partilham estruturas sociais interiorizadas "sob a forma de sistemas de regras sociais" (2000: xxxix).

É a existência de sistemas de regras sociais institucionalizados, como o que procuramos identificar, que faz com que as atitudes e os comportamentos dos agentes sociais sejam, em grande medida, *regulares*, não apenas por reproduzirem os mesmos esquemas de acção e de pensamento, mas também por responderem às exigências de regras que se podem generalizar.

A complexa condição da deficiência no mundo social pode considerar-se uma instituição social⁶⁰, por se caracterizar teoricamente como um conjunto estruturado e

⁶⁰Nos termos usados por Giddens na teoria da estruturação, uma instituição social é formada pelas práticas rotineiras que, nas diferentes colectividades, a generalidade dos agentes sociais leva a efeito ou reconhece como válidas. Isso acontece devido à capacidade dos agentes sociais para estabelecerem os contextos e os conteúdos significativos da conduta social de modo institucionalizado. Em Bourdieu as instituições sociais também não são substantivas, mas sim de cariz relacional, dado que configuram a relação entre os actores sociais colectivos e individuais.

relativamente estabilizado de relações sociais e de padrões de interacção social, em obediência a um conjunto de regras sociais específicas colectivamente partilhadas.

Embora as instituições sociais sejam mais do que sistemas de regras sociais, por nelas se integrarem os actores e grupos sociais, os elementos da situação, as análises e interpretações da situação e os mecanismos de controlo, como a opinião pública ou a consciência prática dos actores, que zelam pela aplicação prática das regras, Burns e Flam (2000: 107) consideram que "As instituições sociais podem ser estudadas e analisadas em termos de regimes de regras sociais, ou seja, de conjuntos finitos de regras constitutivas que especificam, por exemplo, quem pode ou não participar, que interacções são válidas ou legítimas e quais se devem excluir e de que forma as interacções válidas são organizadas".

Essas regras não são independentes umas das outras, nem se encontram agrupadas de modo arbitrário ou aleatório, mesmo se aparentemente possam estar desligadas umas das outras. As regras que pertencem à esfera institucional da deficiência constituem um sistema organizado e servem para estruturar representações, atitudes e comportamentos face à deficiência, regular as interacções sociais das pessoas com deficiência e ordenar a realização das funções, actividades e tarefas que as envolvem ou em que se envolvem.

Nesse sentido, são as regras do sistema de regras sobre a deficiência, que tentaremos identificar, que organizam e regulam as interacções sociais em que participam as pessoas com deficiência. Nomeadamente, as regras que definem as condições e os limites da participação social das pessoas com deficiência, os tempos e os espaços em que estão autorizadas a participar, o tipo de interacções que é conveniente ou legítimo que possam esperar que ocorram, as condições e as acções que podem realizar, onde e quando o podem fazer. Estipulam, ainda, quais os direitos e obrigações de mando e de obediência e os papéis e funções que podem ser realizados pelas pessoas com deficiência e pelas *normais* nos espaços e momentos das suas relações sociais.

Relembremos que o sistema de regras sociais sobre a deficiência, enquanto subsistema do sistema social mais vasto, começou a ser construído nos primórdios da humanidade e, como mostrámos no capítulo anterior, foi-se (re)produzindo e transformando ao longo dos tempos e dos lugares, realizando, como continua a realizar, os seus objectivos e a sua função de reger a vida social com bastante eficácia normativa⁶¹.

⁶¹Claude Lévi-Strauss (1986), na sua obra *Tristes Trópicos*, classificou as sociedades humanas de acordo com a forma como os seus membros lidam com o desvio social, logo com as pessoas com deficiência. Assim, distingue as que praticam a antropofagia, nas quais os seus membros consideram a absorção dos indivíduos que são detentores de forças malignas como a única forma de as neutralizar ou, inclusive, de

As regras que advogam a exclusão, marginalização, dependência, estigmatização, segregação que constituem o núcleo central do sistema de regras sociais sobre a deficiência, apesar da evolução sofrida, mantém uma unidade interna e uma coerência assinaláveis. Tais regras continuam a merecer um alto grau de observância por continuarem a ser reconhecidas e impostas pelo sistema social, ou se preferirmos, por continuarem a ser reproduzidas na interacção.

A sua força é tal que, como é nosso propósito demonstrar, nem mesmo os próprios actores sociais que, supostamente, deveriam contribuir para a sua erradicação do sistema social deixam de contribuir com práticas para a sua reprodução. Em princípio, aquelas regras que devido ao seu carácter negativo para os interesses das pessoas com deficiência e para os interesses do campo da reabilitação, não só não deveriam influenciar as práticas dos agentes das organizações que operam nesse campo, mas também deveriam estar ausentes das suas próprias representações. Ou, se quisermos, numa perspectiva idealista, os agentes das organizações de reabilitação não deveriam, em caso algum, contribuir para a produção e reprodução de tais regras.

Resumindo, este capítulo é dedicado à identificação das regras que fazem parte daquele sistema, sejam elas descritivas (incluindo as crenças), de avaliação (valores), de acção ou prescritivas, bem como de eventuais regras sobre regras (metarregras), sabendo que:

"a) as regras *descritivas e de classificação* distinguem diferentes tipos de acção social, actores (tipos de participantes e não participantes, posições de *status* e papéis entre participantes), acções e interacções, resultados, acontecimentos e tudo o que é relevante numa relação. Incluem também formulações sobre inter-relações, incluindo ligações causais, entre diferentes categorias;

b) as regras *de avaliação ou os valores* indicam os objectivos pelos quais os participantes na relação devem lutar - a sua noção sobre ideais desejáveis ou adequados, como deve ser o valor das relações democráticas ou igualitárias, a importância de ser honesto e de trabalhar em cooperação ou de se conseguir vantagem económica;

c) as normas ou regras *prescritivas* especificam como os actores da relação se devem comportar e quais os meios legítimos, ou pelo menos aceitáveis de lutar por aquilo que é definido como positivo ou válido nas esferas de acção das relações. Para além de as normas que se espera serem seguidas por todos os participantes, os sistemas de regras das relações sociais especificam papéis complementares e assimétricos" (Burns e Flam, 2000: 19-20).

delas beneficiar, daquelas em que os seus membros procedem de forma oposta. Nestas últimas a solução é expulsar, para fora da sociedade, tais indivíduos, isolando-os dos restantes membros do corpo social.

A identificação deste tipo de regras e a consequente reconstituição do correspondente sistema de regras, passa pela compreensão do lugar e das condições de existência das pessoas com deficiência, tanto no contexto macro social, como no contexto da vida quotidiana, tendo em consideração como sublinham M. Leleu e M. Welsch (1991: 48-52) duas dimensões fundamentais: 1) as condições sociais que se encontram ligadas às visões do mundo, como as representações sociais da deficiência; 2) as condições estruturais que respeitam aos modos de organização social das pessoas com deficiência e às modalidades práticas da interacção social.

2. As regras no modelo da sociedade actual

Produto de uma já evidenciada, em capítulo anterior, herança histórico-cultural a actual configuração do sistema de regras sociais sobre a deficiência presente na cultura e nas sociedades contemporâneas ocidentais, como a sociedade portuguesa, está ancorada no sistema de valores da moderna sociedade ocidental de cariz capitalista e neo-liberal.

Sem nos alongarmos na apresentação e análise dos diferentes sentidos negativos e positivos que a condição de deficiência assume na sociedade actual, é importante reforçar a constatação de que o núcleo duro do sistema de regras sociais é composto por regras que lhe dão uma configuração organizativa e orientadora de sentido globalmente negativo, face aos interesses das pessoas com deficiência e aos modernos valores de solidariedade e cidadania.

Não significa, no entanto, que no sistema de regras existam apenas regras que promovem atitudes e práticas de rejeição, repugnância, desprezo, paternalismo, dependência ou infantilização, logo com consequências negativas para as pessoas com deficiência. Na verdade, embora periféricas, também compõem o sistema regras com sentido positivo. Acontece que temos interesse analítico em incorporar essas regras no sistema de contra-regras sociais que dá significação normativa à estrutura do campo da reabilitação e da integração das pessoas com deficiência, o qual será apresentado e analisado no capítulo 5.

Como refere Merton em *Teoria e Estruturas Sociais* (1992) é a sociedade que propõe os objectivos que os actores sociais devem aspirar alcançar e que, simultaneamente, impõe e controla os meios legítimos para esse efeito. Objectivamente, é fácil entender que os actuais modelos de produção e de consumo, estilos de vida, hábitos e interesses produzem padrões sociais e comportamentais que dificultam ou impedem uma aproximação das pessoas com deficiência face às exigências que comportam. Isso faz com que as pessoas com deficiência, dada a sua condição de incapacidade, não consigam acesso aos meios tidos como legítimos para alcançar os

objectivos legitimados socialmente, pelo que a condição de deficiência torna-se quase automaticamente sinónimo de desvantagem social.

Se fizermos um pequeno esforço para realçar outras características da sociedade actual verificaremos que se trata, inquestionavelmente, de uma sociedade cada vez mais urbana, competitiva, superficial e individualista, na qual os sentimentos egocêntricos e os interesses de uma maioria difusa e anónima se sobrepõem amiúde aos da solidariedade e da comunidade. Uma sociedade de consumo, onde os valores da posse das coisas móveis e da propriedade imobiliária superam os valores da auto-estima e da ética pessoal.

Os modelos em vigor são, em boa parte, fruto de uma cultura difundida e homogeneizada pelo campo do audiovisual que remete, a todo o tempo, os actores sociais para ideais de vida e para imagens de beleza corporal, conforto e riqueza material, muito difíceis de alcançar. A própria aquisição de um *status* social prestigiado e prestigante é instituída pela mitificação de níveis elevados de capacidade produtiva, especialização de conhecimentos, inteligência, beleza e estética corporal.

Aliás, desde o início do seu desenvolvimento que o processo de industrialização enfatizou um conceito de padronização, de normalização, de acordo com os seus fins e meios de produção. Isso teve impactos na aceitação social da diferença, pois assentava o progresso em máquinas uniformizadas na sua estrutura que requeriam igual uniformidade nas condições das pessoas que as deviam fazer trabalhar e produzir. Para fazerem parte da força de trabalho as pessoas recrutadas para operarem com elas deveriam ser quase idênticas no peso, no tamanho, na inteligência e na força, como condição imaginária de capacidade para conseguirem produzir de acordo com os padrões de produtividade esperados. Quem se enquadrava nessas normas era aceite e considerado normal, os outros tidos como anormais e agressivamente rejeitados.

Esse tipo de ética do trabalho tem sido muito influente no desenvolvimento de estereótipos negativos sobre as pessoas que não produzem as quantidades suficientes ou em conformidade com os padrões subjectivos de qualidade fixados. Não é por acaso, que muitas das pessoas com deficiência são considerados parasitas da sociedade e, quando o grau da sua deficiência é grave ou profundo, não será de todo surpreendente que existam pessoas como Nietzsche que considerem *indecente que continuem a viver*.

Perante tais características da estrutura social não surpreende que os valores com que se apreciam as pessoas com deficiência se encontrem nos antípodas dos valores sociais dominantes. É dessa distância entre os valores que emerge, por exemplo, a regra que as considera como membros de um grupo social não produtivo, não competitivo e sem capacidade para consumir parte dos bens e dos serviços disponibilizados pela sociedade.

Na verdade, num mundo onde domina a ideia do poder humano sobre as coisas da natureza, sobre o corpo e sobre os acontecimentos, a regra que define a participação social das pessoas com deficiência é a regra da impotência. Essa regra traduz a ausência de poder e a incapacidade irreversível que estende a não participação a todos os domínios do sistema social. De acordo com essa regra é impossível às pessoas com deficiência satisfazerem as exigências da participação na vida social em quase todos os domínios, seja económico, profissional, educativo, relacional, cívico, afectivo, sexual, recreativo ou outro qualquer.

Também se pode incluir na esfera de alcance dessa regra da impotência, a imputação que é feita às várias situações de deficiência de algumas impossibilidades de acção e de movimento que, objectivamente, não possuem. É o que decorre de algumas situações práticas provenientes do modelo de organização social que, excluindo *a priori* as pessoas com deficiência, seguem esta regra. São exemplo disso, as impossibilidades criadas pelas barreiras arquitectónicas que enxameiam os espaços públicos e privados, como as que existem nas ruas, nas escolas, nas organizações de trabalho, nas habitações e nos transportes. Por essa razão uma pessoa com deficiência motora que use uma cadeira rodas é, de forma automática, considerada incapaz para ir à escola, ter um emprego ou simplesmente para sair de sua casa pelos seus próprios meios.

A influência do modelo de organização social na definição de regras que prescrevem a segregação, a estigmatização⁶² e a dependência é corrente, tanto nos discursos comuns sobre a deficiência, em geral, como sobre as pessoas com deficiência, em particular. É, portanto, frequente ouvir frases como: *os deficientes não são como nós; não são iguais a nós; não têm as mesmas capacidades; não se podem juntar com os outros para a realização de tarefas ou actividades, pois apenas vão complicar as coisas.*

Também é corrente nesses discursos comuns a presença de frases como: *não deve, nem pode, esperar-se que os deficientes possam trabalhar ou competir com as pessoas normais.* As regras que daí emergem são as que consideram ser muito arriscado admitir pessoas com deficiência nas actividades sociais que exijam (in)certos padrões de qualidade e quantidade, postulando que, muito dificilmente, existirá lugar para as pessoas com deficiência nos espaços sociais competitivos como os da educação, do trabalho ou do desporto. Esses discursos dão, portanto, legitimidade à reprodução das regras de

⁶²Estigma, como define Goffman (1988), esconde duas realidades. Por um lado, quando o sujeito estigmatizado considera que a sua diferença é conhecida e visível, trata-se de um indivíduo desacreditado. Por outro lado, quando ele pensa que essa diferença não é conhecida, nem visível aos outros, trata-se de um indivíduo desacreditável. É evidente que, por definição uma pessoa que tem um estigma não é completamente humana. Partindo deste postulado, podem praticar-se todos os tipos de discriminação, reduzindo-se, drástica e eficazmente, mesmo de modo inconsciente, as hipóteses dessa pessoa.

exclusão e de marginalização das pessoas com deficiência consideradas como seres inferiores que não devem misturar-se com as pessoas *normais*.

Como foi referido no capítulo anterior, as atitudes a respeito das pessoas com deficiência são, em regra, reveladoras de uma antipatia e de uma aversão que trespassou todas as épocas da história da humanidade. Sob vários pretextos os sentimentos sobre a deficiência encontram paralelo num legado de percepções que atribuímos a pavorosos alienígenas vindos de estranhos lugares do cosmos e que imaginamos possuindo aparências também estranhas ou horrendas.

Num dos seus trabalhos Labregère (1981: 21) resume as atitudes das pessoas *normais* reveladas pelas sondagens de opinião numa tipologia com cinco registos: 1) uma predominância de intenções positivas que se modificam para negativas quando as situações analisadas estão próximas da vida quotidiana dos actores entrevistados; 2) uma predominância do direito ao subsídio (sobreviver-depender) sobre o direito ao trabalho (vida autónoma); 3) uma recusa do "viver com" bastante generalizada; 4) soluções dos problemas e das necessidades reenviadas para o Estado ou para os profissionais da medicina, da educação e da reabilitação; 5) persistência da filosofia da assistência e pouca importância dada à vontade das próprias pessoas.

Acontece que, actualmente, pelos mais variados processos, o modelo da sociedade industrial através dos seus agentes promove a difusão de imagens e de mensagens que definem a forma ideal da aparência humana como é o caso das que convidam os consumidores a transformarem a sua imagem à semelhança das imagens de beleza e de perfeição corporal e mental que lhes são sugeridas pela publicidade. A responsabilidade deve ser endereçada à ânsia frenética de expansão dos mercados e da busca de lucros elevados que caracteriza a lógica do capitalismo actual. Cabe aos agentes deste tipo de capitalismo pouco responsável, e pouco responsabilizado, a invenção e a promulgação desses padrões físicos e mentais (onde, em regra, a beleza, a força e a inteligência surgem intimamente associadas) que indirectamente, pelo menos, têm provocado a exclusão das pessoas com deficiência e outros actores de muitas áreas da vida social e comunitária.

Durante o século XX os avanços tecnológicos e o desenvolvimento dos meios de comunicação contribuíram para incrementar a simbólica da aparência corporal e mental idealizada. Aos símbolos da perfeição humana (re)criados pela lógica consumista do regime capitalista, que são um recurso dos poderes económicos e sociais, também pode ser endereçada a responsabilidade pela regra que considera as pessoas com deficiência improdutivas e, concomitantemente, pela sua fraca presença no mercado de trabalho. Essas imagens, que são intencionalmente construídas para incrementar o consumo de

bens e serviços, não têm apenas uma influência na admissão das pessoas no mundo do trabalho, pois estendem a sua influência a outras áreas da actividade social.

O principal meio de projecção social dessas imagens da conveniente e apropriada aparência humana tem sido a publicidade, especialmente a que é transmitida no meio audiovisual. Na publicidade que enxameia no cinema e nos muitos canais de televisão a variedade das diferenças físicas entre os seres humanos é fugazmente realçada. Quase sempre a produção publicitária é feita com recurso a "estrelas" do cinema ou do desporto, personagens com reconhecida capacidade para influenciarem os comportamentos e os desejos das pessoas, procurando fazer sobressair as suas *mais que perfeitas* qualidades anatómicas como meio para levar os consumidores a comprarem os produtos ou serviços publicitados.

Por essa razão, outorgar um papel relevante num filme a uma pessoa com deficiência ou recorrer a ela para publicitar um produto torna-se, "naturalmente", algo de estranho, incongruente e incompreensível. Porém, numa perspectiva contrária, quer na publicidade, quer na indústria cinematográfica, as representações sobre a improdutividade, a degradação moral e sócio-familiar, a malvadez das atitudes e dos comportamentos, a monstruosidade, a doença, o pecado, os poderes malignos, são frequentemente efectuadas com recurso a imagens inspiradas a partir dos traços físicos e mentais retirados de situações de deficiência. Essas imagens consolidam regras mediante as quais as pessoas com deficiência não são tão humanas como as outras, não têm vida familiar nem vida profissional, que reforçam as regras de que são diferentes das outras e improdutivas em todos os sentidos do termo.

Recordemos que os sistemas de regras sociais são construções humanas e a própria aplicação das suas regras, estrutura e reestrutura as condições materiais e sócio-culturais existentes. Além disso, quando os sistemas de regras sociais se tornam instituições sociais passam a ser sentidos pelos actores sociais como estruturas objectivas que estruturam as suas experiências subjectivas e lhes dão significado.

Por tudo isso, não surpreende que a (re)produção do sistema de regras sociais sobre a deficiência se realize a partir de um sistema de contra-valores sociais, como falta de inteligência, apatia, indolência, alienação, dependência, não comunicação, extravagância e desconformidade face aos padrões socialmente idealizados.

3. As regras na interacção social

Na cultura ocidental a aceitação social parece estar fortemente correlacionada com a posse de atributos como a beleza corporal, a juventude, a riqueza financeira, o desempenho de uma actividade profissional, a posse da propriedade. A sua suposta

ausência nas pessoas com deficiência produz impactos muito fortes, despoletando e cimentando as valorizações negativas sobre a sua condição⁶³.

A deficiência é representada em associação com uma impossibilidade inata de realização de valores estéticos, da força e da vontade humana que se expressa no bem parecer (boa aparência), no poder (ser capaz) e no ter (possuir). É essa regra de impossibilidade que recria na consciência dos actores sociais os medos irracionais, a fraqueza e o espectro da perda da sua liberdade de acção. A perda da capacidade de agir é considerada como sinónimo de dependência face aos outros e de exposição da própria intimidade pessoal aos outros. Transporta em si a angústia da perda de capacidades de amar e ser amado, de ser rejeitado e ficar na solidão, em suma, de ser abrangido pelas regras que propõem a exclusão e a marginalização que seguramente, como é sabido, irão ser seguidas pelos membros dos grupos a que pertence, incluindo o próprio grupo familiar.

Será, muito provavelmente, por essa razão que as pessoas se sentem constrangidas perante e na presença da alteridade, da diferença, o que produz uma situação de duplo confronto cultural não simétrico, dado que a maioria das pessoas *normais* não a vive de modo permanente. Os encontros físicos das pessoas *normais* com pessoas com deficiência, salvo raras excepções, como no caso dos familiares mais próximos ou dos profissionais das organizações de reabilitação, não se realizam a todo o momento, enquanto que as pessoas com deficiência estão mais tempo em contacto permanente com as *normais* e, por conseguinte, vivem a situação de modo mais intenso.

Considerando que "Perceber é colectar signos e, completando-os por imagens, edificar a representação mental de um objecto" (Labregère, 1981: 10) e, também, de acordo com Bertrand Baisse-Saige (1996: 183), podem identificar-se três tipos de constrangimentos que as pessoas *normais* sentem na presença e na interacção com as pessoas com deficiência que, sendo de natureza individual, têm origem e consequências sociais. Referimo-nos aos constrangimentos do olhar, do escutar e aos constrangimentos psicológicos, que dão testemunho do modo como são percebidas as pessoas com deficiência.

De facto, a rejeição e conseqüente ocultação cultural da deficiência está intimamente ligada aos olhares dissimulados, curiosos, defensivos, diplomaticamente correctos, piedosos, constrangidos, envergonhados e às dificuldades em decifrar os signos da comunicação usados por algumas pessoas com deficiência e mesmo aos "arrepios" provocados pela acareação com a sua fragilidade física e mental. Esse

⁶³As mulheres com deficiência parecem ser muito mais afectadas que os homens com deficiência devido à sua condição feminina, sobretudo ao nível das relações familiares e amorosas. A propósito da especificidade da situação das mulheres com deficiência veja-se Shum *et al* (1998).

sentimento geral de inquietude, que trespassa o corpo e o espírito e gera um estado psicológico interior que provoca os receios e as atitudes de rejeição, é inculcado nas mentes durante o processo de socialização primária e obedece ao *habitus* que foi sendo socialmente implantado ao longo da história.

Assim, podemos dar conta de uma regra consolidada que decorre desse *habitus* e que consiste na rejeição do estranho e do inestético que desresponsabiliza os próprios parentes *normais* dos encargos e cuidados que as pessoas com deficiência supostamente exigem, reforçando e legitimando outras regras como a segregação e a marginalização. Pode considerar-se que existem disposições profundamente interiorizadas sobre a fragilidade e a vulnerabilidade humana que provém da recusa, mais ou menos inconsciente, das pessoas *normais* imaginarem que qualquer um, elas próprias, podem ficar na situação de deficiência, nos momentos em que recordam as dificuldades e os perigos constantes que enfrentam na vida quotidiana.

Diríamos que se trata de um estado de inconsciência que relembra que a felicidade de ver, de agir e de comunicar, que promove sentimentos de felicidade, bem-estar e confiança no futuro, pode cessar a qualquer momento. Por essa razão, tudo aquilo que transporta para a memória o provisório, o precário da vida, a perda das capacidades vitais, o envelhecimento e a morte, é por regra, ignorado e rejeitado. É esse estado que reanima a regra que tem por intolerável a condição de deficiência e que está interiorizada como a "metáfora da nossa degenerescência" (Baisse-Saige, 1996: 183).

Todavia, nada melhor que recorrer à observação da vida de pessoas com deficiência num meio normal como metodologia para perceber como as práticas e os discursos das pessoas comuns trazem à superfície as regras do sistema de regras em que se enquadram as relações de interacção entre as pessoas com deficiência e as *normais*.

Foi o que fez Calvez (1991) num estudo realizado no quadro de uma problemática geral que considera a deficiência (*handicap*) como uma construção que ocorre nas interacções sociais e que mostra, de modo exemplar, como tal se processa. O objectivo geral desse estudo é mostrar como nas relações sociais as pessoas com deficiência são orientadas por atributos socialmente discriminatórios, onde se inscrevem as regras que legitimam a atribuição de um estatuto especial.

Nesse estudo fica claro que os processos sociais que levam à segmentação entre as pessoas *normais* e com deficiência traduzem na perfeição o que Bourdieu (1982) considera como instituição: "A instituição é um acto de magia social que pode criar a diferença *ex nihilo* ou então, é o caso mais frequente, explorar de qualquer modo as diferenças preexistentes, como as diferenças biológicas entre os sexos ou, no caso da instituição do herdeiro (herança) segundo o direito de primogenitura, as diferenças entre as idades."

De facto, é nos encontros e nas trocas da vida quotidiana que melhor se pode analisar a formação das posições sociais. A rotina das relações permite que os actores se relacionem uns com os outros sem terem de se preocupar em racionalizarem as regras que presidem a essas interacções. Na verdade, quando as pessoas não partilham as rotinas da vida quotidiana tendem a adoptar procedimentos de ajustamento para controlarem o desenrolar do encontro. Os discursos e as práticas das pessoas, nas situações de interacção social e comunicativa, estão apoiadas em regras sociais implícitas, que definem como deve ser a relação na sua perspectiva e com referência a princípios que a justificam. Assim, nessas situações sociais os actores sociais fazem apelo, de modo mais ou menos consciente, a modelos de relação que estão em consonância com a sua integração numa determinada totalidade social e com uma certa concepção da ordem e das posições sociais que a caracterizam.

Nessa base, quando as pessoas normais estão numa situação de proximidade física às pessoas com deficiência e utilizam os mesmos espaços sociais, existem imensas ocasiões para ver em acção as regras que presidem à interacção e à definição das posições sociais. No fundo, fornecem o cenário ideal para compreender a acção das instituições sociais que se interpõem entre a disposição das relações quotidianas e a (re)produção da estrutura social das instituições sociais que também são, segundo Durkheim (1984: 24) "todas as crenças e todos os modos de conduta instituídos pela colectividade".

Na verdade, nas situações rotineiras, apesar das evidências de uma partilha e naturalização da acção, ou de quadros de referência semelhantes, os actores sociais não deixam de obedecer a esses modelos de relação, onde se definem e se ancoram as diferentes posições sociais ocupadas pelas categorias sociais dos diferentes actores e onde se constrói a identidade colectiva.

Digamos que a análise de Calvez adopta a perspectiva de enquadramento teórico culturalista, muito usada nos trabalhos da antropóloga Mary Douglas (1966; 1989), no sentido em que as regras - princípios e crenças - que os actores mobilizam na sua acção são um produto da cultura. Os discursos e as práticas estão ancorados em valores e princípios de vida, de interacção social, que dispõem de um sentido moral que permite considerar como legítima a ordem social vigente.

Calvez mostra, também, como a deficiência se constrói na relação social no interior de uma comunidade que partilha o espaço com um grupo de trabalhadores com deficiência que trabalham num centro de trabalho protegido. O autor prova que bastou a sua simples identificação, como membros de uma organização especializada para produzir automaticamente a atribuição de um estatuto diferenciado e o desencadear de uma identificação baseada na aparência física e nos comportamentos tidos como

estranhos, apenas tolerados por serem consideradas sob o controlo dos profissionais da organização.

Na verdade, esse processo demonstra que existem regras de identificação segundo as quais as pessoas com deficiência não podem ter uma aparência física agradável ao olhar e que os seus comportamentos julgados como aberrantes são a *normalidade* necessitando de controlo social permanente, através da vigilância e do acompanhamento por profissionais especializados.

O facto de trabalharem numa empresa protegida, mesmo considerando que no caso estudado as pessoas com deficiência não viviam o dia-a-dia com as limitações próprias de uma organização do tipo totalitário, nem com a presença constante dos profissionais, a imagem da dependência não foi socialmente abolida. Na verdade, as diferenças eventuais, reais ou imaginárias, foram exploradas e manipuladas pelos habitantes para corresponderem aos atributos esperados das pessoas com deficiência que vivem nas organizações especializadas.

O autor verificou, ainda, que as pessoas foram classificadas, no mesmo passo, como incapacitadas e como meninos. Essa identificação particular forneceu as regras para se comportarem a seu respeito e os princípios para justificar essas regras, com a condição de deficiência a ser reorganizada em função do estatuto que foi atribuído a cada uma das pessoas. A cada um desses estatutos correspondiam regras de comportamento a seguir, próprias de uma ordem social hierárquica de posições, direitos e deveres individuais.

Por exemplo, a concessão do estatuto de incapacitado permitiu tolerar as variações comportamentais, que foram atribuídas ao carácter excêntrico ou a um descontrolo emocional passageiro. Foi também essa atribuição de inferioridade social que permitiu desculpar os comportamentos mais extravagantes.

A atribuição do estatuto de menino, que se pode remeter para uma ordem geracional de posições e de reacções cuja unidade elementar é a família, permitiu que pessoas com idades adultas pudessem ser repreendidas e que fosse exercido controlo sobre os seus actos da vida diária, nomeadamente nas compras e no manejo de certos produtos e equipamentos considerados mais delicados ou perigosos.

Apesar de existirem perspectivas variadas entre os actores sociais, também se tendeu a estabelecer um controlo moral sobre as opções de vida das pessoas com deficiência. Sobretudo, em termos de condenação da actividade sexual e da procriação, devido às consequências sociais e ao futuro das crianças. Tais opções de vida privada foram consideradas inaceitáveis à luz da moral social dominante, por atentarem contra os princípios admissíveis para a igualdade das oportunidades e para a *boa* educação dos filhos.

A relativa tolerância que foi posta nas relações sociais pelos habitantes para com essas pessoas foi percebida como um exercício de caridade e de prescrição de valores de solidariedade que, usualmente, ocorrem a respeito dos chamados pobres e indigentes, e que se inscrevem no universo das crenças religiosas de origem cristã.

Este estudo mostra, no essencial, que o meio normal não é uma comunidade harmoniosa e igualitária e que não se mudam as regras sociais instituídas por um passe de varinha mágica. Mesmo quando as pessoas com deficiência são reabilitadas para o trabalho, e se procede à sua integração em meio normal, o estudo de Calvez mostra como os actores sociais tendem a continuar a reproduzir as regras, mesmo quando o fazem ao arrepio das muitas evidências em sentido contrário.

Em nosso entender, este estudo mostra também como os actores sociais sabem como seguir uma regra, como se devem comportar de forma socialmente correcta, sem necessitarem de ter os pensamentos que justificam esse comportamento.

Mas, as regras que promovem a desvantagem cultural das pessoas com deficiência também são influenciadas pelas atitudes e comportamentos de falta de confiança que as próprias denotam em relação a si mesmas e aos outros. Perante os olhares estereotipados e desvalorizantes dos outros, parte das pessoas com deficiência reage com atitudes e comportamentos que são ordenados pela etiquetagem da deficiência. São ou sentem-se intimidadas pelo olhar dos outros, pelo controlo social que exerce, que tem uma força coactiva temível como instrumento significativo e pode ser subtilmente usado para dar força expressiva a sentimentos e a pensamentos aceites socialmente como correctos. A sua força social e psicológica inibe as pessoas com deficiência e reduz a sua capacidade de reacção. As mensagens provenientes do mundo social *normalizado* são recebidas por muitas pessoas com deficiência como indicadores que as colocam abaixo do limiar da condição humana e que contém a negação do acesso ou da manutenção do estatuto de verdadeiros actores sociais.

É, pois, fundamentalmente, nos momentos da interacção social, nas relações sociais primárias de interacção entre pessoas com e sem deficiência que mais se fazem sentir os impactes indesejáveis do *habitus* transportado pela *mão invisível* das disposições incorporadas, que são fruto da história e das experiências do passado, sobre a condição da deficiência, ou seja, daquelas "disposições duráveis e transponíveis, estruturas estruturadas predispostas a funcionar como estruturas estruturantes, ou seja enquanto princípios geradores e organizadores de práticas e de representações que podem ser objectivamente adaptadas ao seu objectivo sem supor a visão consciente dos fins e da matriz expressa das operações necessárias para as atingir, objectivamente "regradas" e

"regulares" sem serem em nada o produto da obediência a regras"⁶⁴ (Bourdieu, 1994: 88).

Essas disposições continuam a ser cruciais na relação e na formação dos estereótipos e dos preconceitos sobre a deficiência. Na verdade, as pessoas guiam-se pela cultura a que pertencem, que no seu âmago está *minada* por regras sociais negativas sobre a deficiência e, ainda, bastante influenciada por mitos e falsas crenças herdadas do passado. A sua actualidade está inscrita nessas retracções que são observadas nas pessoas *normais* quando têm de se relacionar face-a-face com pessoas com deficiência, nesses encontros com contacto físico e comunicacional onde são visíveis os constrangimentos, manifestos e latentes, que se apoderam do processo de interacção. Por vezes, esses constrangimentos vão até um extremo tal que parece, a quem observa o encontro, que a interacção se realiza entre seres absolutamente dissemelhantes.

Além disso, como é fácil comprovar por observação directa, as pessoas com deficiência estão praticamente ausentes dos espaços públicos, como se não existissem na *polis* e na vida pública, por força da aplicação de uma regra que estipula que não podem, não devem, usar esses espaços a fim de preservarem os olhares dos outros da sua presença incomodativa.

Isso acontece porque os actores e os grupos sociais produzem e reproduzem regras sociais que os ajudam a lidar com a incerteza, com a ambiguidade e com os conflitos que podem surgir na interacção, adquirindo desse modo os sistemas de regras objectivos, comunicativos e simbólicos.

Essa invisibilidade física das pessoas com deficiência reforça as regras da exclusão social e a prevalência das ideias de uma certa ortodoxia que ainda existe no próprio campo da reabilitação sobre a avaliação das suas identidades e habilidades. Essa ortodoxia concebe a deficiência como algo intrinsecamente pessoal e as dificuldades de movimentação nos espaços públicos sentidas pelas pessoas com deficiência como resultantes de uma natural depreciação da sua condição de pessoa.

⁶⁴Philippe Corcuff (1997: 40) desmonta de modo conciso e exemplar o conceito de *habitus* e seus componentes quando descreve que: " O *habitus* corresponde, de algum modo, às estruturas sociais da nossa subjectividade, que se constituem de início através das nossas primeiras experiências (*habitus* primário), seguidamente da nossa vida adulta (*habitus* secundário). É a maneira como as estruturas sociais se imprimem na nossa mente e no nosso corpo pela *interiorização da exterioridade*. (...) como um "sistema de disposições duráveis transponíveis". *Disposições*, quer dizer propensões para perceber, sentir, fazer e pensar de uma certa maneira, interiorizadas e incorporadas, a maior parte das vezes de forma não consciente, por cada indivíduo, em resultado das suas condições objectivas de existência e da sua trajectória social. *Duráveis*, porque se essas disposições podem modificar-se no decurso das nossas experiências, elas estão fortemente enraizadas em nós e tendem de facto a resistir à mudança, revelando assim uma certa continuidade na vida da pessoa. *Transponíveis*, porque as disposições adquiridas no decurso de determinadas experiências (familiares, por exemplo) têm efeitos sobre outras esferas de experiência (profissionais, por exemplo). Finalmente, *sistema*, porque essas disposições tendem a permanecer enredadas entre elas".

Essa depreciação, por ser um acto cultural profundamente enraizado, tende a impedir que sejam esboçadas tentativas sérias para descobrir e potenciar as suas qualidades e capacidades. De resto, quando as perplexidades perante a condição da deficiência se associam com atitudes de condescendência é frequente darem origem a práticas caritativas ou assistencialistas, que vão mascarar a verdadeira natureza da relação social. Tais práticas são instrumentos de dominação que servem para reprimir e oprimir as pessoas com deficiência e fazem-no sob a égide das mais variadas regras da segregação, dependência e marginalização.

Aliás, numa análise da extensão das condições sociais e das relações sociais das pessoas com deficiência é possível constatar que as mesmas, com raras excepções, se encontram ausentes da maioria das actividades da vida social. Mesmo nos grupos e em outras organizações onde poderiam e deveriam ser consultadas sobre as decisões que afectam as suas vidas e o seu bem-estar nessas colectividades, (incluindo, as organizações que operam no campo da reabilitação e integração) raramente isso acontece.

Bastantes pesquisas têm procurado descrever e demonstrar até onde se estende essa regra da discriminação institucional das pessoas com deficiência, no que concerne ao acesso ao trabalho, habitação, educação, transportes, lazeres, serviços públicos, apoio social, etc. Os resultados dessas pesquisas desmontam as razões ideológicas que se escondem por detrás da regra que considera a deficiência como um problema individual, provando que em muitas áreas da vida social as pessoas com deficiência experimentam contrariedades que vão contra as suas próprias vontades e expectativas.

Amiúde, permitem verificar que no desenrolar das rotinas da vida diária no seio das próprias organizações que as acolhem, não lhes são reconhecidos direitos para decidirem sobre as coisas mais elementares. Estas práticas mostram a existência de uma regra que lhes nega o direito à organização da sua vida quotidiana, a coisas tão elementares como escolher as horas de levantar ou deitar, com quem querem e quando, o que querem comer, quando tomar banho, ou seja, que promovem a negação do direito a imitar e a seguir os estilos de vida dos seus contemporâneos *normais*.

Este tipo de controlo social tão extenso, que até impõe restrições de movimentos, é legitimado pela incompletude das mentes e dos corpos e transforma a condição da deficiência na *negação da cidadania* (Oliver, 1992). Também ajuda a mostrar como se processa a adesão e a aplicação, pelos actores sociais, das regras do sistemas de regras sociais sobre a deficiência. Tudo se passa como se as diferenças físicas e mentais tornassem os corpos e as mentes das pessoas com deficiência propriedade pública. Barton (1993) considera que essa apropriação da gestão da vida, das necessidades e das oportunidades é uma invasão da privacidade.

Paradoxalmente, ou não, esta regra da negação da personalidade e da cidadania tem beneficiado bastante dos contributos do designado modelo médico de reabilitação que exerceu, e ainda exerce, uma fortíssima influência na modelização das políticas e das práticas de reabilitação e integração (Barton, 1993). É o modelo médico que mais tem contribuído para a reprodução social da regra que considera inferior a condição biológica e psicológica das pessoas com deficiência, as suas limitações funcionais como um problema individual e não social e, genericamente, as define como inábeis para desempenharem funções e resolverem situações problemáticas, justificando a exigência da aplicação contínua de meios financeiros, humanos e materiais para atenuar as dificuldades que experimentam e os problemas que enfrentam.

A oficialização do uso dessa regra no campo da reabilitação deu origem à constituição de listagens repletas de coisas que as pessoas com deficiência podem ou não podem realizar, acentuando formalmente as diferenças comparativamente às *normais*. As apreciações comparativas, feitas com base nas inabilidades, reflectem-se na relação social e legitimam a homogeneização das situações e da suposta inércia das pessoas com deficiência. Ao promover a comparação explícita e implícita das habilidades de uns com as não habilidades dos outros, o modelo médico reproduz, de certo modo, os ideais míticos da normalidade e da perfeição corporal e mental.

Igualmente, o modelo médico, com os seus princípios e as suas regras de acção, tem contribuído para fragmentar as pessoas com deficiências em categorias marcadas pelas lógicas da regra da exclusão. Certas categorias como os denominados mongolóides ou crianças inadaptadas, são a expressão linguística da continuidade da subordinação e da dependência das pessoas a quem a sociedade tem negado o direito à auto-definição da sua história e da sua identidade individual e colectiva. Na verdade servem também para reproduzir a regra que considera as pessoas com deficiência como causadoras de problemas para elas e para os outros e cuja condição pessoal raramente poderá ser objecto de avaliação positiva.

4. As regras nas representações sociais

Recordemos que, tanto Bachelard como Breton consideram que as imagens são raízes da realidade e que o imaginário é o que tende a tornar-se real. Além disso, "A representação tem necessidade de todo o seu mundo, aparente ou escondido, e cada um deve ter nele o seu papel" (Valabrega, 1980: 314). Tenhamos ainda presente que as representações sociais desempenham uma dupla função. Servem para ordenar o real e para organizar a comunicação inter-individual e inter-grupal. Segundo Moscovici

(1989), realizam essa dupla função por intermédio de códigos que servem para nomear e classificar os diferentes elementos da realidade.

A força social das representações constitui um poderoso elemento de ordem social, pelo que os actores sociais raramente escapam à ditadura das regulações que estabelece. É, justamente, o que ocorre com as representações sociais da deficiência e por acréscimo das pessoas com deficiência.

Numa perspectiva dramaturga o espaço das representações pode definir-se como a cena de uma peça de teatro que se desenrola no interior dos sujeitos. Nessa cena interior com as suas decorações, os seus figurantes, o coro, os seus actores ocorrem confrontações e transacções cheias de deixas e de antecipações (Morvan, 1987: 59).

Nas representações sobre a realidade da deficiência, imensos factores, entre os quais mitos, crenças e diversos medos irracionais, produzem imagens globalmente negativas das pessoas com deficiência. A própria sabedoria popular inventou provérbios, tais como os que referem: *aquela que nasce torto nunca mais se endireita* ou *em terra de cegos quem tem um olho é rei*, para ressaltar o carácter fatalista da regra de impotência que se tem colado à imagem social das pessoas com deficiência.

Mesmo contra muitas evidências, as imagens mobilizadas antecipam e regulam a interacção social. E isso não ocorre apenas nas relações sociais entre as pessoas com e sem deficiência. Ao tomarem em conta a dimensão simbólica da realidade social as representações afectam também as maneiras de pensar e de comportar das próprias pessoas com deficiência para com outras na mesma condição, seja entre pessoas com diferentes deficiências ou com o mesmo tipo de deficiência mas com um nível de incidência diferente (por exemplo, uma pessoa com deficiência mental ligeira perante uma pessoa com deficiência mental grave).

Isso acontece por as regras se apresentarem a todos com naturalidade, de tal modo que as próprias pessoas com deficiência (os dominados), desconhecedoras dos seus mecanismos de dominação social e da sua arbitrariedade, também aderem à ordem dominante estabelecida pelas pessoas sem deficiência (os dominantes).

É possível testemunhar a força das representações sociais numa trivial e ocasional situação de contacto directo entre pessoas normais e pessoas com deficiência e entre estas últimas. Quase instantaneamente, apercebermo-nos do desencadear de um processo em que se assimilam ou misturam, de modo quase natural, atributos negativos e preconceitos que transformam as diferenças físicas ou mentais em diferenças sociais. Esta constatação também prova que as representações agem na interacção e que a situação de interacção convoca as representações (Villers, 1981). Ambas, por sua vez, convocam e utilizam as regras do sistema de regras instituído mostrando a

complexidade do social e provando a riqueza teórica do conceito de dualidade do estrutural.

Essas representações da deficiência constroem-se a partir e através de mecanismos sociais de designação que são produtos das interações sociais onde, de modo inconsciente e automático, se procuram equilibrar, como numa balança, os códigos da anormalidade com os códigos estabelecidos da normalidade. Nas representações as características físicas ou mentais das pessoas com deficiência tornam-se automaticamente sinónimos de incapacidade, inutilidade, doença, anormalidade, desvio, diferenciação, que o recurso às regras sociais sobre a deficiência convocam.

Na prática, realiza-se um processo de etiquetagem, de estigmatização, que decalca nessas pessoas as imagens negativas que delas se representam. Uma das consequências é a produção de modalidades específicas adulteradas de percepção e de comunicação recíproca entre as pessoas com e sem deficiência.

No fundamental, é o processo de construção da identidade das pessoas com deficiência e do reconhecimento da condição de deficiência, pelas *normais*, que se evidencia. Segundo Ebersold (1990: 194-195), "qualquer que seja a situação de deficiência ou inadaptação, assenta em particularidades que atingem o indivíduo no seu território e no seu funcionamento:

- O espaço é ordenado por fixação limitativa, pelo estreitamento reclusivo, por ausência de território;

- O tempo é ameaçado pelo carácter conforme à vida do *handicap*, do impasse repetitivo da inadaptação;

- A imagem de si é marcada por um sentimento negativo dominante: tristeza, carência, angústia;

- A relação com o outro funda-se num distanciamento, seja de maldade, pena ou rejeição;

- A relação consigo, sob o ângulo do "atingido", dá lugar à estigmatização e categorização. Impotência, mongolismo, marginalidade: a sua tradução imobiliza e condena, seja à dependência, seja ao vaso cerrado institucional, de modo paradoxal, à itenerância;

- A causa é longínqua e global, provém seja fatalidade, seja do enigma, seja da sociedade;

- O protagonista, a figura evocada é a de um menino".

Como sabemos, é na multiplicidade das interações múltiplas entre os indivíduos e com os diversos subsistemas onde vivem que se constrói e se regulariza a identidade própria (si) e, ao mesmo tempo, se produz o reconhecimento das identidades dos outros (outro). Por acção de um movimento duplo de projecção e de

identificação, cada sujeito se constitui e se reconhece mútua e simultaneamente, e à vez, como o outro, diferente de si (o que é designado como processo de projecção) e como semelhante a si (o chamado processo de identificação). O Outro será uma vez reconhecido como um *alter ego*, um sujeito individual, um Eu (ego) estranho ao Eu (*alter*); outras vezes será incluído como um *alter ego*, um sujeito estranho (*alter*) semelhante ao Eu (*ego*) (Morin, 1980).

Com base nessa lógica de identificação, temos de presumir que a identificação e a comunicação entre os indivíduos só é possível a partir do momento em que ambos os parceiros se reconhecem mutuamente como sujeitos individuais. Isso é, de facto, possível constatar nas interações entre as pessoas com deficiência e as *normais*, as quais também são orientadas por essa lógica de identificação, mas de um modo que se encontra inquinado logo no início. Como sublinhámos anteriormente as pessoas com deficiências tornam-se socialmente os outros por excelência, mas permanecem constrangidas nesse *alter*, que é o estranho ao Eu. São as marcas dos atributos que as desacreditam e que, actuando negativamente sobre as dimensões real e virtual das suas identidades, legitimam a sua marginalização e sujeição a ritos de evitamento, como sublinham Leleu e Welsch (1991).

A identificação do anormal perturba, angústia e desequilibra a relação social devido aos supostos riscos em que incorrem as pessoas *normais*, cuja condição de normalidade pode ser no futuro posta em causa como demonstra a percepção da diferença. Na verdade, a relação social das pessoas *normais* com as com deficiência é, como refere Labregère (1989: 27), "Proveniente de uma experiência que não possuímos, eles (as suas opiniões, competências, observações...) são desde logo percebidos como uma ameaça para as convenções sobre as quais vivemos e sobre as quais é construída a nossa identidade".

Colocados perante a dissonância, a incongruência, o imprevisto os actores sociais engendram reacções de auto-defesa usando as representações sobre a deficiência como barreiras, contra as incertezas dos comportamentos e dos discursos estranhos que escapam ao seu entendimento imediato. A própria defesa inconsciente das regras da normalização e os actos rituais dão conta e alimentam a percepção da realidade contra o aleatório, o acidental, como recursos de uma estratégia colectiva que pretende salvar a face e conservar as bases da própria identidade.

Estes propósitos remetem-nos para Goffman (1974) no que respeita à força que concede à relação face-a-face e aos ritos de interacção, que realizam ou promovem a consciencialização do Eu (estado permanente da personalidade do indivíduo) e a apresentação do Si (efeito dramático, mediado pelo público). A aceitação do que deve ser tomado como conveniente e normal é condição essencial para reconhecer o outro

como interlocutor válido para levar a cabo o processo de comunicação inter-individual ou inter-grupal (Leleu e Welsch, 1991).

Existem, pois, alguns factores da situação vivida que fazem a interacção entre as pessoas *normais* e com deficiência immobilizar-se e o processo de identificação esmorecer. Esses factores levam as pessoas *normais* a guiarem-se pelas representações socialmente construídas das pessoas com deficiência (do inválido, do inútil e outras) que as tranquilizam porque se afastam do que é considerado como normal. É como se existisse uma cumplicidade silenciosa entre os actores sociais, quase consensual, ditada pelo *habitus* partilhado onde se pode reconhecer a regra que advoga para as pessoas com deficiência a incapacidade de constituírem uma identidade para si próprias.

A identidade social das pessoas com deficiência é, assim, socialmente construída com base numa atribuição, quase *natural*, pelas outras, do estatuto de pertença a um "grupo" (categoria social) de referência única e bem identificado socialmente: os deficientes. Essa atribuição provoca um empobrecimento das referências individuais de cada uma das pessoas com deficiência, dado que se tornam para os outros, e para elas próprias, pessoas deficientes e não simplesmente pessoas. A sua identidade, qualquer que seja a condição de deficiência, transita para esse grupo, transcendendo os grupos de referência e de pertença, a origem social, o sexo e as suas características pessoais como alguns estudos desde há muito demonstram (Gellman, 1959; Cobb, 1967; Larek, 1974).

Esta atribuição é reforçada pelas práticas de institucionalização da deficiência e pela sua gestão organizada. Ocorre quando as pessoas com deficiência ficam ao encargo exclusivo de organizações que lhe dispensam serviços diversos e de toda a espécie (médicos, psicológicos, formativos, recreativos, etc.), que levam as outras pessoas a valorizarem, adoptarem e legitimarem comportamentos assistencialistas que reproduzem as regras da dependência e da segregação. As próprias pessoas com deficiência, muitas vezes apoiadas pelas suas próprias famílias, comportam-se, pelo menos muitas de entre elas, como assistidas e marginalizadas, contribuindo elas próprias para a reprodução das regras da dependência e da marginalização.

Como que mergulhando nas raízes ancestrais sobre o lugar da deficiência no mundo social, Labregère (1989) considera que existe uma regra muito antiga para explicar a realidade da deficiência. Essa regra consiste em atribuir ao destino, entidade simbólica sob cujo manto se albergam as explicações para o mistério das coisas que acontecem sem que se possa atribuir a culpabilidade a alguém, dado que escapam ao controlo da vontade e dos desejos humanos.

Esta representação do destino é também uma fonte de inspiração para a regra, segundo a qual se devem prestar cuidados de assistência e de auxílio, sentindo piedade pelos que foram atingidos pelos infortúnios da vida sem disso terem culpa alguma.

Prescreve essa regra que se deve sentir pena por aqueles *desgraçadinhos, coitadinhos, pobrezinhos*, como são os *aleijadinhos que estão presos numa cadeira de rodas*, os *ceguinhos que não vêem a luz do dia* ou os *tolinhos que não regulam bem da cabeça*. Numa palavra, por todos aqueles que permitem a realização de práticas de caridade individual e legitimam a organização social da assistência.

Outra regra que vigora nas representações sociais da deficiência é regra do incremento das qualidades negativas com base em juízos erróneos sobre a extensão das incapacidades. Consiste, a partir da formação de estereótipos⁶⁵, em outorgar a uma qualquer pessoa com deficiência classificada numa certa categoria outras incapacidades que são socialmente reconhecidas a outras categorias. Por exemplo, a aplicação desta regra a uma pessoa com problemas de linguagem pode levar, automaticamente, a considerá-la como também possuindo problemas mentais, baixo nível de inteligência e fraca compreensão das coisas.

Estas representações que resultam do falso ou incompleto conhecimento do senso comum sobre a realidade da deficiência têm produzido algumas imagens de marca, que se tornaram símbolos dominantes no campo social. São exemplos clássicos disso as imagens de uma pessoa com deficiência motora sentada na cadeira de rodas ou da pessoa com deficiência visual segurando a bengala branca, ou às riscas, ou caminhando com um obediente cão pela trela.

Serge Ebersold (1990: 194) considera que "Não existe uma imagem da deficiência e da incapacidade, mas imagens centrais e periféricas". Essas imagens são, em nosso entender, a face socialmente mais visível do vasto, complexo e dinâmico sistema de regras sociais, cujas regras são objecto e sujeito de apreensões variadas e repercussões múltiplas pelos actores sociais, como revelam fontes tão diversas como sejam: as práticas do quotidiano social e organizacional, os ditos espontâneos das pessoas e os discursos dos profissionais, dos cientistas, dos políticos e dos ideólogos. O denominador comum que as liga entre si é o testemunho que todas dão da existência de um sistema de regras sociais universalmente partilhado, que enquadra as relações sociais entre as pessoas com deficiência e os restantes actores sociais, os territórios sociais de acção e as funções que neles podem ser desempenhadas pelas pessoas com deficiência.

⁶⁵Labregère (1981) identifica dois tipos de estereótipos que emergem da percepção colectiva das pessoas com deficiência: 1) O estereótipo ingénuo que está presente nos que não se interessam pelas pessoas com deficiência e que consiste: a) na amplificação do défice; b) em considerar todas as pessoas com deficiência incapazes de trabalhar com eficácia, aprender a ler, etc; c) em todos os défices serem percebidos como uma impossibilidade para aceder a um estatuto de autonomia, d) em fazer referência a uma situação de doença já inexistente; 2) O estereótipo de ambição científica que se forma por recurso ao uso de um ou alguns casos individuais conhecidos, cuja situação se generaliza como representativa de um estatuto comum a todas as pessoas.

Aliás, é comum ouvir, a propósito da postura pública de algumas pessoas com deficiência nos espaços públicos, frases como: *que comportamento mais vergonhoso e inadequado; não aprenderam, nem nunca vão aprender a estar em público*. Assim sendo, é socialmente conveniente que não perturbem os locais públicos com as suas condutas aberrantes, anormais e desviantes. A regra que aqui se apresenta é a que considera impossível a (res)socialização das pessoas com deficiência e que remete para representações de descrença nos processos de reabilitação e integração social. Essa regra reforça a regra de marginalização que considera indesejável para os *normais* a presença de grupos de pessoas com deficiência, como se infere do facto de se ouvirem referências tais como: *assim que chegaram os deficientes puseram-se todos a andar*.

Além disso, também se costuma ouvir que *as pessoas com deficiência gostam de estar umas com as outras e como se sentem bem é na companhia de outras como elas*. Tal parece decorrer de representações que atribuem às próprias pessoas com deficiência o reconhecimento e a assumpção da inferioridade, da insuficiência e da sua menor valia face às *normais*. São representações que dão relevância à regra segundo a qual a segregação aparece como uma boa prática a seguir, pois é do interesse das próprias pessoas com deficiência estarem juntas em locais apropriados para elas e, tanto quanto possível, apartadas das pessoas *normais*.

Nas análises de conteúdo dos discursos comuns, incluindo o dos agentes dos meios de comunicação social, é frequente sobressaírem representações das pessoas com deficiência como sinónimo de minorias sociais, grupos sem poder, sobretudo de anormalidade em oposição a normalidade.

A esse propósito vale a pena introduzir uma pequena reflexão sobre o conceito de normal. Desde logo, podemos concluir que o conceito de normal é um conceito muito pouco objectivo. Devido aos critérios de subjectividade com que se podem avaliar as qualidades da maioria das coisas, o normal está em relação com os valores dominantes, com as modas, com as relações de poder, com os locais e com o tempo histórico em que se fazem as avaliações.

Além disso, o conceito de normal tem um cariz conservador, na medida em que serve para perpetuar o que está instalado, para manter a rigidez da organização social em função dos interesses de certos grupos que, para se manterem no poder, definem os critérios de normal de acordo com os seus desejos e finalidades. Por exemplo, se tentarmos traçar um tipo ideal do homem português, muito provavelmente obteremos uma imagem formada pelo seguinte conjunto de indicadores: raça branca, moreno, estatura média, simpático, cordial, mau condutor de veículos automóveis...! Quantos de nós possuem todas estas qualidades?

Numa perspectiva estritamente sociológica podemos encontrar várias concepções de normalidade, sobretudo as que identificam o normal com a moral e o normal com o adaptado. De acordo com Molina (1996), os autores que consideram o normal em relação com a moral, entendem que ser normal é uma variante do conceito de bom, devendo entender-se como bom aquilo que em termos colectivos está de acordo com os costumes e com a moral. Deste ponto de vista, um comportamento será normal quando afecta positivamente a colectividade e anormal quando a afecta negativamente. Normal é, portanto, o comportamento aprovado por consenso generalizado no colectivo social e anormal o que merece a sua desaprovação.

Para os autores que adoptam o critério de normal na sua relação com o adaptado, será normal todo o comportamento que se considera adaptado à realidade social onde ocorre. Assim, por exemplo, será considerado normal o sujeito que se adapta às regras do jogo institucionalizadas e que aceita e realiza os papéis que lhe foram prescritos do modo conforme às expectativas sociais do seu desempenho.

5. O carácter relativo das regras

Acontece que o maior ou menor grau de adesão dos actores sociais às regras deste sistema de regras sobre a deficiência (ou qualquer outro) depende do modo como a deficiência é compreendida, experimentada e vivida por cada actor social, das suas características pessoais e dos grupos de que possam fazer parte. A nossa experiência, constituída a partir da observação directa e dos testemunhos que fomos recolhendo ao longo dos anos de investigação nesta problemática, mostra-nos que as representações sociais da deficiência variam consoante a condição social dos actores.

De facto, ainda que assentem num fundo comum de expectativas, de interesses e de apreensões que são tidas em consideração e cultivadas ao longo da vida das pessoas e que têm a ver com as experiências oriundas dos encontros com as situações de deficiência, as aspirações, as convicções políticas e religiosas, a abertura à diversidade da condição humana e social, o interesse pelos problemas sociais, as representações dos actores sociais tendem a variar de acordo com as suas posições sociais (de relação, de *status* e de estatuto) e motivações particulares.

Alguns estudos mostram que os jovens têm atitudes mais positivas que os mais velhos; as mulheres mais do que os homens; os profissionais liberais, no sentido amplo do conceito, mais que os restantes trabalhadores sujeitos a disciplina e normas laborais mais rígidas. Tal como acontece com certos actores que professam determinadas confissões religiosas, detêm diferentes *status* sociais, ou pertença política distinta relativamente a outros. Outros estudos relevam que entre os factores negativos que

desvalorizam as pessoas com deficiência, estão as atitudes de natureza sócio-religiosa, a insistência na padronização (ou normalização) realizada pela sociedade industrial, a ética do trabalho que apenas valoriza as pessoas em termos do seu grau de produção e o conceito médico de reabilitação.

Por essas razões é importante relativizar a aplicação das regras e o poder dos sistemas de regras. É que, apesar da partilha das regras unir os indivíduos entre si e as estruturas macro-sociais que eles produzem e reproduzem nas suas representações e interacções sociais, no seu âmago, a adesão às regras e o grau dessa adesão são ordenados pelas experiências, pelas crenças, pelas ideologias e pelos interesses perfilhados por cada um dos diferentes actores sociais. Na realidade, devido à capacidade da agência humana os actores sociais podem variar nas suas atitudes e comportamentos, representações e práticas, como assinalam Burns e Flam (2002: 26) quando referem que "os participantes nas relações sociais aceitam os sistemas de regras vigentes de forma variável, e essa aceitação depende do *status* social que os participantes têm dentro do grupo ou comunidade. Os próprios sistemas de regras variam de importância, na extensão em que são aplicadas as sanções e os meios usados para os impor".

De facto, nos contextos concretos da vida social formam-se constrangimentos e surgem oportunidades que limitam estruturalmente a acção e a interacção social. Por vezes, nesses contextos concretos ganham relevo a contradição e a ambivalência pelo facto de neles convergirem diferentes sistemas de regras.

É o que acontece em muitas das situações concretas da interacção entre pessoas com deficiência e sem deficiência. Elas não são moldadas apenas pelo sistema de regras sobre a deficiência. São igualmente moldadas por regras do campo da reabilitação e da integração socio-cultural, por outros sistemas de regras (instituições sociais e modelos sócio-culturais) e pelas condições espaciais, materiais e tecnológicas que enquadrarem a interacção. Por exemplo, seguramente, o desenvolvimento da interacção que se produza entre uma pessoa sem deficiência e uma com deficiência motora que, por exemplo, possua fortuna e riqueza pessoal ou que seja um artista plástico/cientista de reconhecido mérito, decorrerá de modo substancialmente diferente, do que no caso da interacção ocorrer entre essa mesma pessoa sem deficiência e uma outra, também com deficiência motora, mas que seja analfabeta e sem emprego remunerado.

Admitimos, portanto, que as representações sociais da deficiência são condicionadas pelas características objectivas dos actores, pelas suas posições sociais e trajectórias sociais, ou seja, que, inclusivamente, podemos reconhecer a pertença de um actor a um determinado grupo social pela forma como ele aborda a deficiência. Os esquemas de percepção e de apreciação são inseparáveis das estruturas fundamentais e

dos esquemas de expressão dos grupos ou classes sociais, pois revelam o lugar de pertença de quem os utiliza e obrigam essas pessoas a tomarem posição sobre, a apreender as coisas a dizer e a não dizer, a fazer e a não fazer, em função dos valores desses grupo ou da classe social a que pertencem (Bourdieu, 1994).

É o que acontece, por exemplo, com a imagem do menino ou do jovem, que se aplica de forma independente das idades dos sujeitos a que se reportem, enquanto representação perfilhada pelos agentes das organizações que operam no campo da reabilitação e integração das pessoas com deficiência. Esta imagem parece estar ligada, antes de mais, a uma trajectória organizacional feita sob as regras da dependência e da subalternização, a uma carreira que não dá lugar a promoção. Julgamos que essa figura do menino simboliza o distanciamento entre os "educadores" e os "educados", entre os "protegidos" e os "protectores", entre os "chefes" e os "subordinados". Esse menino ou jovem é o outro para quem se constrói a dependência face a figuras tutelares e todopoderosas.

No entanto, é justo para muitos desses agentes organizacionais, assinalar a coerência presente na designação e que a mesma está relacionada com o desempenho das suas funções. De facto, a imagem dos *meninos* ou dos *jovens* tem um significado que está em relação directa com os objectivos organizacionais. Trata-se de uma imagem que também simboliza a necessária (res)socialização dos utentes, que pode ser entendida como uma manifestação de afecto, uma forma de construir relações de parentesco (um universo de maternidade e paternidade, de sages e de educadores) que podem servir de paliativo e de garantia para o bom desenvolvimento do próprio processo de reabilitação, e que assegura uma boa ordem nas interacções entre os profissionais e os utentes.

Portanto, é legítimo concluir, com o apoio de Burns e Flam (2000: 26-27), que "Na prática os sistemas de regras nunca são aplicados de forma precisa e sistemática nos contextos a que supostamente se referem, nem são também aplicados com uma adesão rigorosa quer ao seu espírito, quer à sua letra", devido a existirem "3 factores principais que fazem com que os sistemas de regras ideais ou teóricos sejam diferentes dos sistemas aplicados e operativos. (1) os contextos de acção concretos onde determinado sistema é aplicado; (2) a cognoscidade e a capacidade dos actores envolvidos na aplicação de sistemas de regras; (3) o compromisso dos actores envolvidos com os sistemas de regras e as suas motivações para aderirem ou aceitarem os sistemas que regem as suas actividades numa dada esfera" (Burns e Flam, 2000: 28).

Bastante reveladoras dessa relatividade de aplicação das regras são as conclusões de um estudo realizado por Delphine Combrouze (2000) sobre o modo como são transmitidas as informações sobre as pessoas com deficiência nos noticiários

informativos. Dele pode concluir-se do carácter de *liminalidade* que, efectivamente, define a aplicação das regras sociais sobre a condição da deficiência, o qual é exemplificado com os discursos introdutórios usados pelos entrevistadores, quando entrevistam pessoas com deficiência ou com que ilustram as reportagens que realizam. Esses discursos pertencem a dois registos lexicais opostos. O primeiro registo traduz as regras de exclusão, "o patético ou o miserabilismo", o segundo registo dá realce às regras da integração, da capacidade e da autonomia, sublinhando a vontade, a coragem e a sobrevalorização das capacidades. Por vezes, paradoxalmente, os dois registos são usados na mesma emissão e até a respeito das mesmas pessoas.

No primeiro registo a imagem que é dada a ver e a entender aos telespectadores é a das pessoas com deficiência estarem oprimidas pela deficiência e/ou pelas consequências da mesma. Como refere a autora os apresentadores falam de *corpos torturados*, de *sofrimentos atrozes*, de *pessoas condenadas a viver em cadeira de rodas que vivem na eterna esperança* de um futuro melhor, face a um presente cheio de dificuldades.

No segundo registo as pessoas com deficiência são apresentadas como super-homens e os comentadores insistem na coragem e na vontade exemplares que permitiram ultrapassar todas as dificuldades colocadas pela condição, em geral no plano desportivo, realizando acções tidas como espectaculares⁶⁶.

6. Registos complementares de identificação das regras

Os inquéritos e sondagens de opinião realizados, em vários países, tendem a mostrar que as apreciações comuns acerca da deficiência focalizam a falta geral de habilidades e competências das pessoas com deficiência para participarem nas actividades sociais. De entre as várias opiniões que se podem considerar como positivas ressalta com frequência a regra da segregação, pois as mesmas vão no sentido de que a sociedade deve esforçar-se para satisfazer as necessidades especiais das pessoas com deficiência, mas advogando que, para o seu próprio bem-estar, devem estar ao cuidado

⁶⁶Em regra os temas são tratados de forma muito desigual. Por exemplo, nos debates sobre o trabalho, a integração profissional é tratada com base numa eufemenização da realidade, negando as implicações que decorrem de um emprego e dos seus problemas específicos. A temática da sexualidade passa quase despercebida, dando a ideia que os *media* fazem questão de reproduzir o mito sobre a assexualidade ou a perversão sexual da pessoas com deficiência, numa negação do direito à vida sexual e afectiva activa e plena. A maioria das notícias incidem sobre as funções, realizações científicas, ou acções de propaganda das actividades organizacionais, campanhas de promoção de angariação de fundos, que os membros das organizações solicitam aos *media* para ajudarem a sensibilizar a opinião pública.

de especialistas e colocadas em escolas especiais, centros de cuidados ou outras organizações especializadas que as possam receber.

Quando instados a definir o que entendem por pessoa com deficiência os entrevistados usam, em regra, termos com sentido negativo. Os mais frequentemente usados para nomear essas pessoas são os de: diminuídos, infelizes, inválidos, anormais, quase sempre justificados com recurso à regra do incremento das imperfeições do corpo, embora também sejam usadas designações *politicamente correctas* como inadaptados ou simplesmente deficientes.

Apesar do notório abrandamento dos estereótipos e dos preconceitos a nível da opinião pública, a generalidade das opiniões recorre a designações negativas que parecem ainda resultar de representações mórbidas e de repúdio para com as diferenças físicas e mentais, como que propondo a aplicação da regra da exclusão e a sua remoção simbólica (senão prática) da herança humana comum. As opiniões dos próprios familiares das pessoas com deficiência, muitas vezes, vão no mesmo sentido. Para muitos especialistas é a forma encontrada para exorcizarem os seus próprios falhanços biológicos.

Para finalizar, podemos considerar que é a existência de regras sociais institucionalizadas, como as que compõem o sistema de regras sobre a deficiência, que fazem com que o comportamento seja, em grande medida, *regular*. Não somente por reproduzirem os mesmos esquemas de pensamento e de acção, mas também por responderem às exigências ditadas por regras que são por natureza generalizáveis e que conferem às reacções dos encontros com a deficiência ou com pessoas com deficiência o seu sentido. Um sentido que está incorporado, pois tal como refere Charles Taylor (1995: 565), "A compreensão incorporada permite mostrar as ligações entre essa compreensão e a prática social. A minha compreensão incorporada não existe somente em mim como agente individual, mas também como um co-agente de acções colectivas".

Em boa medida, todas as apresentações e análises efectuadas neste capítulo são sintetizadas por Giami (1986: 17-18), quando resume a estrutura das atitudes a respeito das pessoas com deficiência em sete dimensões, fortemente correlacionadas entre si.

Essas dimensões que foram obtidas a partir de um trabalho de análise factorial de escalas de atitudes aplicadas num inquérito a pessoas *normais*, dão conta do sistema de regras e permitem situá-lo no plano das relações pessoais (afectivo), das representações (cognitivo) e da conduta (acção) face às pessoas com deficiência. A 1ª dimensão denomina-se, *Interaction Strain*. Corresponde a um sentimento de embaraço na presença das pessoas com deficiência e de incerteza quanto ao modo de se comportar para com essas pessoas; A 2ª dimensão é a designada *Rejection of Intimacy*. Corresponde a uma

recusa das relações pessoais, especialmente de familiaridade; A 3ª dimensão é a *Generalized Rejection*. Tem a ver com uma orientação geral negativa e com o tipo de argumentação usado para justificar a segregação e exclusão social; A 4ª dimensão apelida-se de *Authoritarian Virtuosness*. Reporta-se a uma atitude aparentemente positiva, que se caracteriza por ser favorável à aplicação de tratamentos especiais às pessoas com deficiência; A 5ª dimensão é a chamada *Inferred Emocional Consequencess*. Considera que as pessoas com deficiência têm "mau carácter" em consequência da própria condição de deficiência; A 6ª dimensão refere-se à *Distressed Identification*. Considera que as pessoas com deficiência reactivam a inquietação de cada um a respeito da sua própria vulnerabilidade à deficiência; Finalmente, a 7ª dimensão, dita de *Imputed Functional Limitations*, consiste na desvalorização das capacidades das pessoas com deficiência para evoluírem no seu meio envolvente.

Finalmente, convém também referir que as regras sociais com sentido negativo também se reproduzem na etiquetagem formalizada e legalizada, usada na construção de categorias que respondem a necessidades administrativas, cujas únicas referências são o tipo e o grau de deficiência. Acontece que os procedimentos administrativos de recenseamento, qualificação, quantificação e registo das situações de deficiência, que têm como objectivo manifesto tornar cómodas as descrições e análises estatísticas da respectiva população, definir as prioridades de acção política ou calcular os custos dos programas de reabilitação, trazem consequências não desejadas, dado que:

- Simplificam excessivamente a realidade da deficiência, fazendo crer que as necessidades das pessoas estão apenas relacionadas com o tipo e grau de deficiência;
- Promovem os direitos e a concessão dos apoios a partir da construção de *tipos ideais de clientela*;
- Perpetuam a etiqueta para além da conclusão do próprio processo de reabilitação;
- Induzem as pessoas *normais* a corresponderem aos estereótipos da etiqueta com comportamentos igualmente estereotipados;
- Promovem o ajustamento da própria pessoa com deficiência ao estereótipo que sintetiza a sua identidade na etiqueta que lhe é aplicada.

Capítulo 4

A complexa realidade da deficiência

1. Introdução

Nos capítulos anteriores procurámos identificar as regras e proceder à reconstituição analítica do sistema de regras sociais sobre a deficiência que enquadra as pessoas com deficiência no mundo social. Tivemos oportunidade de mostrar que as regras desse sistema se foram produzindo e reproduzindo ao longo da história da humanidade e que continuam a produzir-se e a reproduzir-se na interacção social. Aliás, a reconstituição do sistema de regras sociais não é apenas uma questão de ordem teórica ou simbólica, também tem interesse prático, o que nos remete, não apenas para as atitudes e comportamentos sociais face à deficiência e às pessoas com deficiência, mas, igualmente, para o estatuto reservado a essas pessoas pela própria gestão institucional da deficiência⁶⁷.

Embora tenhamos consciência da impossibilidade de conceptualizar com rigor deficiência e pessoa com deficiência e esclarecer em que circunstâncias se poderá qualificar uma pessoa como sendo pessoa com deficiência, devido à tremenda complexidade desta realidade, julgamos que através da análise das definições técnico-científicas e legais da deficiência, das metodologias e processos da identificação das situações de deficiência poderemos compreender e explicar melhor a estrutura do campo da reabilitação e os factores de produção e de reprodução do sistema de regras sociais que as práticas dos agentes das organizações estudadas levam a cabo. Não esqueçamos que as regras sociais são o produto de relações entre o real, o imaginário e o ideológico, e que são as condutas individuais e colectivas que as incorporam, exprimem e lhe dão configuração sistémica.

2. Vocábulo pronto a usar

Apesar das dificuldades práticas e conceituais não podemos ficar impotentes e desistir do que nos propomos realizar neste capítulo e que consiste em fazer emergir a complexidade da deficiência, pois julgamos que será um recurso para ajudar à explicação e compreensão da realidade estudada.

⁶⁷Referimo-nos, como é óbvio, às normas legais que definem oficialmente quem *merece* a classificação de pessoa com deficiência e cuja influência na vida social também ajuda a ordenar as atitudes e os procedimentos socialmente *normais* de classificação, denominação e interacção, que tendem a considerar as pessoas com deficiência como uma categoria inquestionavelmente homogénea.

Os vocábulos *deficiência*, *pessoa com deficiência*", *pessoa deficiente*, *portador de deficiência* ou simplesmente *deficiente* integram-se na problemática da alteridade, da anomalia ou da diferença. Fazem parte da linguagem corrente pois o seu uso no quotidiano tem-se generalizado, sendo cada vez mais usados com regularidade pelos actores sociais, em substituição de antigas designações da mesma realidade. A sua utilização nas mais variadas instâncias sociais, administrativas, políticas, técnicas e científicas mostra que se encontram bem enraizados no vocabulário técnico-científico, legal e regulamentar.

De um ponto de vista estritamente sociológico esses vocábulos podem ser interpretados como uma forma de opor o normal ao patológico, considerando-se *normais* todos os indivíduos que não se encontram atingidos por uma deficiência ou uma outra qualquer particularidade considerada como uma *anormalidade*. Os outros, os *não normais*, como as pessoas com deficiência (entendemos ser esta a designação mais apropriada) são classificadas com recurso a uma extensa tipologia que inclui as categorias de físicas, mentais, sensoriais e até sociais, para se distinguirem entre si.

Com esta simplificação linguística as distinções entre *normais* e *anormais* adquirem a lógica das coisas evidentes, que são produzidas, aceites, naturalizadas e reproduzidas no domínio menos esclarecido do senso comum. Essa evidência também relembra ao investigador que deve questioná-la para romper com a *naturalização* que tende a estabelecer-se.

Desde logo, é preciso esclarecer que (ainda) não existe uma definição técnica e cientificamente precisa do que deve entender-se como sendo pessoa com deficiência. Aliás, em termos de língua portuguesa a própria utilização da palavra *deficiência* na linguagem técnico-científica não se equipara ao termo *handicap*, de origem inglesa, que usualmente é utilizado internacionalmente para traduzir essa realidade. Noutras línguas, termos como *disabled persons*, *personas con minusvalias*, *personnes handicapées*, também não parecem ter exactamente o mesmo significado⁶⁸.

Portanto, a ilação mais razoável a tirar desta variedade de designações e significações associadas é a de que, não se podendo dar uma definição precisa de *handicap*, como refere Ebersold (1990: 7), também não se poderá dar uma definição acabada e precisa de "pessoa com deficiência"⁶⁹.

⁶⁸Cf. Dominique Velche (1992). Nesse artigo a autora apresenta os resultados do levantamento das definições oficiais de *handicap* nos países da Comunidade Económica Europeia para mostrar como a diversidade existente e a incompletude reinante colocam problemas de interpretação e dificuldades operacionais de utilização.

⁶⁹Francisco Carvalho, apresentando alguns subsídios para o conceito de pessoa com deficiência, considera que "as pessoas não são totalmente "handicapés" ou não "handicapés". É mais cómodo falar de incapacidades como um estado comportando graus, do mais ligeiro ao mais grave. O princípio vale para as capacidades individuais e para o conjunto das incapacidades, que se pode definir como o grau global

Analisando o vocábulo *handicap*, que é o mais usado internacionalmente, constatamos que a sua origem se reporta ao campo dos concursos hípicas, onde adquire um sentido muito diferente, mesmo em oposição, àquele que toma quando usado na esfera dos seres humanos. Efectivamente, quando usado no campo do hipismo o seu significado está relacionado com a necessidade de igualar as probabilidades de vitória dos concorrentes a esses concursos. Porém, no domínio do social o sentido muda, servindo para referir, de forma vaga e imprecisa, as desvantagens de algumas pessoas relativamente a outras.

Assim sendo, se importarmos e adoptarmos o conceito de *handicap* para utilizar como um sucedâneo do conceito de deficiência, o seu carácter vago e genérico de sinalização das desvantagens entre indivíduos, não só põe em causa o significado corrente do vocábulo deficiência na língua portuguesa, como dá azo a numerosas interrogações. Essas interrogações dizem respeito tanto à aferição ou avaliação da natureza das desvantagens que se podem associar à condição de deficiência, como às normas a usar para verificar os respectivos níveis ou graus dessas desvantagens. Essas dificuldades operacionais dificultam a verificação de quem é ou deve ser considerado como "pessoa com deficiência", com base na constatação de um *handicap*.

A essas dificuldades práticas deve acrescer-se, como veremos, uma dificuldade conceptual, ou melhor, a própria impossibilidade de dispor de uma definição teórica e abstracta de "pessoa com deficiência" consensual, precisa e completa. Por isso, as análises científicas nesta problemática ficam fragilizadas pelo facto do seu objecto, as "pessoas com deficiência", serem também pessoas consideradas em provável situação de desvantagem. Porém, se nos interrogarmos sobre algumas outras situações conhecidas, como por exemplo, os doentes mentais, as pessoas muito velhas ou os desempregados de longa duração, não seremos facilmente tentados a considerá-los também em situação de desvantagem? Não estarão também as pessoas incluídas nessas categorias sociais em situação de desvantagem face a outras e face a situações da vida quotidiana? Não estarão as suas identidades sociais alteradas e sob o manto diáfano das regras da estigmatização e da exclusão?

Se admitirmos que sim, estes exemplos, mostram de forma clara a indeterminação que se pode gerar em torno do conceito de deficiência enquanto *handicap*. Com base nesta argumentação perde interesse identificar a condição de

de limitações resultantes de incapacidades acumuladas", pelo que "não existe uma definição nacional ou internacionalmente reconhecida de pessoa deficiente nem do que constitui uma incapacidade importante" (1990: 12). Considera este autor que, sobretudo para o senso comum, o termo é enganador, depreciativo, impreciso e inútil e que constitui uma etiqueta desumanizante. Mesmo quando se emprega a expressão aceitável de "pessoas deficientes" isso implica que os seus interesses são diferentes do resto da humanidade e que a sua adopção para designar as organizações reabilitadoras é o reconhecimento implícito da incontornabilidade do reconhecimento da diferença.

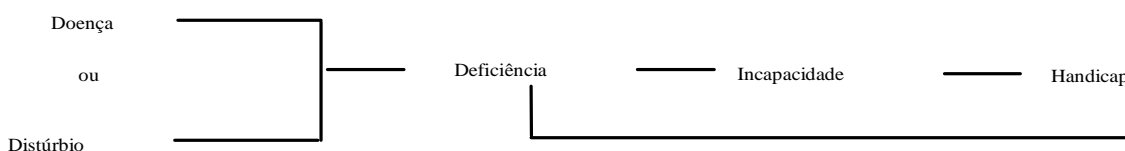
deficiência no confronto entre o normal e o patológico e fica patente que não é preciso uma pessoa ter uma deficiência para ter um *handicap*. Igualmente, ficamos impotentes para determinar em abstracto quem deve ser considerado como pessoa com deficiência e a quem devemos considerar como pessoa com *handicap* se possuir uma deficiência. O reconhecimento desta incapacidade conceptual obriga a avaliações casuísticas sujeitas a erros cujas consequências podem ser tremendamente elevadas.

Não devemos esquecer que, ao classificarmos uma pessoa como pessoa com deficiência, entramos no discurso comumente praticado em torno da situação virtual onde tendem a ser inseridas todas pessoas assim etiquetadas e que ignora a sua situação real. De facto, como expressa Goffman (1988), quem sofre de uma deficiência ou se encontra numa situação de desvantagem social é socialmente e *a priori* considerado um sujeito em situação de exclusão social ou, pelo menos, em vias de o ser.

3. As classificações da Organização Mundial de Saúde (OMS)

A maioria das definições formalmente em uso nos vários campos que se interessam pela problemática da deficiência inspirou-se ou adoptou na íntegra a definição que a OMS (Organização Mundial de Saúde) adoptou para "pessoa com deficiência em situação de desvantagem" (cf. figura 1).

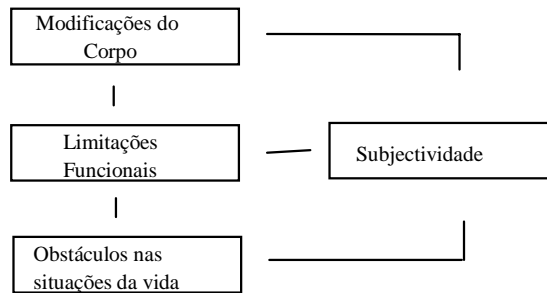
Figura 1: Representação do handicap pela OMS em 1980



Fonte: OMS, 1995

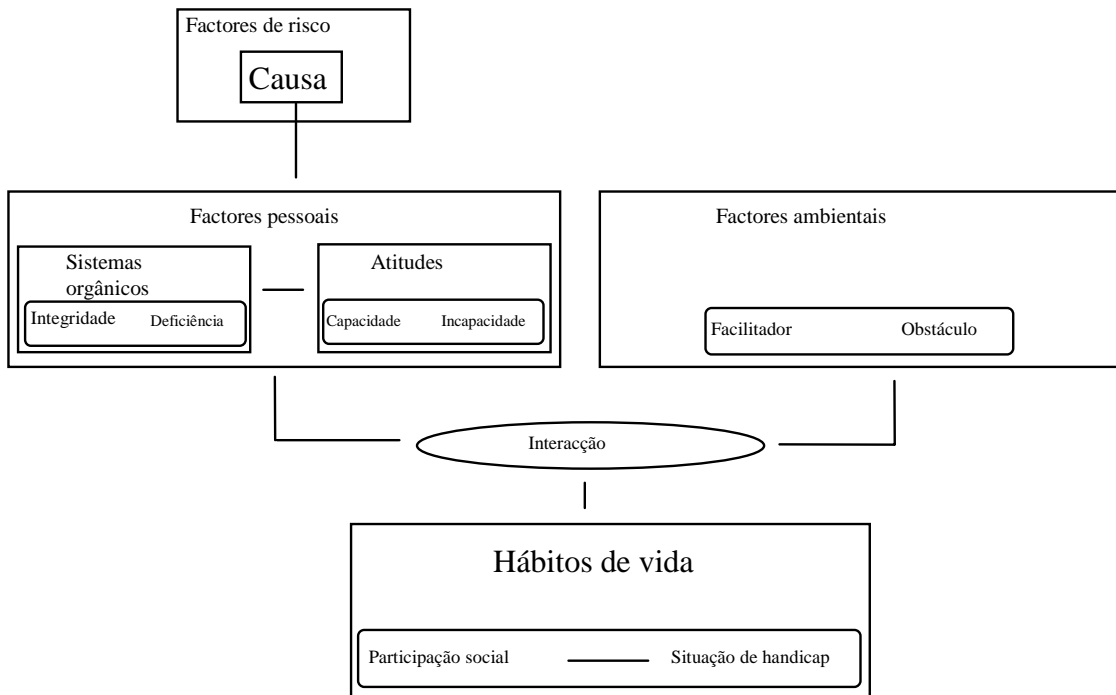
Apesar de a considerarmos, como a maioria dos autores conhecidos, excessivamente normativa e pouco satisfatória devido ao grau de arbitrariedade que produz, a definição da OMS e as que se inspiraram nela estão no cerne das definições usadas pelos legisladores e pelos profissionais teóricos e práticos de vários ramos do saber científico ligados ao campo da reabilitação das pessoas com deficiência, como médicos, psicólogos, técnicos de serviço social e de política social (cf. figuras 2 e 3)

Figura 2 : O *handicap*



Fonte: Hamonet e Magalhães , 2001

Figura 3: Modelo do *Handicap* segundo a RIPPH/SCCIDIH



Fonte: Fougeyrollas *et al.*, 1999

Apesar da relativa convergência entre as definições (de que apresentaremos algumas) não podemos sugerir nenhuma como plenamente satisfatória para uso comum dos vários campos que se interessam pela problemática da deficiência. Obviamente que os sociólogos da deficiência também se debatem com essa insuficiência teórico-conceitual.

De acordo com o modelo estabelecido na *Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (handicaps)* que em 1980 Philip Wood apresentou à OMS (OMS, 1995) a ligação entre deficiência e desvantagem estabelece-se segundo uma lógica causal que faz a ligação entre os conceitos de doença e desvantagem. Nos termos dessa ligação existe uma relação causal e linear entre as consequências das doenças ou dos acidentes, quando essas atingem um estágio agudo ou crónico, e os três estádios que se lhe seguem de modo mais ou menos imediato: a deficiência, a incapacidade e a situação de desvantagem social. Os indivíduos atingidos tendem a tornar-se desviantes face às normas sociais em vigor⁷⁰.

Assim, segundo a modelo da OMS, deve entender-se por deficiência toda a perda ou anormalidade, alteração, de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatómica de modo provisório ou definitivo, podendo ser intelectual, verbal, comportamental, sensorial, motora ou do tecido do corpo humano. A deficiência representa a exteriorização de um estado patológico e, em princípio, é reflexo de perturbações ao nível de um órgão do corpo humano⁷¹.

No que concerne à incapacidade, a mesma aparece definida no modelo como a consequência da deficiência em termos da restrição da actividade face ao que se pode considerar como *normal* para uma pessoa, no curso da sua vida quotidiana. As várias incapacidades caracterizam-se pelos excessos e insuficiências no comportamento e no desempenho das actividades rotineiras da vida diária, podendo serem temporárias ou irreversíveis e regressivas ou progressivas. Podem, ainda, subdividir-se em diversas categorias, tais como: comunicação, comportamento, locomoção, tarefas domésticas,

⁷⁰De acordo com Martinez Roman (1996), a publicação deste manual de Classificação das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens, teve como objectivo restringir as limitações do modelo médico tradicional que se baseava no conceito de doença (etiologia-doença-manifestação) e não tinha em conta as consequências das doenças na vida quotidiana das pessoas. Porém, apesar de adoptada internacionalmente, vários autores consideram que as classificações realizadas não estão isentas de crítica. Román Martinez faz referência às posições críticas vindas tanto do campo social como do campo da medicina e reabilitação, como nos casos de Casado e Hamonet. Para o primeiro dos autores referidos o termo desvantagem (*handicap*) não está em concordância com a dimensão social dos factos que pretende designar. Para o segundo, as definições propostas de deficiência e incapacidade confundem a realidade, pois não existe nenhuma sociedade composta de pessoas normais, dado que todos estamos em alguma situação de desvantagem.

⁷¹Julgamos, pela sua importância para a compreensão deste trabalho, não ser inoportuno apresentar sumariamente a classificação das deficiências segundo a OMS (1995: 57-123): 1) deficiências intelectuais (da inteligência, memória, pensamento e outras do mesmo tipo); 2) outras deficiências psicológicas (do estado de consciência e da vigília, percepção e atenção, das funções emotiva e volitiva, de modos de comportamento); 3) deficiências de linguagem (das funções da linguagem e da fala); 4) deficiências auditivas (da sensibilidade auditiva e do órgão auditivo); 5) deficiências visuais (da acuidade visual e outras do aparelho ocular); 6) deficiências dos outros órgãos (dos órgãos internos e de outras funções específicas); 7) deficiências músculo-esqueléticas (das regiões da cabeça e do tronco, mecânicas e motoras dos membros, défices dos membros); 8) deficiências estéticas (da região da cabeça e do tronco, dos membros e outras); 9) deficiências das funções gerais, sensitivas e outras.

cuidados pessoais, actividades da vida profissional, etc. Genericamente, a incapacidade respeita à dificuldade ou impossibilidade de realização adequada das actividades e dos comportamentos que são prescritos como essenciais ao desempenho da vida quotidiana⁷².

Por ultimo, importa referir o conceito de desvantagem - *handicap* - tal como está expresso no modelo da OMS. Esta organização internacional considera que as desvantagens são as consequências sociais, os prejuízos que as pessoas sofrem na sua vida social devido a uma deficiência e/ou incapacidade. O pressuposto essencial é que à data do acontecimento que causou a deficiência ou a incapacidade as pessoas nasceram ou encontravam-se inseridas nos grupos sociais da sociedade à qual pertencem. Como, supostamente, deveriam continuar a pertencer aos seus grupos sociais de origem, as normas para avaliar a desvantagem social assentam no conjunto dos papéis sociais que continuariam normalmente a ser desempenhados pelos indivíduos em função da idade, do sexo e de outros factores sociais e culturais da sociedade onde vivem.

Portanto, a desvantagem está associada aos valores sociais que se atribuem às situações ou às experiências das pessoas quando estas perdem capacidade para o cumprimento das normas sociais em vigor. Caracteriza-se pela discrepância entre o cumprimento das expectativas que se esperam dos indivíduos nas diferentes situações sociais e o seu desempenho efectivo nessas mesmas situações. Em rigor, poderá afirmar-se que, para a OMS, a desvantagem é a socialização da deficiência ou da incapacidade, provocada pela redução, por vezes drástica, das capacidades de orientação, independência física, mobilidade, ocupação, integração social e independência económica e que Román (1996) designa por *papeis de sobrevivência*⁷³.

⁷²Talvez deva acrescentar-se que as incapacidades podem aparecer como uma consequência directa da deficiência ou como uma resposta da própria pessoa, nomeadamente do tipo psicológico, pelo facto da pessoa possuir uma deficiência motora ou sensorial, por exemplo. No fundo a incapacidade representa a objectivação de uma deficiência, que provoca modificações nessa pessoa. De acordo com a OMS (1995: 144-180), as incapacidades têm a seguinte classificação: 1) incapacidades no comportamento (de ter consciência, de relacionamento); 2) incapacidades de comunicar (falar, ouvir, ver e outras); 3) incapacidades no cuidado pessoal (referentes à função excretora, na higiene pessoal, no vestuário, em se alimentar e outras); 4) incapacidades de locomoção (de ambulação, que impedem de sair e outras); 5) incapacidades no posicionamento do corpo (domésticas, no movimento do corpo e outras); 6) Incapacidades de destreza (nas actividades quotidianas, na actividade manual e outras); 7) incapacidade face a situações (referentes à dependência e resistência, face ao ambiente e outras); 8) incapacidades referentes a aptidões particulares (de destrezas que se relacionam com a ocupação e outras não incluídas nas categorias anteriores); 9) outras restrições da actividade.

⁷³Os tipos de desvantagens assinalados são concetpualizados da seguinte forma, segundo a OMS: 1) desvantagem na orientação, representa a falta de capacidade do sujeito para orientar-se no seu meio ambiente, interagir com ele e responder às suas exigências); 2) desvantagem na independência física é a falta de capacidade para levar a efeito de modo habitual uma vida independente em relação ao seu próprio corpo, nomeadamente as relacionadas com a higiene e alimentação; 3) desvantagem na

Assim entendida, a deficiência, enquanto condição que provoca a situação de desvantagem, transforma-se numa noção de natureza social, para dar conta do desvio entre as capacidades das pessoas para o cumprimento de normas sociais e a *performance* que, com razoabilidade, seria de esperar dessas pessoas⁷⁴. Na prática em Portugal o conceito de pessoa com deficiência, conforme entendemos o seu uso no campo da reabilitação e da integração, refere-se às pessoas que se encontram em desvantagem social (podendo ou não estarem na situação, ou em risco, de exclusão social), devido a uma incapacidade provocada por uma deficiência, originada por uma anomalia congénita, uma doença ou um qualquer acidente⁷⁵.

Face a estas considerações, convém deixar claro que não temos pretensão de propor uma nova definição de "pessoa com deficiência". Temos consciência que devido à complexidade das situações concretas se trata de uma tarefa de impossível realização. Além disso, pensamos que se apresentássemos uma definição para utilização no domínio do conhecimento sociológico, provavelmente não nos afastaríamos das concepções que consideram a condição de deficiência um problema social (o que seria, desde logo, uma limitação importante). Esta ligação está presente em muitas das mais recentes aceções formuladas por psicólogos, políticos, psicanalistas, médicos, etc., fazendo ressaltar, quase sempre, a existência de uma relação directa entre "pessoa com deficiência" e pessoas em situação de exclusão social.

Mesmo os autores e investigadores da Sociologia da Deficiência tendem a considerar a deficiência como problema social e não como problema sociológico.

mobilidade tem a ver com a falta de capacidade de deslocação dentro do seu meio ambiente de modo eficaz; 4) desvantagem ocupacional, refere-se à falta de capacidade para ocupar o seu tempo nos moldes usuais segundo o sexo, a idade, as opções sociais e culturais. Por exemplo, ter uma casa, cuidar dos filhos, divertir-se, realizar actividades físicas, jogos, etc. 5) desvantagem de integração social, consiste na falta de capacidade para participar e manter relações sociais com as outras pessoas; 6) desvantagem de independência económica, significa a falta de capacidade para obter e manter uma actividade sócio-económica e a sua autonomia.

⁷⁴Note-se que a desvantagem resulta das afecções orgânicas mas não é causa destas. Por exemplo, doenças como a poliomielite, a diabetes ou as miopatias não são desvantagens. São doenças que podem provocar lesões ou distúrbios fisiológicos, susceptíveis de provocarem dificuldades ou impossibilidades na vida pessoal familiar, profissional, de quem as sofre. São as consequências sociais dessas doenças nas situações de vida de uma pessoa, ou seja, as desvantagens sociais que se introduzem nessas situações que constituem a desvantagem.

⁷⁵Já após a finalização deste capítulo a OMS apresentou na 54^a Assembleia Mundial de Saúde, que se realizou em Maio de 2001, a Resolução 54-21 em que fez aprovar uma nova classificação, denominada de *Classification of Functioning, Disability and Health*. Esta nova Classificação constitui uma mudança de estratégia no domínio do combate às incapacidades, deficiências e desvantagens. A inclusão do conceito de funcionamento na sua relação sistémica e integrada com os conceitos de incapacidade e com as condições de saúde, parece querer significar uma ruptura definitiva com a causalidade e linearidade do modelo médico-biológico e a adopção de um modelo interactivo e integrado onde se pretende que ganhem relevo os factores ecológicos (pessoais e ambientais).

Recordemos, a este propósito, que problema sociológico e problema social são coisas distintas. Na realidade, podemos considerar a conotação de deficiência com problema social como o resultado das estratégias de certos grupos sociais e suas tentativas para imposição de certas visões do mundo social, e não, propriamente, da procura de um conhecimento racional e profundo da realidade social da deficiência (Montlibert, 1990)⁷⁶.

4. Discursos e realidade da deficiência

Apesar das questões sobre a deficiência serem ancestrais, os discursos sobre a condição de deficiência são pertença da modernidade, pois o seu uso consolidou-se apenas ao longo dos últimos 35 a 40 anos. A apropriação do termo deficiência pelo discurso comum e pelo discurso dos técnicos, dos políticos e dos cientistas é bastante recente na história da humanidade. Basta recuarmos ao período do pós-guerra.

Nos enunciados desses discursos é possível descortinar os factores que integraram as mudanças sociais e as marcas dos conflitos simbólicos que impuseram novas representações do fenómeno e produziram classificações com as quais se reconhece a realidade social da deficiência e se lhe confere uma existência social efectiva⁷⁷.

Em concreto, o termo deficiência tem vindo, gradualmente, a substituir os outros termos usados para designar as pessoas com alguma anomalia física, sensorial ou mental. Assim, tal como anteriormente se falava de mutilados, de inválidos, coxos, paráliticos, cegos, malucos, mancos, manetas, etc., actualmente fala-se de pessoas com deficiência ou em deficientes motores, mentais, sensoriais, com dificuldades de aprendizagem, etc.

Talvez seja útil, para a compreensão destas questões referir algumas das condições sociais mais importantes que estiveram na base da mudança de denominações classificatórias dadas às situações e casos considerados *anormais*.

Primeiramente, foram razões ligadas, ao conceito de solidariedade republicana dos finais do século XIX. Posteriormente, foi a emergência, em meados do séc. XX, das políticas sociais e de segurança social do Estado Providência que promoveu o uso dos vocábulos deficiência e pessoa deficiente ou com deficiência como social, política e

⁷⁶Se tivéssemos de inscrever a nossa posição pessoal e científica num dos paradigmas teóricos da Sociologia da Deficiência não hesitaríamos em nos considerarmos adeptos da corrente emancipadora, como forma de contribuir para combater a opressão que afecta as pessoas com deficiência. Os postulados e os objectivos deste paradigma podem ser encontrados nas obras de autores como Mike Oliver, Len Barton, Colin Barnes, Paul Abberley, pelas razões apresentadas por J. Bourne (1981), entre outros.

⁷⁷Para um aprofundamento desta temática veja-se Pascal Doriguzzi (1994).

tecnicamente adequados, para classificar e distinguir o conjunto dessas pessoas. A classificação passou a ser condição para a concessão de um estatuto particular e especial que lhes confere o direito a serem apoiadas pelas organizações de serviço social ou de segurança social do Estado, ou por outras organizações por ele suportadas financeiramente ou subsidiadas pelos regimes de protecção social. Nesse novo estatuto incluem-se os indivíduos mutilados e inválidos de guerra, os acidentados de trabalho, os atingidos por deficiências congénitas e todos os que sofrem de afecções crónicas diversas para poderem aceder aos *privilégios* politicamente concebidos para as suas especiais características. Sem dúvida que a reunião dessas pessoas em categorias estatutárias propositadamente construídas parece provar que a moderna condição da deficiência é uma construção de vontade política mais do que de vontade social:

"O emprego destes vocábulos corresponde a produtos socio-políticos de um dado momento do desenvolvimento histórico da sociedade ocidental. Eles representam à vez uma forma de tomada de consciência social, uma objectivação discriminatória, um tratamento jurídico: o mutilado é a vítima da Guerra (1914-18) e o mérito da nação. O inválido vitaliza um estado transitório no contexto da readaptação dos anos 30. O "deficiente" (com *handicap*) resulta da política social do pós-guerra (1945), um crescimento da organização científica do trabalho e da modelização estatística do Estado Providência" (Doriguzzi, 1994: 18).

Existem, pois, razões pelas quais não se podem dissociar os discursos sobre a anormalidade e a deficiência de outros indicadores sobre as formas de lidar social e individualmente, com o fenómeno da deficiência.

De igual modo, pode afirmar-se que a produção e reprodução das regras que constituem o sistema de regras sociais sobre a deficiência, não são apenas um produto exclusivo da história, pois dependem também do tipo de relações sociais e práticas que produzem e organizam os discursos modernos sobre a deficiência, enquanto objectos também socialmente construídos. É por isso que a identificação do sistema de regras sociais acerca da deficiência não se pode considerar apenas, e em abstracto, as razões históricas e as condições sociais associadas aos discursos dos actores sociais. Tem, igualmente, de considerar as práticas concretas que ocorreram ao longo da história da humanidade. Não esqueçamos que são os actores sociais que criam, transformam e eliminam toda e qualquer sistematicidade que possa existir no mundo social.

5. Unidade e diversidade da deficiência: uma realidade movediça

Sociologicamente, discutir o conceito de pessoa com deficiência, pode parecer simples e pouco interessante. Acontece, contudo, que classificar alguém que, sofrendo

de uma anomalia física, mental ou sensorial e que, por via dessa anomalia, se encontra numa situação de desvantagem social, acarreta tremendas implicações reais e simbólicas que a denominação em si não revela.

Efectivamente, é difícil formular um discurso claro e coerente sobre quem são as pessoas com deficiência devido às variações existentes no tipo e no grau com que a mesma se manifesta, tanto no que se refere às incapacidades e desvantagens associadas, como no que se refere às implicações relacionadas com a idade, o sexo ou o ambiente social, económico e cultural das pessoas assim consideradas.

Aliás, numerosos estudos consideram urgente aumentar o conhecimento sobre a condição real e global das pessoas que se afastam dos padrões considerados normais pelos grupos e comunidades. Sublinham alguns desses estudos que o conhecimento reduzido, fragmentado e inconsistente reforça os preconceitos, os estereótipos e outras atitudes negativas socialmente estabelecidas a propósito dessas pessoas. Os seus autores entendem que sem aumentar consideravelmente o conhecimento não será possível tornar eficazes os esforços de reabilitação e de integração social ou, se preferirmos, não será possível restringir ou erradicar as regras sociais sobre a condição da deficiência seguidas pela generalidade dos actores sociais.

Na verdade, os actuais conceitos de deficiência e de pessoa com deficiência não revelam a quase inumerável gama de situações individuais possíveis. Basta pensarmos que, em termos de integração social, as situações concretas existentes vagueiam entre os casos daquelas pessoas que se encontram bem inseridas na vida social e profissional e os de outras para quem um simples momento de integração parece uma miragem, ou algo que somente terá lugar no mundo da pura utopia (Veloso da Veiga, 1994).

Algumas dessas pessoas ocupam ou ocuparam cargos importantes, ou exercem funções de relevante utilidade social. Lembremo-nos, por exemplo, de Stephen Hawking considerado por muitos como o cientista *reinventor do universo*. Tetraplégico e exprimindo-se apenas com a ajuda de um sintetizador vocal, as suas *evidentes* limitações não o impediram de, no campo da ciência astrofísica, ocupar um lugar de destaque quase inultrapassável, durante a segunda metade do século XX⁷⁸. Todavia, confrontando este exemplo com o de outras pessoas, também tetraplégicas, que vivem passivamente no seio das suas famílias ou ignoradas e desconhecidas em organizações especializadas, para as quais a integração social não passa de um desafio inalcançável, estamos apenas a tocar nos extremos de uma realidade extraordinariamente complexa e multifacetada.

⁷⁸Ou outros personagens relevantes como Hellen Keller, Stevie Wonder, Franklin D. Roosevelt, Frida Kahlo, Marjorie Lawrence e mesmo o ex-presidente da Indonésia Waid.

Assim sendo, não deixa de ser interessante comprovar como a mesma situação de deficiência não produz, necessariamente a mesma desvantagem social se os contextos sociais forem diferentes. É o que demonstra Serge Ebersold (1997: 17-18) com dois exemplos. O primeiro, reporta-se à situação do nanismo. De facto, ser anão é uma deficiência pois, do ponto de vista fisiológico, trata-se de uma anomalia. É, igualmente, uma desvantagem social, na medida em que uma pessoa anã é alvo permanente da incomodidade dos olhares que a observam, excluída de alguns papéis sociais e está limitada nas escolhas profissionais, conjugais e materiais, sofrendo muitas outras inconveniências na vida do dia-a-dia. Acontece que, segundo o autor, essa desvantagem social será fortemente reduzida se uma dessas pessoas viver numa sociedade de pigmeus, ou numa sociedade concebida em função da sua anomalia. O segundo, refere-se ao daltonismo que sendo uma deficiência, tanto pode ou não constituir uma desvantagem social. Se a pessoa em causa for agricultor não deverá ter problemas, nem sequer, eventualmente, terá consciência da sua deficiência. Porém, se quiser ser maquinista de comboios não obterá permissão para desempenhar a profissão.

Outros exemplos elucidativos são os apresentados por Wood (1975). Referimo-nos aos casos de duas pessoas que perdem num acidente dois dedos da mão esquerda (um anelar e o mínimo). Ambos, indiscutivelmente, do ponto de vista do que é *normal* para um ser humano, sofreram a mesma perda anatômica. Porém, para uma delas, cantoneiro de profissão, essa perda traduz uma desvantagem muito menor do que para a outra, violoncelista de profissão. A primeira, poderá continuar a exercer a sua profissão, enquanto que a segunda nunca mais o poderá fazer em condições aceitáveis. Perde também o seu modo de sustentação e sofrerá, muito provavelmente, uma desintegração da sua habitual rede de relações sociais, ou seja, provavelmente será excluído do meio social onde se movimentava.

Outros exemplos poderiam ser acrescentados aos atrás apresentados para realçar que a situação de desvantagem com que se pode confrontar uma pessoa com deficiência depende fortemente das condições sociais em que se encontre.

A esse propósito vale a pena recuperar algumas das ideias de Goffman. De facto, de acordo com Goffman (1988) não é necessário que uma pessoa tenha uma deficiência ou uma incapacidade para ficar em situação de desvantagem social. Ao apresentar as lógicas que regem as relações entre os *normais* e os estigmatizados, como os homossexuais e os doentes mentais, o autor conclui que os mesmos estão em situação de desvantagem social.

Na verdade, aos assim catalogados são atribuídas características que causam um descrédito profundo na sua identidade virtual. Obrigados a tomarem precauções permanentes para esconderem a sua identidade social real têm de recorrer a práticas de

falsa aparência. Vivem num constrangimento permanente devido à necessidade de controlarem continuamente tudo o que respeita à sua identidade, esperando a todo o momento verem essa identidade revelada. Não é difícil supor que pagam por isso um preço socio-psicológico muito elevado. Como refere Goffman, quem se encontra nessa situação está constrangido a considerar conscientemente aspectos da situação social que para os outros não são objecto de preocupação ou de atitudes de cálculo racional.

Na verdade, as acções rotineiras não conscientes dos considerados *normais* colocam sérios problemas de organização da vida corrente às pessoas que estão numa situação considerada de desvio social. Devido ao facto de precisarem manter uma atenção constante ao desenrolar da situação social tornam-se estranhos aos que os rodeiam no mundo social onde se situam. As exigências de conformidade às normas sociais são tão constrangedoras que os obrigam a organizarem as suas vidas em redor das *falsas aparências*, que os fazem viver como prisioneiros acorrentados a poderosas grilhetas.

Na perspectiva da desvantagem social, que marca a sua singularidade a propósito das normas que regem as relações sociais, as pessoas com deficiência estão na categoria dos *desacreditados* utilizada por Goffman para classificar todos os possuidores de um estigma não visível ou conhecido. A todos se colocam problemas perante as atitudes e comportamentos de não-aceitação pelos considerados *normais*.

É considerando esta relação íntima entre deficiência e desvantagem que Labregère (1989) defende que a modernidade obriga a incluir na categoria geral das pessoas com deficiência outras pessoas que *a priori* poderíamos ser tentados a não incluir, nomeadamente:

- As vítimas de infecções crónicas congénitas, que se manifestam de vez em quando (como no caso da epilepsia), e aquelas cuja sobrevivência se encontra ameaçada por problemas diversos, como os problemas cardíacos, renais ou articulares, que sendo doenças nos seus princípios e manifestações, a prazo se irão tornar problemas de integração ou inserção socio-económica e cultural;

- Os doentes mentais, cuja constituição no início do séc. XIX em grupo nosológico não foi bastante para eliminar a natureza do seu estatuto social ou antropológico. Esta doença continua a ter a mesma avaliação social e os mesmos problemas de inserção da generalidade das pessoas com deficiência;

- Os idosos inválidos e os muito idosos, que, em regra, também estão excluídos das representações que fazemos das pessoas com deficiência⁷⁹.

⁷⁹Diríamos que chegar a velho é socialmente considerado como normal. No entanto, os défices próprios do envelhecimento, nas sociedades contemporâneas, podem ter como consequência a exclusão social, nomeadamente pela desvalorização estatutária e de *status* que decorrem do direito à reforma profissional. Pensamos que o desenvolvimento das actuais políticas de colocação institucional, apesar de responder aos

Sob este ponto de vista alarga-se de modo considerável a tipologia das situações em que se pode considerar uma pessoa na situação de deficiência. Assim estendida, a desvantagem deixa de respeitar exclusivamente à deficiência em sentido restrito ou a outras situações reconhecidas de exclusão social. Assim concebida, diz respeito a quase toda a gente, na justa medida em que todos podemos encontrarmo-nos numa situação de desvantagem face a diversas situações da vida diária, o que desloca a desvantagem para fora do plano das funcionalidades do corpo e da mente.

Exemplos variados poderiam ser apresentados a este respeito, nomeadamente ao nível das mobilidades e acessibilidades físicas. Recordemos apenas as dificuldades que alguns obstáculos físicos colocam às mulheres grávidas, como subir vários lances de escadas em prédios sem elevador, ou às jovens mães, no transporte dos carrinhos de bebé nos transportes públicos ou que, simplesmente, circulam com eles em ruas com passeios demasiado estreitos ou repletos de obstáculos de todo o tipo.

Todos os exemplos apresentados mostram como a associação entre a deficiência e a desvantagem é uma noção complexa que exige um maneio delicado, pois toda a complexidade da condição de deficiência vem ao cimo quando formulamos algumas questões bastante simples: Qual é a deficiência desta pessoa? Qual é o grau dessa deficiência? Que desvantagem é que isso lhe trás?

Em todo o caso, é um facto indesmentível que o vocábulo deficiência começa a ficar enraizado na linguagem quotidiana, tal como acontece na linguagem legal, da acção social e administrativa, de tal modo que, aparentemente, parece ser inequívoco quanto à tradução da realidade da deficiência. O que não invalida que, em nossa opinião, entre os actores sociais leigos nas questões técnicas e científicas da deficiência se partilhe uma concepção baseada nas aparências físicas, que é formada a partir das regras sociais que equiparam a deficiência à doença, à invalidez, à impotência, à incapacidade, à inutilidade, à diferença ou ao desvio.

Isso pode explicar-se pela presença de disposições herdadas que inibem o questionamento da conformidade às regras sociais estabelecidas e da rotina do seu cumprimento. A estabilidade existente no seguimento de tais regras está relacionada com o facto dos actores aderirem a metarregras abstractas e gerais adquiridas e reforçadas durante o período de socialização primária. As metarregras "eliminam a reflexão séria o questionamento e a incerteza" (Burns e Flam, 2000: 25). É por essa razão

desejos da generalidade das famílias e de muitos dos próprios idosos, é, em si mesmo, mais um factor de exclusão. Ainda que sejam tenuemente combatidas por outras políticas de manutenção das pessoas idosas na rede das suas relações sociais, as actuais políticas mostram-nos, de forma nua e crua, como as sociedades contemporâneas não estão muito interessadas em evitar a desinserção dos seus membros mais vulneráveis.

que a criação e a adopção social de sistemas de regras alternativos exigem tempo, têm custos elevados e muitas das acções empreendidas fracassam.

Uma clara demonstração da força do processo de socialização, na incorporação das regras negativas, pode observar-se na forma como algumas crianças ou jovens, em tenra idade escolar, se referem a determinados colegas sem qualquer deficiência conhecida denominando-os de *mongos*, diminutivo de mongolóide (trissomia 21), com o objectivo de os achincalharem publicamente.

6. As definições, usos e abusos

Concordando com Waltisperger (1987), que considera a tarefa de classificar e enumerar todas as situações passíveis de poderem ser consideradas como deficiência uma impossibilidade, limitamo-nos a apresentar algumas das definições conhecidas, quase todas produzidas durante os anos 70 e 80 do século XX.

Quaisquer que sejam os autores que consideremos, o conceito de *handicap* aparece, na sua essência, muito controverso, cheio de aspectos contraditórios e até mal ou insuficientemente elaborado⁸⁰. Em alguns casos, aparece focalizado na sua relatividade (UNESCO, 1977; Villeval, 1984; CTNERHI, 1980), noutras é analisado em termos da situação ou tido como impossível de qualificar (Lieberman, 1983) e, mesmo apresentado de modo bastante confuso (Stiker, 1982).

Ideologicamente é um conceito sujeito a contestação e que exige uma certa prudência, sobretudo quando se procura fixar os seus limites. Encontra-se de certo modo amalgamado com outros termos que emergem no campo da deficiência e da reabilitação, tal como desvantagem, inadaptação incapacidade, défice, distúrbios, diminuição, etc.

Enquanto utensílio conceptual é contestado pela sua relatividade, por não ajudar a precisar onde começa e acaba a deficiência e parece demasiado frágil para permitir estatísticas precisas e impedir a consignação das pseudo-deficiências que abundam nas sociedades ocidentais, onde a mais pequena inaptidão tende a tornar-se uma deficiência para que alguns indivíduos possam reclamar a sua entrada nos regimes especiais da segurança social ou solicitar abonos compensatórios.

A facilidade em criar uma pessoa com deficiência torna possível incluir no campo todos aqueles que vêm sendo classificados de excluídos. Aliás, o acentuar do peso dos factores socio-económicos na definição de deficiência, em detrimento dos factores

⁸⁰Por exemplo, no âmbito das interpretações que legitimam alguns dos comportamentos inovadores dos agentes das organizações estudadas podem estar as indefinições dos principais conceitos presentes na lei e nos regulamentos, mais do que uma intenção consciente de infidelidade normativa aos mesmos.

anatômicos e intelectuais, ameaça estender o conceito a uma vasta gama de sujeitos em situação de desvantagem.

A preponderância do contexto social na definição de deficiência, que levou Lambert (1978) a referir que o conceito corresponde ao valor que damos à deficiência em função de uma norma que se estabelece pelo uso ou pelas estatísticas, levou os especialistas da UNESCO a concluírem que o grau de deficiência depende do equipamento disponível na sociedade, das possibilidades da sua utilização e da percepção da deficiência pelos seus membros. O termo adquire uma extensão considerável, tornando-se uma palavra passaporte para a indistinção e para instalar a confusão, pelo que, no entender de Stiker (1982), todo o tipo de diminuição estará coberto pelo termo deficiência. Por isso, entendemos que a definição do conceito se situa numa dimensão certa de incerteza.

O problema da existência de numerosas e variadas definições, como sublinha Levy (1980), faz do conceito de deficiência um objecto do saber comum, ideologicamente utilizável e contestado como representante da realidade observável. Esta indistinção do conceito está na origem de uma séria confusão entre deficiência e inadaptação, défice, invalidez e distúrbios.

Por défice pode entender-se uma perda ou uma anomalia de um órgão ou de uma função, por amputação, paralisia, surdez, défice intelectual, cegueira, etc. (Wood, 1975; Bury, 1979). A deficiência, segundo Liberman (1985), designa a origem patológica da impossibilidade de um indivíduo para se integrar socialmente, um desvio face à norma bio-médica ou uma ingerência no sistema estrutural ou funcional que contraria o funcionamento normal do organismo, incluindo as funções mentais (Lambert, 1978). Pode mesmo ser um défice quase irreversível, ao contrário da doença vulgar, uma realidade quase sem remédio (Audisio, 1980).

A desvantagem aparece como a consequência resultante da deficiência e inscreve-se na mesma dinâmica que a incapacidade. A incapacidade ou invalidez são a redução ou a ausência qualitativa e quantitativa da capacidade de acção, enquanto que a deficiência é a perda ou anomalia de um órgão. De certa maneira, a incapacidade traduz as consequências funcionais quantificáveis da deficiência. Para Sepa (1978) a desvantagem traduz o desvio face à norma, seja devido a uma limitação funcional que exterioriza a deficiência ao nível do sujeito (por exemplo, incapacidade de mexer uma perna), seja a restrição da actividade resultante da interacção entre a pessoa com deficiência e o seu meio imediato (por exemplo, incapacidade para subir umas escadas).

Os distúrbios, são as dificuldades particulares que sentem e experimentam as pessoas na execução de mecanismos físicos, sensoriais e motores, dificuldades que provém essencialmente de uma discrição clínica. Em termos de patologia mental os

distúrbios podem ser oligofrênicos, em que o *handicap* resultará de um dano global ao nível da eficiência intelectual ou física, ou seja, se torna redutor das possibilidades de adaptação do indivíduo no curso da sua vida, podendo resultar numa ruptura no ciclo da sua existência (redução das aptidões para o trabalho, por exemplo).

Deficiência enquanto desvantagem é para Labregère (1981: 41) "a soma das frustrações duráveis para uma pessoa que, resultando de um défice ou de uma incapacidade, estabelecem a impossibilidade total ou parcial de desempenhar o papel que seria normalmente o seu". Para Mottez (1977) o *handicap* é o "conjunto de interditos e de limites nos compromissos sociais".

O problema de determinadas definições é a sua referência à normalidade, como em Bloch-Lainé (1967), em que a desvantagem é entendida como a fragilidade das capacidades individuais em relação ao que é *normal*, com *normal* a ser definido como a média das capacidades e das oportunidades da maior parte dos indivíduos que vivem na mesma sociedade. Em Sepa (1978), a desvantagem significa um desvio em relação às normas habituais segundo o sexo e a idade. Baszanger (1986) considera a desvantagem como uma diferença a reduzir face a normas de clara utilidade social e individual, não importando de que tipo ela seja.

Outros autores, como Minaire e Cherpin (1976) ou René Lenoir (1976), colocam a desvantagem em termos da situação e do contexto. É a evolução da situação, as mudanças verificadas no meio envolvente, que determinam a desvantagem, ou seja, é o estado da sociedade que define o grau de incapacidade. Nestas abordagens a desvantagem advém da discordância entre o comportamento do indivíduo e as expectativas do grupo, sugerindo a necessidade de realizar intervenções específicas e prestar cuidados constantes para adaptar o sujeito ao ambiente, já que não se pode adaptar sempre o ambiente ao sujeito⁸¹.

De acordo com a OCDE, o *handicap* deve ser atribuído quando uma pessoa precisa de serviços para se manter na sociedade. Monot define *handicap* como "uma desvantagem que se pode situar para um ser vivo ao nível de uma ou várias funções físicas e psíquicas, cujo défice, mais ou menos severo, reduz ou suprime a capacidade de adaptação ao ambiente. Mas o contrário pode ser igualmente verdade; as funções estão intactas mas o ambiente modifica-se de tal modo que a capacidade de adaptação não pode mais fazer face a essas variações" (Monot *apud* Philippe Pitaud, 1987: 42).

Em meu entender, é Simone Veill, autora da lei francesa da reabilitação de 1985, enquanto ministra, quem dá ao conceito a sua forma mais expressiva e mais realista ao considerar como pessoa com deficiência *toda a pessoa reconhecida como tal pelas comissões administrativas*.

⁸¹As políticas actuais de reabilitação e integração propõem uma acção que vai nesses dois sentidos.

A relação entre deficiência e doença é outro factor de muita importância devido à incerteza contida no conceito de desvantagem, sobretudo quando se tratam de doenças crónicas ou evolutivas, a desvantagem, que daí resulta, é também uma situação crónica. De certo modo, deficiência e doença crónica enfrentam os mesmos problemas postos pela natureza irreversível das mesmas. Isso nota-se, em particular, na associação que se estabelece entre deficiência mental e doença mental. Tal associação tem vindo a permitir, por exemplo, que as pessoas com doença mental tenham entrado como actores no campo da reabilitação profissional das pessoas com deficiência, seja por falta de meios de reabilitação disponíveis, seja devido ao manejo do conceito de deficiência por parte dos especialistas do Estado e das organizações que as procuram atrair.

Do ponto de vista sociológico, a inserção das pessoas com doença mental no campo da reabilitação e integração das pessoas com deficiência pode ser vista como resultado de uma luta entre as duas correntes que no campo da psiquiatria opõem os defensores da medicalização aos que defendem uma abordagem social da questão. Para os primeiros não interessa a aproximação entre os conceitos de deficiência mental e doença mental, enquanto que os segundos procuram fundir os conceitos.

Autores vários, já denunciaram essa globalização conceptual, por entenderem que consagra a confusão entre as noções de doença mental e deficiência mental e propõe uma orientação da política social altamente estigmatizante, que pode contribuir para criar novas situações asilares reunindo, sem distinção, tanto deficientes mentais, como doentes mentais ou pessoas idosas com demência (Audisio, 1980; Castel, 1981; Liberman, 1983; Chauvère, 1985).

Diríamos que, face às dificuldades organizativas, materiais e financeiras dos poderes públicos e às necessidades de sobrevivência das organizações de reabilitação essa possibilidade é real. Sobretudo se as actuais organizações não evoluírem para uma efectiva desinstitucionalização dos serviços prestados às pessoas com deficiência.

Existem algumas abordagens radicais que procuram mostrar como a apreensão da deficiência e da diferença, sob a perspectiva da desvantagem social é uma intolerável extensão da condição da deficiência. Minaire *et al* (1987) criticam fortemente a definição da OMS, pois consideram que a desvantagem social não tem origem, nem é provocada pela situação individual, mas pela situação de desvantagem em que se encontra a própria organização social.

Por outras palavras, para os defensores dessas abordagens a desvantagem da deficiência encontra-se no meio-ambiente onde se inserem as pessoas e nas situações do quotidiano com que se defrontam. Ao ligarem directamente a desvantagem aos factores organizativos da sociedade esses autores consideram que as macro-situações, como sejam, por exemplo, as fracas condições de acessibilidade e mobilidade, o alto

desemprego ou a fraca escolarização das pessoas com deficiência, devem ser imputadas à inadequada organização institucional dos sistemas sociais como os transportes, a educação formal ou o trabalho que fazem com que as desvantagens experimentadas pelas pessoas nas micro-situações não cessem de se reproduzir, nomeadamente na deslocação para o local de trabalho, no apertar de um parafuso ou na leitura de um livro.

7. O recenseamento da população com deficiência

Nunca se soube com rigor, e continua a não se saber, quantas são as pessoas com deficiência. Por essa razão continua a fazer-se sentir a necessidade de recensear, de forma cuidada e cientificamente organizada, a totalidade dessa população para saber quantas são as pessoas com deficiência, como se repartem espacialmente e por tipos e graus de incidência. O certo é que, apesar do manifesto interesse social, político e económico, tal tarefa nunca foi devidamente concretizada em nenhum país, mesmo quando a colecta de informação foi incluída nos censos populacionais. A este propósito, no Recenseamento da População de 2001 em Portugal, finalmente, fez-se a primeira tentativa com esse objectivo⁸². Ainda assim, dos resultados conhecidos, que apontam para a existência de 634.408 pessoas com deficiência, na opinião de muitos especialistas não se deve esperar a resolução do problema da falta de conhecimento qualitativo e quantitativo rigoroso, devido à metodologia de auto-avaliação que foi seguida (cf. quadro 2).

Quadro 2: Pessoas com deficiência em Portugal, por grupo etário e tipo de deficiência (2001)

Gupo de idades	Auditiva	Mental	Motora	Visual	Paralisia Cerebral	Outras	Total
0-15	4.287	5.680	5.016	12.267	2.624	9.003	38.877
16-24	5.109	8.271	6.343	19.620	1.931	6.612	47.886
25-54	24.193	35.339	49.063	60.040	4.772	55.280	228.687
55-64	13.111	8.362	27.941	23.493	1.534	31.770	106.211
> 65	37.456	13.404	68.001	48.095	4.116	41.675	212.747
Total	84.156	71.056	156.364	163.515	14.977	144.340	634.408

Fonte: INE: Censos 2001, Resultados provisórios

⁸²Apesar da realização e publicação dos resultados deste Recenseamento ter ocorrido depois de encerrada a investigação em termos temporais, achámos importante incluir aqui o apuramento provisório efectuado.

Acontece que, mesmo colocando a identificação e contagem dos efectivos no quadro de classificações de natureza estritamente médica, aparentemente mais fácil, a realidade continua a ser extremamente complexa. Por exemplo, deve ou não incluir-se na contagem uma pessoa com uma pequena redução da acuidade visual ou com uma ligeira perda de capacidade auditiva? Serão os défices observados suficientes para catalogar uma pessoa como tendo uma deficiência?

Naturalmente, não é fácil dar uma resposta, dada a extraordinária fluidez e maleabilidade dos conceitos em discussão, como, aliás, atrás ficou exposto. Obviamente com a importância acrescida que, actualmente, se confere à dimensão social do conceito de deficiência o recenseamento ainda se torna muito mais complicado tecnicamente.

Não foi por mero acaso que as classificações da OMS, durante muito tempo, se basearam exclusivamente na medição do défice, a ponto de considerarem equivalentes situações individuais muito diferentes, inclusive do ponto de vista epidemiológico. Por exemplo, considerando como idênticos os défices visuais atribuídos a factores tão diferentes como a idade, os acidentes, as malformações congénitas ou as doenças infecciosas.

Assim, não surpreende que, por toda a parte, a generalidade dos dados disponíveis sejam considerados genéricos e pouco fiáveis. Os dados obtidos através de recenseamentos gerais da população são criticados por os levantamentos efectuados se basearem nas respostas dadas pelos inquiridos (os próprios ou as famílias) que, para além de desconhecerem a sua finalidade, não têm conhecimentos técnicos para responderem correctamente. De resto, as mesmas dificuldades de avaliação se colocam aos próprios inquiridores.

Outras estimativas são efectuadas a partir dos registos dos utilizadores das organizações de reabilitação, das escolas e dos hospitais. A sua fiabilidade é considerada suspeita devido às variações de avaliação de quem procede aos registos e a outros interesses que podem inquinar essa avaliação. Aparentemente, escapam a essas vicissitudes as informações provenientes dos registos que as maternidades efectuam sobre as malformações nos bebés, detectadas à nascença.

As estimativas mais correntes têm sido obtidas a partir do número de beneficiários dos subsídios de invalidez, das crianças a receber educação especial, dos idosos inválidos e estão infectados tanto por insuficiente apuramento como por duplas e triplas contagens, dado que excluem todos aqueles que não beneficiam dessas regalias sociais e incluem de forma redundante alguns dos que delas beneficiam.

Em regra, admite-se que os levantamentos mais rigorosos e exaustivos são aqueles que se realizam com base em estudos com incidência espacial reduzida, embora tendam a revelar valores mais baixos de taxas de deficiência populacional⁸³.

No que respeita ao conjunto da população da União Europeia, a estimativa do número de pessoas com deficiência situa-se na ordem dos 10%. Um apuramento dessa dimensão, faz de mais de 30 milhões de pessoas, pessoas com deficiência no espaço europeu, conferindo um considerável peso social, económico e político à problemática da deficiência, pois alerta e sensibiliza governos e opiniões públicas para o problema social da deficiência. Porém, também provoca efeitos perversos ao gerar sentimentos de descrença social nas capacidades para agir eficazmente perante a dimensão do problema.

Essa é, provavelmente, a melhor estimativa global que permitem os dados actualmente disponíveis. Na verdade, tal como no resto do mundo, não existem ao nível europeu estatísticas que sejam absolutamente fiáveis, nem em si mesmas, nem para estabelecer comparações entre países ou regiões.

Quadro 3: Pessoas com deficiência em Portugal, por grupo etário e tipo de deficiência (1996)

Grupo de idades	Psíquica	Sensorial	Física	Mista	Nenhuma em especial
0-15	20.565	13.381	32.309	3781	2.102
16-24	17.680	10.999	24.177	2.079	2.408
25-34	19.288	10.785	34.127	904	2.575
35-44	17.332	13.749	44.597	2.443	2.544
45-54	15.339	24.001	72.029	1.694	1.892
55-64	15.919	36.979	124.793	4.252	6.426
> 65	21.168	160.533	239.019	10.198	24.342
Total	127.291	219.311	571.652	25.352	42.289

Fonte: SNR: Inquérito Nacional às Incapacidades, Deficiências e Desvantagens

Nota: A discrepância para o valor total apurado de 905.488 pessoas deve-se à contabilização simultânea de desvantagens e deficiências.

Em Portugal, apesar de assentar numa amostra, o levantamento mais completo do ponto de vista técnico-científico que se realizou até à presente data foi o *Inquérito Nacional às Incapacidades, Deficiências e Desvantagens*, promovido pelo Secretariado

⁸³Por exemplo, um estudo realizado em Inglaterra no final dos anos 80 a partir de uma amostra de 1.100.000 pessoas revelou uma taxa de 2,81%. Um estudo realizado em Portugal, abrangendo toda a população do Concelho de Vila Verde (Distrito de Braga), no qual colaborámos, a taxa encontrada foi de 7‰ (7/1000).

Nacional de Reabilitação em 1996 (SNR, 1996) que, seguindo a lógica conceptual da OMS, aponta para uma taxa nacional 9,16%, a que corresponde um total aproximado de 905.488 pessoas (cf. quadro 3).

Capítulo 5

Elementos de significação e legitimação da acção

1. Introdução

Os objectivos analíticos deste trabalho exigem o conhecimento do contexto social, político e jurídico que foi sendo construído com a finalidade de combater e eliminar do sistema social as regras sociais negativas sobre a deficiência, substituindo-as por contra-regras que promovam a integração social das pessoas com deficiência.

Por se alicerçar num conjunto de valores sociais precários o novo sistema, que as contra-regras intentam constituir, necessita de suportes ideológicos, teorias científicas e agentes individuais e colectivos que orientem e enquadrem as ideias e as actividades sociais necessárias para que se possa afirmar e firmar socialmente. É essa necessidade que está na origem da criação e desenvolvimento do campo da reabilitação e da integração das pessoas com deficiência, tal como hoje se apresenta.

Neste capítulo vamos dedicar-nos à apresentação e análise dos principais elementos do campo da reabilitação e integração das pessoas com deficiência que contribuem para a sua estrutura de significação e legitimação. Entendemos que existe um *código de significação e de legitimação* do campo da reabilitação e da integração das pessoas com deficiência e, por extensão lógica, com os devidos ajustamentos, do sub-campo da reabilitação profissional, que é formado pelo sistema de contra-regras, pelo princípios que orientam ética e moralmente a acção dos agentes no campo e pelos recursos, que são as diversas teorias e metodologias que orientam e suportam essa acção tendo em vista a realização dos objectivos propostos nos referidos princípios. É a interacção desses elementos que, podendo ser conceptualizada como um sistema de regras e de recursos, constitui a denominada estrutura de significação e legitimação do campo (Giddens, 1996).

Digamos que as interacções entre os diversos actores que operam no campo, sejam eles agentes do Estado, das organizações ou as pessoas com deficiência, tornam-se significativas no quadro desse código de significação e legitimação, ou seja, são os elementos da estrutura de significação que dão sentido às práticas e aos discursos dos

agentes que pertencem ao campo. É com referência aos mesmos que podem interpretar-se como correctas e obterem a sua legitimidade.

A forma como entendemos o conceito de campo social, permite-nos integrar a definição proposta por Pierre Bourdieu, com a noção que é correntemente usada para referir um dado domínio de actividades constituído de forma autónoma e separado dos outros. Desta forma, para não descurar que alguns domínios de actividade seguem a lógica dos campos de Bourdieu, não nos quedaremos pela constatação e descrição das actividades desenvolvidas. Portanto, é também nossa intenção usar o conceito de campo de Bourdieu na análise do campo da reabilitação profissional, definindo-o como um espaço de actividades e de relações sociais e, ao mesmo tempo, usar este conceito como suporte analítico à explicação e compreensão dos acontecimentos que, ao nível micro-social e macro-social, se produzem dentro desse campo.

Recorde-se que, para Bourdieu, um campo é sobretudo um espaço social onde as propriedades próprias, objectivas ou subjectivas, e as estratégias dos agentes individuais e colectivos se definem e se determinam em função das propriedades e das estratégias de outros agentes envolvidos nesse espaço. Trata-se, pois, de um conceito de tipo relacional e estrutural visto que as várias realidades que constituem o campo têm de ser percebidas de acordo com o lugar que ocupam no sistema de relações objectivas e subjectivas.

O actual campo da reabilitação profissional das pessoas com deficiência é uma esfera autónoma da vida social, que difere de todos os outros campos sociais que possam formar-se conceptualmente. Constituiu-se e foi-se autonomizando através da história, em redor de relações sociais, de *enjeux* e de recursos próprios, que contribuem para que as acções dos seus agentes sejam motivadas por razões exclusivas. Pode ser entendido como um *campo de forças* e de *lutas* devido à desigual distribuição de recursos entre as várias categorias de agentes - os profissionais da administração do Estado e das organizações de reabilitação, as pessoas com deficiência e seus familiares -, os quais se confrontam com o objectivo de manterem ou transformarem a relação de forças existente.

Esse campo é apenas um dos vários sub-campos em que se encontra subdividido o vasto campo da reabilitação e da integração das pessoas com deficiência, cada qual com as suas próprias lógicas e regularidades específicas. Cada um desses sub-campos, com a sua própria história e autonomia, faz prova da crescente autonomia do campo de origem, representando o seu progresso e o seu crescimento quantitativo e qualitativo. O sub-campo da reabilitação profissional das pessoas com deficiência, como poderemos perceber, é um espaço de jogo extraordinariamente complexo, local de actividades, de

regras e recursos variados, e um palco para as lutas que se desenrolam no interior das suas fronteiras flexíveis e dinâmicas.

Trata-se, por isso, de um espaço estruturado de posições, dado que os agentes envolvidos podem ser representados exteriormente a partir das propriedades pertinentes nesse espaço. Como será visível nos próximos capítulos, no espaço do campo evidenciam-se a distribuição desigual de propriedades (recursos económicos, sociais, simbólicos e outros) e os diferentes tipos de capital (cultural, simbólico ou social, como as competências técnicas e científicas ou as capacidades relacionais e profissionais) dos diferentes agentes que o constituem. Esses capitais, enquanto características dos agentes, são os recursos que usam quando lutam entre si, a fim de se apropriarem das propriedades que são, objectivamente, valorizadas no e pelo jogo social que se realiza no campo (Bourdieu, 1989). Por ser um espaço social de relações de força e de lutas que a todo o momento o visam transformar é um espaço em mudança permanente.

Não é nossa intenção abordar as actividades desenvolvidas de um ponto de vista puramente descritivo e objectivo, nem limitarmo-nos a enunciar as características e as propriedades dos agentes. A nossa intenção é, a partir do sistema de relações objectivas e da distribuição das propriedades relevantes que definem as relações de força, e com recurso a um olhar etnometodológico, realçar os contributos dos agentes do campo para as práticas que nos propormos analisar.

No âmago da construção do sub-campo da reabilitação profissional está o valor social do trabalho, não apenas como actividade física ou intelectual, mas também como modo de produção de riqueza para as sociedades humanas. Esse valor é claramente assumido pelo Estado português, conforme disposto no art. 21º da Lei nº 9/89 de 2 de Maio, no qual se declara, explicitamente, que a política de reabilitação profissional tem como finalidade permitir às pessoas com deficiência o exercício de uma actividade profissional (terem um emprego), promovendo-a sob a forma de incentivos técnicos e financeiros à integração profissional.

O primado que a política de reabilitação profissional confere à obtenção do emprego é uma forma de reconhecimento político do valor que o trabalho tem na cultura ocidental, onde algumas das regras sociais mais importantes consistem na valorização social dos indivíduos que trabalham. Pode, inclusive, afirmar-se que a condição de pessoa social está directamente ligada com a potencialidade e a capacidade para produzir riqueza social, seja sob a forma de bens estritamente materiais, seja pelo desempenho de uma qualquer função com interesse colectivo.

O desempenho de um papel profissional, ou de uma função similar, é, desse modo, fundamental para a construção da identidade social, e para obter o estatuto de

membro efectivo da comunidade. Os terríveis efeitos psicológicos e sociais que se abatem sobre os indivíduos e suas famílias nas situações de desemprego, sobretudo de longa duração, e as angústias do desemprego juvenil são das provas mais sólidas do valor do trabalho.

Ainda que se possa falar de um declínio da *ética do trabalho* ou do *valor do trabalho* nas sociedades ocidentais, a verdade é que ter um emprego continua a ser relevante para aceder ao estatuto de maioria social e de participante activo na via social.

Como assinala Perez Marín (1995: 35), "O emprego para as pessoas com deficiência, deve considerar-se como o objectivo por excelência, por conseguir actuar sobre toda a sua vida, médica, reabilitadora, psicológica, pedagógica, profissional, que não terá a sua justificação plena, se não conseguem trabalho que possam realizar em sua plenitude de exigência e com todos os direitos e obrigações que o mesmo tenha implícitos". Esta citação ilustra de forma exemplar como o trabalho não é apenas um veículo de alienação, ou de exploração das capacidades de trabalho, pois exerce funções psicológicas e sociais positivas muito importantes. Ter um emprego significa, para a maioria dos indivíduos, ter uma identidade, auto-estima e auto-respeito, sentido de responsabilidade, dignidade e o bem estar psíquico de ser um membro útil, aceite e respeitado socialmente, por estar na posse daquilo que os sociólogos denominam de papel-chave.

A socialização secundária pelo trabalho também possibilita a diversificação dos contactos com pessoas de vários tipos e posições sociais e criar laços de amizade. Mesmo quando pode ser pouco motivador, por possuir um carácter desgastante, pesado ou repetitivo, não deixa de estruturar as rotinas da vida diária, semanal e anual que ajudam a manter um certo equilíbrio na gestão da vida pessoal e familiar. Veja-se, por exemplo, a vontade manifesta de muitas pessoas reformadas em continuarem a trabalhar.

O carácter relativamente consensual do valor do trabalho para as pessoas com deficiência entre a generalidade dos actores do campo, não impede que, tal como nos outros campos sociais, em certas conjunturas, os agentes e as instituições, deixem de seguir as regras e as regularidades desse espaço de jogo e lutem denodadamente uns com os outros a propósito dos recursos e das próprias regras do jogo. Como no seu interior alguns agentes ocupam posições vantajosas face aos outros, podendo hierarquizar-se em função dessas posições, as forças e as capacidades que possuem definem desiguais possibilidades de sucesso. Todavia, sujeitam-se à resistência, à contestação, às reivindicações dos outros agentes e à força das suas pretensões políticas e sociais.

Na verdade, em contradição com o consenso extenso sobre a pertinência social do campo e dos seus objectivos centrais, é muito frágil e precário o assentimento sobre o acesso e a distribuição dos recursos e sobre os modos de estruturar, realizar as actividades e definir as prioridades da política de reabilitação profissional. A relação entre os principais agentes parece estar marcada uma certa lógica objectiva de concorrência ou de mercado e por uma hierarquização *natural* que traz à superfície a sua estrutura de dominação social. Alguns agentes possuem capitais políticos, técnico-científicos, económicos, culturais, sociais ou simbólicos em maiores quantidades do que outros agentes, alguns dos quais estão despojados de alguns desses capitais. Isso significa ter de considerar este campo na sua relação com o *campo do poder* enquanto espaço onde se relacionam outros campos e capitais, ou seja, como "um campo de lutas pelo poder entre os que possuem os diferentes poderes" (Bourdieu, 1989.b: 375).

Note-se que, no seio de um campo, as diferentes disposições dos agentes, as suas ideias e as suas práticas têm de compreender-se a partir das posições objectivamente ocupadas e pela distribuição das propriedades que nele são usadas. Para essa compreensão duas importantes regras são propostas por Bourdieu: 1) estabelecer a estrutura objectiva das relações entre as posições dos agentes e as instituições que concorrem no campo; 2) analisar os *habitus* dos agentes, i.e., os sistemas de disposições interiorizados que encontram no interior do campo ocasião para se actualizarem.

Podemos adiantar que as práticas dos agentes das organizações de reabilitação profissional, que iremos descrevendo e analisando, fazem parte de uma estratégia para conservar ou transformar o estado das relações de forças (destruir a estrutura de dominação), ou seja, são condutas objectivamente orientadas pela relação entre os recursos próprios e a estrutura das oportunidades de ganhos específicos que oferece o campo. Por via dessa intensa luta pelas regras e pelos recursos, algumas das práticas rompem com os próprios princípios fundadores e suas contra-regras, ao contribuírem para a reprodução do sistema de regras sobre a deficiência que, teoricamente, pretendem eliminar.

2. Etapas da construção do campo

Apesar do testemunho deixado por algumas práticas ancestrais de reabilitação e de integração, seria exagerado remontar as origens do campo da reabilitação das pessoas com deficiência aos primórdios da Humanidade. Contudo, parece-nos correcto considerar que foi no séc. XVIII que se iniciou a sua construção.

No âmago da criação do campo da reabilitação das pessoas com deficiência está a necessidade de agir socialmente e de forma organizada, a fim de eliminar o sistema de

regras sociais sobre a deficiência, cujas regras constitutivas, como provámos anteriormente, foram (continuam a ser) ditadas pelo constrangimento, pela ignorância, pelo preconceito e pelos medos que ao longo da história da Humanidade moldaram as relações sociais entre as pessoas com e sem deficiência. Dessa acção emergiram paradigmas teóricos, ideologias, práticas e conhecimentos científicos e tecnológicos, que são o reflexo da estruturação de um sistema de contra-regras sobre a deficiência, enquanto reflexo da evolução das condições gerais da vida social, das políticas sociais e económicas dos estados e dos valores sociais, em suma, da própria (re)constituição e transformação da sociedade ao longo desse tempo.

Nesse sentido, os actuais princípios e contra-regras do campo da reabilitação podem considerar-se como o resultado de um processo de evolução ideológica, teórica e prática que tem ocorrido ao longo dos últimos 250 anos e que se pode dividir em três grandes etapas.

Em consonância com o desenvolvimento do operariado e a ascensão da burguesia ligada ao capitalismo industrial podemos situar a primeira etapa no período que vai dos finais do séc. XVIII até meados da primeira década do séc. XX.

De facto, nos finais do século XVIII, coabitando com as simples acções de assistência, tiveram lugar as primeiras iniciativas para educar ou reeducar as pessoas com deficiência. São exemplos as experiências realizadas por Abbé de l'Épée com pessoas surdas-mudas e por Valentin Haüy com pessoas com cegueira, bem como um leque variado de outras iniciativas visando as pessoas consideradas *idiotas* ou loucas.

Curiosamente, foram pioneiras e assumidas como prioritárias, as iniciativas de resolução dos problemas e das dificuldades das pessoas com deficiências sensoriais e mentais, que relegaram para plano secundário os relacionados com as deficiências físicas. Aliás, estas últimas foram primeiro objecto de atenção das técnicas ortopédicas e só, posterior e tardiamente, consideradas objecto das experiências educativas ou reeducativas, muito provavelmente já na segunda metade do século XIX. Foi, justamente, na Suécia que se registaram as primeiras sociedades de socorros destinadas a pessoas com deficiências motoras (mutilados, estropiados, coxos), bem como as primeiras organizações policlínicas de ortopedia e oficinas de formação profissional.

Como sabemos, foi a ritmos diferenciados, e de acordo com as especificidades dos contextos regionais e nacionais, que as manufacturas foram sendo substituídas pela produção industrial, através de um processo que mudou a natureza das relações de produção. Esse processo transformador, que atingiu o seu apogeu no séc. XIX, com a introdução e generalização da maquinaria automática, levou à ruína a maioria dos produtores manufactureiros autónomos, proporcionando que os nóveis capitalistas industriais assumissem a hegemonia do processo produtivo. As fábricas substituíram as

oficinas individuais ou familiares como principais locais de produção, num processo social e económico que consolidou definitivamente o chamado moderno trabalho industrial, o qual produziu imensas transformações na vida de todas as pessoas. Uma das principais consequências da nova organização industrial do trabalho consistiu no facto do desenho e das rotinas de trabalho seguirem os princípios de padronização com base em cálculos e medições aplicados a trabalhadores *médios* sem deficiência.

Julgamos que se pode atribuir aos sentimentos de aversão e atitudes de repulsa perante a deficiência, que decorrem das regras sociais negativas socialmente instituídas, o facto dos postos de trabalho e dos próprios produtos serem também, desde logo, projectados para utilizadores *médios* ignorando as necessidades das pessoas com deficiência.

Foi sob a égide dessa lógica padronizadora que, definido em oposição ao trabalhador "ideal" padronizado pelo modelo de produção industrial, nasceu o trabalhador com deficiência, conceptualizado como um ser inapto para responder às exigências de rentabilidade e produtividade que caracteriza(va) o tipo dominante de trabalho segmentado, cadenciado e especializado (repetitivo) (Hahn, 1997). O retrato do trabalhador com deficiência é, exemplarmente, traçado por Doriguzzi (1994: 125), que se refere a ele como "aquele que não está de boa saúde, tem pouca formação técnica e habilidade manual para mostrar a sua inteligência, o seu tacto, a sua força e a energia necessária para fazer valer as suas qualidades".

Em contraponto ao crescimento produtivo do mundo industrial, fosse pela inexistência ou pela incipiência das regras de higiene e segurança no trabalho, a falta de regulação adequada contribuiu para elevar o contingente de pessoas com deficiência, devido ao crescimento exponencial do número de acidentes de trabalho e de outros acidentes ligados à industrialização. Em paralelo, o crescimento urbano acelerado fez com que a própria organização física dos espaços público e privado, a construção dos meios de transporte e dos edifícios não considerassem as necessidades das pessoas com incapacidades de locomoção ou mobilidade reduzida.

Todavia, as consequências sociais do processo de industrialização não se limitaram à transformação das profissões, dos espaços e das economias. Devido à visibilidade social dos numerosos acidentes de trabalho, a consciência colectiva começou a despertar para a necessidade de as sociedades lidarem, organizadamente, com as consequências da diminuição da capacidade de trabalho, em particular para efeitos de indemnização dos danos provocados pelos acidentes ocorridos, bem como para suprir as necessidades de trabalho das pessoas com deficiência.

Nesta sua primeira etapa o campo estruturou-se à volta do conceito de solidariedade⁸⁴, e apresentou-se sob a forma de um discurso social, o que permitiu formular um novo contrato social entre a classe operária e a classe capitalista. O seu cariz laico e republicano acabou por redundar num discurso humanista, na medida em que, pretendendo tomar o lugar ocupado pela generosidade do apostolado evangélico e da piedade e caridade cristã, acabou por se aliar a estes e incorporar a filantropia e a beneficência privada.

Durante esse período, as pessoas com deficiência, tal como os pobres e os indigentes, foram vistas apenas como objectos da solidariedade. Por exemplo, em alguns países, como em França nos finais do séc. XIX, foram publicadas as primeiras leis sobre a protecção social dos trabalhadores, que tinham como objectivo assegurar o pagamento de indemnizações aos acidentados do trabalho. Também em França, pela Lei de 14 Julho de 1905, as pessoas com deficiência foram legalmente reconhecidas como uma categoria específica, embora permanecendo marginalizadas e fora dos novos estatutos produtivos conferidos pelo mundo industrial.

A segunda etapa da construção do campo iniciou-se com I Grande Guerra Mundial (1914-1918) e durou até final da II Grande Guerra Mundial (1939-1945). Os efeitos desse primeiro conflito mundial nas gerações de jovens militares foram devastadores, e de tal modo socialmente visíveis, que "modificam a relação da sociedade com a diferença" (Doriguzzi, 1994: 20). Para além da elevada mortalidade que provocou em todos os países envolvidos, o regresso de milhares de jovens aos seus locais de origem, sobretudo com deficiências físicas provocadas pelos ferimentos sofridos em combate, provocou uma verdadeira onda de choque social.

Se, anteriormente, a convulsão provocada pelas lutas políticas entre os sindicatos operários e a burguesia capitalista levou à promulgação de leis sociais para os acidentes de trabalho e para o direito à reforma, essa nova convulsão despertou a consciência colectiva das sociedades e dos estados ocidentais, agora para a necessidade de ajudar as vítimas da guerra.

Sob forte pressão das opiniões públicas, os governos dos países beligerantes que participaram na I Grande Guerra Mundial e que se viram com elevados contingentes de jovens militares mutilados e inválidos, procederam aos estabelecimento de pensões para

⁸⁴Importa reter que o conceito de solidariedade não é tão unívoco como pode transparecer numa primeira reflexão. No sentido estritamente jurídico significa uma ligação entre devedor e credor. No entanto, no sentido sociológico o conceito remete para as relações e para os deveres sociais. Recordemos que, na sociologia de Durkheim, a noção de solidariedade é essencial para distinguir os sistemas mecânicos, baseados na semelhança, dos sistemas orgânicos, baseados na divisão social do trabalho. Porém, na verdade, o uso do conceito é anterior a Durkheim. As raízes do seu uso como conceito do campo político e social remetem para doutrinadores e filósofos como Pierre Leroux, J. de Maistre, Fourier ou C. Renouvier.

essas vítimas de guerra e tomaram medidas para garantirem o seu acesso a cuidados de reabilitação gratuitos e à habitação. Todavia, as ténues tentativas legais para tornar obrigatória a integração profissional dessas pessoas nas empresas saíram frustradas, devido à oposição das forças políticas conservadoras e das organizações industriais.

Alguns factos e acontecimentos ocorridos no decénio de 20 do século XX foram decisivos nesta etapa de construção do campo da reabilitação das pessoas com deficiência. Referimo-nos às experiências de *Warm Springs*, para a reabilitação funcional e profissional dos indivíduos afectados pela poliomielite, à mobilização da opinião pública dos Estados Unidos em redor da *March of Dimes*, e à primeira iniciativa da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que consistiu na publicação em 1921 de uma nota informativa sobre as reacções ao emprego obrigatório de ex-combatentes com deficiência.

A terceira etapa começou a desenhar-se em Inglaterra durante a II Grande Guerra Mundial. Este país estava então isolado do Continente europeu devido à guerra e à ocupação alemã. Face à necessidade de garantir uma produção industrial elevada de material de guerra e de apoio logístico, para satisfazer as necessidades bélicas, foi realizada a denominada doutrina *Tomlinson*, com o objectivo de pôr em prática técnicas destinadas a reabilitar profissionalmente pessoas com deficiência, para que pudessem participar nesse esforço produtivo.

Segundo Hahn (1984), a abertura mostrada nesse período por muitas corporações empresariais ao emprego de pessoas com deficiência e de outros membros do *exército industrial de reserva* levou a que se tivessem registado dos mais elevados níveis de produtividade e de performance laboral. Durante esse período o nível de desemprego das pessoas com deficiência declinou acentuadamente, voltando a crescer imediatamente após o final da guerra, quando a política de emprego deu primazia aos veteranos de guerra.

Após o final da II Grande Guerra Mundial, feito o balanço das consequências sociais, económicas e políticas da existência de um elevado contingente de pessoas com incapacidades que a Guerra deixou como pesada herança, surgiram as condições para o desenvolvimento da 3ª etapa da construção do campo. Para Barros Dias (1998: 241-242), três factores estiveram na sua génese:

"1º nos países envolvidos na II Guerra Mundial, destruídos e arruinados, as populações civis sofreram impactes devastadores;

2º as perdas em vidas humanas, tanto militares, quanto civis, deixaram os países beligerantes com uma população activa significativamente diminuída. Os feridos graves e os mutilados tiveram de recorrer, em alguns casos até ao final das suas vidas, a

centros médicos especializados para o tratamento das lesões invalidantes de que padeciam;

3º a necessidade de se iniciar a reconstrução de tais países levou os Governos respectivos a considerar a recuperação dos feridos e mutilados, bem como o seu emprego: os recursos de mão-de-obra possíveis, i.e., todos quantos podiam ser recuperados para o trabalho, deveriam ser - e foram-no, efectivamente - mobilizados".

Nesse momento de viragem para a segunda metade do século XX, o capitalismo industrial, com o seu modo de organização do trabalho e de produção taylorista-fordista, sentiu necessidade, para garantir a seu próprio desenvolvimento, de definir políticas sociais extensivas a toda a população. Se, inicialmente, se assistiu no que respeita à deficiência, a uma reprodução das motivações e das medidas do período anterior à II Grande Guerra Mundial, com o desabrochar do Estado Providência, o campo da reabilitação começou a adquirir os contornos da estrutura social, ideológica e política que tem actualmente

Um passo muito importante nesse sentido foi dado com a aprovação, em 10 de Dezembro de 1948, da *Declaração Universal dos Direitos do Homem*, que promoveu o reconhecimento internacional e jurídico do direito de todas as pessoas a usufruírem de um estatuto de dignidade e de respeito pelos seus mais elementares direitos sem "distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação"⁸⁵.

Naturalmente, os alvos principais das preocupações dos mentores da Carta eram os grupos sociais mais pobres e desfavorecidos. Entre esses, como bem assinala Barros Dias (1998: 238), "tanto há cinquenta anos, quanto hoje, encontramos um que, pelas suas características próprias, reunia - como ainda reúne - condições particulares para continuar a ser segregado. Referimo-nos a mais de quinhentos milhões de pessoas em todo o mundo: os deficientes".

A publicação da Declaração Universal teve forte influência na consolidação do campo da reabilitação, na medida em que inspirou, com os seus princípios de igualdade, dignidade, fraternidade, as políticas sociais dos nóveis estados providência dos países capitalistas mais avançados.

A partir da análise de alguns dos textos de orientação produzidos pela ONU e suas agências, OIT, OMS, pelo Conselho da Europa e pelas instituições da UE, e de acordo com Catherine Barral (1999), pode considerar-se que existem três períodos nesta última etapa da construção do campo da reabilitação e da integração, tendo em

⁸⁵Cf. o art. 2, no DR nº 57, I Série, de 9 de Março de 1978.

consideração as novas representações da deficiência (*handicap*) e as tentativas de elaboração e produção de uma política internacional para a deficiência.

Esses períodos respeitam aos anos que vão de 1950 a 1980, de 1980 a 1990 e de 1990 até hoje. A autora atrás referida destaca-os a partir das interpretações do conceito de *handicap* e da sua tradução em função das teorias e das práticas organizadas em torno da problemática da deficiência. Algumas orientações teóricas e práticas e a acção dos movimentos internacionais e europeus das pessoas com deficiência, que funcionaram como agentes de mudança e transformação do campo e das suas regras sociais e jurídicas, fornecem os marcos de referência de cada um desses períodos.

O período de 1950 a 1980, caracterizou-se por uma política de reabilitação, baseada em cuidados de saúde e de readaptação funcional. Os textos de orientação e as recomendações em matéria de deficiência são raros. Os poucos textos publicados foram-no, especialmente, pelas organizações internacionais (ONU, OIT, Conselho da Europa). A Comunidade Económica Europeia (CEE) não teve qualquer intervenção no domínio social. Fá-lo-á apenas na década de 80, por força das recomendações, a propósito da integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Nesse período é na noção de readaptação, central nos textos publicados, que se sustenta o modo como se devem tratar e gerir as populações necessitadas, que está a origem das várias representações do conceito de *handicap*. As pessoas com deficiência continuaram a ser designadas por inválidos, enfermos, acidentados do trabalho, pessoas mental ou fisicamente diminuídas⁸⁶.

Nos textos desse período a readaptação tem como ponto de referência o inválido de guerra e o acidentado do trabalho. Centra-se nos cuidados médicos e de readaptação física, com o objectivo muito claro de readaptação para o trabalho. As recomendações apoiam-se no princípio da reparação e da compensação das limitações funcionais, na perspectiva de que a pessoa com deficiência deve ser equiparada à pessoa doente. Nos últimos anos do período, a noção de readaptação passou a associar-se à noção de integração, considerada como um processo de adaptação da pessoa às exigências da sociedade.

De entre as várias recomendações, que focaram questões sociais e económicas destaca-se, pelo seu contributo para a consolidação do campo da reabilitação e integração, a Recomendação nº 99, aprovada na Conferência Internacional do Trabalho de 22 de Junho de 1955, e que versa sobre a adaptação e a readaptação profissional dos inválidos. Os conceitos e as medidas contidos nessa Recomendação podem ser

⁸⁶São exemplo desses textos a Carta Social Europeia de 1960; A Recomendação nº 99 da OIT, sobre adaptação e readaptação profissional de inválidos de 1955; A Declaração dos Direitos do Deficiente Mental da ONU de 1971.

consideradas de elevada importância para o desenvolvimento da reabilitação profissional em vários países. Nessa Recomendação ficou definido que a adaptação e a readaptação profissional tinham de ser entendidas como partes integrantes de um processo global que incluía a orientação, a formação profissional e a colocação em emprego, de modo a que as pessoas com deficiência (os inválidos, conforme termo utilizado) pudessem obter e conservar um emprego adequado.

Digamos que nesta primeira etapa, que coincidiu com a criação do Estado Providência, em termos jurídico-políticos, o campo da reabilitação e da integração das pessoas com deficiência começou por se estruturar com base no campo da medicina. Para os aspectos sociais relacionados com a educação, trabalho ou habitação, o Estado Providência encarregou dessa tarefa os recém-criados serviços sociais e de segurança social, continuando a reservar para as pessoas com deficiência a adopção de medidas de natureza institucional, orientadas pelas regras da marginalização e da segregação social.

Nesse sentido, as pessoas com deficiência passaram a dispor de centros de ajuda pelo trabalho e oficinas de emprego protegido, que davam um carácter terapêutico e ocupacional ao emprego. Essas novas empresas sociais, apoiadas por fundos públicos, estavam concebidas como locais *especiais* de trabalho, onde as pessoas com deficiência eram colocadas por *receita médica*. Ainda assim, evitavam, de certo modo, uma situação de exclusão total, dado que permitiam que essas pessoas pudessem produzir de acordo com os seus próprios ritmos de trabalho e segundo regras diferentes das empresas ordinárias, conquanto fossem discriminadas, nomeadamente, em termos de remuneração salarial e de acesso a cargos de responsabilidade profissional.

Igualmente, as escolas especiais, as casas de acolhimento, as residências fixas foram outras estruturas organizacionais concebidas para as pessoas com deficiência realizarem de modo especial as actividades correntes da vida social apartadas das restantes pessoas.

Foi apenas numa segunda fase deste período que, por sua vez, coincidiu, na maioria dos países industrializados, com o início dos anos 60, como mostram algumas legislações do Estado Providência, que começaram a perder fulgor os discursos que sustentavam medidas especiais de política social e práticas baseadas na solidariedade, na assistência e na segurança social dos trabalhadores com deficiência (abonos, indemnizações, pensões), e a emergir um novo discurso que apontava para a necessidade de tomar medidas *a favor do emprego das pessoas com deficiência em meio normal de trabalho*.

A linguagem desse novo tipo de discurso procurava conjugar as formas tradicionais de ajuda social e as formas especiais de emprego, com o objectivo de produzir o direito das pessoas com deficiência a uma efectiva remuneração do trabalho

por si desenvolvido. Foi, por exemplo, seguindo esta orientação que os regimes de emprego protegido foram criados nos anos 80 em Portugal e em outros países europeus.

Em suma, pode afirmar-se que após os anos 60 começaram a perspectivar-se soluções legislativas, tendo em vista que os trabalhadores com deficiência deixassem de estar prematuramente excluídos ou permanecessem segregados no mercado do trabalho. Nas primeiras legislações sobre o emprego são consideradas pessoas com deficiência *todas aquelas pessoas que em consequência de uma lesão, doença ou invalidez adquirida ou congénita estão em clara situação de inferioridade para obter ou manter um emprego adequado à sua idade, experiência e preparação profissional*. Conceito, como se verá, muito semelhante ao existente na Lei portuguesa.

No entanto, os dados disponíveis deste último período mostram bem a força do sistema de regras sociais sobre a deficiência e a precariedade dos valores sociais em que se sustenta o sistema de contra-regras que o campo da reabilitação e integração tenta promover e impor socialmente. De facto, em todos os países ocidentais, em maior ou menor grau, a formação profissional e a integração no mercado trabalho, normal ou protegido, nunca deixou de ser subvencionada, de modo mais ou menos permanente, pelos financiamentos públicos, sob a forma de compensações salariais e de outros incentivos aos empregadores, e que: 1) os sistemas de quotas de emprego raramente foram cumpridos, tanto pelos governos como pelos empregadores privados; 2) o desemprego das pessoas com deficiência se manteve sempre muitos pontos percentuais acima do desemprego em geral; 3) os estatutos profissionais e salariais da generalidade dos trabalhadores com deficiência permaneceram, quase sempre, nos últimos escalões das tabelas remuneratórias⁸⁷.

A publicação, em 1980, pela OMS da *Classificação Internacional das Deficiências e Handicaps* assinala uma viragem nas representações do *handicap*. Essa noção passou desde então a estar incluída, como já referimos, num conjunto de que fazem parte integrante e interrelacionadas entre si a deficiência, a incapacidade e a desvantagem social. Embora continuando a inscrever-se numa lógica própria do modelo médico ou individual, ao centrar no corpo da pessoa o alvo dos dispositivos de reparação e compensação, a nova conceitualização vai impor-se como referência nas orientações e recomendações que futuramente irão ser formuladas pelas entidades internacionais.

O período de 1980 a 1990 ficou marcado pelo aparecimento de um novo paradigma teórico das representações do *handicap* nos textos internacionais e europeus. Esse novo paradigma consiste, essencialmente, no abandono do corpo como centro de referência. De facto, o direito vai substituir o corpo na constituição das representações e

⁸⁷A propósito dos indicadores da situação do emprego das pessoas com deficiência nos países da União Europeia, veja-se Velche e Bald (1992)

das acções políticas em matéria de *handicap*. Daí em diante, o que vai estar no cerne do debate político e social é o direito das pessoas com deficiência à plena integração social. Com este direito reconhece-se, política e formalmente, a necessidade de combater as regras sociais que as colocam à margem da sociedade e do usufruto dos direitos comuns e de cidadania. Os textos passam a fazer referências explícitas ao direito à *plena integração, à igualdade de oportunidades e de tratamento, ao emprego e à progressão no emprego*⁸⁸.

Após a realização, em 1981, sob a égide da ONU, do Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, seguiram-se 10 anos de vigência do Programa de Acção Mundial. Como corolário da aplicação desse Programa foi aprovado o texto da Resolução n.º48/93 de 20-12-1993, contendo as *Normas das Nações Unidas para a igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência*, com uma importante finalidade instrumental, a de constituir-se como um documento orientador das acções e das políticas dos governos e das organizações internacionais.

Essas Normas, embora não sendo de aplicação obrigatória pelos estados, contêm directivas de natureza política e sócio-cultural, com vista à produção de princípios, regras e metodologias de intervenção, necessárias à modernização do campo da reabilitação e da integração, ou seja, à consolidação de um sistema de contra-regras eficaz.

Podemos considerar que os princípios fundamentais presentes nas Normas são os seguintes: a) a condição de deficiência (*handicap*) é uma relação social; b) devem ser desenvolvidas políticas baseadas no princípio da igualdade de oportunidades; c) deve existir respeito pelo princípio do *mainstream*; d) as acções levadas a cabo devem estar orientadas pela regra da vida independente; e) As políticas devem ter a participação activa e directa das pessoas com deficiência e das suas famílias.

Por sua vez, a Recomendação n.º 99 da OIT, datada de 1955, foi actualizada, digamos assim, pela Convenção n.º 159, em 20 de Junho de 1983, em consequência das novas ideias e das reflexões postas à discussão com a realização do Ano Internacional das Pessoas com Deficiência.

Nessa Convenção, o conceito de pessoa com deficiência para efeitos de integração profissional é assim definido: "toda a pessoa cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo estão substancialmente reduzidas por causa de uma deficiência de carácter físico ou mental devidamente reconhecida", devendo os estados membros da OIT considerar que a reabilitação profissional tem

⁸⁸São exemplos dos textos a que nos referimos, a proclamação em 1981 pela ONU do Ano Internacional das Pessoas Deficientes e o Programa de Acção Mundial, que se vai desenvolver de 1983 a 1992; A Convenção n.º 159 e a Recomendação n.º 168 de 1983 da OIT, relativas à readaptação profissional e emprego das pessoas com deficiência.

como objectivo primordial "permitir que a pessoa com deficiência obtenha e mantenha um emprego adequado e progrida no mesmo, e que desse modo se promova a integração ou reintegração dessa pessoa na sociedade".

De acordo com a Convenção nº 159, a política de reabilitação dos estados que a ratifiquem deverá: 1) basear-se no princípio da igualdade de oportunidades; 2) estender-se a todas as categorias de pessoas com deficiência e utilizar os serviços destinados aos trabalhadores normais, sempre que tal seja possível e oportuno; 3) promover oportunidades de emprego, tanto nos meios urbanos como rurais; 4) definir-se com a participação das organizações de pessoas com deficiência, empresariais e sindicais.

Nesse ano de 1983, a Recomendação nº 168 veio complementar, de forma bastante pragmática, com um conjunto de medidas optativas e flexíveis de criação e aumento das oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência, os princípios e os objectivos da Convenção nº 159. Nos dois textos fica claro que a constituição de um sistema de contra-regras, e a aplicação prática das suas regras, sob a forma de disposições jurídico-legais para instituir a integração efectiva das pessoas com deficiência, exige um empenhamento técnico e político muito elevado dos estados que as aprovaram e dos agentes sociais que queiram contribuir para esse objectivo. Também fica patente que a condição socialmente negativa em que se encontram as pessoas com deficiência é um problema de direitos humanos e que tais direitos são objecto generalizado de violação em todos os países do mundo.

No caso português, os anos 80 também assinalam, simultaneamente, o processo de efectiva construção e expansão do campo da reabilitação, em geral, e da reabilitação profissional, em particular. O início desse processo está em consonância com o que refere Barros Dias (1998: 244-245):

" É no Sul da Europa que se verifica o acesso tardio da população deficiente ao mundo laboral. Esta foi integrada, sobretudo nos níveis inferiores da Administração Pública e no grupo dos trabalhadores indiferenciados, ao nível do sector privado: a Grécia, Espanha e Portugal lideram o lote dos países europeus que menos fizeram, durante mais tempo, pela sua população deficiente. Por outro lado, estes países aceitaram com muito menos reservas a integração da população com deficiência motora, do que, por exemplo, a população com deficiência mental".

Na verdade, se exceptuarmos algumas disposições normativas que a partir de meados dos anos 20 foram sendo publicadas na esfera das pensões e outras regalias destinadas aos militares vítimas de guerra ou acidentes em serviço, na verdade só a partir de meados dos anos 60 é que começou a ser publicada alguma legislação relevante no âmbito da reabilitação e integração profissional de pessoas com

deficiência⁸⁹. Tal como ocorreu na generalidade dos países do espaço europeu, o campo da reabilitação e da integração português evoluiu muito rapidamente a partir de meados dos anos 70, especialmente nos primeiros anos do decénio de 80. Essa expansão ocorreu em dois sentidos, na incorporação de novas disposições legais e na construção de estruturas físicas para uso das pessoas com deficiência, embora, em nossa opinião, devam considerar-se os anos 90 como o período em que, efectivamente, se começaram a fazer sentir os efeitos práticos de algumas importantes legislações aprovadas ainda durante a década anterior (cf. Anexo).

Dos anos 80 devem reter-se algumas importantes mudanças nas políticas e nas práticas do campo da reabilitação e da integração, sobretudo devido ao questionamento do modelo médico-psicológico que, até então, servia de paradigma orientador das políticas e práticas de reabilitação e integração. Esse questionamento, que levou ao encerramento de muitas das grandes organizações especializadas, provocou por todo o lado mudanças significativas na estrutura das que permaneceram e influenciou as que se constituíram nesse período. Internacionalmente, verificou-se uma expansão, sem precedentes, de práticas de integração educativa (movimento da escola inclusiva), profissional, recreativa, habitacional de muitas pessoas com deficiência em meios considerados normais.

O período pós-1990, que consagrará definitivamente a condição do *handicap*, colocando-a no domínio dos direitos do homem e da cidadania, deu origem a um novo tipo discurso e ao início de uma nova política internacional neste domínio. Embora ainda não se possa afirmar que a nova política internacional esteja a ser efectivamente posta em prática, dado o seu discurso fundador ainda não se ter imposto nas políticas nacionais dos estados, o período⁹⁰ pode caracterizar-se, segundo Barral (1999: 29), " (i) por uma proliferação de textos que dão sentido e precisam as implicações para os diferentes organismos internacionais em função do seu campo respectivo de

⁸⁹Como primeiro exemplo, pode apontar-se a publicação do Dec-Lei nº 46 872 de 15-12-1966, que criou o Serviço de Reabilitação Profissional na Direcção-Geral do Trabalho, tendo como objectivo a recuperação e a adaptação profissional dos trabalhadores com diminuição física, a que se seguiram outros diplomas complementares. Foram os casos da Portaria nº 22 426 de 4-1-1967, que criou a Comissão Nacional de Reabilitação no Ministério da Saúde e Assistência e das Portarias nº 22 493 de 28-1-1967 e 22 629 de 12-4-1967, que constituíram o Regulamento Geral do Serviço de Reabilitação Profissional.

⁹⁰Assistiu-se nesse período a uma produção e difusão de várias recomendações, boas práticas, medidas legislativas emanadas das instâncias supranacionais, internacionais e europeias, inspiradas pelos princípios da cidadania e da participação social, tendo em vista a harmonização das legislações nacionais. São exemplos: a resolução do Conselho da Europa (R (96) 2), 1992 - *Para uma política coerente em matéria de readaptação das pessoas com deficiência* e a Resolução nº 48/93, que contém as regras da ONU para a igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência; várias legislações anti-discriminatórias publicadas em vários países europeus, França; Alemanha, Grã-Bretanha; os trabalhos levados a efeito pelo Conselho da Europa sobre a não discriminação; a cláusula de não discriminação que consta no Tratado de Amesterdão, em 1996.

competências, (ii) comporta avanços no domínio legislativo numa progressão para medidas que se irão impor a prazo nas políticas nacionais, (iii) pelo reconhecimento oficial das organizações representativas das pessoas com deficiência e sua institucionalização"⁹¹.

Nesse período, a Comissão Europeia, na sequência da publicação do Livro Verde, em 1993, sobre o futuro da política social europeia e do Livro Branco sobre a política social europeia, tomou a decisão de adoptar as *Normas das Nações Unidas para a igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência* e aprovou a Recomendação nº 406 de 30-7-1996⁹². Por pressão do Fórum Europeu da Deficiência, o Conselho de Ministros da UE aprovou em 20-12-1996 uma Resolução sobre a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência (JOC nº 12 de 13-1-1997). Com esta resolução, os governos dos países membros da UE dão consistência formal à adesão aos princípios e valores das *Normas* e à Resolução do Conselho da Europa no que diz respeito sobretudo ao princípio da igualdade de oportunidades e à eliminação dos diferentes modos de discriminação negativa, que devem presidir à formulação das políticas sociais destinadas às pessoas com deficiência.

Por força da influência e da pressão exercida por várias forças sociais, o Tratado de Amesterdão, que culminou a mais recente revisão do tratado da UE, também passou a incluir normas em favor da não discriminação das pessoas com deficiência em dois artigos, o 13º e o 137º. Pode dizer-se que com a Agenda 2000 a construção da Europa

⁹¹Nesse sentido, foram iniciados vários programas de acção da União Europeia, como o Hélios, o Horizon, o Tyde e o Handinet com vista ao apoio e financiamento dos projectos nacionais e locais, dando expressão prática às recomendações aprovadas. Durante o período assistiu-se a uma expansão e afirmação das associações de e para pessoas com deficiência na cena internacional. As grandes associações organizaram-se em uniões e federações internacionais, aumentando a sua representatividade e legitimidade. Promoveram um vasto movimento de mobilização social através da organização por todos os países europeus de uma enorme quantidade de iniciativas sociais, políticas e científicas. Jornadas, conferências, encontros, seminários, normalmente pagos por verbas comunitárias promoveram e fortaleceram a capacidade de *lobby* das organizações junto das instâncias internacionais. Essa afirmação valeu às organizações representativas das pessoas com deficiência o reconhecimento e o direito de consulta pelos organismos internacionais como a ONU, a OIT, a OMS o Conselho da Europa, a Comissão Europeia, o Parlamento Europeu. Para isso bastante contribuíram algumas iniciativas levadas a cabo, como por exemplo: a Conferência de Dusseldorf sobre a igualdade dos direitos das pessoas com deficiência; a Conferência europeia das pessoas com deficiência de 1993 em Maastricht; a primeira jornada europeia das pessoas com deficiência, organizadas pelo DPI em 1993; a criação do Parlamento Europeu das Pessoas com Deficiência em 1993; também em 1993 a criação do Fórum Europeu das Pessoas com Deficiência e do Intergrupo do Parlamento Europeu, etc.

⁹²Estas publicações culminaram com a implementação, pela Comissão Europeia, de um Programa de Acção Social a Médio Prazo, que vigorou entre 1995 e 1997. Nesse Programa a Comissão propunha, para além de apresentar uma Recomendação sobre a aplicação das Normas das Nações Unidas, dar especial atenção à questão do emprego, bem como às potencialidades das novas tecnologias e dos sistemas de comunicação. Propunha, também, preparar um código de boas práticas sobre emprego de pessoas com deficiência, bem como adoptar medidas para eliminar a discriminação e facilitar a livre circulação dessas pessoas.

Social passa pela implementação de políticas de coesão social, sobretudo no plano do emprego, onde se destacam as preocupações com as pessoas com deficiência.

De grande relevância neste período o fortalecimento do atrás referido conceito de *mainstream*, por implicar que nas situações de deficiência a resolução dos problemas das pessoas deve ser da responsabilidade das organizações ordinárias e não das especialmente criadas para as pessoas com deficiência. Esse conceito significa que as práticas de reabilitação devem ter em conta o respeito pelos direitos de cidadania e orientarem-se pela regra da inclusão dessas pessoas nos locais onde vivem, trabalham, estudam e se divertem as restantes pessoas (Griffo, 1999).

Recentemente, a Comissão Europeia aprovou o Código de Boa Conduta para o emprego de pessoas com deficiência, para ser aplicado no seio das próprias instituições europeias, com um conjunto de regras de recrutamento, carreiras e ambiente de trabalho. Além do valor simbólico de que se reveste o reconhecimento político de que as instituições da UE devem ser um exemplo a seguir, são vários os princípios que os eurocratas se comprometem a seguir, empenhando os seus esforços, para "garantir que todos os cidadãos europeus qualificados beneficiem de uma igualdade de oportunidades em matéria de emprego, fundada unicamente nas suas competências e na sua aptidão para exercer a função considerada".

A regra fundamental desse Código, seguindo o princípio da igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência, estabelece que nas instituições da UE as pessoas com deficiência "beneficiam das mesmas perspectivas que as outras para aumentarem a sua experiência e progredirem na carreira".

3. Os paradigmas teóricos

3.1. O paradigma médico-funcional

Podemos enquadrar as abordagens teórico-metodológicas, que ao longo do tempo têm procurado fornecer os suportes sociais e científicos à reabilitação e integração das pessoas com deficiência, em duas correntes distintas. Nessas correntes se têm apoiado a criação de legislação, a definição de políticas e programas de reabilitação, a reivindicação de direitos e a realização de trabalhos de investigação.

Um desses paradigmas, o mais antigo, considera a deficiência como resultado de uma patologia individual, enquanto que o outro, mais recente, a considera como resultante de uma patologia social.

O primeiro desses paradigmas, de que fazem parte as abordagens de tipo médico-biológico e funcional, teve grande influência no início da constituição do campo

da reabilitação ao determinar, em absoluto, as políticas, as práticas e a investigação científica durante o séc. XIX e inícios do séc. XX, quando as doenças infecciosas eram a principal causa de morte.

A primeira abordagem deste paradigma é de tipo estritamente médico. Afirmou-se socialmente e aumentou a sua importância com o desenvolvimento da experimentação biológica, a qual promoveu a melhoria dos meios complementares de diagnóstico aos sintomas das doenças e forneceu as bases técnico-científicas que permitiram diagnosticar, de forma mais correcta e eficaz, os diferentes tipos de deficiência. Exerceu, pois, muita influência sobre os modos de tratamento das deficiências e orientou a organização dos mecanismos de acesso aos benefícios sociais a conceder às pessoas em função da medição do grau de incapacidade.

Do ponto de vista estritamente médico, a deficiência é unicamente originada por factores de natureza mental ou física, os quais podem ser prevenidos e tratados mediante intervenção médica, genética ou biológica (Rioux, 1997: 106). A compreensão da deficiência é considerada uma especialidade do foro médico que requer a intervenção apropriada e competente de profissionais qualificados.

O interesse dos especialistas da medicina está orientado para agir nas alterações ocorridas na condição biológica das pessoas com deficiência, ignorando quase em absoluto as causas sociais que lhe possam estar associadas. A sua atenção focaliza-se no tipo concreto de deficiência, com o objectivo de reduzir a sua incidência no conjunto da população, sendo a prevenção e o tratamento realizados com recurso a processos biológicos, intervenções cirúrgicas, terapia medicamentosa, exames pré-natais ou intervenções genéticas. A actividade dos profissionais consiste, portanto, em diagnosticar os problemas das pessoas e providenciar os serviços necessários às dificuldades de cada categoria social (Slee, 1998).

Os estudos epidemiológicos realizados fazem das incapacidades factos individuais que se podem identificar mediante explicações *aceitáveis* do que deve ser considerado funcionamento normal, não sendo relevantes as dúvidas que decorrem de definições subjectivas. Satisfaz-se com a crença na identificação dos problemas e na aplicação de medidas de tipo médico ou educacional tidas como tecnicamente adequadas à situação.

Com o desenvolvimento dos sistemas públicos e privados de protecção social, abonos, pensões de reforma, indemnizações por acidentes, os serviços da medicina tornaram-se indispensáveis para legitimar a concessão do estatuto de pessoa com deficiência. As avaliações científicas realizadas pelos médicos são hoje uma actividade corrente para atestar o direito de acesso das pessoas com deficiência a actividades como a educação especial, o trabalho e a formação profissional, e para avaliar as suas

capacidades e destrezas motoras, físicas e sensoriais. Por outras palavras, o acesso às subvenções e aos benefícios concedidos aos indivíduos pela situação de deficiência ou o acesso aos programas de reabilitação e integração está condicionado à aprovação dos especialistas do campo da medicina.

Para Barton (1986), a profissão médica é uma das principais forças que intervêm na configuração das ideias sobre a deficiência perfilhadas por muitas pessoas, sustentando que a sua influência particular se tem feito sentir, tanto numa sociedade que precisa de controlar um dos seus sectores, como na criação e na provisão de certas formas de gestão e de legitimação institucionais.

A segunda abordagem deste paradigma é a abordagem funcional, que considera a deficiência como uma alteração da condição biológica, pelo que os problemas sentidos pelas pessoas com deficiência são entendidos como produto das incapacidades funcionais provenientes das alterações ocorridas ao nível individual. A resolução das dificuldades das pessoas faz-se considerando que as incapacidades funcionais devem ser tratadas com recurso a estratégias que provoquem uma melhoria da situação individual.

Nesse sentido, para tratamento das incapacidades funcionais devem ser disponibilizados serviços de reabilitação que possibilitem às pessoas com deficiência atingirem a capacidade máxima possível. Reabilitar significa aumentar as competências, as habilidades e destrezas das pessoas com deficiência, para que adquiram a maior autonomia possível, de modo a tornarem-se membros produtivos da sociedade.

O êxito dos programas de reabilitação é avaliado pela forma como os utentes/utilizadores dos serviços conseguem *normalizar* as suas vidas, i.e., pelo menor ou maior grau de aproximação do seu desempenho ao que *normalmente* é realizado por pessoas sem deficiência. Serviços terapêuticos, tais como, terapia ocupacional, psicoterapia, visitação domiciliária, cuidados médicos, próprios da abordagem médico-biológica, aparecem agora ligados ao desempenho da vida social. São exemplos, entre outros, o treino vocacional, o aconselhamento e o treino profissional, tidos como instrumentos capazes de proporcionarem as competências necessárias ao desenvolvimento da vida autónoma.

Além disso, a abordagem funcional pretende provocar mudanças nos comportamentos e atitudes das pessoas com deficiência que forem considerados inadequados ao bom desempenho social, recorrendo a uma variedade de técnicas, com vista a eliminá-los ou reduzi-los. O seu objectivo é conseguir que as pessoas com deficiência corrijam os comportamentos e atitudes socialmente inadequados ou indesejados e se ajustem às normas correntes da vida colectiva. Para isso, os profissionais da reabilita o identificam onde e em que aspectos as pessoas estão em

inferioridade face às referências da *normalidade*. A partir daí, desenvolvem programas de reabilitação cujo objectivo é fornecer às pessoas com deficiência os saberes e as capacidades próprias de quem alcançou um estatuto de maturidade, procurando agir de forma a maximizar as suas potencialidades.

Portanto, para o paradigma médico-funcional a deficiência é uma consequência das insuficiências fisiológicas ou cognitivas de pessoas concretas. As insuficiências devem ser eliminadas por métodos curativos ou por reabilitação funcional, usando processos que lhes devolvam a condição normal de pessoas capacitadas. Quando todas as tentativas de normalização falham, a solução deverá ser encontrada colocando as pessoas não capacitadas em organizações especiais, como escolas especiais, residências institucionais, hospitais, etc.

A primeira crítica, e a mais importante, que é feita a este paradigma está relacionada com a sua focagem nos aspectos individuais e no esquecimento da importância do contexto sócio-ambiental e dos factores situacionais que limitam as escolhas pessoais. Uma segunda crítica formulada tem a ver com o facto de os profissionais que seguem esta abordagem, descurem os interesses e as vontades das pessoas com deficiência, legitimando as suas próprias vontades como sendo no *melhor interesse* dessas pessoas, o que levou à criação das chamadas necessidades especiais. Uma terceira crítica tem a ver com uma visão das pessoas com deficiência e das suas famílias como receptores passivos de cuidados, pacientes sem opinião informada, que não precisam de ser consultados sobre as matérias que lhes digam respeito. Finalmente, uma última crítica pode ser endereçada à obrigação exigida às pessoas com deficiência e às suas famílias para procurarem a *normalização* através de curas médicas (e miraculosas) e de programas de reabilitação funcional, por vezes dolorosos, caros e inúteis.

Uma crítica global a este paradigma, que se pode considerar de tipo essencialista, é o facto de as suas propostas teóricas serem baseadas na crença de que deficiência é de estrito âmbito individual e no pressuposto de que as suas causas são de natureza estritamente biológica, e não provocadas ou construídas por forças macro sociais. As explicações teóricas mais usuais baseiam-se na premissa de que os problemas estão nas pessoas, independentemente do contexto social em que se insiram.

Estas ideias, ainda que a propósito de seres humanos, são claramente de inspiração funcionalista e positivista. Deram origem a programas de reabilitação conservadores que não questionam os fundamentos sociais da condição da deficiência, os quais foram desenvolvidos por toda a parte, com a intenção de levar as pessoas com deficiência a comportar-se, pensar e comunicar, de acordo com os padrões sociais

estabelecidos, contribuindo para reforçar mitos antigos e para a criação de novos mitos sobre a deficiência.

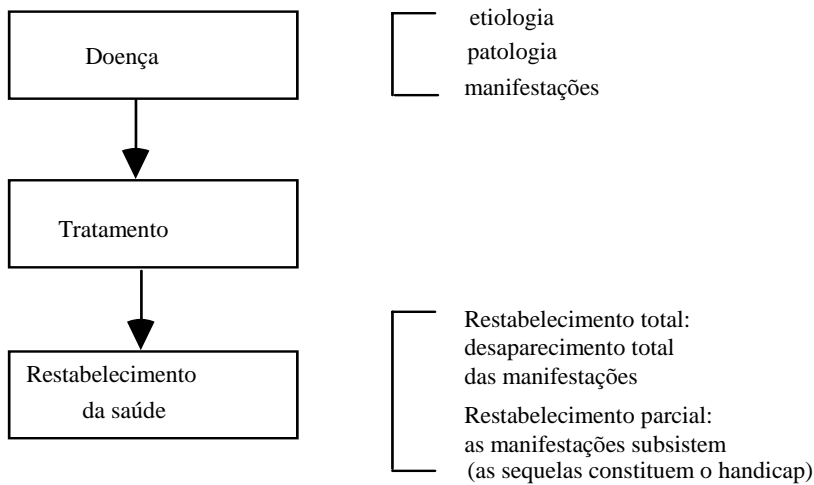
Efectivamente, parte significativa das obras mais antigas que abordam a deficiência inspirou-se nos trabalhos de Parsons e, em particular, na sua análise sobre as condutas relacionadas com a doença. Resumidamente, no modelo de Parsons sublinha-se que, quando surge ou se manifesta uma doença, os doentes devem adoptar o papel de doentes, no pressuposto de que as doenças reduzem as capacidades físicas e psicológicas dos indivíduos doentes. Assim, quando entram na condição de doentes, as pessoas ficam imediatamente privadas das expectativas e responsabilidades normais. Em regra, deixam de ser consideradas responsáveis pela sua doença e não se espera que possam recuperar por sua própria vontade. São incitadas a considerar o estado de doentes como algo de aborrecido e indesejável. No sentido de recuperarem a sua anterior condição espera-se que procurem auxílio dos especialistas médicos e outros profissionais de saúde e que se submetam passivamente aos tratamentos prescritos.

No modelo de Parsons, não existem diferenças importantes no comportamento dos doentes por influência de factores socio-económicos. O doente é representado como um actor passivo que perdeu autonomia, visto que não desempenha papéis, nem funções sociais úteis. Ao invés, Parsons dá muita importância ao papel dos profissionais da medicina, a quem a sociedade encarregou de recuperar os doentes, e considera que não existe alguma distinção entre a doença e a incapacidade.

Críticos ferozes deste paradigma, Oliver (1990) e Barnes (1990) consideram que, actualmente, ainda é elevada a percentagem de organizações de reabilitação cujos objectivos giram em torno das ideias tradicionais do tipo de bem-estar social que se deve proporcionar às pessoas com deficiência. Finkelstein (1980) considera que são essas ideias que, ao regerem as interacções entre quem ajuda e quem é ajudado, transformam as pessoas com deficiência em pessoas dependentes.

Outros autores, como Abberley (1987; 1997), e também o próprio Oliver (1990), consideram as metodologias e as práticas usadas como opressoras e que os verdadeiros beneficiários deste paradigma, que rotulam como da *tragédia pessoal*, têm sido alguns grupos profissionais: médicos, paramédicos, psicólogos, técnicos de serviço social e de política social, para além de alguns sectores da vida académica. Os seus interesses levaram à criação de um mercado lucrativo, onde desenvolvem as suas competências de profissionais especializados. Foram eles próprios que se auto-proclamaram os detentores das qualificações necessárias e das competências requeridas para satisfazerem as necessidades especiais das pessoas com deficiência.

Figura 4: Esquematização do modelo médico



Fonte: Aimé Labregère (1981: 28)

Para esses autores, colocar os problemas da condição de deficiência ao nível individual para encontrar formas de ultrapassar a incapacidade ou a disfuncionalidade, só tem conduzido a exagerar a avaliação das inabilidades e a ignorar as habilidades mais pequenas. Também consideram que os processos de aproximação à *normalidade* servem para diluir a responsabilidade colectiva e legitimar a existência das estruturas sociais e das relações de trabalho que produzem a desvantagem das pessoas com deficiência, procurando soluções *ad hoc* para os casos individuais, muitas vezes recorrendo ao exercício da caridade (Slee, 1998: 127).

3.2. O paradigma social

Fazem parte deste paradigma, que concebe a deficiência como uma construção social e como um resultado da evolução da sociedade actual, enquanto elementos de significação e legitimação do campo da reabilitação e da integração, três grandes abordagens teórico-metodológicas.

A primeira dessas abordagens é de origem norte-americana e ancora-se nas teorias estrutural-funcionalistas e nas teorias do desvio social. O seu ponto de partida foi a análise dos processos de estigmatização e de construção social da dependência

feita por profissionais das organizações reabilitadoras⁹³. Inspiraram-se em alguns sociólogos norte-americanos, como Erving Goffman (1988) e Robert Scott (1969), e, durante os anos 60 do séc. XX, puseram em dúvida o paradigma médico-funcional. Foram esses autores que, ao interessarem-se pela identidade e pelo processo de etiquetagem social, relacionaram a condição de deficiência com a provável e consequente desvantagem social.

Conforme mostra o conhecimento histórico, em todas as sociedades e culturas as pessoas com deficiência foram sempre o *outro*, com um status social distinto das demais pessoas, obtido por categorizações sociais ou pelas suas qualidades de exceção. São exemplos, a outorga às pessoas cegas de poderes espirituais, a sua consideração como mártires na lei islâmica, ou o seu uso como objectos de diversão e entretenimento nas primeiras representações teatrais itinerantes na Europa.

Embora a originalidade do uso simbólico e metafórico do *outro* se deva atribuir aos antropólogos, os sociólogos também recorreram ao *outro* como consubstanciação simbólica da deficiência na sociedade, cujos símbolos culturais e actuações ritualistas foram adoptadas e assimiladas teoricamente.

Com Durkheim a categoria de desviado foi incluída nos delinquentes e os sociólogos americanos da Escola de Chicago, que se preocuparam especialmente com os desviados, incluíram nessa categoria as pessoas com demência.

Outros sociólogos, como Goffman e Becker, centraram os seus trabalhos de investigação na atribuição do *status* de desviado e na análise dos contextos e processos de desvio. Goffman equipara as pessoas com deficiência a delinquentes, considerando-as um grupo desviante digno de ser estudado.

Uma crítica que se pode endereçar às análises efectuadas por Goffman, que incidem sobretudo nas reacções das pessoas estigmatizadas perante a situação de desvio em que se encontram, é a de terem produzido uma imagem negativa das pessoas com deficiência, ao representarem-nas como sujeitos quase totalmente incapazes para, por si mesmas, alterarem a sua situação de incapacidade. Nessas análises, as pessoas com deficiência são meros objectos, vítimas de processos de estigmatização, apresentadas como membros de minorias subordinadas, e não como agentes capazes de provocarem mudanças positivas na sua condição social.

⁹³Não se pode dissociar a emergência e o desenvolvimento do modelo social de movimentos sociais tão importantes como: O *Black American Civil Rights Movement* dos anos 50 e 60 que nos Estados Unidos traçou as linhas mestras do paradigma dos direitos civis para todos os cidadãos; O *Consumer Movement* dos anos 60, também nos Estados Unidos, que consignou o direito à liberdade de escolha dos consumidores de bens e serviços; Os *Women's Movement* dos anos 70, que inspirou as pessoas com deficiência a afirmarem-se a si próprias; O *Vietnam Veterans*, um simples mas poderoso movimento de jovens com deficiência, que se rebelou contra as percepções sociais da inferioridade das incapacidades motora e sensorial.

Sem dúvida que as teorias do controlo social e da etiqueta social exageraram na apresentação e análise das situações de desvio. Se analisarmos as circunstâncias em que se produz, é possível verificar que tais circunstâncias transcendem quase sempre a capacidade das pessoas com deficiência, consideradas como os *outros*. Nessas teorias não existe espaço para mostrar a importância do poder e do conflito nas relações sociais (excepto para o conflito de classe), a qual se resume apenas à que é dada às acções individuais.

Ao colocarem em dúvida a deficiência como uma realidade social, essas teorias fazem crer que a deficiência respeita somente a cada pessoa e às etiquetas que algumas pessoas aplicam a outras, e com as quais reforçam a sua marginalização social, descurando factores tão importantes como as identidades individuais, as disposições, as capacidades e as potencialidades desses *outros*. Porém, se essas propostas teóricas encerram, em si mesmas, lógicas próprias do construtivismo social e do interaccionismo simbólico, todavia, foram essas duas correntes que forneceram à sociologia as ideias que serviram de base para teorizar sobre o lugar do *outro* na sociedade enquanto objecto de análise.

Essa orientação teórica foi claramente influenciada pelas ideias defendidas por G. H. Mead (1934), nas quais o *eu* surge assemelhado a uma estrutura social, por derivar do contexto das relações sociais. Além disso, segundo os argumentos usados por esse autor é possível separar o *eu* do corpo, razão pela qual se tornou lógico, e possível, admitir que um sujeito pode perder partes do seu corpo sem que o seu *eu* seja excessivamente afectado.

Provavelmente, foi esse aparente menosprezo pelo corpo enquanto instrumento de transformação das relações sociais, que levou os interaccionistas a explicarem a deficiência em termos de desvio social. Igualmente, pela mesma razão terão sido levados a sugerirem que a relação entre deficiência e desvio social pode ser explicada com base no mesmo tipo de desobrigação, e de desresponsabilização social, atribuído as pessoas doentes em termos da observância dos seus deveres e direitos, contribuindo para as representações negativas das deficiências e incapacidades.

É muito provável, que o facto de Goffman ter reconhecido que as sociedades industriais se encontram fundadas em ideais de responsabilidade, capacidade, concorrência, eficácia, eficiência e capacidade de trabalho o tenha levado a recorrer ao uso do conceito de estigma, para se referir à deficiência como uma espécie de inferioridade moral a evitar e, conseqüentemente, à concepção das pessoas com deficiência como seres passivos e acomodados. Para Goffman, a atribuição do estigma é obra das apreciações situacionais e das interacções sociais entre os *normais* e os *anormais*. Estes últimos, como as pessoas com cegueira, nanismo ou doença mental, são incluídos

na categoria única dos estigmatizados, mas todos considerados, sem excepção, um pouco à margem da condição humana.

A prova de que estas ideias exerceram, e ainda exercem, uma grande influência nas políticas sociais, está em que, segundo alguns autores, os próprios programas de formação dos profissionais da reabilitação aceitam a teoria interaccionista simbólica de Goffman sem questionarem o facto de a mesma se centrar nos aspectos de desacreditação e descredibilização dos indivíduos, ignorando as causas sociais que a tal conduziram.

Por tais razões, não surpreende que os profissionais que seguem essas ideias aceitem como inevitável e natural a segregação e a não participação das pessoas com deficiência na definição das políticas e na aplicação prática dos programas de reabilitação e acreditem seriamente na irreversibilidade da sua condição. As próprias reacções das pessoas com deficiência à estigmatização são entendidas como manifestações próprias das incapacidades, e não propriamente como acções de resistência à opressão sentida⁹⁴.

A influência destas ideias no campo da reabilitação e da integração começou a declinar a partir dos anos 70, acentuando-se nos anos 80, não sendo de ignorar nesta mudança o contributo do conceito de *habitus*, com o qual Bourdieu (1977), simbolicamente, torna a reunificar o *eu* e o corpo anteriormente separados por Mead e pelos outros sociólogos que nele se inspiraram. Embora a sociologia de Bourdieu não tenha sido usada, pelo menos de modo directo, nas análises científicas sobre a deficiência, ou na definição de políticas e programas de reabilitação e integração das pessoas com deficiência, teve o mérito de fazer abrandar o peso das teorias que reduzem o desempenho dos papéis sociais pelos actores sociais, e as suas relações sociais, a uma reprodução mecânica ditada pelas regras do grupo social que as inventou.

O próprio conceito de *habitus* constitui-se como um sistema social de estruturas cognitivas e motivadoras, com estas estruturas a funcionarem dentro de sistemas de disposições duradouras, que se podem transpor, as quais os indivíduos biológicos levam com eles "em todo o tempo e em todo o lugar" (Bourdieu, 1977: 184). Portanto, o conceito de *habitus*, ao incorporar outros conceitos como os de estrutura, acção, liberdade de escolha dos agentes sociais e determinismo social, forneceu um amplo

⁹⁴Na realidade, para alguns profissionais, a eventual opressão social que pode originar a condição de deficiência é mais conceptual do que material. Por exemplo, as intervenções segregadas, previstas para serem levadas a cabo por organizações totalitárias especializadas, servem para acalmar os estereótipos negativos, e não para alterar as condições estruturais que provocam a desvantagem social da deficiência.

campo de possibilidades teóricas, que abriu caminho para superar as limitações e os constrangimentos das análises e das práticas sustentadas pelas teorias atrás referidas.

A segunda abordagem é de origem europeia e tem a sua raiz na teoria marxista, sendo a condição de deficiência analisada a partir de uma perspectiva crítica e materialista. Os autores que seguem esta abordagem têm em comum o facto de considerarem que as incapacidades e as desvantagens sociais que provêm da situação de deficiência são um produto social do capitalismo industrial e pós-industrial. O seu centro de interesse teórico está no destaque que é dado às circunstâncias opressoras do meio social, político e económico onde vivem as pessoas com deficiência.

Destacam-se, entre outros, vários sociólogos, alguns dos quais pessoas com deficiência, como são os casos de Paul Hunt, Vic Finkelstein, Mike Oliver, Paul Abberley, De Jong, que, a partir do questionamento do paradigma médico-funcional, desenvolvem uma abordagem alternativa. O seu postulado central considera que as pessoas com deficiência não devem a sua condição social às suas incapacidades físicas e/ou mentais, mas a uma sociedade configurada, arquitectónica, económica, política e socialmente, para e por pessoas sem deficiência.

Para Paul Hunt (1981), pessoa com deficiência física, as pessoas com deficiência representam uma provocação aos valores sociais mais firmes, devido a serem consideradas, para além de inúteis, doentes e desgraçadas, como as pessoas de raça negra ou os homossexuais, anormais e diferentes. São, por isso, uma minoria social oprimida e discriminada, como também são as mulheres, os homossexuais e os negros, devido às condições do meio e às atitudes sociais hostis que aumentam a sua situação de desvantagem. É que, devido ao valor central do trabalho nas sociedades e na cultura ocidental, são consideradas socialmente inúteis, pelo facto de não serem produtivas como as *normais* e não conseguirem participar na vida colectiva para daí retirarem os devidos benefícios, tanto do desenvolvimento, como do progresso material e social em curso.

Paul Hunt desenvolve uma teoria onde procura demonstrar como os preconceitos acerca da deficiência provocam a discriminação e a opressão das pessoas com deficiência em todas esferas da vida social. Entende que tal situação ocorre, tanto nas organizações de reabilitação, de trabalho e educativas, como nos grupos familiares, ou nas próprias relações conjugais. Segundo Hunt, as pessoas com deficiência representam para as *normais*, como mostrámos, tudo aquilo que as pessoas rejeitam liminarmente (doença, dor, tragédia, perda e temor pelo desconhecido).

Enquanto membro activo da organização inglesa UPIAS (*Union of the Physically Impaired Against Segregation*), Hunt contribuiu para que o conceito de deficiência se autonomizasse do conceito de incapacidade. Como já referimos, o conceito de

deficiência passou a associar-se com o de desvantagem social e as limitações nas actividades passaram a ser endereçadas à sociedade que não está organizada de modo a suprir as insuficiências das pessoas com deficiência, desferindo um duro golpe no paradigma médico-funcional.

Outro dos autores atrás mencionados, Vic Finkelstein (1980), que também adoptou uma perspectiva crítica e materialista, considera que, na actualidade, a deficiência tem de ser entendida como um produto do desenvolvimento da sociedade industrial ocidental.

De acordo com esse autor, na época pré-industrial, que durou desde a época feudal até ao início do séc. XIX, como a economia se baseava no modo de produção agrário e as pessoas com deficiência estavam espalhadas pelas comunidades, as mesmas dispunham de um lugar para poderem participar no processo produtivo. Depois do séc. XIX, com a eclosão da industrialização, as pessoas com deficiência foram excluídas, por não conseguirem acompanhar o ritmo de trabalho que na produção fabril passou a ser exigido às pessoas consideradas *normais*. Com a sua exclusão do novo processo produtivo, os lugares *naturais*, para muitas dessas improdutivas e dependentes pessoas viverem, passaram a ser as organizações de tipo médico-sanitário. Desse modo, se legitimou o afastamento dessas pessoas, por vezes compulsivamente, dos seus locais de origem, com base em processos de discriminação social, segregação institucional, restrições à sua vontade e liberdade de escolha, que cimentavam a sua exclusão do processo produtivo.

Mike Oliver (1990), após uma cuidadosa análise das implicações para as pessoas com deficiência que decorreram das mudanças para uma sociedade de tipo capitalista, destaca os valores e as crenças. Para este autor, existe uma explicação materialista que inclui os aspectos ideológicos e culturais em que se baseiam as práticas sociais a respeito da condição de deficiência. Efectivamente, ao teorizar sobre a deficiência, a partir da análise da economia política do capitalismo ocidental, considera que tanto o desenvolvimento económico, como a mudança dos modos de pensar ou a própria necessidade de manter a ordem pública (controlo social), durante o processo de industrialização, contribuíram para definir os tipos de resposta social à questão da deficiência.

Foi nesse contexto económico, social e político, que o aparecimento das organizações totalitárias de tipo hospitalar, a individualização e a medicalização da *questão social* forneceram a legitimação para a apropriação médica da deficiência, reduzindo a condição de deficiência a casos do foro individual que necessitam de intervenção especializada.

É, também, no combate contra essa apropriação médica que, actualmente, se vai configurando o campo da reabilitação e da integração, e se constrói o respectivo sistema de contra-regras sociais. Devido à acção de muitos teóricos e militantes sociais, e à força das acções empreendidas por vários movimentos sociais internacionais das pessoas com deficiência, a deficiência passou a ser perspectivada nas políticas sociais em termos de desvantagem social. Com essa politização, a condição de deficiência passou a ser concebida como uma forma complexa e subtil de opressão e discriminação sócio-institucional (Oliver, 1986; 1990; Davis, 1993; Driedger, 1989; Barnes, 1991).

É nesse sentido que apontam as propostas de teorização que emanam dos estudos de Paul Abberley, para quem teorizar sobre a deficiência requer uma análise estrutural das condições materiais de produção e das especificidades históricas, que se afaste dos sujeitos individuais e se direcione para as condições do meio onde vivem. O conceito chave usado por Abberley é o de opressão, considerando que é a partir dele que se devem desenvolver as teorias sobre a condição de deficiência e, necessariamente, as respectivas políticas de reabilitação e de integração, pois se as pessoas com deficiência estão oprimidas socialmente é preciso alterar essa situação.

A esse propósito, citando Abberley (1987: 13), pode-se afirmar que as pessoas com deficiência estão oprimidas socialmente porque "Empiricamente significa dizer que, em dimensões importantes, se pode considerar os deficientes como um grupo cujos membros ocupam uma posição inferior à dos outros membros da sociedade pelo facto de serem deficientes. Significa também dizer que estas desvantagens estão relacionadas dialecticamente com uma ideologia ou um grupo de ideologias que justificam e perpetuam esta situação. Além disso, significa sustentar que essas desvantagens e as ideologias que as apoiam não são nem naturais nem inevitáveis".

A eliminação dessa opressão deve fazer-se pela observância prática de algumas contra-regras na estruturação do campo da reabilitação e da integração e na formulação das respectivas políticas sociais, pois as diferenças atribuídas às pessoas com deficiência devem-se a ideias baseadas nos preconceitos que se podem e devem mudar mediante uma argumentação racional.

Assim, em primeiro lugar, os defensores desta abordagem consideram que as pessoas com deficiência não podem continuar a ocupar uma posição de inferioridade face às restantes, como provam numerosos estudos, nomeadamente, no domínio do emprego, da educação, dos rendimentos, e no geral em todos os domínios sociais. Em segundo lugar, acham que é preciso identificar a ideologia que justifica a atribuição da condição de inferioridade. Em terceiro, consideram que deve mostrar-se que essa inferioridade e o respectivo suporte ideológico não é natural, nem inevitável. Finalmente, em quarto lugar, consideram necessário identificar e denunciar os

verdadeiros beneficiários da condição de inferioridade atribuída às pessoas com deficiência.

Em suma, para os autores da abordagem crítica e materialista, a deficiência está relacionada com as condições sociais e económicas e é mediada por elas. Por essas razões, as desvantagens associadas à condição de deficiência não são meros constructos sociais, dado que podem ter causas e consequências reais. Defendem que as políticas de reabilitação e de integração devem estar orientadas para alterar as condições sociais que provocam opressão e desvantagem, incluindo a marginalidade e a pobreza, enquanto reflexo das desigualdades de classe ou de condição social a necessitarem de profunda mudança económica e ideológica.

Actualmente esta abordagem tem muitos apoiantes, mas pode ser criticada pela excessiva importância que atribui aos factores económicos e à participação no trabalho para explicar a opressão a que estão submetidas as pessoas com deficiência, dado que muitas não participam, nem aspiram participar, no mercado de trabalho.

A terceira abordagem é de natureza culturalista e procura realçar os efeitos da cultura ocidental na condição das pessoas com deficiência. Em certo sentido, esta abordagem é uma reacção ao esquecimento que as outras abordagens fazem das experiências pessoais das pessoas com deficiência. O seu autor de referência é Tom Shakespeare. Sugere este autor que o paradigma social seja reconceptualizado de modo a incluir as experiências individuais, tendo em consideração que existem outras razões de natureza cultural que precisam de ser analisadas e incluídas nas explicações sobre a opressão e as desvantagens (de posição social) das pessoas com deficiência.

Para Shakespeare, a desvantagem das pessoas com deficiência não se situa apenas no plano da discriminação material. Também são discriminadas pelos preconceitos presentes nas relações interpessoais, nas representações sócio-culturais, na linguagem e no processo de socialização. Estes preconceitos são o resultado de um processo de objectivação do *outro* que salienta as limitações físicas e mentais das pessoas com deficiência.

Apoiando-se nos trabalhos da Antropologia Cultural, em especial nas conclusões de Mary Douglas sobre o modo como as sociedades ditas primitivas lidavam com a deficiência, Shakespeare entende que as práticas de discriminação, de eliminação e de segregação das pessoas com deficiência, que permaneceram ao longo do tempo, podem explicar-se pelos mecanismos de reacção herdados dessas sociedades. A sua reprodução deve-se a um *habitus* incorporado, que ensina a lidar com os temores do desconhecido, cujas disposições profundamente enraizadas provocam na actualidade as mesmas reacções que anteriormente ocorriam. É isso que explica os processos de etiquetagem e a promoção de práticas com vista a exercer controlo físico sobre as pessoas com

deficiência, consideradas perigosas por ameaçarem a ordem social, a perfeição corporal e o poder da espécie humana, muito valorizados nas sociedades ocidentais.

Em acordo com alguns autores (Barnes, 1998, 1999; Oliver, 1990; Albrecht, 1992), podem ser endereçadas algumas críticas a esta abordagem. Desde logo, pelo facto de várias investigações da Antropologia demonstrarem que nas sociedades humanas desde sempre existiram formas diferentes de reger a relação com a condição de deficiência, e não um único sistema de regras sociais de aplicação generalizada e universal. Além disso, esta abordagem remete para um sistema de regras absolutamente negativo que concede uma excessiva força à relação preconceituosa e que se fundamenta, quase em exclusivo, nas percepções cognitivas sobre as debilidades físicas, mentais e sensoriais apresentadas pelas pessoas com deficiência, dando pouca importância aos factores económicos e sociais.

3.3. Os paradigmas emergentes

Dentro dos paradigmas emergentes podemos incluir as perspectivas pós-modernistas que consideram a experiência humana bastante complexa e variada para existir uma única explicação, pelo que qualquer metanarrativa é em si mesma opressora. Os autores pós-modernistas questionam a possibilidade de sustentar explicações sobre a ordenação das causas da opressão das pessoas com deficiência, por ser impossível encontrar uma definição que coloque uns acontecimentos em patamares de importância superiores a outros, além de que, os conceitos de emancipação presentes no paradigma social se baseiam excessivamente nas ideias de racionalidade e de progresso dos conhecimentos. Para os pós-modernistas, as teorias de alcance geral são pouco frutuosas, devido à complexidade das experiências individuais. Para sustentar a ideia da opressão ou falta de capacidade das pessoas com deficiência, é preciso recorrer a uma profunda e complexa interpretação de cada situação individual.

Os chamados de *novos movimentos sociais* (Touraine, 1981) têm centrado a sua atenção nas mobilizações a favor das pessoas com deficiência, com o objectivo comum de favorecer a mudança social. Esses movimentos sociais, apesar de não disporem de grande poder económico têm conseguido pôr em causa a hegemonia dos valores tradicionais da sociedade capitalista, sobretudo através de combates políticos e acções de *lobby* junto das instâncias governamentais, nacionais e internacionais. O objectivo dos militantes desses movimentos não é a compreensão das causas básicas e dos mecanismos da opressão e desvantagem das pessoas com deficiência, mas levar a cabo a sua acção através de lutas políticas pela mudança social. Nesse sentido adoptam um sistema teórico eclético (Riddell, 1998), revelando cada vez mais força, pelo que vão

obtendo sucessivos êxitos em muitas áreas, sobretudo na luta contra as medidas legislativas que discriminam as pessoas com deficiência.

Um dos modelos deste paradigma, que nos últimos anos mais tem contribuído para a definição das políticas de reabilitação e integração, é o modelo da Vida Independente (*Independent Living*), cuja criação Barnes (1998: 60) atribui à acção do *Independent Living Movement* (ILM). Segundo esse modelo, as atitudes e as condições do meio ambiente são factores tão importantes quanto as incapacidades individuais na definição da situação de desvantagem social que decorre da situação de deficiência.

O modelo da Vida Independente parece simbolizar uma ruptura bastante profunda, quer com o paradigma médico-funcional, quer com as concepções interaccionistas do paradigma social, pois não concebe a pessoa com deficiência, nem como um indigente, nem como um doente. Este modelo complementa os modelos anteriores e o seu objectivo principal é a instituição de regras para a participação das pessoas com deficiência na sociedade em condições de igualdade com as demais.

Neste modelo, as consequências da deficiência na vida das pessoas são perspectivadas na tripla dimensão social, política e económica, e não na dimensão médico-funcional. Embora se mantenha a vontade de melhorar ou recuperar os débitos funcionais dos indivíduos, são rejeitadas as avaliações de capacidade, assentes na capacidade produtiva e na auto-suficiência.

Trata-se de um modelo de natureza socio-política, resultante da tomada de consciência das pessoas com deficiência apoiadas seus *novos movimentos sociais*, que visa modificar a natureza dos papéis sociais que a sociedade lhes reserva. Postula-se neste modelo que as pessoas com deficiência têm de ser consideradas cidadãos em igualdade de direitos e deveres, e devem ter acesso a todos os papéis sociais disponíveis na sociedade de que fazem parte. Ter uma vida independente significa deixar à própria pessoa com deficiência o controlo dos processos que visam a sua integração social, o que parece ser uma tentativa para reduzir a liderança dos profissionais da reabilitação e a dependência face aos familiares nos processos respeitantes à reabilitação e integração social. Aliás, de acordo com a filosofia da Vida Independente, o termo independente não significa, necessariamente, autonomia funcional ou física, mas capacidade própria para tomar decisões sobre assuntos da vida pessoal.

Baseando-se nos factos que demonstram que muitos dos prognósticos de dependência e de institucionalização das pessoas com graves deficiências físicas estavam errados e que as soluções para atenuar ou eliminar as suas incapacidades podem ser de outra natureza, o modelo adopta como princípio que as próprias pessoas com graves deficiências podem aspirar a ser autónomas. Aliás, de acordo com o modelo, a reabilitação não é somente um processo vocacionado para a aquisição de uma

vida activa social ou profissionalmente, dado que, como acontece com muitos dos restantes membros da sociedade, nem todas as pessoas com deficiência têm obrigatoriamente de optar por uma participação social activa.

Fazendo jus a um relativismo assinalável, os militantes do Movimento consideram, igualmente, que uma pessoa ainda que reabilitada e com elevado grau de autonomia, pode continuar a ter uma vida dependente e protegida, se for esse o seu desejo. Consideram que a regra a seguir é a da liberdade de escolha, pois a falta de independência pode continuar, subjectivamente, a persistir, devido às representações e aos medos, próprios ou induzidos pelas práticas e atitudes acerca da vida social, que são transmitidos por outros actores sociais, tais como: familiares, profissionais, colegas, vizinhos, amigos, etc.

Recorrendo às conclusões dos antropólogos J. Hanks e L. Hanks (1980), Barnes (1998: 67) considera que para explicar os problemas resultantes da deficiência pode recorrer-se a dois macro factores distintos, ainda que interrelacionadas, concretamente, o modo de produção e o sistema de valores básico. No primeiro se inclui o tipo de economia, a necessidade e o tipo de mão-de-obra, a quantidade de mais-valia que gera e como se distribui. O segundo está relacionado com a estrutura social - se é hierárquica ou igualitária, como se define o rendimento, as ideias sobre a idade e o sexo, as suas relações com as sociedades vizinhas, os seus valores estéticos.

Para este autor explicar a condição social da deficiência, e o lugar ocupado pelas pessoas com deficiência nas relações sociais, não pode fazer-se isolando uns factores dos outros, nomeadamente os factores económicos do sistema de crenças ou do relativismo cultural, na medida em que são consequências de uma interacção complexa entre os modos de produção e os valores fundamentais da sociedades onde se realizam.

O factor tempo é considerado uma variável muito importante, na medida em que cada caso é um caso, pelo que o processo de integração social de cada um pode variar. Nuns casos pode ser preciso menos tempo e noutros mais tempo, mais meios ou menos meios, maior complexidade de processos ou menor complexidade, etc.

O movimento pela Vida Independente iniciou-se nos Estados Unidos, nos princípios do decénio de 70. Uma crítica que se lhe pode fazer respeita ao facto de ser dominado por pessoas com deficiências motoras, mas com capacidades mentais normais, deixando um tanto à margem as pessoas com deficiências mentais ou sensoriais. Esta clivagem, no entanto, tem vindo a atenuar-se, existindo hoje uma maior ligação e articulação entre os diversos tipos de pessoas com deficiência.

Para além disso, as ideias centrais dos principais modelos sociais têm sido desenvolvidas e completadas por vários autores, dando origem a algumas interessantes

variantes⁹⁵. De resto, também não têm faltado no campo da sociologia debates entre os teóricos marxistas e weberianos, sobre quais os factores determinantes a ter em conta na construção das políticas sociais para as pessoas com deficiência, i.e., sobre a estruturação do campo da reabilitação e integração e sobre a arquitectura do sistema de contra-regras sobre a deficiência.

Alguns autores, como Oliver e Zarb (1989), tal como outros teóricos da Sociologia da Deficiência, apelam para o desenvolvimento e aprofundamento da teoria social, com vista a conhecer e mudar a situação das pessoas com deficiência. De certo modo, com a realização deste trabalho estamos a responder a esse apelo.

4. A luta contra a exclusão e pela integração social

Como vimos, na sua versão mais moderna, o conceito de deficiência liga-se ao de incapacidade, que tem a sua origem na ausência de saúde física e mental, em geral duradoura, para produzir desvantagem social. Como a sociedade é uma teia de interacções complexas, orientadas por normas padronizadas influenciadas pelo sistema de regras sociais vigente, que promove atitudes e modelos de comportamento estereotipados e preconceituosos a respeito da deficiência, a situação de desvantagem social tende a provocar a exclusão social das pessoas com deficiência.

⁹⁵ Tal como refere Barnes (1998), é o que acontece com as ideias defendidas por autores como Deborah Stone (1984), Wolf Wolfenberger (1989), Gary Albrecht (1992). Stone sustenta que todas as sociedades funcionam num complexo sistema de distribuição de bens centrado no factor trabalho. Acontece que nem todos querem ou se encontram em condições de trabalhar. Esse facto leva ao desenvolvimento de um sistema que se baseia nas percepções das necessidades dos que não participam no factor trabalho. A partir dessa constatação e através de uma análise histórica das políticas sociais de alguns países ocidentais, Stone procura demonstrar que o acesso ao sistema de necessidades está determinado tanto por razões médicas, como por razões políticas. Nesse sentido, a construção social da deficiência explica-se pela acumulação do poder dos profissionais da medicina e pela necessidade dos estados limitarem o acesso aos sistemas de acção social que sustentam financeiramente.

Wolfenberger, a partir da experiência das sociedades ocidentais, defende que a construção social da deficiência é essencial ao crescimento das "indústrias de serviços humanos" (refere-se às inúmeras organizações educativas, reabilitadoras, formadoras, produtoras de ajudas técnicas, etc., que directa ou indirectamente funcionam com base na existência de pessoas com deficiência) desempenhando uma função latente nesse crescimento. Essa função traduz-se no contributo para a criação e manutenção de um elevado número de pessoas dependentes e desvalorizadas, assegurando postos de trabalho para todos aqueles que participam na economia da indústria dos serviços humanos. Essa função latente submerge as funções de reabilitação e de integração social declaradas pelas organizações e pelos estados.

Albrecht afirma que a deficiência é produzida pelos negócios com a deficiência e procura demonstrar como é que o tipo de sociedade dita as formas de incapacidade e de debilidade associadas à deficiência. A partir do exame sistemático do modo como a organização económica afecta as interpretações sociais da deficiência, do crescimento da indústria de serviços humanos e da politização da deficiência por parte do movimento das pessoas com deficiência nos Estados Unidos, conclui que a deficiência e a reabilitação estão subordinadas a uma lógica mercantil e comercial.

Compreende-se, assim, que, devido à redução das suas capacidades, face aos padrões aceites de normalidade, as pessoas com deficiência não encontrem espaço para participarem plenamente na sociedade e na cultura e sejam excluídas.

Na verdade, uma pessoa excluída é um estranho ao mundo social em que vive, um ser degredado da sociedade onde deveria estar inserido. Para uma pessoa em situação de exclusão os critérios e as regras que regem os modelos de comportamento em vigor não funcionam como seria de esperar. Ficam, portanto, à margem do seu sistema de funcionamento, do cumprimento integral das regras que regulam as relações de interacção entre os seus membros, dos jogos de poder, das trocas económicas e políticas, dos estatutos disponíveis.

A situação de exclusão altera o próprio reconhecimento social, com a identidade daquele que é excluído a ser (re)construída a partir das suas diferenças face aos outros membros reconhecidos e reconhecíveis socialmente, passando a ser visto como fazendo parte dos *outros*, e não dos *nossos*.

Evidentemente, uma situação de exclusão tão absoluta como aquela que acabámos de traçar apenas ocorre teoricamente. Na realidade, a exclusão não atinge de modo tão profundo a generalidade das pessoas com deficiência, nem os outros sujeitos que se podem incluir na categoria dos excluídos⁹⁶. Mesmo sobre as pessoas com deficiências muito graves e profundas, que levam uma vida pessoal e social extremamente restrita, não se pode afirmar que vivem numa situação de exclusão absoluta, pois nas sociedades ocidentais democráticas, os dispositivos legais permitem que usufruam de direitos cívicos e sociais⁹⁷.

Sobre o conceito de exclusão podem formular-se duas acepções distintas. Se for conceptualizada como um fenómeno individual, a exclusão representa um falha de integração atribuída aos actores sociais; se, pelo contrário, for concebida como um fenómeno macro-social, será representada como o resultado indesejado de uma ruptura na coesão da sociedade global.

Se recorrermos a uma acepção puramente sociológica, o conceito de exclusão designará a ruptura que se opera, por meio de processos de desqualificação social, entre um indivíduo ou um grupo e a respectiva comunidade. Por consequência o conceito terá de ser inteiramente perspectivado a um nível macro-social, não se podendo

⁹⁶Note-se que a situação de exclusão não é necessariamente sinónimo de agrupamento dos excluídos em categorias socialmente homogéneas. É o caso das pessoas com deficiência, em que a poliformidade do fenómeno reúne na situação de excluídos pessoas pertencentes a grupos de *status* e classes sociais bastante diferentes.

⁹⁷Actualmente, as regras mais radicais de exclusão já não se aplicam como aconteceu na Roma e Grécia antigas. Com o desenvolvimento do campo a exclusão das pessoas com deficiência suavizou-se, mesmo nas práticas de segregação institucional que continuam a embaraçar a continuidade dessas pessoas no interior da sociedade.

dissociar do funcionamento da sociedade, e a sua análise deverá ser feita por recurso ao conceito de *facto social total*, à maneira de Marcel Mauss, e remetida para as questões do vínculo social como fazem os fundadores da sociologia contemporânea.

A questão que se coloca é a de saber qual destas acepções é dominante no campo de reabilitação e da integração. Pela nossa própria constatação e apoiando-nos numa análise dos discursos efectuada por Gilbert Clavel (1984) sobre a situação de exclusão das pessoas com deficiência podemos concluir que o campo da reabilitação e da integração é atravessado de forma contraditória pelas duas acepções⁹⁸.

No discurso dominante, que coincide com o discurso das políticas oficiais de reabilitação e integração e que pode encontrar-se nos textos legais e nos discursos dos agentes do Estado, existe uma associação objectiva e significativa entre exclusão e desvantagem social. As pessoas com deficiência são concebidas como uma categoria de pessoas excluídas, tal como acontece com outras categorias como as pessoas com doença mental, as pessoas idosas, os marginais, os imigrantes, os delinquentes, os pedintes, os desempregados de longa duração, etc.

Como tivemos ocasião de mostrar no capítulo anterior, as desvantagens são uma consequência do funcionamento das instituições, do meio envolvente e das estruturas sociais. Logo, a solução para eliminar as desvantagens das pessoas com deficiência (e dos outros excluídos), passa pela destruição dos factores que as causam modificando o funcionamento do sistema social.

As estratégias de acção política seguidas dão especial destaque à concessão de ajudas materiais e financeiras a programas e medidas que visam aumentar a sua participação e integração social. Nesses programas as pessoas com deficiência são integradas como meros objectos receptores das decisões administrativas e dos jogos políticos e partidários, assumindo o papel de agentes passivos nos combates que os políticos, os tecnocratas e os profissionais das organizações de reabilitação disputam em seu nome, ou como objectos destinatários de soluções terapêuticas e sociais destinadas a alterar as suas inadequadas atitudes e comportamentos sociais.

Este tipo de discurso, pela exaltação que faz da vontade de mudança social que deve mobilizar os agentes do campo, aparentemente parece seguir a concepção sociológica do conceito de exclusão social, porém na realidade segue o conceito de exclusão na sua concepção individual, pois as práticas tendem mais a tentar mudar as

⁹⁸Vejam-se por exemplo os discursos dos participantes no 5º Congresso Nacional de Deficientes (U.C.N.O.D., 1992), no primeiro parlamento nacional de deficientes (U.C.N.O.D., 1994) ou as intervenções do Ministro do Emprego e da Segurança Social (MESS, 1991), ou, mais recentemente, as muitas intervenções de profissionais e pessoas com deficiência nos vários *fóruns* de discussão interactivos sobre a temática da deficiência que existem na *Internet*.

peças com deficiência, concebidas como objectos de intervenções criadas para o efeito, do que as condições físicas e sócio-culturais que as rodeiam.

Um outro tipo de discurso que é crítico do anterior, por enquanto claramente minoritário, pode identificar-se em alguns textos de reflexão sobre a problemática da deficiência. Segundo esse discurso as pessoas com deficiência, tal como os outros excluídos, não são apenas categorias técnico-jurídicas, mas categorias socio-económicas. Usa a noção de exclusão no sentido sociológico do termo, considerando as estruturas sociais e a cultura como fontes de exclusão.

Essa condição é conceptualizada como um processo, que se desenvolve pela conexão íntima entre a situação de exclusão e a generalidade do funcionamento das instituições, das estruturas sociais (habitação, lazer, transportes, emprego, vida familiar) e dos comportamentos e atitudes dos actores sociais acerca da condição da deficiência. Note-se que a exclusão de certos lugares e de certos meios pode fazer-se por razões ligadas ao dinheiro, à arquitectura, ao emprego, aos meios de comunicação, à cultura, aos usos sociais, às regras e aos hábitos, ao olhar dos outros, à raça e à etnia, entre muitas outras.

Pode afirmar-se que a situação de exclusão da pessoas com deficiência atravessa como refere Gilbert Clavel (1984) vários campos sociais: a) o campo histórico da sua formação (identidade social deteriorada); b) o campo do direito (estatuto jurídico da condição); c) o campo do espaço e da habitação (mobilidade e acessibilidade restringida); d) o campo do trabalho (formação especial, desqualificação e improdutividade); e) o campo da saúde (atribuição de incapacidade); f) o campo dos serviços públicos (controlo social, escassez de meios de reabilitação); g) o campo escolar (educação especial, segregação); h) o campo das ideologias e das organizações de e para pessoas com deficiência (assistencialismo, discriminação, controlo social).

Neste discurso, em que a exclusão das pessoas com deficiência é apresentada como um produto da sociedade actual, o campo da reabilitação e da integração é considerado um campo onde apenas deverão ter lugar os agentes sociais realmente interessados em combater as condições estruturais e culturais que provocam a exclusão, ou seja, em liquidar o sistema de regras sociais negativas em vigor. Preconiza que nesse combate devem ser utilizados, em articulação, recursos tais como a solidariedade, a cientificidade e as acções políticas de nível globalizante. Propala, também, o reconhecimento de que as pessoas com deficiência devem ter uma participação activa como co-autores da construção da sua história e identidade pessoal e social⁹⁹.

⁹⁹Algumas ideias que podem ser introduzidas para definir o tipo de exclusão social a que estão sujeitas as pessoas com deficiência parecem derivar de uma analítica global dos objectivos do próprio campo da reabilitação e da integração. Em primeiro lugar a ideia de que a exclusão das pessoas com deficiência não tem necessariamente a ver com dificuldades económicas das próprias ou dos seus grupos familiares. Ela

De entre o imenso *corpus* teórico que analisa o fenómeno da exclusão social e que tem produzido um intenso debate, sobretudo a partir dos anos 90, apresentamos algumas perspectivas oriundas do campo da sociologia.

Assim por exemplo nas investigações realizadas no âmbito da sociologia do desvio e da escola interaccionista e que deram seguimento às reflexões da Escola de Chicago (Simmel) a exclusão é considerada um fenómeno poliforme.

Essa poliformidade permite considerar numa única análise, como recorda Mazel (1996), a anomia, a marginalidade, o desvio e a estigmatização pondo em evidência o problema social que decorre das consequências das diferenças que levam alguns indivíduos à situação de exclusão.

Na sua sociologia da acção, em que a procura de novas regras comuns a todos abriu novas pistas de análise, Alain Touraine (1984) parte do postulado teórico segundo o qual um colectivo social constitui-se quando atinge a qualidade de sujeito histórico e se consegue agrupar em torno de um conjunto de valores comumente aceites e partilhados. No desenrolar desse processo o fenómeno da exclusão é uma etapa na qual a ausência de valores e os conflitos tornam impossível manter o processo de integração.

Para autores da sociologia do quotidiano, como Jean Braudrillard e Michel Maffesoli, a exclusão decorre da dificuldade que alguns indivíduos ou grupos têm para negociar uma pertença. Diríamos que a exclusão é entendida por esses autores como uma consequência de o funcionamento da sociedade actual se basear numa solidariedade de tipo comunitário, que reúne os seus membros à volta de valores, emoções, sentimentos, partilhados, mas efémeros, e não num contrato social assente num projecto colectivo e duradouro, com a finalidade de construção da sua própria história. Neste caso, a exclusão resulta da ausência de comunicação entre as pessoas (pessoas ignorados ou grupos ignorados) e a sociedade, e da impossibilidade de cada um fazer reconhecer alguns dos seus valores.

Nas análises de Robert Castel (1995), o processo de exclusão é remetido para o campo da sociologia do trabalho. Contudo, o autor previne, que se deve entender o trabalho como um instrumento imprescindível de integração na estrutura social (o que legitima e justifica a autonomização do campo da reabilitação e da integração

refere-se sobretudo às regras que consideram a falta de autonomia e a incapacidade dos indivíduos na satisfação das suas próprias necessidades e interesses como uma invariante da condição de deficiência. A segunda ideia está relacionada com a existência das regras de segregação social e da necessidade de tais pessoas terem de, obrigatoriamente, se sujeitar a cuidados especiais a fim de aligeirarem a sua situação. A terceira ideia é a de que a exclusão é uma acumulação de desvantagens sociais que tem a ver com a persistência histórica de regras de discriminação, hostilidade e rejeição social das pessoas com deficiência. Uma quarta ideia é a da exclusão concebida como marginalidade em contraponto a uma regra de normalidade e termos de produtividade, consumo, atitudes e comportamentos, capacidade cognitiva e até na participação ou realização de actos e compromissos simbólicos que um suposto consenso geral legitima.

profissional para proporcionar oportunidades de formação profissional e emprego às pessoas com deficiência) pelas oportunidades de espaços de coesão social que cria e não como uma mera relação técnica de produção.

Para Robert Castel a exclusão é o resultado final de um processo que gera desafiliação. Retraçar esse processo, pesquisar a situação donde vem e onde está, impõe uma análise precisa da designada zona de vulnerabilidade, uma vez que se a mesma for estreitada ou controlada haverá estabilidade na estrutura social. Porém, se pelo contrário, se encontrar aberta e dilatada como na actualidade acontece, a zona de vulnerabilidade vai incrementar as perturbações que no entender de Castel fragilizam as situações alcançadas e quebram os *status* adquiridos. A exclusão não é um fenómeno que se manifeste de modo ocasional, mas o resultado de uma trajectória e de um processo, porque não há quem nasça excluído, há quem se torne excluído, mesmo que, para certas pessoas ou grupos sociais, as situações de marginalização pareçam existir desde sempre.

Nesta linha de pensamento é a associação entre o trabalho estável e a inserção profissional e relacional sólida que caracteriza a zona nevrálgica da integração social. Ao contrário, quando a ausência da participação na actividade produtiva e o isolamento relacional se conjugam os seus efeitos negativos vão produzir a exclusão ou, se preferirmos, na terminologia usada por Serge Paugam (1991), a *desqualificação*. A vulnerabilidade social é, pois, uma zona intermédia, instável, onde se conjugam a precariedade do trabalho e a fragilidade dos suportes de proximidade social ou familiar¹⁰⁰. Serge Paugam considera ainda a desqualificação social como *o descrédito dos que não participam plenamente na vida social*, considerando esse descrédito ligado ao estatuto de pessoa assistida.

O autor distingue três situações, ou fases, que, sem se sucederem de modo linear, caracterizam o processo de desqualificação: a situação de *fragilidade*, onde se incluem as pessoas que beneficiam de uma intervenção pessoal, devido a dificuldades de nível económico: rendimentos incertos e irregulares por falta de emprego ou emprego precário. A situação de *dependência* que reúne as pessoas assistidas, que são objecto de um controlo social regular, cujas necessidades são mais importantes, como é o caso dos deficientes físicos e mentais, em que as responsabilidades familiares asseguram o uso dos rendimentos de transferência social. Por fim, a situação de *marginalidade*,

¹⁰⁰Ressalve-se que, numa certa visão ideológica da reabilitação e da integração das pessoas com deficiência, a precariedade ou ausência do trabalho podem ser compensadas, em certos casos, por uma relação familiar forte, de vizinhança e de entreaajuda, mesmo que seja proporcionada por estruturas organizacionais protegidas, desde que compensem a fraqueza económica. Entendem alguns especialistas que, no caso de algumas pessoas com deficiência, assegurar um rendimento económico pode não compensar as dificuldades de relação ou a ausência de laços de sociais nos espaços de trabalho.

considerando marginais os que se desviam do dispositivo oficial de assistência, os quais, ainda que em ruptura com os laços sociais, podem beneficiar de ajudas pontuais, na maioria das vezes de ordem meramente caritativa.

Não se pode afirmar que os autores clássicos da sociologia como Durkheim, Weber ou Simmel, tenham analisado directamente a exclusão social. No entanto os seus esforços analíticos para compreensão dos processos sociais que ligam os homens forneceram, em boa parte, as orientações em que se baseiam algumas pesquisas sociológicas da actualidade¹⁰¹. É o caso da antropóloga Martine Xiberras (1996) que numa abordagem sistémica dos laços sociais mostra como especialmente os conceitos de Durkheim, mas também os de Weber e do próprio Simmel, que distinguem entre as solidariedades próximas ou uniões de proximidade e as solidariedades mais gerais: mecânica e orgânica em Durkheim, união comunitária e societária em Weber, similitudes particulares e similitudes gerais em Simmel, usados no estudo da coesão social continuam válidos

Teoricamente, a melhor solução para impedir a exclusão seria evitar o aparecimento das deficiências através de políticas informativas e preventivas baseadas no desenvolvimento científico e técnico¹⁰². Não sendo isso, por ora, possível, uma das regras a seguir obriga a procurar soluções de integração social, envolvendo na sua consecução os recursos sociais postos à disposição do campo.

No que lhe respeita, a integração social define-se pelo sistema de pertença do indivíduo à sociedade, a sua adesão a um dos sistemas de valor e a sua implicação no seu futuro e na sua historicidade. O processo de integração exprime o reconhecimento do indivíduo, i.e., o reconhecimento do lugar que ele ocupa no sistema social e na utilidade que ele desempenha nesse sistema. A integração é, portanto, o inverso da exclusão.

¹⁰¹O estudo dos fenómenos do desvio e da exclusão são desde há muito objecto de preocupação do pensamento sociológico como se pode comprovar em alguns dos pioneiros da sociologia. Essas preocupações podem encontrar-se, por exemplo, na *estatística moral* de Quetelet, na *criminalidade comparada*, de G. Tarde, no *positivismo* de A. Comte, no *socialismo* de Saint-Simon e no próprio Durkheim em *O Suicídio*.

¹⁰²Numa intrigante reflexão a este propósito Perez (1995) considera que tais políticas preventivas e informativas colidem com os interesses da actual sociedade do livre mercado, que estando mais interessada na produção de bens para o consumo, tem falta de vontade social e política para encarar o problema com os meios necessários à sua resolução. Considera que existe um mercado em expansão que vive da rentabilização das necessidades das pessoas com deficiência, onde aumenta cada vez mais a oferta e a procura de artigos para consumo, desde artigos de uso individual (higiene e asseio, comida, deslocação, etc.) até à eliminação de barreiras arquitectónicas e comunicacionais. Paradoxalmente, é interessante notar como essas pessoas têm um valor económico considerável: são simultaneamente consumidores de produtos produzidos pelas organizações com fins lucrativos e "clientes" das organizações sem fins lucrativos.

É preciso, no entanto, aprofundar o alcance que o conceito de integração pode ter, enquanto elemento fundamental da estrutura de significação e legitimação do campo da reabilitação e integração das pessoas com deficiência. E, importa também apresentar e discutir o conceito de inserção, muitas vezes usado como equivalente do conceito de integração.

Sob um ponto de vista sociológico podemos considerar que os conceitos de inserção e de integração são duas noções, ainda que aparentando alguma semelhança por remeterem para uma situação anterior de exclusão, profundamente diferentes, pois cada qual assenta sobre uma concepção específica de sistema social. Se os termos são muitas vezes tratados como sinónimos, mesmo quando os significados correntes não são completamente intermutáveis, as diferenças conceptuais dão preferência ao uso do conceito de integração como elemento fundamental da estrutura de significação e legitimação do campo¹⁰³.

Pois bem, estar inserido consiste em ter um lugar ao lado dos outros, como se uma colecção de indivíduos colocados lado a lado fosse condição suficiente para constituir a sociedade. O conceito de inserção pode ser usado sem conter a ideia da ligação do lugar ocupado por um indivíduo, face aos lugares ocupados pelos outros. Significa que estão juntos, mas apenas na partilha do espaço físico que ocupam. Por exemplo, inserir profissionalmente uma pessoa com deficiência pode consistir na ocupação de um posto de trabalho em tudo igual ao dos outros trabalhadores, mas essa pessoa pode não estar, ou sentir-se, incluída no sistema de relações de trabalho da respectiva empresa.

Por sua vez, o conceito de integração exprime a entrada num domínio sócio-cultural específico. Significa ocupar um lugar entre os outros, não apenas ao seu lado, mas em interacção completa. A noção de sociedade que este conceito acolhe tem por fundamento que entre os indivíduos reunidos num espaço tem de haver comunhão de modelos de comportamento, de valores e de identidade cultural.

Aimé Labergère (1989) reenvia o conceito de integração para uma prática de vida social mais ambiciosa (como é significado do étimo latino *integrare*) que se deve tornar completa, no sentido da interdependência entre os membros da sociedade, e que apela ao conceito de pertença. O conceito de inserção (que deriva do étimo latino *insertione*) satisfaz-se com a mera inserção funcional.

Podem, ainda, distinguir-se os dois conceitos considerando que, por nascimento as pessoas com deficiência estão inseridas num grupo social e numa sociedade global

¹⁰³No dicionário da língua portuguesa da Porto Editora o termo integração é meramente definido como acto ou efeito de integrar. Integrar significa incluir num todo; tornar-se parte integrante de. Por sua vez o termo inserção significa acto ou efeito de inserir. Inserir por sua vez significa introduzir de modo que fique adaptado e seguro; cravar; implantar.

concreta, porém apenas podemos considerá-las integradas quando e somente quando lhes está reconhecida a qualidade de membros no uso dos deveres e direitos, ou seja, a cidadania.

Ainda assim, o próprio Labergère vai mais longe nessa sua distinção conceptual ao subdividir o conceito de inserção em vários sub-conceitos, ou dimensões. Pela sua importância para a compreensão da problemática equacionada, ao nível dos fundamentos da política de reabilitação e integração e das práticas organizacionais, vamos apresentá-los de modo mais ou menos detalhado:

Em primeiro lugar, considera a inserção-assimilação como o paradigma que domina as actuais práticas de combate à exclusão. Consiste em negar a diferença e em concentrar os esforços na sua redução. No essencial preconiza a assimilação progressiva das minorias através de uma estratégia que visa o desgaste das diferenças que apresentam. Entende o autor que este paradigma sustenta as políticas sociais que visam a inserção sem pôr em causa a estabilidade do ambiente, seleccionando as pessoas com deficiência capazes de se auto-adaptarem ao ambiente.

No geral este paradigma será responsável pela criação e desenvolvimento dos programas de educação e de formação profissional em organizações especialmente concebidas para o efeito e que, usando práticas e meios segregados, promovem a chamada integração societal dos membros dessas minorias, ou seja, permitem que acedam aos papéis sociais disponíveis (trabalhador, consumidor, estudante...) e adiram às regras dos grupos sociais dominantes.

Em segundo lugar apresenta a inserção-acomodação que considera como um paradigma oposto ao anterior. Neste caso é o contexto que deve ser adaptado às necessidades das pessoas com deficiência. Porém, considera o autor que os outros actores sociais tendem, em geral, à acomodação e a organizarem-se de modo a aceitarem as pessoas com deficiência percebendo a sua condição como puramente negativa. Conduz a um tipo de inserção excessivamente cauteloso, cujo resultado é o de levar os considerados *diferentes* a reforçarem os laços de pertença ao restrito grupo dos seus semelhantes onde, logicamente, se cultiva a diferença.

Em terceiro lugar refere-se à inserção-adaptação recíproca. Esta dimensão que se pode assemelhar ao paradigma ideal da integração social a que aspira o campo da reabilitação e da integração, assenta em dois postulados principais que se opõem às visões presentes nos paradigmas anteriores: 1) um postulado genético, mediante o qual a competência social é, à vez, o saber fazer sobre o qual assenta a via da relação e o desejo dessa relação. Esta competência não se adquire por uma imposição didáctica mas pela acção relacional; 2) um postulado de reciprocidade, mediante o qual o grupo retira

vantagens da presença da pessoa com deficiência se os seus membros lograrem consagrar-lhe a atenção necessária.

É para estes postulados que parece apontar o conceito de integração proposto por Rabanal *et al* (1995: 27) quando referem que a "Integração social é a participação real e efectiva da pessoa dentro da sociedade de que faz parte, independentemente das limitações que possa ter", em concordância com a definição dada por Labregère (1989: 20), para quem "Integrar, não é acolher excepcionalmente um deficiente no campo social onde não poderá funcionar sem ser à custa de medidas muito específicas e por esse facto estigmatizantes. A sua presença com os outros não deve ser nem uma derrogação ostensiva, nem um parto nem um desafio. Integrar, é reconstruir uma continuidade, ou mais exactamente a redescobrir"¹⁰⁴.

Numa crítica ao conceito de integração, definido com base na ideia de que a integração supõe sempre a adaptação de uma minoria às regras estabelecidas pela maioria, Chaib (1997: 6) considera "que as pessoas com deficiência são, à partida, associadas à formulação dos objectivos da reabilitação social e cultural. A participação, nesse sentido, reencontra utilização no domínio da produção económica. Significa que a maioria está pronta a renunciar a alguns dos seus privilégios em benefício da minoria"¹⁰⁵, sugerindo que se use o conceito de participação¹⁰⁶, dado que a integração social é definida como sinónimo de acesso e permanência no campo social. Não uma acção instantânea, mas um processo caracterizado por um conceito de participação tridimensional: a participação elementar, a participação operativa ou funcional e a participação sócio-cultural.

A primeira dimensão está relacionada com o exercício dos direitos mais básicos de cidadania, incluindo os direitos à vida autónoma, nomeadamente a viver na sua própria casa, a deslocar-se livremente, a viajar, a estar com os outros no trabalho, na escola, nos espaços de lazer e de cultura, a escolher o modo de vida, a gerir o tempo e o

¹⁰⁴Estes autores consideram que o conceito de integração social deve ser distinguido do conceito de integração, que nesta acepção se parece restringir ao plano individual, pois a "Integração é um processo pelo qual as pessoas com e sem deficiência aprendem a aceitar as suas maneiras de ser, de relacionar-se e organizar-se, favorecendo assim a convivência, dado que todas as pessoas são igualmente importantes e têm direito a fazer parte dos grupos sociais e a contribuir para o seu desenvolvimento".

¹⁰⁵O conceito de participação tem vindo a ganhar cada vez mais militantes e adeptos nas opiniões públicas das sociedades industrializadas. Esse conceito dá expressão à ideia de que as pessoas com deficiência querem e têm direito à individualidade e a viver de acordo com o seu próprio ritmo de vida. Tem sido uma bandeira de combate usada pelo movimento social a favor das pessoas com deficiência e que Giddens (1992) designa como *Trajectoria do Self*, por representar a vontade de afirmação individual das pessoas com deficiência a deixarem de ser vistas como membros de uma mera categoria social.

¹⁰⁶ Na verdade podemos constatar que o conceito de integração tem vindo a ser progressivamente substituído na linguagem política pelo de participação, sem que esta seja definida de modo preciso quanto ao seu conteúdo.

orçamento, a uma vida afectiva e sexual, a fundar uma família, a ter filhos, etc¹⁰⁷. A este nível as normas reguladoras e as práticas dos agentes do campo devem ser de modo a eliminar os factores que impedem as acessibilidades e reduzem o exercício dos direitos básicos.

A segunda dimensão respeita sobretudo ao direito à comunicação e à reabilitação por meio de métodos e técnicas que reduzam as consequências funcionais dos défices e das incapacidades daí resultantes. O direito à palavra, à livre expressão e a ser ouvido pelas pessoas, governos, nas organizações de reabilitação e outras, a ter um estatuto reconhecido de interlocutor. Recordemos apenas que, como as pessoas normais tendem a apropriar-se da palavra e da vontade das pessoas com deficiência e que a concepção e aprovação e publicação da maioria das normas legais, embora tendo implicações na vida corrente das pessoas com deficiência, concretizam-se sem consulta aos seus legítimos representantes.

Exigir-se-á, a este nível, que as normas reguladoras e as práticas dos agentes do campo garantam o acesso das pessoas com deficiência ao espaço comunicacional (a serem interlocutoras), mesmo se através do desenvolvimento de linguagens alternativas, e ao tratamento funcional da mente e do corpo, quer pelo recurso à aplicação de ortóteses, próteses e outras ajudas técnicas, quer pelo recurso a programas de formação pessoal e social, em sentido lato, como a estimulação precoce, a educação, a formação profissional, que devem servir para desenvolver as capacidades de participação funcional nas actividades do campo social¹⁰⁸.

Finalmente, a última dimensão deste conceito de integração/participação diz respeito à realização de funções e papéis sociais de acordo com as capacidades, competências e ritmos próprios. Neste caso, as normas reguladoras e as práticas dos

¹⁰⁷De acordo com Francisco Carvalho (1987: 12-13), a vida autónoma no seio das comunidades ou da família tem de obedecer aos seguintes requisitos para que se concretize na prática o princípio da integração: 1) independência financeira; 2) cuidados pessoais satisfatórios; 3) acesso satisfatório às actividades de lazer; 4) organização satisfatória da existência; 5) mobilidade conveniente no exterior; 6) autonomia e auto-estima.

¹⁰⁸Desenvolver as capacidades para a participação nas actividades sociais, é mais difícil de conceber e de realizar do que o tratamento funcional da mente e do corpo, na medida em que tem a ver com a natureza da relação social e com a organização da sociedade. O exemplo mais claro de todos, é dado pelo processo de integração de crianças e jovens com deficiência (necessidades educativas especiais) no meio escolar normal. Se a escola não pode prescindir, em parte que seja, da sua função de selecção ou de hierarquização social, fica evidente que os pré-requisitos da integração dificilmente serão aceites e integrados (no discurso dos professores que leccionam a alunos com deficiência aparece de modo claro essa dificuldade). O mesmo para o mundo do trabalho como se constata nos pré-juízos dos empregadores, dos seus clientes e funcionários. Em suma, a participação ao nível operativo ou funcional depende da ultrapassagem dos tabus que continuam a ser os signos da nossa visão do mundo em geral e da vida em sociedade, em particular.

agentes do campo devem ter como alvo eliminar as lógicas de normalização, com que se organizam as funções e com que se constroem os papéis sociais¹⁰⁹.

Indiscutivelmente, integração social é um termo da prática, que só faz sentido quando promove práticas concordantes com o seu valor conceptual. Por isso vale a pena deixar aqui o testemunho de Ferreira de Almeida (1993: 830-831): " Importa salientar, em todo o caso, que nas nossas sociedades a integração não é pensável como uma homogeneidade restritivamente decretada, como uma auto-definição grupal. Nem mesmo, já num sentido mais amplo, como o conjunto de representações, valores e comportamentos que uma dada cultura avalia de forma positiva.

A este nível, julgo que a integração é antes definível como pluralidade vasta, aberta e mutável de estilos de vida, todos partilhando a cidadania. Isto é, todos eles conservando, aprofundando e exprimindo capacidades de escolha.

Trata-se não apenas da posse de competências virtuais ligadas à vida social, mas do efectivo uso delas.

Nem todas as renúncias à prática de certas competências, a certas opções e comportamentos tidos por desejáveis comprometem, porém, a cidadania e caracterizam a exclusão".

O conceito de integração social na opinião de Vogel Polsky (s.d.: 82) é de um alcance formidável visto que "pode recobrir a totalidade das intervenções em favor das pessoas com deficiência na medida em que permitem recuar os limites da segregação e da discriminação a que elas são submetidas".

A polissémica noção de integração e a dispersão dos esforços para a sua realização prática são para Vogel Polsky (s.d: 86) duas importantes limitações a uma avaliação das políticas de reabilitação e integração das pessoas com deficiência. Curiosamente, não impedem o autor de dar a seguinte definição de integração:

"- a integração na sociedade, isto é a participação da pessoa com deficiência no maior número possível de actividades sociais;

- o estabelecimento de um quadro de vida integrado, isto é a adaptação do ambiente próximo da pessoa com deficiência em função das suas possibilidades;

- a formação de uma personalidade integrada, isto é a realização e uma harmonia máxima das faculdades físicas e psíquicas da pessoa com deficiência."

¹⁰⁹Assim perspectivada a noção de integração aponta para uma valorização objectiva e subjectiva da condição da deficiência e da identidade social da pessoa com deficiência. Está em consonância com os princípios do modelo da auto-representação (*self advocacy*) adoptados nos USA e no Canadá e que estão actualmente a afirmar-se nos países europeus.

5. As contra-regras do campo

Muito dificilmente de forma natural se assistirá alguma vez à eliminação do sistema de regras sociais sobre a deficiência. Para que isso possa ocorrer é necessário a formação de uma vontade colectiva generalizada socialmente, que permita ao sistema de contra-regras actuar em todos os planos da vida social.

É esse o objectivo central das políticas sociais de reabilitação e integração das pessoas com deficiência, que está no âmago da criação e desenvolvimento do respectivo campo. Representa a necessidade da promoção de representações, não negativas das incapacidades físicas e mentais, e de práticas que eliminem as desvantagens sociais e culturais que restringem as oportunidades e a vontade de desenvolvimento pessoal e social das pessoas com deficiência¹¹⁰.

Como ficou patente a identidade das pessoas com deficiência tem sido construída e continuamente (re)ordenada pela negativa, pelo que a construção de uma nova identidade exige a incorporação pelo tecido social de um sistema de contra-regras distinto e oposto ao que até agora presidiu à construção dessa identidade. A sua efectivação implica a eliminação ou redução clara da exploração, da desigualdade, da opressão, através da promoção da justiça, da igualdade e da participação social dessas pessoas usando os agentes e os recursos legais e materiais do campo da reabilitação, através de discursos e de práticas que valorizem a condição da deficiência.

É nessa missão que se empenham os agentes (do Estado e das organizações) que actuam no campo da reabilitação e da integração a quem cabe aplicar as medidas das políticas sociais. A esses agentes compete opor às imagens sociais negativas, que se perdem nas brumas do tempo e que continuam a reproduzir-se no tempo presente, contra-imagens capazes de romper com esse círculo mágico, fomentando o desenvolvimento de valores sociais e de práticas que sustentem a instauração do referido sistema de contra-regras.

Não esqueçamos que os sistemas de regras sociais são um constructo humano. A sua aplicação estrutura as condições materiais e culturais concretas e as experiências subjectivas dos actores sociais. Para que as suas regras se instituem socialmente é preciso que sejam conhecidas, interiorizadas e levadas à prática da vida quotidiana pela generalidade dos actores sociais. A sua aceitação e incorporação nos sistemas de

¹¹⁰As políticas de reabilitação do Estado Providência podem fazer-se duas criticas arrasadoras. A primeira, devido à frustração e às falsas esperanças que tem suscitado a insuficiência de meios para se concretizarem eficazmente. A segunda, por se apoiarem num sistema de gestão altamente burocratizado que tem, sistematicamente, reduzido os indivíduos à condição de assistidos permanentes. Como mostra Habermas (1987) na sua teoria do agir comunicacional, a esfera privada das pessoas assistidas tem sido pouco a pouco invadida e colonizada pelo sistema, deixando apenas um espaço reduzido ao desenvolvimento do que Giddens (1997) designa por identidade própria na sociedade moderna.

socialização dos membros da sociedade, provavelmente ao contrário do que aconteceu com o sistema de regras sociais sobre a deficiência, exige tempo e recursos, dado que o sistema de contra-regras não pode esperar pelo fluir natural do tempo até que a generalidade das pessoas adira às suas regras.

A intencionalidade presente na definição e no estabelecimento do sistema de contra-regras ilustra bem a força da agência humana "enquanto poder de intervir no curso dos acontecimentos ou de um estado de coisas" (Cohen, 1990: 364-365), ou seja, a capacidade de os actores sociais - agentes -transformarem os acontecimentos e estados de coisas, dado que todos os agentes sociais, possuem alguma capacidade potencial para modificar os seus próprios modos de conduta de acordo com o postulado teórico que refere que "todas as práticas e circunstâncias históricas estão sujeitas à mudança" (Cohen, 1990: 371).

Na realidade, como sabemos, a acção social processa-se num equilíbrio instável entre os extremos da liberdade total e do determinismo absoluto dos agentes sociais, enquadrada por razões legais, éticas, morais, materiais e pelos interesses e poder conferido pela posse dos recursos disponíveis, de tal modo que "a margem de liberdade da agência social depende decisivamente da variedade de actividades que um agente pode realizar com competência" (Cohen, 1990: 366). No entanto, neste caso, são muitos os constrangimentos que os agentes do campo da reabilitação têm de ultrapassar e que limitam ou inibem a sua capacidade transformadora.

É por isso que, apesar do crescimento e desenvolvimento global do campo, as pessoas com deficiência ainda permanecem representadas como agentes transgressores da ordem social, estando ainda longe o tempo da entrada em vigor de uma utópica contra-regra que considere a *deficiência como uma riqueza* aceite, sem reservas, pela sociedade e pela cultura (Labergère, 1989).

O sistema de contra-regras do campo da reabilitação da integração é por extensão transversal a todos os seus sub-campos e parte integrante das suas *estruturas de significação e legitimação*, tal como os paradigmas e os objectivos da luta contra o poder da normalidade e da exclusão e pela plena integração social das pessoas com deficiência.

Como instrumentos auxiliares para instituírem, no campo social, o sistema de contra-regras, de alcance geral e abstracto, dispõem os agentes do campo da reabilitação profissional de recursos materiais, humanos e financeiros e regras legais e regulamentares disponibilizados no âmbito das políticas sociais públicas, que regulam o funcionamento do campo, nomeadamente o acesso a esses recursos e a sua gestão, os direitos, os deveres, as funções dos agentes, etc.

Embora também contribua com algumas das suas disposições normativas para a estrutura de significação e legitimação do campo da reabilitação profissional, o dispositivo legal e regulamentar da política de reabilitação é essencialmente um factor determinante na definição (e na compreensão) da sua estrutura de dominação. Na verdade, contribui decisivamente para estabelecer as posições objectivas ocupadas pelas várias categorias de agentes e para as hierarquizar relativamente umas às outras. É inegável que tal dispositivo normativo contribui, em larga medida, para o poder dos agentes, pois está em relação com o grau de posse dos vários capitais sociais e simbólicos e com a capacidade de mobilização dos recursos autoritativos e distributivos de que dispõem para usarem na interacção social.

O sistema de contra regras é composto por regras ideais de todos os tipos, sejam as regras descritivas, de classificação, de avaliação ou de tipo operativo que são as suas regras prescritivas. Podem identificar-se nos textos de natureza teórica ou doutrinária, como são os documentos orientadores das políticas sociais dos estados definidos e aprovados pelas organizações internacionais, nos textos de reflexão escritos pelos pensadores e ideólogos do campo da reabilitação e integração e, inclusivamente, nos preâmbulos dos próprios normativos legais e regulamentares¹¹¹.

Genericamente, a identificação das regras do sistema de contra-regras pode fazer-se pela simples negação das regras do sistema de regras sociais sobre a deficiência anteriormente reconstituído. Em rigor, esse é o objectivo limite do funcionamento do campo, i.e., que a cada uma das regras sociais em vigor se oponha uma contra-regra de sentido contrário.

Porém, a enunciação e codificação dessas contra-regras tem sido um processo que acompanha o desenvolvimento do campo. Normalmente, estão expostas sob a forma de princípios gerais a que devem obedecer as actividades dos agentes do campo, em especial as que são realizadas pelos agentes do Estado e das organizações de reabilitação.

Para não sermos redundantes, e não nos afastarmos demasiado do tempo presente, começamos por nos centrar no documento que consideramos a melhor fonte para identificar algumas das mais importantes contra-regras. Esse documento é o *Programa de Acção Mundial Para As Pessoas Com Deficiência*, aprovado em 3 de Dezembro de 1982 pela ONU. Foi a partir dessa publicação que, em nosso entender, o Estado

¹¹¹Por um princípio de coerência interna ao próprio campo seria de supor a existência de concordância entre as regras ideais e as regras operativas, ou seja, a aplicação das regras operativas não deveria contrariar as regras ideais. No entanto sabemos que na prática as coisas não se passam assim. De acordo com Burns e Flam (2000: 28), existem pelo menos três factores que podem obstar a essa congruência, são eles: a) os contextos de acção concretos onde determinado sistema é aplicado; 2) a capacidade dos actores envolvidos na aplicação do sistema de regras; 3) o compromisso dos actores envolvidos e as suas motivações para aderirem ou aceitarem os sistemas de regras.

português deu efectivo início à política nacional de reabilitação profissional das pessoas com deficiência, que permitiu a autonomização do respectivo sub-campo.

Nesse documento a Comunidade Internacional reconhece a importância da situação mundial da deficiência e exige a definição e clarificação de um sistema de contra-regras, como se pode inferir do seguinte excerto:

"Por causa de deficiências mentais, físicas ou sensoriais, existem no mundo mais de 500 milhões de pessoas com incapacidade, às quais se devem reconhecer os mesmos direitos e conceder iguais oportunidades que aos demais seres humanos. Com demasiada frequência, estas pessoas têm de viver em condições de desvantagem devido a barreiras físicas e sociais existentes na sociedade, que se opõem à sua plena participação. O resultado são milhões de crianças e adultos do mundo inteiro que vivem numa existência amíu de marcada pela segregação e pela degradação".

Entre os princípios gerais recomendados para orientarem as políticas sociais e outras acções a favor das pessoas com deficiência destacam-se, no *Programa*, os princípios da prevenção, reabilitação e igualdade de oportunidades, que configuram três importantes contra-regras e são assim definidos:

1- Prevenção: "adoção de medidas destinadas a impedir que se promovam deficiências físicas, mentais e sensoriais (prevenção primária) ou a impedir que as deficiências, quando se tiverem produzido, tenham consequências físicas, psicológicas e sociais negativas";

2- Reabilitação: "processo de duração limitada e com um objectivo, direccionado para permitir que uma pessoa com deficiência alcance um nível físico mental e/ou social funcional óptimo, proporcionando-lhe assim os meios para modificar a sua própria vida. Pode compreender medidas destinadas a compensar a perda de uma função ou uma limitação funcional (por exemplo ajudas técnicas) e outras medidas destinadas a facilitar ajustamentos ou reajustamentos sociais".

Segundo Lindsay McLellan (1997: 2), a reabilitação pode ser definida em dois sentidos diferentes:

"1. Um processo de mudança activa, mediante o qual, a pessoa que se tornou deficiente, adquire o conhecimento e as competências necessárias para uma optimização das funções física, psicológica e social.

2. A aplicação de todas as medidas para tentar reduzir o impacto das condições de desvantagem e de incapacidade e proporcionar às pessoas com deficiência alcançar a integração social".

Donde se pode depreender que o sucesso do processo de reabilitação dependerá da combinação de três factores: 1) da redução da incapacidade; 2) da aquisição de novas estratégias e competências que podem minimizar os impactos da incapacidade

(deficiência); 3) da alteração do meio, incluindo o comportamento das pessoas sem deficiência, quando a incapacidade e a deficiência deixam de produzir desvantagem.

3- Igualdade de oportunidades: " processo mediante o qual o sistema geral da sociedade - tal como o meio físico e cultural, habitação e transporte, os serviços sociais e sanitários, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, incluindo as instalações desportivas e de recreio - se tornem acessíveis para todos" considerando que a acessibilidade é uma humanizante questão de direito a um tratamento justo e igual, não de benevolência pois o que importa é que "as necessidades de todo o indivíduo são da mesma importância, que estas necessidades devem constituir a base da planificação social e que todos os recursos devem empregar-se de maneira a garantirem uma oportunidade igual de participação a cada indivíduo"¹¹².

Merece-nos particular atenção o princípio da igualdade de oportunidades, dado que se assume como a regra fundamental e de ordem superior à qual devem obedecer as legislações dos países. Alia várias contra-regras subordinadas como se pode extrair da análise das recomendações feitas aos estados em termos de compromissos e adopção de medidas de política para cumprimento desse princípio. Assim, uma análise atenta do capítulo do *Programa de Acção* dedicado a este princípio permite identificar as seguintes contra-regras:

- As pessoas com deficiência devem beneficiar das mesmas oportunidades que os outros cidadãos;
- As pessoas com deficiência não devem ser alvo de práticas discriminatórias;
- As pessoas com deficiência devem ser consideradas aptas para exercer os direitos e as liberdades garantidas aos outros cidadãos;
- As pessoas com deficiência devem ter direito à educação, ao trabalho, à segurança social e à protecção contra os tratamentos desumanos ou degradantes, direitos que devem ser considerados sob o ponto de vista dessas pessoas.

¹¹²Pode remeter-se o aparecimento deste conceito para a formação do *Independent Living Movement* (ILM) que, de certo modo, foi herdeiro da enorme força e importância que nos anos 60 teve nos Estados Unidos o *Civil Rights Movement* na promoção da igualdade de direitos para os grupos minoritários. Assim, a meio da década de 70 o ILM começou a juntar as pessoas com deficiência para reclamar direitos e para que fossem criados serviços que não existiam nesse país. Igualmente se fizeram sentir os efeitos do ILM nos países europeus mais desenvolvidos que adoptaram no modelo de Estado Providência uma filosofia baseada nas limitações das pessoas com deficiência e não nas suas capacidades. Também nesses países as pessoas com deficiência começaram a reivindicar o direito a serem ouvidas e a questionar as opiniões dos profissionais da reabilitação.

Noutro capítulo do *Programa* são explicitadas algumas recomendações¹¹³ sobre a participação das pessoas com deficiência nas decisões que lhes dizem respeito, o que permite identificar mais uma importante contra-regra:

- As pessoas com deficiência têm direito a participar nas actividades das organizações de reabilitação e integração, na medida em que tal seja possível, o que se faz garantindo o acesso a um papel activo na definição e aplicação dos programas e projectos de apoio.

O *Programa de Acção Mundial* não se limita a considerandos que definem contra-regras atinentes à obtenção dos direitos de igualdade para as pessoas com deficiência, também estipula contra-regras relativas à igualdade de deveres e obrigações. É o que decorre da contra-regra que considera que as pessoas com deficiência *têm o dever de participar na construção da sociedade* recomendando que "As sociedades devem elevar o nível de expectativas no que respeita às pessoas com deficiência e mobilizar todos os recursos para a mudança social. Isto significa, entre outras coisas, que aos jovens com deficiência se têm de oferecer oportunidades de carreira e não pensões de reforma prematura ou assistência pública".

Na prática significa que associada a esse dever de participação na construção da sociedade está associada a contra-regra segundo a qual as pessoas com deficiência, especialmente os jovens, têm direito a dispor de oportunidades para desenvolverem uma carreira profissional, a serem cidadãos activos e recusarem o estatuto de pessoas dependentes e passivas.

Mais algumas contra-regras parecem emergir da leitura do *Programa de Acção*, nomeadamente, a contra-regra que determina que a relação com as pessoas com deficiência não deve conceber-se em função das suas incapacidades, pois existem sempre capacidades associadas que devem ser valorizadas apesar das debilidades e fraquezas próprias da condição de deficiência. Para fazer sobressair essas capacidades é recomendado como dever dos agentes do campo da reabilitação e da integração, dos políticos e dos profissionais do Estado e das organizações que, nos seus discursos e nas suas práticas, ponham ênfase nos aspectos positivos da deficiência, que ajam seguindo

¹¹³Essas recomendações são as seguintes. 1) os Estados membros devem dar uma assistência acrescida às organizações de pessoas com deficiência para as ajudar a organizar e coordenar os esforços que fazem para representarem os interesses e as preocupações das pessoas com deficiência; 2) os Estados membros devem empenhar-se activamente a recensear as organizações que reúnem as pessoas com deficiência ou que as representam e tudo fazerem para encorajar o seu desenvolvimento, nas quais as pessoas com deficiência e os membros das suas famílias, têm, por vezes, uma influência decisiva ao nível da direcção e gestão; 3) os Estados membros devem estabelecer relações directas com as referidas organizações e dar-lhes a possibilidade de influenciarem as políticas e as decisões governamentais em todos os domínios que lhes interessem. Também devem conceder-lhes o apoio financeiro desejado, com essa finalidade; 4) as organizações e outros organismos, a todos os níveis, devem assegurar que as pessoas com deficiência podem participar nas suas actividades na medida do possível.

os quadros de referência das pessoas com deficiência e não segundo os seus próprios, deixando-as falar por si próprias, e que tenham um discurso realista sobre a deficiência e forneçam informação acessível e normalizadora.

Outros princípios, que devem servir para orientar as práticas dos agentes do campo da reabilitação estão contidos nos *Standarts for Services for People Whith Developmental Disabilities*, permitindo identificar outras tantas contra-regras para uso no campo social. São os que a seguir se transcrevem:

1- Princípio da capacidade: todo o indivíduo tem capacidade de crescimento e desenvolvimento;

2- Princípio da acessibilidade e desenvolvimento: todo o indivíduo deve ter acesso a serviços e oportunidades que melhorem o seu desenvolvimento, autonomia, independência, produtividade, bem-estar e capacidade para as interações com os outros, incluindo os normais;

3- Princípio da integração: todo o indivíduo deve ter acesso aos ambientes físicos e sociais culturalmente normalizados e menos restritivos, que são coincidentes com as suas necessidades e o apresentam como um membro válido da sociedade;

4- Princípio da interação: os serviços aos indivíduos devem ser promovidos, tanto quanto seja possível, em lugares que estejam integrados na comunidade e que promovam a interação entre membros da família e outras pessoas sem deficiências;

5- Princípio da normalização: todos os serviços prestados a um indivíduo devem realizar-se de acordo com um plano individualizado, desenvolvido, controlado e revisto por membros de uma equipa devidamente constituída, na qual o próprio e a sua família são uma parte integrante;

De entre os princípios atrás referenciados há um princípio que merece destaque pelo significado e pela legitimidade que confere ao campo da reabilitação e que deve ser seguido pelas políticas sociais nesse domínio. Referimo-nos ao princípio que aparece em muitos textos designado como o princípio da *normalização*.

Rabanal *et al* (1995: 27) consideram que a normalização não significa que as pessoas com deficiência tenham, necessariamente, de alcançar uma existência igual à das pessoas consideradas como *normais*. Basta que possam ir até onde lhes seja possível. O princípio da normalização preconiza como regra que a vida quotidiana das pessoas com deficiência deve ser organizada e vivida do modo mais semelhante possível à das pessoas *normais*. Para isso, as políticas de reabilitação e integração devem fornecer todos os apoios necessários para evitar a sua exclusão social, maximizando a sua autonomia, não criando alternativas especiais, antes recorrendo aos recursos existentes no meio normal, adaptados de forma a contribuir para a sua realização social e pessoal.

Conforme o entendemos, o princípio da normalização não visa tornar *normal* a pessoa com deficiência, mas normalizar as suas condições de vida, tanto quanto seja passível. Para isso é preciso que algumas contra-regras sejam socialmente instituídas e cumpridas por todos aqueles que lidam directamente com pessoas com deficiência, especialmente pelos agentes do campo da reabilitação, nomeadamente as que prescrevem que se deve¹¹⁴: 1) respeitar os ritmos e as rotinas normais da vida diária, semanal ou anual; 2) respeitar as etapas do desenvolvimento e das experiências do ciclo vital; 3) respeitar os desejos e as escolhas das pessoas com deficiência.

Também nos textos que definem as políticas sociais mais inovadoras do campo da reabilitação e integração levadas a cabo nos países escandinavos, na Grã-Bretanha e em Itália podem identificar-se mais algumas contra-regras que fazem parte do sistema de contra-regras. O princípio fundamental que orienta essas políticas inovadoras funda-se na crença de que é possível conseguir adaptar o meio ao conjunto da população, incluindo às pessoas com deficiência. Permite identificar a contra-regra que considera que essas pessoas serão iguais às outras desde que o meio ambiente seja modificado para tornar isso possível.

Apesar de derivarem de um princípio muito abstracto que preconiza a integração da imagem social da pessoa com deficiência, com todas as suas especificidades, à imagem do homem integral, outras contra-regras emergem da leitura das legislações desses países podendo ser integradas no sistema de contra-regras. Uma dessas contra-regras diz respeito ao reconhecimento pelas pessoas com deficiência da sua diferença como algo irreduzível, ou seja, as pessoas com deficiência não devem negar a realidade da sua deficiência como parte integrante da identidade, sob pena de serem ainda menos respeitadas e aceites socialmente se o não fizerem.

Outra contra-regra presente nessas políticas inovadoras prescreve que as práticas dos agentes que intervêm no campo devem ter como finalidade principal o acesso das pessoas com deficiência a um estatuto de maioridade, tanto na acção educativa, como na acção profissionalizante de acesso ao mercado de trabalho.

No caso do acesso ao trabalho, como assinalámos anteriormente, as pessoas com deficiência têm sido historicamente analisadas segundo a regra de que não têm capacidade produtiva e, como tal, não estão em condições de acederem a profissões e serem remuneradas pelo trabalho realizado. Isso tem produzido a sua exclusão do

¹¹⁴Nos termos do princípio da normalização e por força do encarecimento dos serviços prestados pelas organizações especiais, em alguns países deu-se, a partir dos anos 60, um processo político de desinstitucionalização, com o regresso aos grupos familiares de muitas pessoas com deficiência que estavam encerradas em instituições asilares, psiquiátricas ou hospitalares. No entanto, esse movimento, devido à falta de serviços e equipamentos adequados para suporte ao processo de desinstitucionalização produziu um processo de transinstitucionalização de pessoas de umas organizações para outras pelo que continuaram a reproduzir-se as condições de dependência.

mundo do trabalho. Mesmo nas sociedades mais democráticas e que alcançaram altos níveis de desenvolvimento económico e de bem-estar social, continuam em vigor estas regras, e outras, que defendem soluções baseadas em pensões de sobrevivência ou na colocação das pessoas com deficiência em lugares protegidos.

Contra essas regras opõe-se a contra-regra, que considera o trabalho como um elemento fundamental para mudar os preconceitos que condicionam a normalização da vida social e familiar das pessoas com deficiência e a sua integração social. Prescreve o acesso ao trabalho como um elemento essencial para a elevação dos níveis de auto-estima, de capacidade de tomar decisões sobre a própria vida, bem como um elemento fundamental para conferir segurança de vida e responsabilidade pessoal. Ou seja, visa introduzir no sistema social outras contra-regras, dela derivadas, segundo as quais as pessoas com deficiência devem ser consideradas como pessoas que têm capacidades de trabalho, são produtivas e capazes de assumir responsabilidades¹¹⁵.

Não ignorando os limites que as pessoas com deficiência não podem ultrapassar na realização da sua actividade profissional, outra contra-regra preconiza que a sua integração profissional deve concretizar-se em postos de trabalho que exijam competitividade, rentabilidade, direitos e obrigações semelhantes aos dos restantes trabalhadores. Postula, essa contra-regra, que o trabalho a realizar pelas pessoas com deficiência tem de ser real e normalmente realizado, para ser um verdadeiro modo de desenvolvimento pessoal e sustento de vida, de ocupação activa de uma parte do tempo da vida, uma vocação e um gosto, como contrapartida equilibrada do salário que receberem por esse trabalho. Nunca a realização de um trabalho desapossado da sua autenticidade, das suas exigências intrínsecas.

As contra-regras atrás identificadas, e algumas outras, emergem da discussão em torno de alguns direitos essenciais, como são o direito a estar com os outros e o direito à participação funcional e social, que são vistos como instrumentos capazes de romper o sistema de regras sociais negativas a que estão votadas as pessoas com deficiência e de promover a sua reabilitação e integração social.

O primeiro direito está ligado à necessidade de definir e aplicar contra-regras na esfera da acessibilidade física que permitam o acesso ao exercício de outros direitos de cidadania. São exemplos, as contra-regras que prescrevem que as pessoas com deficiência têm direito a viver na sua própria casa, a deslocar-se livremente, a viajar, a frequentar a escola, a ser empresário, ou a exercer uma profissão numa empresa, a

¹¹⁵De modo algum, nos parece possível sustentar as exigências do cumprimento dessas regras nas situações de trabalho em que as pessoas com deficiência continuam permanentemente a estar dependentes das subvenções estatais, ou a ocupar um posto de trabalho por via de um acto de caridade por parte de quem o disponibiliza.

participar na vida pública, a desfrutar do prazer das actividades de lazer e de desporto, etc.

A obediência a essas contra-regras de acessibilidade, que estipulam que as pessoas com deficiência devem ter acesso a todas as actividades do campo social, tem implicações evidentes na forma como se devem estruturar as práticas dos agentes das organizações que operam no campo, e no modo como devem ser definidas as disposições normativas legais de apoio às pessoas com deficiência.

Liga-se também com o direito a um estatuto reconhecido de maioria social, o qual se encontra ligado à contra-regra que defende a autonomia pessoal das pessoas com deficiência como complemento fundamental para a acessibilidade.

O princípio da vida autónoma para as pessoas com deficiência contém outra importante contra-regra, a que as classifica como pessoas de maior idade (logo que atinjam a idade legal), que servirá para revogar a regra que as considera como *eternos meninos* e para as libertar das relações sociais de subordinação e de dependência face aos profissionais e que, nos termos do *velho* paradigma médico-funcional, determina que devem assumir atitudes passivas perante as medidas que as visam reabilitar.

Esse mesmo princípio implica a adopção de contra-regras segundo as quais as pessoas com deficiência têm o direito a correrem os riscos da tomada de decisão e que são capazes de organizar a sua própria vida e fazer todo o tipo de escolhas, sejam elas de consumo, de amizade ou trabalho¹¹⁶.

Este primeiro direito está ligado a outros direitos das pessoas com deficiência, como sejam o direito a escolher o seu modo de vida, à sexualidade activa, a casar e ter filhos, a gerir o seu tempo e o seu orçamento, a escolher os amigos, etc. A observância do conjunto de contra-regras que decorre da aplicação desses direitos visa eliminar as regras segundo as quais compete às pessoas sem deficiência fixar os limites das escolhas das pessoas com deficiência e, ao mesmo tempo, contribuir para eliminar os preconceitos que estão por detrás dos modelos de protecção e dependência institucional e familiar.

O segundo, o direito à participação funcional, está relacionado com o direito a comunicar, ou seja, com o direito à palavra e à liberdade de expressão. A contra-regra a seguir considera que as pessoas com deficiência têm direito a ser ouvidas e ao correspondente estatuto de interlocutores. Destina-se a evitar que sejam observadas as regras que lhes negam o acesso ao espaço da palavra e que as consideram como

¹¹⁶Desde o início dos anos 70, mas actualmente com redobrado vigor, que se assiste a um intenso debate sobre as questões relacionadas com o exercício de uma vida autónoma e de gestão dos próprios interesses no que respeita a pessoas com deficiências graves, sobretudo com deficiência mental grave. Neste debate questionam-se sobretudo os caminhos a seguir para adequar as exigências da vida autónoma com as evidentes limitações das pessoas nessas condições.

incapazes de comunicarem directamente com as outras, precisando de intermediários para o fazerem. O exercício deste direito tem implicações nos dispositivos normativos das políticas sociais públicas, obrigando à promoção do acesso a dispositivos técnicos de apoio ou ao desenvolvimento de linguagens alternativas. Para muitas pessoas com deficiência representam a entrada no círculo das pessoas comunicantes activas no processo comunicacional.

Como é objectivo do campo da reabilitação conferir capacidades ou recuperar as capacidades perdidas, que afectam as pessoas com deficiência, para que possam participar nas actividades do campo social, está estipulado o direito ao tratamento das disfunções físicas, orgânicas e mentais que provocam a sua condição de deficiência. A sua existência permite identificar a contra-regra que estipula ser obrigação da sociedade disponibilizar os recursos financeiros, técnicos, humanos e materiais para realizar esse tratamento. A prescrição de próteses, ortóteses, ajudas técnicas, o acesso à educação e à formação profissional são alguns dos exemplos práticos de meios paliativos ou compensatórios que o cumprimento dessa contra-regra exige que sejam disponibilizados socialmente.

De igual modo se deve incluir o direito ao tratamento funcional para o exercício de uma actividade social. Serão esses os casos dos direitos à integração escolar e profissional que se podem incluir no âmbito do princípio da igualdade de oportunidades. Labregère (1989: 25) considera-os os direitos mais difíceis de realizar, pelo facto de entrarem no âmbito estrito das relações sociais. Neste caso estamos perante a contra-regra que estabelece que as pessoas com deficiência devem ter as mesmas oportunidades, direitos e deveres escolares e profissionais conferidos às pessoas *normais*. Serve para contrariar as regras sociais segundo as quais as pessoas com deficiência nunca vão deixar de ser lentas, improdutivas, incapazes de aprender, trabalhar e comportar-se de acordo com as normas em uso nas organizações escolares e laborais. Trata-se de tentar erradicar preconceitos, estereótipos, tabus, imagens negativas, que são signos de visões do mundo socialmente construídas e bastante difundidas na sociedade e na cultura.

O terceiro direito relaciona-se com o direito a um papel social de adulto activo e reconhecido socialmente. Permite identificar a contra-regra que considera as pessoas com deficiência, apesar das suas limitações, sujeitos capazes de encontrarem por si mesmas os equilíbrios de sobrevivência e desenvolvimento pessoal e social.

No essencial trata-se da obtenção do estatuto de plena cidadania que pode ser considerado como conectado intimamente com um dos principais objectivos do campo

da reabilitação: a plena integração social que, no essencial, está no desfrute dos deveres e direitos de cidadania¹¹⁷.

Nessa passagem ao estado adulto, mais do que completar a lista dos deveres e direitos legais a que qualquer cidadão está por lei submetido, a aquisição social do estatuto legal de maioridade significa social e simbolicamente a aquisição da "independência" da família, o tempo em que as amarras tutelares se afrouxam e a capacidade de decisão própria passa a ser admitida e tolerada.

Acontece que muitas das pessoas com deficiência, como já assinalámos, são analisadas sob regras sociais que lhes recusam o estatuto de maioridade, e conseqüentemente, limitam o exercício de deveres e direitos, mesmo quando tal não é legalmente negado. Por essa razão, um dos objectivos do campo da reabilitação é estabelecer uma contra-regra que anule essa regra. Trata-se de instituir no sistema social a contra-regra que determine que as pessoas com deficiência não *são perigosas para si e para os outros* e que devem e podem gozar do estatuto de adultas face à lei.

Do ponto de vista prático implica o reconhecimento social das capacidade das pessoas com deficiência para poderem expressar e fazer valer as suas vontades e assumirem responsabilidades, num imenso conjunto de actividades e de estatutos sociais como casar, realizar contratos e negócios, trabalhar, votar, exercer funções públicas, dispor dos seus bens em testamento, responder criminalmente, etc. No fundo, trata-se de eliminar as regras sociais que consideram que essas pessoas durante toda a vida serão seres doentes, inadaptados, infelizes, carentes de assistência e na dependência de uma multidão organizada de *pais e mães*, especialistas, educadores, conselheiros, que gerem e dão sentido ao mundo que lhes constroem, onde, sob a capa do discurso baseado na falta de alternativas e com recurso a algumas práticas de ajuda se escondem as regras da rejeição, da segregação e da discriminação.

Também se pode incluir aqui o direito a um papel social valorizado, mediante a contra-regra que considera que as pessoas com deficiência têm direito a uma imagem pessoal e a uma identidade socialmente valorizada, ou se quisermos têm direito às *boas aparências*. Significa que as pessoas com deficiência devem ter direito ao uso de vestuário e acessórios de ornamentação conforme o seu próprio gosto, de acordo com os padrões sociais correntes e valorizados, e a frequentar espaços sociais valorizantes. Esta contra-regra, que se encontra em estado rudimentar nos dispositivos legais da política

¹¹⁷Pelos princípios constitucionalmente consagrados todos os cidadãos são iguais face à Lei. Porém, mesmo após a maioridade existem excepções para aqueles que não são considerados em condições de exercer todos os direitos e deveres legalmente consagrados, pois o próprio Direito subscreve restrições legais ao exercício dos deveres de cidadania pelas pessoas com deficiência, em especial no caso de pessoas com deficiência mental ou com doença mental grave ou profunda.

social, mostra como certas realidades das sociedades actuais, como os efeitos da moda e da publicidade, permanecem ignorados, colocando à vista os aspectos ambivalentes da manifesta vontade social de cumprir o princípio da plena integração social.

6. Uma apreciação crítica

No dealbar deste novo milénio, apesar das dificuldades que continuam a enfrentar, são cada vez mais as pessoas com deficiência que têm um lugar para viver, uma família, amigos, vão à escola, exercem um trabalho, i.e., são cada vez menos os casos de *desafiliação* a que se refere Robert Castel (1991).

Actualmente nas sociedades contemporâneas de cultura ocidental o problema não reside na discussão sobre se as pessoas com deficiência estão ou não integradas socialmente, mas nas soluções de integração de que desfrutam, as quais tendem a fazer-se, cada vez mais, de modo casuístico (considerando cada caso na sua singularidade pessoal e social).

Sem sombra de dúvida, os últimos 50 anos representam o afrouxamento da aplicação da maioria das regras do sistema de regras sociais. Ainda que continuem a reproduzir-se, é evidente que perdem fulgor à medida que o regime de contra-regras posto em acção pelo campo da reabilitação se vai afirmando. Isso é visível observando o desenrolar da vida quotidiana. Apesar de não se poder considerar altamente significativo é cada vez o maior número das pessoas com deficiência com quem nos cruzamos nas nossas ruas, nos transportes, nos locais de diversão.

Por isso o conceito de integração quando referente às pessoas com deficiência está a mudar de sentido. Tornou-se mais exigente e serve agora para designar a realização de actividades com valor e utilidade social. Já não basta desejar uma actividade meramente ocupacional, é preciso ter um emprego, receber uma remuneração e usufruir dessa remuneração, mesmo se obtida em situação ocupacional num centro de actividades ocupacionais.

Ainda assim, o conceito de integração parece excessivamente dependente da ligação ao trabalho remunerado, o qual continua a ser o indicador por excelência de integração nas sociedades da pós-modernidade. Por isso, a integração das pessoas com deficiência pode entender-se como sinónimo de adaptação aos riscos da violência real e simbólica da competição social, sempre omnipresente na organização social das sociedades democráticas contemporâneas que promovem, continuam a promover, apesar dos esforços em sentido oposto, a exclusão de muitos grupos e categorias sociais.

De facto, concordamos com Henry Stiker (1986) que considera a actual sociedade industrial dominada pela vontade de integração das pessoas com deficiência. Contudo,

não colocando em questão essa vontade de integração como genuína, não podemos ignorar as numerosas práticas e discursos de exclusão e discriminação que procuram conferir legitimidade ao aborto terapêutico, às manipulações genéticas, à reprodução medicamente assistida, à clonagem dos seres perfeitos, que colocam em dúvida essa vontade de integração.

A razão é simples mas profunda. Se a vontade é impedir que nasçam indivíduos com deficiência, não será essa a forma mais sutil de exclusão que existe, a maneira mais cínica de reproduzir as velhas regras da eliminação radical? Ao afirmar que não existe lugar para a deficiência na nossa sociedade não serão esses discursos e práticas a melhor prova da luta cerrada entre as regras sociais e as contra-regras do campo que o conceito de *liminalidade* exemplarmente ajuda a compreender?

Julgamos que a adoção do termo *handicap* (desvantagem-pessoa com deficiência em situação de desvantagem social), pela sua relação com o princípio da igualdade de oportunidades, pode ser considerada, não apenas do ponto de vista lexical, como uma substituição positiva de outras designações com prefixo negativo, como inválido, impotente ou incapaz e outras socialmente desvalorizantes, cujo utilização corrente também ajuda(va) a excluir socialmente os assim classificados.

Não esqueçamos que o conceito de *handicap* passou a incluir todas as pessoas que, supostamente, não se enquadram na norma e que é preciso integrar e fazer participar na vida social. A nosso ver, o termo é um instrumento integrador que institui, ou ajuda a instituir, os direitos e os deveres de reabilitação e de integração social das pessoas em desvantagem social. Na verdade, classificar uma pessoa com deficiência como estando em situação de desvantagem social (*handicap*) equivale, actualmente, a legitimar práticas inovadoras no campo autónomo da reabilitação e integração social e, automaticamente, a admitir o reconhecimento social dos seus direitos à reabilitação médica, profissional e à integração nos vários domínios do campo social. Ou, se preferirmos, a interiorizar o princípio de que é inequivocamente responsabilidade social encontrar mecanismos que permitam a essas pessoas acederem, manterem ou recuperarem o estatuto da cidadania, usufruírem ou retomarem o usufruto dos direitos e dos deveres de cidadania.

Por consequência, modernamente no campo da reabilitação e da integração, a acção dos seus agentes tem cada vez mais por finalidade integrar as necessidades de restauro do corpo e da mente, com as necessidades sociais das pessoas com deficiência, integrando os saberes das ciências médicas, psicológicas e das engenharias da reabilitação com os saberes das ciências humanas, sociais e políticas. O campo social tornou-se, por excelência, no universo onde se desenrolam os processos que visam fazer desaparecer as desvantagens da condição da deficiência, assumindo, ainda que com

alguma contradição e ambiguidade, no seu discurso normativo a finalidade de *plena integração social*.

A este propósito, Marquet (1991: 35) relembra que o reconhecimento do direito à plena integração social não precisa de ser anunciado formalmente para ser concedido às pessoas sem deficiência. Logicamente, a integração não pode deixar de ser entendida como uma aproximação das pessoas com deficiência à norma, a uma imitação dos outros, a terem de ser como os outros, a tornarem-se visíveis e socialmente anónimas (no sentido de deixarem de estar sob a focagem dos olhares circunspectos dos outros quando usam o espaço público).

Indiscutivelmente, o campo da reabilitação e da integração das pessoas com deficiência ganha significado e legitima-se em torno do conceito de plena integração social. Isso constitui uma transformação positiva, um progresso social, face ao passado recente. Todavia, também constitui uma entrada na penumbra, na opacidade ideológica que impede, em muitas situações concretas, se possa determinar se o objectivo da integração social se cumpriu ou não. Além disso, haverá *plena integração* de algum actor social? Julgamos que não.

Na verdade, sob a paradigma médico-funcional da reabilitação podia-se determinar se uma dada pessoa com deficiência estava ou não reabilitada e em condições de ser (re)integrada socialmente. Se não estivesse era socialmente normal e aceitável que fosse excluída. Com a perspectiva social da reabilitação e da integração, as fronteiras entre a integração e a exclusão diluíram-se de tal modo que, como vimos anteriormente, pode tornar-se impossível definir quem pode ser ou não considerado como conformado à norma ou *plenamente integrado*.

Não significa que os discursos e certas práticas de reabilitação próprias do paradigma médico-funcional tenham desaparecido do campo. Apenas significa que a sua acção tende a resumir-se à diferenciação da imensidão das formas de deficiência com vista, numa primeira fase, à gestão do seu tratamento pela medicina física e de reabilitação funcional ou pela própria ciência psicológica.

Porém, apesar da evidência da importância dessas intervenções classificadoras e reparadoras, na essência da estruturação do campo, na sua matriz ideológica, nas suas regras e na ordem do dia, estão crescentemente discursos e práticas de natureza social. E, nelas podemos descortinar como, apesar da aceitação crescente das limitações que decorrem da deficiência e da vontade colectiva de integração plena das pessoas com deficiência presentes na sociedade contemporânea, o próprio campo da reabilitação e da integração é atravessado por algumas práticas de exclusão regidas, sobretudo, pela lógica da *liminalidade*, a qual faz com que exclusão e integração não estejam em situação

antinômica. Além disso, é notório que abriu caminho a formas mais subtis de exclusão como certas práticas preventivas da deficiência deixam transparecer.

A própria luta contra o poder do sistema de regras sociais sobre a deficiência que se encontra socialmente instituído fica submergida por disposições ditas de discriminação, que embora classificadas como positivas não deixam de se desviar desse princípio. O sucesso das próprias lutas pela normalização e pela plena integração parece depender do próprio desvio aos princípios e contra-regras do campo da reabilitação, quando obriga a recorrer a práticas de exceção, na medida em que, como assinala Marquet (1991: 36), os "lugares de estacionamento, de cinema, ou de comboio reservados às pessoas com deficiência são devidamente assinalados e por isso estigmatizantes. Porém, na ausência dessas práticas a participação das pessoas com deficiência nas actividades sociais pode tornar-se problemática". Aliás, admitir a realização do trabalho em situação de emprego protegido também constitui um desvio ao princípio da normalização, mas nem por isso deixa de ser uma forma de as pessoas com deficiência terem acesso ao trabalho, ao estatuto e à remuneração.

Capítulo 6

Elementos de dominação na acção

1. Introdução

Neste capítulo, vamos proceder à identificação de alguns elementos da estrutura de dominação do campo da reabilitação profissional que interferem na acção dos agentes do campo. Ao entrarmos, deste modo, no âmbito específico da realidade portuguesa, invertemos a orientação metodológica deste trabalho, começamos a abandonar a dimensão macro-social (virtual) e a deslocarmo-nos para a dimensão micro-social (real), das práticas e das relações sociais concretas que serão descritas e analisadas com enfoque na acção transformadora dos agentes das organizações de reabilitação profissional das pessoas com deficiência.

Isso implica que tenhamos de ter em conta, para além dos elementos da estrutura de significação e legitimação, tal como decorre da teoria da estruturação, alguns dos elementos da estrutura de dominação, a fim de trazer à tona as influências do poder e as motivações estratégicas que estão imbricadas nas práticas dos agentes. Aliás, a reprodução do sistema de regras sociais sobre a deficiência que se opera através das próprias práticas transformadoras dos agentes das organizações de reabilitação profissional, só poderá ser entendida se também for inserida no contexto da estrutura de dominação do respectivo campo.

Na verdade, pensamos que a estrutura de dominação do campo da reabilitação profissional é um instrumento de produção e reprodução da ordem de dominação social, na qual as pessoas *normais* (representadas no campo pelos agentes do Estado, das organizações e os familiares das pessoas com deficiência) são os dominantes e as pessoas com deficiência os dominados. Nestas circunstâncias a estrutura de dominação do campo torna-se também instrumento de deformação da estrutura de significação e legitimação do campo, e não apenas a estrutura de significação *deformada* do campo social (Giddens, 1987: 81).

Em termos práticos, a aplicação das contra-regras, e dos princípios, e a forma de realização dos objectivos que dão significado à existência do campo e legitimidade à acção dos seus agentes, faz-se por mediação desses códigos formais de conduta, que são as leis e os regulamentos que servem a política social de reabilitação profissional das pessoas com deficiência.

Teoricamente, essas leis e regulamentos deveriam reflectir um certo equilíbrio, ou simetria, entre os direitos e os deveres dos actores que interagem no campo. De acordo com a nossa interpretação, feita com base no espírito e na letra, os principais normativos

que estruturam a política portuguesa de reabilitação profissional, ainda que confirmem uma posição dominante ao aparelho do Estado, parecem apontar para uma simetria dominante entre os deveres e as obrigações dos vários agentes no plano relacional. Aliás, os traços de assimetria mais evidentes parecem privilegiar os actores sociais mais fracos da interacção social, ou seja, as pessoas com deficiência.

No entanto, na prática, as relações sociais entre os agentes estão, essencialmente, na dependência da aplicação de regras que regulam o acesso e a distribuição dos recursos públicos e que se encontram presentes nos normativos regulamentares que operacionalizam a política social pública de reabilitação profissional.

Como tal, são as regras que operacionalizam o processo de gestão dos programas da política e a distribuição dos recursos distributivos e de autoridade que os actores do campo usam no decurso da interacção, que lhes conferem poderes desiguais, tornando assimétricas tais relações (Giddens, 1987: 443)¹¹⁸. A aplicação dessas regras ao longo do tempo e nos diferentes espaços onde tem decorrido a interacção entre os diversos actores promoveu a institucionalização da estrutura de dominação e dependência e, por consequência, instaurou uma ordem de dominação que hierarquizou as posições ocupadas pelas diversas categorias de actores que concorrem no campo. Nessa hierarquia, o topo da pirâmide é ocupado pelos agentes do Estado e o centro pelos agentes das organizações de reabilitação. Na base dessa pirâmide imaginária estão as famílias e as pessoas com deficiência.

Os elementos da estrutura de dominação do campo que nos interessam considerar podem identificar-se nos normativos legais e regulamentares da política de reabilitação profissional, nas suas regras e na forma como ordenam a gestão, acesso, distribuição e controlo dos recursos atribuídos às várias categorias de actores do campo.

A estrutura de dominação, que com esses elementos se pode formar, é claramente compreendida quando analisamos os diplomas legais que enquadram os programas da formação profissional e do emprego protegido. De facto, na legislação de enquadramento desses programas é possível verificar que o poder conferido aos agentes do Estado (que os coloca no topo da hierarquia do campo) é um poder considerável que, ao apresentar-se na interacção, limita e constrange a acção e influencia o comportamento dos outros agentes, muito em especial dos agentes das organizações de reabilitação. Desde logo, por exemplo, devido ao facto de o Programa de Formação Profissional se desenvolver com base numa lógica de supletividade das organizações na execução da política, através da sua participação em acções de cariz temporário, factor

¹¹⁸De acordo com Giddens (1987: 443), por recursos distributivos devem entender-se as capacidades, ou as formas de capacidade transformadora, que permitem controlar os objectos, bens ou fenómenos materiais e, por recursos de autoridade, as formas de capacidade transformadora que permitem controlar as pessoas.

que não contempla a sua presença no campo como actores permanentes. Esse facto obriga a que o apoio financeiro às actividades desenvolvidas pelas organizações tenha de ser renovado periodicamente por meio de candidaturas formais, sujeitas à aprovação dos agentes do Estado¹¹⁹.

Na conjuntura actual, existe um factor essencial que é o seguinte: mesmo que as organizações deixassem de ser organizações sem fins lucrativos, alterando os seus actuais estatutos jurídicos para entidades com fins lucrativos, muito dificilmente conseguiriam cobrar os serviços prestados pelo seu custo real às pessoas com deficiência, que na sua esmagadora maioria são detentoras de fraco capital económico devido ao seu, e das suas famílias, baixo nível de rendimento económico. Esse factor, só por si, elimina a possibilidade de gerarem receitas próprias que suportem o custo total das actividades desenvolvidas para realizarem os seus objectivos declarados.

Portanto, a continuidade do acesso aos recursos públicos é fundamental para a sobrevivência das organizações de reabilitação profissional, dado que o grosso do volume do capital económico a que podem aceder depende da sua adesão a programas que são elaborados e controlados pelo Estado, através dos agentes das organizações governamentais de tutela¹²⁰.

Acontece que o campo, para além do espaço de forças que subjaz à distribuição dos recursos distributivos e dos recursos de autoridade, é também um espaço de lutas a favor e contra a reprodução dessa ordem de dominação.

Na perspectiva dos agentes das organizações de reabilitação profissional, a tática julgada conveniente para a transformação dessa ordem de dominação passa pela eliminação das regras do dispositivo normativo legal e regulamentar, sobretudo devido ao facto desses agentes acreditarem que dessa forma conseguirão garantir os recursos necessários à sobrevivência das suas organizações. É pois, podemos adiantar, a sobrevivência organizacional o objectivo estratégico que está por detrás das práticas de transformação da política de reabilitação profissional, levadas a cabo por esses agentes, que iremos apresentar e analisar.

¹¹⁹Os recursos concedidos pelo Estado não visam garantir o funcionamento corrente das organizações, mas subsidiar a sua participação em acções que se insiram em programas específicos através de candidaturas específicas ou por via de acordos e protocolos com tempo de duração limitado celebrados com as organizações públicas que tutelam esses programas, lançando uma incerteza permanente quanto à continuidade das actividades desenvolvidas.

¹²⁰Em teoria são as organizações que definem o preço dos serviços prestados quando apresentam os orçamentos de candidatura. Porém, na prática acabam por ser os agentes da tutela estatal que os definem administrativamente em função das disponibilidades orçamentais e das regras de elegibilidade das despesas realizadas. Essas regras limitam a autonomia dos agentes das organizações sobre a organização do seu próprio trabalho.

No entanto, entre as consequências inconscientes e não desejadas que vão decorrer das práticas que servem essa estratégia, por serem influenciadas por um *habitus*, histórica e profundamente enraizado, vai estar a reprodução do sistema de regras sociais sobre a deficiência, i.e., o sistema de regras que contribui para a reprodução social da condição da deficiência e da identidade social das pessoas com deficiência.

2. Identificação dos elementos de dominação¹²¹

2.1. Na Constituição da República Portuguesa

A Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra o seu Capítulo II aos direitos e deveres sociais. É este capítulo que, por inscrever na ordem constitucional os direitos sociais e o direito às prestações sociais, os constitucionalistas consideram ser a *Constituição Social*. Devido ao número e à forma como são apresentados e definidos os vários direitos sociais (direito à saúde, habitação, ambiente e qualidade de vida, família, paternidade e maternidade, infância, juventude, deficiência e terceira idade) a CRP qualifica o Estado português, simultaneamente, como um Estado de direito social e como um Estado democrático:

"Reconhecendo extensamente e garantindo intensamente estes direitos sociais, a CRP qualifica o Estado como *Estado social*. Ele apresenta-se, por um lado, como Estado de direito social, obrigado a respeitar e garantir os direitos sociais de todos, e, por outro lado, como Estado democrático social, assegurando a participação de todos os grupos e categorias sociais no bem-estar da colectividade" (Canotilho e Moreira, 1993: 338).

De acordo com o disposto no nº 3 do artigo 63º, a CRP reconhece também o direito à constituição de instituições particulares de solidariedade social não lucrativas e a outras pessoas colectivas de tipo associativo que prossigam as mesmas finalidades. Nos termos constitucionais, o Estado pode requerer a intervenção destas organizações

¹²¹Note-se que, tal como assinalam Dantas e Conceição (1996: 22), "a legislação actual reflecte grandemente o aspecto institucional da Reabilitação embora não se esgote completamente nela". As disposições legislativas que vamos apresentar e analisar, definem como deve funcionar o campo da reabilitação, ou seja, para além de definirem o modo legítimo e não legítimo de realização das práticas e quem tem legitimidade para as realizar, também reflectem os valores sociais do momento histórico da sua aprovação, os processos negociais entre actores sociais e as relações de força que os envolveram. Portanto, não são apenas uma transposição para o plano jurídico-legal das contra-regras e dos princípios organizadores do campo da reabilitação e do sub-campo da reabilitação profissional (que definem a sua estrutura de legitimação), também fornecem poder aos agentes do campo (regras e recursos), i.e., também servem para definir a estrutura das relações de dominação e dependência entre os actores que operam no campo.

privadas (apoiando-as) na realização dos objectivos de segurança social, que cabe ao Estado, nos termos do nº 2 do artigo 63º, "organizar, coordenar e subsidiar".

A fim de garantir a efectivação dos direitos sociais, para além desses objectivos de segurança social, as organizações privadas de solidariedade social apenas¹²² podem intervir, com direito ao apoio do Estado, junto de crianças e famílias (artº.67), da infância (art. 69), da juventude, em particular a trabalhadora, (art. 70), das pessoas com deficiência (art. 71) e das pessoas idosas (art. 72).

Ficam submetidas à fiscalização do Estado (sendo difícil definir os limites dessa fiscalização), embora devam excluir-se formas extremas de tutela, a fim de impedir a ocorrência de fenómenos de *estatização ou estatização paralela*, que as transformem em organizações, directa ou indirectamente por si administradas.

A intervenção das organizações ligadas à deficiência (cf. nº 3 do art. 71) pode ser invocada e apoiada pelo Estado como garante dos direitos e dos deveres das pessoas com deficiência, quando da realização da política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração das pessoas com deficiência, que consagre na prática esses seus direitos (cf. nº 2 do art. 71)¹²³, pois nos termos constitucionais:

" Os cidadãos portadores de deficiência gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontram incapacitados" (cf. nº 1 do art. 71).

Esta lógica fiscalizadora, tutelar e de subordinação das organizações privadas ao Estado, consagrada constitucionalmente, é um elemento essencial na definição da estrutura de dominação do campo. O poder que em termos abstractos a Constituição outorga ao Estado, enquanto ente abstracto no domínio das políticas de reabilitação das pessoas com deficiência, torna-se poder objectivo quando pela acção da esfera governamental passa para a posse de organizações e agentes concretos.

É quanto basta para hierarquizar os actores do campo e tornar assimétrica a interacção entre os agentes das organizações que vão exercer a tutela do Estado e os agentes das organizações de reabilitação que operam no campo. Em concreto, durante o período sobre o qual incidiu o trabalho de campo, duas organizações estiveram encarregues de tutelar as acções da política nacional de reabilitação profissional das pessoas com deficiência: O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), para a vertente emprego e um Gestor (para a vertente formação profissional), nomeado em 1996, apoiado por uma Equipa de Gestão no quadro do denominado Subprograma

¹²²A CRP parece reservar para intervenção exclusiva do Estado a garantia da satisfação integral dos outros direitos.

¹²³Curiosamente, no nº 3 desse artigo do texto constitucional, apenas se admite o apoio às associações de pessoas com deficiência, não às organizações para pessoas com deficiência. Parece tratar-se apenas de um lapso conceptual dos redactores da Lei Constitucional.

Integrar, a funcionar na dependência directa do Ministro da Solidariedade e Segurança Social¹²⁴.

2.2. Na Lei nº 9/89 - Lei de Bases da Reabilitação

Publicada em 2 Maio de 1989 a Lei nº 9/89, Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, tem como objectivo garantir o exercício dos direitos consagrados na CRP (cf. art. 2º).

Nessa Lei estão definidos os princípios da política de reabilitação, que representam a transposição para o domínio legislativo da política nacional de reabilitação dos elementos constitutivos da estrutura de significação e legitimação do campo da reabilitação e integração das pessoas com deficiência:

- Universalidade: "pressupõe que se encontrem formas adequadas de resposta às necessidades de todas as pessoas com deficiências, independentemente do tipo e grau de deficiência, da sua situação económica e social e da zona geográfica onde residam";

- Globalidade: "implica que a reabilitação seja um processo contínuo de respostas ao mesmo tempo sucessivas e simultâneas";

- Integração: "traduz-se na assunção, por parte de cada departamento governamental, da responsabilidade por toda a população a que a sua política se dirige e pela adopção das medidas diferenciadas que a situação das pessoas com deficiência exige";

- Coordenação: "decorre da necessidade de uma estreita articulação entre todos os intervenientes no processo de reabilitação e de harmonização das medidas adoptadas";

- Equiparação de oportunidades: "impõe que se eliminem todas as discriminações em função da deficiência e que o ambiente físico, os serviços sociais e de saúde, a educação e o trabalho, a vida cultural e social em geral se tornem acessíveis a todos";

¹²⁴O IEFP foi criado em 1979, pelo Dec-Lei nº 518-A2/79 de 29 de Dezembro. Em 1985, o Dec-Lei nº 245/85, de 12 de Julho, atribuiu ao IEFP a responsabilidade pela execução da política de Formação Profissional e Emprego. No âmbito dessa atribuição geral ficou também incluída a responsabilidade do IEFP pela execução da política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência. Em termos orgânicos constituiu-se no interior do IEFP uma estrutura assim composta: nos serviços centrais pela Direcção de Serviços de Reabilitação, nos serviços regionais pelas Divisões de Reabilitação e nos serviços locais pelos Núcleos de Reabilitação dos centros de emprego (cf. as Portarias n.º 656/86 de 4 de Novembro e nº 728-A/92 de 20 de Julho).

O referido Gestor foi nomeado em 1996 pela Resolução nº 32/96 de 20/6 do Conselho de Ministros. Cf. Ainda os despachos conjuntos, sem nº de 20/6 e nº 89/97 de 27/6, dos Ministérios para a Qualificação e Emprego e da Solidariedade e Segurança Social.

- Participação: "obriga à intervenção das pessoas com deficiência, através das suas organizações, na definição da política de reabilitação e na protecção das medidas decorrentes";

- Informação: "exige não só que a pessoa com deficiência e a sua família sejam permanentemente esclarecidas sobre os direitos que lhes assistem e estruturas existentes vocacionadas para o seu atendimento, mas também que a sociedade em geral seja esclarecida sobre a problemática das pessoas com deficiência";

- Solidariedade: "pressupõe a responsabilidade de toda a sociedade na prossecução da política de reabilitação";

Também se reconhece nesta Lei que existem grandes áreas de intervenção do campo da reabilitação das pessoas com deficiência, o que traduz o reconhecimento jurídico-normativo da sua divisão em vários sub-campos (art. 4º), entre os quais figura o sub-campo da reabilitação profissional¹²⁵ com o objectivo específico de "permitir à pessoa com deficiência o exercício de uma actividade profissional" (art. 10º), e o seu desenvolvimento através de medidas de política social que melhorem a "capacidade das estruturas regulares de formação profissional" e permitam "o alargamento de estruturas específicas de reabilitação profissional" (nº 2 do art. 10º).

No nº 1 do art. 16º da Lei nº 9/89 afirma-se o Estado como principal garante da concretização da política de reabilitação, em colaboração com as famílias e as organizações governamentais, com dever de coordenar e articular todas as medidas nesse sentido (art. 16º).

A Lei reconhece e valoriza a acção das organizações particulares e cooperativas de e para pessoas com deficiência como parceiros interessados nos seus objectivos de política (nº 1 do art. 17º). No nº 2 desse artigo fica, contudo, estipulado de modo inequívoco, o princípio da subordinação das acções dessas instituições às medidas de política definidas pelo Estado, como forma de assegurar e defender os interesses das pessoas com deficiência.

Portanto, ao mesmo tempo que convida as organizações a participarem na política de reabilitação, o Estado não contextualiza essa participação por referência a uma relação simétrica, antes o faz numa condição apriorística de assimetria, para a qual a Lei Constitucional já apontava, com vista a assegurar que a regulação, racional-legal, das actividades e das relações sociais no sub-campo se estabeleça a partir de uma desigualdade entre os agentes do Estado e das organizações. Digamos que o legislador atribui, por via normativa, aos agentes do Estado o domínio e o controlo sobre as

¹²⁵Essas outras áreas de intervenção são: prevenção; reabilitação médico-funcional; educação especial; reabilitação psicossocial; apoio sócio familiar; acessibilidade e mobilidade; ajudas técnicas; cultura, desporto e recreação.

actividades e sobre as vontades dos agentes das organizações. A base essencial que legitima essa atribuição parece ser a vontade política de equilibrar a provável assimetria das relações sociais, dentro e fora do campo, entre as pessoas com deficiência e os outros actores sociais, que decorre da aplicação das regras negativas do sistema de regras sociais sobre a deficiência.

2.3. No Dec-Lei nº 247/89 - Lei Quadro da Reabilitação Profissional

Desde o seu início, que podemos remontar à segunda década do século 20, e até aos finais dos anos 50, o campo da reabilitação profissional manteve-se sempre num estado embrionário¹²⁶. Pode inclusivamente afirmar-se que após essa data e até aos anos 80, as actividades do campo limitaram-se à produção de legislação dispersa no tempo e a algumas respostas pontuais às necessidades de formação profissional e emprego das pessoas com deficiência¹²⁷.

¹²⁶Simbolicamente podemos fazer remontar a génese do campo da reabilitação profissional das pessoas com deficiência em Portugal ao ano de 1919. Foram nesse ano publicadas as primeiras leis sobre reserva de postos de trabalho para mutilados de guerra e sobre a organização dos seguros sociais e cobertura de acidentes de trabalho. A estas primeiras tentativas legislativas de instaurar uma política de reabilitação profissional, sobretudo vocacionada para resolver as dificuldades de emprego e regulamentar a atribuição de pensões aos militares combatentes na I Grande Guerra Mundial, seguiram-se algumas outras até ao ano de 1940. Não surtiram efeitos práticos de vulto, pelo facto das principais leis terem ficado por regulamentar. Essa incapacidade regulamentar traduziu-se num período longo de desinteresse do Estado para intervir e regular a reabilitação das pessoas com deficiência, que durou de 1941 até 1960. O Estado português, dominado pelo aparelho do Estado Novo, no seu apogeu, teve como única medida de "política social" manter os preços dos bens alimentares de primeira necessidade dentro das possibilidades oferecidas pela política de baixos salários com que sustentava a sua política económica. Conseguiu, inclusive, resistir à vaga de legislações e de medidas tomadas nos países europeus saídos da II Grande Guerra Mundial. O desinteresse do Estado Novo pela problemática da deficiência foi de tal ordem profundo que ignorou as orientações emanadas da Conferência Internacional do Trabalho e da Declaração de Filadélfia de 1944, entre outras.

¹²⁷Só no início da década de 1960 o Estado português começou a esboçar uma política de reabilitação profissional, como parece demonstrar a aprovação pelo Dec-Lei nº 43 1891 de 23 de Setembro de 1960, da Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais e a criação do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra em 1962, em cujos objectivos se incluía a readaptação profissional de trabalhadores. Em 1966, tendo como causa provável o aumento dos acidentes da guerra colonial, foi publicado o Dec-Lei nº 46.872 de 15 de Fevereiro. Nele se refere explicitamente que os objectivos da política de qualificações e valorização profissional só serão atingidos se for tida em consideração a existência de um contingente elevado de trabalhadores fisicamente incapacitados para o trabalho, com necessidades de readaptação profissional, mas sem meios para a realizarem. Esse mesmo Dec-Lei criou, na dependência da Direcção-Geral do Trabalho e Corporações, organismo pertencente ao Ministério das Corporações e Previdência Social, o Serviço de Reabilitação Profissional. Nesse período, vicissitudes de vária ordem fizeram com que na prática, apesar da publicação da nunca regulamentada Lei nº 6/71 de 8 de Novembro, deixassem de existir serviços vocacionados para a reabilitação de pessoas com deficiência, com o próprio Centro de Avaliação e Readaptação ao Trabalho, então criado, a ver suspensas as suas actividades para uma reestruturação que se prolongou por vários anos. A inoperância do Estado foi de tal ordem que a primeira metade da década de 70 se caracterizou por uma sensível perda de importância política dos problemas da deficiência e da reabilitação profissional em especial.

Foi somente após 1974, e à medida que o processo democrático iniciado com a Revolução de Abril se foi consolidando, que as necessidades de reabilitação profissional das pessoas com deficiência foram sendo inventariadas. Essa inventariação contribuiu para o crescimento e desenvolvimento do campo, o qual se autonomizou definitivamente com o compromisso formal do Estado português de realizar uma política de reabilitação profissional, nas esferas da formação profissional e do emprego¹²⁸.

Determinante nesse processo foi a publicação do Dec-Lei n.º 247/89 de 5 de Agosto, também conhecido como Lei-Quadro da Reabilitação Profissional, posteriormente regulamentado pelo Despacho Regulamentar n.º. 99/90 de 6 de Setembro, data a partir da qual se iniciou o período que denominamos como a *idade de ouro* da reabilitação profissional das pessoas com deficiência em Portugal. Sobretudo por, a partir da data da publicação desse Dec-Lei, ser possível afirmar que, finalmente, em Portugal passou a existir uma política pública de reabilitação profissional das pessoas com deficiência, minimamente coerente, estruturada e articulada. A responsabilidade da execução dessa política foi conferida ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e a sua gestão atribuída directamente ao Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)¹²⁹.

¹²⁸ Com a Revolução, iniciada no dia 25 de Abril de 1974, renasceram as preocupações com a formação e emprego das pessoas com deficiência. Por efeito da democratização política e da pressão dos movimentos associativos ligados à deficiência que se fizeram sentir nessa altura, uma série de medidas legislativas foi publicada entre 1976 e 1980. E, para dar expressão à vontade política do governo português em seguir as recomendações e directrizes da OIT foi criado em 1977 o SNR (Secretariado Nacional de Reabilitação), através da publicação do Dec-Lei n.º 346/77, e em 1978 foi criada a Comissão de Reabilitação, *para repensar, reestruturar, relançar* a discussão sobre as medidas a tomar no âmbito da Secretaria de Estado do Emprego. Ainda assim, no início dos anos 80 a situação pode resumir-se do seguinte modo: ausência de respostas na área da formação profissional e do emprego, por falta de projectos do IEFP, cuja Lei Orgânica só foi aprovada em 1982 pelo Dec-Lei n.º 193/82, e que tinha como missão integrar e reestruturar os serviços da Secretaria de Estado do Emprego, que actuavam nas áreas da formação profissional, do emprego e da reabilitação profissional. Dependendo directamente da presidência do IEFP, foi montado o Serviço de Reabilitação e Emprego de Deficientes. Como os profissionais das estruturas regulares de formação e emprego não estavam preparados para dar resposta às especificidades das pessoas com deficiência, os centros de formação profissional e os centros de emprego atendiam uma quantidade ínfima de pessoas com deficiência. Também a reduzida capacidade técnica dos serviços de reabilitação e emprego do IEFP tornava difícil o apoio técnico directo do IEFP, inclusive para garantir uma utilização correcta dos apoios financeiros concedidos às organizações privadas. O então Ministério do Trabalho, tendo como objectivo a promoção do emprego, lançou um conjunto de medidas para as pessoas com deficiência, incluídas nas medidas destinadas à população em geral, nomeadamente a concessão de subsídios para instalação por conta própria e de apoio à integração profissional nas empresas; apoio financeiro à criação de postos de trabalho, ao artesanato, à criação e manutenção de postos de trabalho no sector cooperativo, entre outras medidas avulsas que foram sendo tomadas nesse período.

¹²⁹A primeira medida estruturante consistiu na definição e aprovação de um Programa de Preparação Pré-profissional. Este Programa inseriu-se no processo educativo, ficando sob a tutela do Ministério da Educação. Contudo, a responsabilidade das execuções técnicas e financeiras de apoio ao sistema foi cometida ao IEFP (n.º 6-A). O Programa foi executado por instituições particulares e cooperativas sem fins

Como sabemos, as políticas públicas estruturam-se a partir de um conjunto de princípios e actividades que são organizadas de modo a que os objectivos previstos possam ser atingidos. Desenvolvem-se pela produção e distribuição de bens materiais e recompensas simbólicas, através de programas concretos e específicos, cuja execução prática retrata, verdadeiramente, a política. A distribuição desses bens pelo Estado apenas é possível por este utilizar os recursos da sociedade, provenientes da tributação fiscal dos contribuintes e das taxas e impostos cobrados sobre a riqueza produzida.

Além disso, as políticas públicas como imposições coercivas dos estados, resultam de um plano de acção previamente idealizado e constroem aqueles que nelas participam a seguirem e a obedecerem às regras que a lei estabelece. A estas vicissitudes não escapa a política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência. Certamente, que a concretização dos seus programas reside na relação entre as organizações de reabilitação profissional e as organizações da tutela estatal, que, do ponto de vista teórico, deverá ser intensa e dinâmica, com base em relações de parceria e cooperação mútua, como factor essencial para obter uma boa execução desses programas.

Por isso, consideramos que não basta, com a descrição e a análise do conteúdo dos diplomas legais e regulamentares, mostrar como se organizam as actividades, como se cumprem os objectivos neles previstos, nem verificar os resultados oficialmente obtidos pela execução dos programas da política, mesmo se tal é feito de forma correcta e aprofundada, para compreender e explicar as consequências sociais da sua implementação num dado campo social. É preciso ir mais além e extrair e analisar o seu contributo na definição da estrutura de dominação, ou seja, para a instituição e desenvolvimento de relações de poder entre os diversos actores que participam, em concreto, no campo da reabilitação profissional.

Considerado como o principal documento legal de natureza operacional, o Dec-Lei n.º 247/89 merece uma atenção especial. Basta começar pela leitura do seu preâmbulo para ficarmos a saber que o principal objectivo do legislador é "fixar os termos e as condições de atribuição do apoio técnico e financeiro, bem como a competência do Instituto do Emprego e Formação Profissional na matéria", ou seja, fixar

lucrativos. Como este modelo se mostrou rapidamente desadequado e porque se definiu como prioridade a formação profissional (nº7), assistiu-se a um processo de reconversão das estruturas existentes a fim de transformá-las em estruturas de formação profissional. Foram projectados adoptando os princípios da Recomendação nº 117 de 1962 da OIT, com dois objectivos essenciais: 1) proporcionar aos jovens com deficiência, que nunca exerceram uma actividade profissional, iniciarem-se em vários tipos de trabalhos a realizar, sem prejudicar a educação geral, nem a primeira fase de uma formação profissional propriamente dita, incluindo-se uma instrução geral e prática que estivesse de acordo com as suas idades; 2) desenvolver o gosto pelo trabalho e o interesse pela formação, facilitar a orientação profissional e a adaptação profissional posterior (cf. nº. 1, 2 e 3 do art. 1).

as regras que permitem aos agentes do Estado exercer o poder sobre as actividades e sobre a distribuição e controlo do uso dos recursos disponibilizados.

Efectivamente a análise do Dec-Lei n.º 247/89 permite constatar que a política de reabilitação profissional se estrutura a partir do "apoio técnico e financeiro" aos promotores de acções de formação profissional e emprego (pessoas com deficiência, e organizações privadas, públicas e cooperativas, públicas empresariais, autarquias locais e outros organismos públicos que não pertençam à administração central), cujas actividades se enquadrem em dois tipos de programas: 1) programas de carácter temporário que possam ser desenvolvidos, quer por se mostrarem mais adequados às necessidades das pessoas com deficiência, quer para dar resposta a novas exigências do mercado de trabalho e que exijam o desenvolvimento de novos perfis profissionais; 2) programas de duração permanente bem identificados (preparação pré-profissional, orientação, formação e readaptação profissional.

Nessa estrutura deve também incluir-se o apoio a várias modalidades de emprego, emprego protegido, instalação por conta própria e os incentivos aos empregadores de pessoas com deficiência no mercado normal de trabalho.

Portanto, de acordo com o articulado do Dec-Lei n.º 247/89, a política de reabilitação estrutura-se a partir de acções que se enquadrem nesses programas e que sejam desenvolvidas por pessoas ou organizações que se candidatem aos referidos apoios técnicos e financeiros e aceitem submeter-se à tutela técnico-pedagógica e administrativo-financeira da organização pública encarregue pelo Governo para gerir esses programas.

O objectivo que está subjacente a esta forma de estruturação da política de reabilitação é duplo. Visa assegurar que as actividades e a participação dos diversos agentes nas actividades do campo serão enquadradas por regras regulamentares e procedimentais definidas pelos agentes do Estado e, ao mesmo tempo, garantir aos agentes do Estado a gestão das actividades e a distribuição dos recursos disponibilizados pela sociedade, que vão permitir a realização dessas actividades, controlando o seu fluxo e o seu uso.

Munidos do poder de controlo legalmente instituído sobre a distribuição dos recursos e sobre a realização das actividades, os agentes do Estado tornam-se detentores automáticos do maior quinhão de capital económico e político disponível no campo. Ocupam assim, por imposição legal, o topo da estrutura de dominação do campo e o seu poder e a sua influência tendem a tornar-se dominantes nas relações de interacção com todos os restantes agentes que fazem parte do campo (caso dos agentes das organizações e das pessoas com deficiência e suas famílias) e com outros agentes que

nele intervenham de forma mais indirecta, como será o caso das entidades empregadoras de pessoas com deficiência, hierarquizando essas relações.

Por um lado, o exercício do controlo sobre os recursos distribuídos aos participantes nos programas pelos agentes do Estado, está intrinsecamente legitimado pela própria nobreza da função do Estado, enquanto gestor dos bens de natureza colectiva e, por outro lado, como ressalta do texto do Preâmbulo do Dec-Lei n.º 247/89, funciona como garantia da legitimidade social ao zelar para que as actividades que usam esses recursos sejam realizadas num quadro de valores de natureza organizativa como a transparência, rigor, racionalidade, justiça, descentralização, participação, eficiência e eficácia. Passamos a citá-lo:

"No momento em que é já muito elevado o movimento de concessão de apoios e vultuosas as verbas envolvidas neste âmbito pelo referido Instituto torna-se urgente aprovar um quadro normativo que, através da definição de critérios objectivos e uniformes, imprima ao processo da concessão desses apoios o máximo de transparência e rigor e assegure a racionalidade das decisões, capaz de evitar a concentração de financiamentos em determinadas acções ou regiões, em detrimento de programas e áreas geográficas igualmente carenciados.

Para além desta preocupação, houve em vista na elaboração do presente diploma preservar o Estado de realizar tarefas de gestão, que podem ser, com vantagem, assumidas por entidades particulares, bem como assegurar, na execução de cada programa, a audiência da pessoa deficiente, como parte principal do processo.

No gizar dos vários esquemas de apoio técnico e financeiro muito se aproveitou das lições da experiência, sem embargo de, a par das correcções que foi mister introduzir nalguns esquemas em prática, se terem criado novos apoios financeiros incentivadores do emprego de pessoas deficientes, como o subsídio de acolhimento personalizado do trabalhador deficiente admitido pela entidade empregadora, dando-se assim, nesta delicada fase de reabilitação, mais seguras condições de sucesso, os subsídios ou prémios às empresas ou outras entidades que admitam trabalhadores deficientes e ainda a atribuição de distinções a entidades empregadoras que tenham tido, em cada ano acção relevante no domínio da reabilitação profissional.

Sem embargo da importância que reveste a concessão dos apoios técnicos e financeiros ora disciplinados, não pode deixar de se sublinhar a necessidade de uma avaliação e orientação tanto quanto possível rigorosas, conduzidas por equipas técnicas multidisciplinares, capazes de assegurar um correcto encaminhamento das pessoas deficientes para os programas referidos" (cf. preâmbulo do Dec-Lei n.º 247/89).

A orientação dada à política de reabilitação profissional, pelo Dec-Lei n.º 247/89 caracteriza-se por uma intervenção mitigada do Estado, que pretende evitar a criação de

organizações próprias, com base em princípios de universalidade e descentralização. Ao impor uma estratégia política de apoio técnico e financeiro às organizações que desenvolvam acções de formação profissional e emprego, o Estado optou por fazer crescer o campo da reabilitação profissional, estimulando a iniciativa privada a criar organizações dotadas de capacidade formativa e organizativa, em termos dos recursos técnico-pedagógicos, humanos e materiais considerados indispensáveis. Em especial, procurou estimular as organizações privadas e sem fins lucrativos (já existentes) para constituírem novas unidades internas com fins estatutários de reabilitação profissional das pessoas com deficiência, incentivando sobretudo a substituição das suas oficinas de preparação pré-profissional por centros de formação profissional.

2.4. Nos Regulamentos do Programa de Formação Profissional

Pelo facto de o Dec-Lei nº. 247/89 ter sido publicado numa altura em que começavam a ganhar corpo os apoios financeiros à formação profissional pelo Estado português com co-financiamento da União Europeia no âmbito do Fundo Social Europeu (FSE), convém fazer algumas breves referências à legislação comunitária e à correspondente legislação nacional de transposição normativa, sobretudo aos regulamentos específicos de acesso aos apoios à formação profissional co-financiada pelo FSE no âmbito dos Quadro Comunitários de Apoio I e II (QCA I e QCA II).

São vários os regulamentos comunitários que deram seguimento às orientações em matéria de formação profissional apoiada pelos fundos estruturais da União Europeia, no âmbito dos Quadros Comunitários de Apoio I (1990 a 1993) e II (1994 a 1999). Estes regulamentos surgiram na sequência da Iniciativa Comunitária Horizon, publicada no Jornal Oficial das Comunidades Europeias nº C 327 de 29 de Dezembro de 1990¹³⁰.

O actual enquadramento dos apoios financeiros ao Programa de Formação Profissional está definido com base nas disposições de diversos regulamentos comunitários (em particular, nos Regulamentos nº 2081/93, 2082/93, que alteraram os Regulamentos nº 4253/88 e 2084/83)¹³¹.

Poder-se-á considerar que a regulamentação dos apoios no âmbito dos fundos estruturais está arquitectada em três grandes princípios: 1) transparência na aplicação

¹³⁰Na sequência da Recomendação 86/379/CEE do Conselho, de 24 de Julho de 1986, sobre o emprego de deficientes da Comunidade.

¹³¹São leis obrigatórias directamente aplicáveis nos Estados-membros, sem necessidade de medidas de transposição para o plano nacional.

das intervenções estruturais; 2) controlo financeiro das acções executadas; 3) acompanhamento e avaliação das acções¹³².

Com a finalização do QCA I, em finais de 1993, e com a entrada em vigor em 1994, do QCA II, e por força das alterações introduzidas ao Regulamento (CEE) nº 4255/88 de 19 de Dezembro, o qual definia as orientações e procedimentos de acesso aos apoios do FSE e constituía a fonte dos vários diplomas nacionais, pelo Regulamento (CEE) nº 2084/93 de 31 de Julho de 1993, foram efectuados alguns ajustamentos e definidos novos instrumentos de gestão, de que se destaca a criação da figura do Programa-quadro, de modo que a gestão do QCA II passou a ser orientada por novos princípios. Esses ajustamentos na fonte obrigaram à revogação dos diplomas que enquadravam as acções de formação profissional no âmbito do FSE e à entrada em vigor de novos diplomas que acolheram as novas orientações comunitárias¹³³.

Um acontecimento importante, que se pode imputar à transição do QCA I para o QCA II, foi a perda pelo IEFP da tutela do Programa de Formação Profissional como consequência da Lei Orgânica do XIII Governo Constitucional ter cindido o Ministério

¹³²O princípio da transparência cumpre-se, fundamentalmente, através da difusão informativa e pela publicitação dos projectos financiados ou a financiar. O princípio do controlo financeiro cumpre-se através da verificação do correcto cumprimento das acções empreendidas pelos promotores ou Estados-membros, da prevenção e combate às irregularidades e pela recuperação dos fundos perdidos pela existência de abusos ou negligências na sua aplicação. Neste sentido, ficam os Estados-membros obrigados a tomar medidas adequadas e a informar e descrever os sistemas de controlo e de gestão que assegurem a efectivação desse princípio, que pode ser directamente verificada pela Comissão. O princípio do acompanhamento e avaliação é concretizado, sobretudo, através da apreciação do comportamento de indicadores físicos e financeiros relativos às respectivas acções e no confronto entre os objectivos declarados e os resultados obtidos.

¹³³Antes da vigência dos QCA I e II, a política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência na sua vertente de formação profissional estava regulada em termos nacionais, por vários diplomas legais. Com a passagem para a vigência do QCA I e depois para o QCA II, a partir de 1994 e até final de 1999, foram revogados alguns destes diplomas e substituídos, parcial ou totalmente, por outros:

- Para além do Decreto-lei nº 247/89 de 5/8 e dos regulamentos referidos, há ainda que considerar entre os principais diplomas legais:

- O Despacho Normativo nº 68/91 de 25/3, que definia as regras e os procedimentos a adoptar pelas entidades que pretendessem beneficiar de apoios à formação profissional e emprego do FSE, foi revogado pelo Decreto Regulamentar nº 15/94 de 6/7 e este pelo Decreto Regulamentar nº 15/96 de 23/11;

- O Despacho Normativo nº 67/91 de 25/3, que definia as prioridades de apreciação de candidaturas aos apoios à formação profissional concedidos pelo FSE ou pelo IEFP;

- O Despacho Normativo nº 69/91 de 25/3, que fixava os valores máximos das remunerações dos formadores que podiam ser considerados custos para efeitos do seu co-financiamento pelo FSE, foi revogado pelo Despacho Normativo nº 465/94 de 28/6 e este pelo Despacho Normativo nº 53-A/96 de 17/12;

- O Despacho Normativo nº 70/91 de 25/3, que fixava os valores máximos das bolsas de formação que podiam ser considerados custos para efeitos do seu co-financiamento pelo FSE, foi revogado pelo Despacho Normativo nº 464/94 de 28/6;

- O Dec-Lei nº 242/88 de 7/7, que define os direitos e deveres dos formandos e das entidades formadoras;

- A Portaria nº 745-A/96 de 16/12, que estabelece as normas procedimentais relativas ao financiamento de acções de formação profissional no âmbito do FSE.

do Emprego e Segurança Social nos Ministérios para a Qualificação e Emprego e da Solidariedade e Segurança Social¹³⁴. Em conformidade, a competência para a integração social dos grupos sociais desfavorecidos passou para a tutela do Ministério da Solidariedade e Segurança Social¹³⁵.

Com excepção para as acções destinadas aos desempregados de longa duração, o IEFP perdeu a tutela das restantes medidas do Subprograma relativas à inserção dos grupos sociais desfavorecidos, que foram integradas na Intervenção Operacional "Saúde e Integração Social", para a tutela do Gestor, apoiado por uma equipa de Gestão, no quadro do denominado Subprograma Integrar, que ficou na dependência directa do Ministro da Solidariedade e Segurança Social¹³⁶, o qual já na vigência do QCA II, publicou o Regulamento Específico de Acesso à Medida 3 - "Integração socio-económica de pessoas com deficiência" - do Subprograma Integração Económica e Social de Grupos Desfavorecidos do Programa Operacional Saúde e Integração Social (Subprograma Integrar) do Quadro Comunitário de Apoio II em anexo ao seu Despacho nº 2224/98, publicado na II série do DR. nº 30 de 5 e Fevereiro de 1998¹³⁷.

Esta mudança de organização de tutela, coincidiu com a obrigatoriedade das organizações promotoras de formação profissional terem de estar acreditadas num

¹³⁴Cf. o Dec-Lei nº 296-A/95 de 17/11.

¹³⁵Pelo meio ocorreu a publicação do Despacho Normativo nº 140/93 de 2 de Junho, que criou a formação profissional especial, destinada "à qualificação e integração sócio-profissional de pessoas que se encontram em situações particularmente difíceis ou pertençam a grupos sociais desfavorecidos, vulneráveis ou marginalizados" (cf. nº 2 do art. 1º), integrando na categoria de formandos da formação especial todas as pessoas "pertencentes a esses grupos sociais. Concretamente os "desempregados de longa duração, pessoas com deficiência, minorias étnicas, imigrantes, reclusos, ex-reclusos, toxicodependentes e ex-toxicodependentes, outras pessoas com problemas de índole comportamental e, em geral, as pessoas que não atingiram o nível correspondente à escolaridade obrigatória ou se debatem com acentuadas dificuldades de aprendizagem (cf. alínea a) do art. 4), a que foi acrescentado o seguinte: "As pessoas que, mesmo sem pertencerem a grupos sociais referidos na alínea anterior, se encontram em situações particularmente graves". Esta diluição das pessoas com deficiência no meio de todas as restantes categorias mostra como a legislação ao adoptar uma perspectiva ampla do conceito de desvantagem social pretende, em termos práticos, consagrar a separação da formação profissional em dois campos bem distintos: o campo da formação regular e o campo da formação destinada a pessoas em situação de desvantagem social.

¹³⁶Cf. a Resolução nº 32/96 de 20/6, do Conselho de Ministros e os Despachos conjuntos sem nº de 20/6 e o nº 89/97 de 27/6 dos Ministérios para a Qualificação e Emprego e da Solidariedade e Segurança Social.

¹³⁷No entanto, o direito ao acesso aos financiamentos do FSE foi alargado às pessoas singulares activas por conta própria ou de outrem ou em situação de desemprego. Outra mudança importante tem a ver com uma alteração na qualidade dos destinatários, na medida em que as acções de formação profissional que anteriormente apenas se destinavam a pessoas com deficiência passam a agregar as pessoas com doença mental o que constitui um alargamento do campo, com consequências importantes na vida das organizações promotoras.

Igualmente há que considerar a extensão do acesso aos financiamentos para realizarem ou promoverem acções de formação às famílias, autarcas e responsáveis patronais e sindicais, para além dos profissionais directamente ligados à reabilitação profissional e integração, nomeadamente para um melhor conhecimento da deficiência, ergonomia, adaptação de postos de trabalho, legislação laboral e incentivos ao emprego.

domínio de competência, ou área de formação, e por um público alvo a partir de 1 de Junho de 1997, condição obrigatória para obterem apoio financeiro do FSE, o que na prática aumentou a capacidade de controlo dos agentes da tutela estatal e a dependência dos agentes das organizações de reabilitação profissional¹³⁸.

Importa referir que o regime jurídico dos apoios à formação profissional, a conceder no âmbito do Fundo Social Europeu começou por ser definido pelos Despachos Normativos nº. 94/89 de 13 de Outubro e nº. 19/90 de 10 de Março. Estes Despachos foram revogados pelo Despacho Normativo 68/91 de 25 de Março. Foi com base neste Despacho Normativo que a Direcção dos Serviços de Reabilitação do IEFP criou o Regulamento Específico de Acesso aos Apoios à Formação Profissional no âmbito dos Programas Operacionais nºs 7 e 12 destinados às pessoas com deficiência e que se realizaram na vigência do QCA I (Quadro Comunitário de Apoio I) aprovado pela Comissão Europeia.

Enquanto instrumentos operacionais é nesses regulamentos que se encontram as regras que melhor definem os princípios, objectivos e procedimentos da política e respectivas formas de controlo, dado que regulam, em concreto, a gestão das actividades e a distribuição dos recursos que os principais agentes do campo usam nas suas relações de interacção e, por consequência, permitem identificar os elementos que tornam as relações entre os agentes, relações de dominação e dependência.

Foi sob a regulação destes dois regulamentos, em vigor durante o período de tempo considerado nesta investigação, que se enquadraram as relações sociais (formais ou informais) entre os agentes dos Estado, neste caso entre os agentes das organizações da tutela estatal (IEFP e Equipa de Gestão do Subprograma Integrar), os agentes das organizações e as pessoas com deficiência que participaram nas acções de formação profissional ministradas.

Em boa medida, deve reconhecer-se, a realização da política de reabilitação profissional na vertente de formação profissional, em termos concretos, depende da aplicação desses regulamentos, sobretudo das regras de acesso, gestão e controlo dos recursos (financeiros em especial) a que as organizações de reabilitação se candidatam a fim de realizarem acções formativas destinadas às pessoas com deficiência. A análise das suas regras procedimentais permite determinar os limites do poder dos agentes, interessando-nos, especialmente, colocá-la no jogo das relações de poder que se estabelecem nas interacções entre os agentes da tutela estatal e os agentes das organizações de reabilitação profissional, e entre estes e as pessoas com deficiência que frequentam as organizações e os seus familiares.

¹³⁸Cf., sobre este processo, o já referido Decreto Regulamentar nº 15/96 de 23/11 e a Portaria nº 782/97 de 29 de Agosto.

Objectivamente, são vários os subconjuntos de regras procedimentais contidas nesses regulamentos que contribuem para a constituição das relações de autonomia e dependência, onde se inscrevem as relações sociais entre os principais intervenientes no campo, permitindo identificar, compreender e explicar as práticas dos agentes das organizações estudadas, e as transformações operadas pelas mesmas na política de reabilitação profissional.

Nesta perspectiva é de considerar que os agentes que ocupam as posições dominantes no campo terão tendência a desenvolver estratégias de conservação dos espaços, das classificações e das regras, que lhes assegurem a sua manutenção ou a melhoria da sua situação. Por sua vez os pretendentes procuram, por um lado, desenvolver estratégias para ocuparem posições dominantes e, por outro lado, desenvolver estratégias de subversão dos critérios instituídos, através dos quais as suas propriedades poderão valorizar-se significativamente. No campo da reabilitação profissional as lutas pelas quais nos vamos interessar são aquelas que os agentes das organizações travam, no sentido em que melhorar a sua posição no campo significa agir sobre os elementos de dominação que constroem a sua acção e, dessa forma, garantir a sobrevivência das suas organizações, a qual, acreditam, passa por transformar o modelo da política vigente por um outro modelo mais conforme com os seus interesses e necessidades.

2.4.1. Na participação das organizações no Programa

A participação das organizações no Programa de Formação Profissional é um complexo processo formal de candidatura que dá início a um ritual burocrático que se há-de repetir, rotineiramente, todos os anos, inaugurando o (re)início das relações de interacção entre os seus agentes e os agentes do Estado¹³⁹.

¹³⁹O processo de candidatura inicia-se com o envio de 4 formulários de candidatura: a) Identificação da Entidade Proponente; b) Pedido de Co-financiamento; c) Caracterização dos cursos; d) Descrição dos Custos Elegíveis ou Orçamento. Esses formulários só são reconhecidos oficialmente desde que sejam assinados pelos agentes com poderes para obrigar a organização, exigindo o reconhecimento notarial das respectivas assinaturas. Na vigência dos Programas Operacionais (PO), os destinatários da política foram divididos em dois grandes grupos para efeitos de ingresso nas acções de formação profissional. O primeiro no âmbito do PO7, que se destinava a pessoas com idade igual ou superior a 25 anos, desempregados de longa duração, com necessidades de formação, aos quais não eram exigidas qualificações iniciais. O segundo, que se destinava a jovens com deficiência à procura do primeiro emprego, com idades entre a idade da escolaridade obrigatória até aos 25 anos. As idades contavam-se às datas de admissão e os formandos integrados em acções plurianuais mantinham-se no PO onde iniciavam a acção, mesmo quando ultrapassavam a idade limite.

Esta divisão mostra que nos primeiros anos da década de 90 a política de formação profissional tinha como objectivo uma formação diferenciada em função da idade e da situação profissional. Esse objectivo

O processo de formalização das candidaturas, pela quantidade e minúcia dos elementos exigíveis, e sobretudo pela sua repetência anual, pode considerar-se como muito burocrático. O circuito de análise e decisão das candidaturas, a fim de expressar a descentralização dos serviços das entidades gestoras, obriga os processos a transitarem por vários níveis hierárquicos: centros de emprego, delegações regionais do IEFP e Direcção dos Serviços de Reabilitação, no caso do IEFP, ou pelos delegados regionais dos CRSS, gestor da Medida 3, gestor do Subprograma Integrar, neste caso.

O processo de entrega das candidaturas, análise e notificação da decisão tomada, aprovação ou não da candidatura, decorre segundo prazos e regras que são controlados pelos agentes da tutela. Por exemplo, o não cumprimento dos prazos por parte das organizações que se candidatam pode levar ao seu arquivamento, mas não estão previstas sanções formais, no caso de o incumprimento dos prazos pertencer aos agentes da tutela.

Em termos práticos o processo de candidatura encerra-se quando o valor do montante de financiamento aprovado, que pode ou não estar de acordo com o valor do orçamento apresentado pelas organizações, é formalmente aceite pelos agentes organizacionais com poderes para tal. A principal regra que parece presidir à apreciação do orçamento apresentado na candidatura consiste numa comparação entre o custo/hora/formando médio que foi previsto no orçamento da candidatura e um custo/hora/formando médio idealizado pelos agentes da tutela como indicador de referência. Esta é uma regra informal de gestão que não consta nos regulamentos.

Mais do que o acesso aos recursos, o momento da aceitação da candidatura transporta simbolicamente, para a generalidade dos agentes das organizações de reabilitação, "o suspiro de alívio" que representa a garantia da sua manutenção no campo da reabilitação profissional. Ao mesmo tempo o carácter provisório dessa garantia renova de imediato a situação de incerteza vivida pelos agentes das organizações, na medida em que a existência dos apoios não assume carácter imperativo pois, estando condicionada às disponibilidades orçamentais, o indeferimento e arquivamento da candidatura seguinte pode, muito simplesmente, acontecer por falta de dotação financeira da medida, independentemente das qualidades da proposta apresentada.

A aceitação da candidatura também, representa a (re)constituição das relações de autonomia e dependência que daí em diante moldarão as relações de interacção entre todos os agentes que directa, ou indirectamente, participam nas acções de formação profissional ministradas pelos agentes das organizações estudadas. Igualmente, (re)produz os seus efeitos nas relações sociais que envolvem as famílias e os

duplicava os processos de candidatura a apresentar pelas organizações. Foi abandonado quando da passagem para o QCA II passando a existir um único processo de candidatura.

empregadores que admitem formandos em estágios ou ex-formandos como trabalhadores.

A interacção entre os agentes da tutela estatal e os agentes das organizações está, por um lado, marcada pelo seu carácter burocratizante e, por outro lado, pela precariedade do tempo de permanência no Programa que está triplamente estabelecida, devido: a) aos pedidos de financiamento público (obtenção de recursos) terem de ser renovados anualmente; b) cada formando apenas poder permanecer no Programa por um período máximo de 4 anos; c) a continuidade dos apoios parecer depender da continuidade dos quadros comunitários de apoio.

Tal situação enquadra a relação num quadro teórico geral, onde a maior fatia de autonomia da acção, ou seja de poder, se situa no lado dos agentes da tutela e a maior fatia de dependência se situa do lado dos agentes das organizações. Na verdade, tanto a capacidade de decisão sobre a aceitação da candidatura, como a capacidade de decisão sobre o volume dos recursos financeiros a atribuir pertence aos agentes da tutela. Na prática, embora não sejam proprietários das regras a seguir, nem dos recursos a distribuir, e também estejam sujeitos à aplicação das regras legais e regulamentares que regulam a atribuição desses recursos, ou pelas convenções contratuais decorrentes da eventual celebração de protocolos ou acordos de cooperação com as organizações de reabilitação profissional, o poder de aprovar ou não as candidaturas e definir os montantes dos respectivos financiamentos pertence, por inteiro, aos agentes da organização tutelar.

Relembre-se que os apoios a conceder se destinam a subsidiar acções concretas de formação e que esses apoios têm uma lógica de objectividade e de precariedade, i.e., em termos práticos, o apoio não é concedido à organização A, mas às acções que os cursos A, B ou C representam e que essa organização se propõe promover. Os apoios durarão o tempo que os agentes do Estado entenderem que tais acções são merecedoras de ser apoiadas.

Esgotado o tempo de duração acordado entre as partes, cessa o dever do Estado e o direito das organizações aos apoios. Nessa ocasião, a celebração de um novo acordo ou a renovação do acordo celebrado dependerá sobretudo da vontade das partes, e muito em especial da avaliação que for feita pelos agentes do Estado¹⁴⁰, relativamente ao seu interesse para a realização da política de reabilitação profissional.

¹⁴⁰Já a celebração de protocolos de cooperação parece ser teoricamente mais favorável aos interesses das organizações, dado que visam "assegurar a instalação e o funcionamento de estruturas que respondam às necessidades permanentes da formação profissional das pessoas deficientes" (Cf. art. 8.º) Este artigo contém restrições consideráveis que conferem, sob certos aspectos, ainda mais poder aos agentes do Estado, visto que a celebração de protocolos depende da criação de centros de reabilitação profissional de gestão participada o que implica a presença do IEFP na administração desses centros. Nenhuma das organizações que entraram neste estudo celebrou protocolos de cooperação com o IEFP.

Saliente-se que o apoio do Estado às organizações não consiste apenas na concessão de recursos financeiros directos às acções específicas de formação desenvolvidas. O apoio financeiro pode ainda ser concedido sob a forma de subsídios para financiar despesas de investimento ou funcionamento. Neste caso o acesso está reservado para as organizações privadas sem fins lucrativos que tenham como finalidade estatutária a reabilitação profissional das pessoas com deficiência. Além disso, o Estado também pode prestar apoio técnico através dos profissionais da organização da tutela, especificamente apoio à organização curricular, pedagógica, teórica e metodológica dos cursos de formação e à organização dos espaços físicos onde decorrem, ou vão decorrer, os cursos, no pressuposto de que alguns dos agentes organizacionais não dispõem, ou podem não dispor inicialmente, de competência para o efeito e que os agentes do Estado estão na posse dessa competência.

A estrutura dos apoios comprova que é do interesse político do Estado dotar as organizações de reabilitação profissional, privadas e sem fins lucrativos que tenham como finalidade a reabilitação profissional das pessoas com deficiência, de capacidade formativa a nível programático, técnico-pedagógico e metodológico, condições materiais em termos de instalações e equipamentos, recursos humanos especializados e de capacidade financeira para que desenvolvam as acções de formação profissional.

Implicitamente e oficialmente por via legislativa, o Estado reconhece que a política de reabilitação profissional não se realizará com recurso a organizações públicas, dado que, por opção política, prefere assumir um papel de agente encorajador e facilitador do desenvolvimento do campo e não o de um agente interventor, como demonstra a existência de apenas três centros de reabilitação profissional de gestão directa ou participada.

Essa opção política confere aos agentes das organizações estudadas um considerável capital social que pode ser usado como um recurso na interacção com os agentes do Estado, restringindo a sua capacidade de decisão e influenciando a fixação e aplicação dos critérios da concessão dos apoios técnicos e financeiros. O exercício do poder pelos agentes da tutela estatal fica limitado pelo superior interesse do Estado, que não pode colocar em causa a sua própria política da reabilitação em matéria de igualdade de oportunidades para os destinatários últimos da mesma. Nomeadamente, quando as carências regionais existentes, as categorias ou a natureza das deficiências dos destinatários e a complementaridade das respostas exigem a continuidade das organizações no processo de reabilitação profissional das pessoas com deficiência.

Em todo o caso, como as regras exigem que as organizações candidatas devem dispor de condições materiais, técnicas e humanas e experiência, para poderem

participar na execução da política de reabilitação, e a sua observância é feita a partir de um conjunto de pré-requisitos materiais, a participação das organizações fica sempre dependente da avaliação dos agentes da organização que exercer a tutela estatal.

Por exemplo, fica dependente da avaliação que esses agentes fizerem do cumprimento dos pré-requisitos obrigatórios que devem estar presentes no momento da formalização das candidaturas, nomeadamente da sua idoneidade, capacidade organizativa e de meios humanos e materiais, promoção de formação de acordo com o seu objecto social e, ainda, da sua regularização fiscal, financeira e contributiva. De entre estes são relevantes as avaliações sobre a existência de recursos suficientes para lhes ser conferida, pelos agentes da tutela estatal, capacidade material e técnica para realizarem as acções de formação (infra-estruturas pedagógicas e oficinais, conteúdos programáticos dos cursos e experiência dos formadores a um nível considerado adequado), embora essa capacidade possa ser demonstrada pela sua experiência anterior nesse domínio. Significa que as organizações só podem exercer o seu direito a candidatarem-se se admitirem *a priori*, estar nas condições exigíveis e se, em termos formais, lhes for reconhecida capacidade suficiente para a realização das acções, a qual é independente dos apoios técnicos e financeiros a que se candidatam¹⁴¹.

Por seu lado, a avaliação dos pré-requisitos materiais recomendáveis pode ser entendida como a capacidade dos agentes do Estado para usarem a força das regras que têm como finalidade promover o progresso qualitativo da política de reabilitação profissional, que decorre da vontade de melhorar a situação existente, mas das quais se servem para controlarem a transformação anunciada da própria política. É essa capacidade que lhes permite, por exemplo, avaliar se as organizações cumpriram ou tencionam cumprir as recomendações que, nos termos regulamentares lhes são feitas, como sejam: 1) promoverem as acções de formação em situação real de trabalho (posto de trabalho); 2) utilizarem programas e metodologias de formação adaptadas à situação concreta de cada formando; 3) envolverem directa ou indirectamente os empregadores e outros agentes locais e regionais, de modo a adequar a formação ministrada às necessidades reais do mercado de trabalho, como forma de facilitar a integração profissional dos formandos.

Além disso, dos critérios de prioridade a considerar na selecção dos pedidos de financiamento apresentados pelas organizações emergem outras regras que visam conferir poder aos agentes da tutela estatal para controlarem as actividades e o desempenho dos agentes das organizações. Reportamo-nos, em particular, às regras de avaliação das actividades formativas, como sejam as que apontam para na apreciação

¹⁴¹Estas condições passaram desde 1997 a estar formalmente reconhecidas pela certificação oficial que decorre da submissão das organizações ao processo de Acreditação.

das candidaturas sejam considerados indicadores como: 1) a quantidade de postos de trabalho obtidos; 2) a existência de um serviço de acompanhamento pós-colocação dos formandos; 3) o estabelecimento de metodologias de ajuda à transição dos trabalhadores em regime do emprego protegido para o mercado normal de trabalho; 4) a introdução de inovação nas práticas formativas, incorporando as boas práticas das parcerias transnacionais; 5) a implementação de programas e metodologias de formação que consideram as características individuais de cada formando (individualizar a formação); 6) a avaliação dos resultados obtidos e do desempenho dos formadores.

2.4.2. No recrutamento de formandos pelas organizações

Na legislação de enquadramento da política de reabilitação profissional está expresso que a formação profissional tem como objecto, ou destinatários específicos e exclusivos, as pessoas com deficiência com idade mínima para o trabalho com o objectivo de as dotar de "conhecimentos e capacidades necessárias à obtenção de uma qualificação profissional que lhes permita alcançar e sustentar um emprego e progredir profissionalmente no mercado normal de trabalho" (cf. artigo 7.º do Dec-Lei n.º 247/89). No entanto, durante a vigência do QCA II, as organizações foram autorizadas a admitir nas suas acções de formação (anteriormente apenas destinadas às pessoas com deficiência) pessoas com doença mental.

Dessas disposições normativas extraem-se algumas regras muito importantes e definidoras do alcance da política de reabilitação profissional. Desde logo a regra que prescreve que o acesso ao Programa de Formação Profissional é exclusivo das pessoas com deficiência ou doença mental em idade legal para exercer um trabalho e que o seu objectivo é a atribuição de competências sócio-profissionais com vista à obtenção de um emprego em condições de igualdade de oportunidades e não discriminação laboral. Além disso, as regras prescrevem que o consequente emprego deve ter lugar no mercado normal de trabalho, ou seja, em empresas e organizações não criadas especificamente para as pessoas com deficiência.

É, por conseguinte, finalidade objectivamente explícita nas regras da política nacional de reabilitação profissional que a formação profissional é um recurso das pessoas com deficiência que deve servir para que acedam, se mantenham e progridam profissionalmente no mercado normal de trabalho. Logo, a formação profissional não poderá ser entendida como um meio para prolongar artificialmente o tempo da educação escolar ou como substituta de actividades de tipo ocupacional.

Estas regras restringem a capacidade de recrutamento dos agentes das organizações e permitem que os agentes da tutela possam controlar as admissões de

formandos. Não somente para autorizarem ou recusarem a quantidade proposta pelos agentes das organizações na candidatura ao Programa, mas também o poder de recusarem os candidatos a formandos que não se enquadrem na estrita designação de pessoa com deficiência ou doença mental, não possuam a idade regulamentar, ou cujos graus de deficiência sejam considerados impeditivos de realizarem o processo de formação profissional. De realçar que a admissão de formandos em número suficiente para desenvolver as acções de formação profissional constitui um recurso essencial para os agentes organizacionais, pois os formandos são o principal recurso que lhes confere algum poder no interior do campo, em especial para usarem na relação com os agentes da tutela estatal.

Como não faz parte das regras da política que às acções sejam admitidas pessoas que manifestamente não possam satisfazer as finalidades expressas no Programa de Formação Profissional, e para evitar que os formandos sejam admitidos por critérios *ad-hoc*, as organizações devem obrigatoriamente aplicar metodologias de avaliação e orientação profissional.

A admissão dos formandos aos cursos de formação concretiza-se com a celebração formal de um contrato de formação negociado entre estes ou as suas famílias e as organizações formadoras. O acto de admissão corresponde à entrada dos formandos no campo da reabilitação profissional e dá início às relações de interacção entre os agentes das organizações e os formandos, com a sua presença física nas acções a constituir-se como um recurso que os próprios formandos, ou as suas famílias, podem usar no decurso da interacção social com os restantes agentes.

2.4.3. No modelo das acções de formação

De acordo com o regulamentado, as acções de formação profissional devem desenvolver-se através da realização de cursos relacionados com profissões enquadráveis em qualquer um dos três sectores da actividade económica. A existência desta regra parece significar que é objectivo da política de reabilitação não restringir as escolhas dos agentes das organizações, os quais dispõem, pelo menos em teoria, de inteira liberdade para ministrarem os cursos que considerem mais convenientes. Porém, as regras fazem depender da autorização dos agentes das organizações da tutela a aprovação dos cursos e, inclusive, o número de formandos que os podem frequentar. Obviamente, a capacidade de avaliar a pertinência dos cursos e do número de formandos propostos pelos agentes das organizações constitui mais um recurso que atribui poder aos agentes das organizações da tutela.

Por sua vez, as regras que estruturam o modelo organizativo dos cursos estabelecem que a sua duração máxima é de 4 anos, tempo durante o qual devem desenrolar-se três fases distintas e consecutivas com o objectivo de dotar os formandos de competências para desempenharem uma actividade profissional no mercado normal de trabalho. A primeira, é a fase de adaptação/orientação profissional, cuja duração máxima é de um ano. Tem como finalidade conjugar o conhecimento das potencialidades e capacidades dos candidatos a formandos com as exigências do trabalho de modo a que os agentes das organizações definam o curso mais adequado às características de cada candidato. Nesta fase, os formandos não obtêm qualquer nível de qualificação. A segunda fase, designada de qualificação profissional, tem a duração máxima de dois anos, enquanto que a terceira fase, fase de especialização e/ou experiência profissional em situação real de trabalho, deve ter a duração máxima de um ano. Após cumprirem a terceira fase, com aproveitamento, os formandos obtêm níveis de qualificação básica ou média, atribuídos com base em indicadores como: tipo de deficiência, habilitações, qualificações iniciais e exigências programáticas dos cursos.

Trata-se portanto de um modelo que alia rigidez com flexibilidade, que dá alguma liberdade de acção aos agentes das organizações, mas que a constrange com a regra dos limites máximos estabelecidos para cada fase. Portanto, ao estabelecer *a priori* prazos máximos para os formandos obterem qualificações técnicas e competências sociais para o exercício de uma profissão, as regras impedem, por exemplo, que os agentes das organizações mantenham na frequência dos cursos aqueles formandos que considerem necessitar de mais tempo de formação, ou que os mantenham em cada uma das fases durante mais tempo que o tempo de duração previsto. Estas regras, para além constituírem, uma importante restrição à organização do trabalho e das actividades, na prática, limitam o uso dos "corpos" dos formando como recursos das organizações a um espaço temporal que não é passível de se reproduzir de acordo com a vontade dos agentes, nem com a dos próprios formandos.

No que respeita à estrutura dos cursos, não se pode considerar que as regras prescrevam uma estrutura pedagógica rígida, embora *latu senso* estipulem a obrigação de ministrar ensino teórico e ensino prático¹⁴². Na prática, as regras admitem que o

¹⁴²Nos termos do Regulamento (cf. MESS, 1994: 80) entende-se por "formação teórica, aquela que visa a aquisição e aplicação de saberes relativos a conteúdos predominantemente informativos/formativos das componentes sócio-cultural, científica, tecnológica, sendo geralmente realizada em sala ou sob a orientação do formador. Por formação prática, entende-se a que visa a aquisição e desenvolvimento das competências que integram o exercício profissional, podendo ser: 1) Simulada, quando realizada em contexto de formação, designadamente oficina, laboratório ou outro local que permita o ensaio ou a experiência de processos, técnicas, equipamentos e materiais, sob a orientação do formador; 2) Real, quando realizada em contexto de trabalho para desenvolvimento de competências adquiridas em contexto de formação e com o acompanhamento do formador interno".

modelo pedagógico pode e deve ser individualizado, devido à complexidade das situações de deficiência, em particular no caso da deficiência mental, o que torna impossível a imposição de cargas horárias pré-estabelecidas em termos de aulas práticas e teóricas ou uma concepção normalizada e uniformizada de programas e metodologias de formação. No entanto as regras do procedimento administrativo seguidas pelos agentes da tutela exigem que, formalmente, nas candidaturas os agentes das organizações procedam como se essa flexibilidade não existisse, mesmo sabendo que, em boa medida, nunca serão cumpridas, pois os conteúdos curriculares são formados e transmitidos, à generalidade dos formandos, a partir de situações práticas criadas e recriadas no contexto dos locais de formação.

2.4.4. No controlo técnico-pedagógico e financeiro

As organizações que promovem as acções de formação profissional não recebem simplesmente contra recibo os recursos financeiros aprovados nas candidaturas. Além da aprovação obedecer às regras previstas nos normativos legais quanto à sua distribuição percentual por algumas rubricas contabilísticas específicas, cuja observância é controlada pelos agentes da organização da tutela, o montante real desses recursos depende dos custos que vierem a ser realizados com pessoal¹⁴³ (incluindo os formandos), preparação¹⁴⁴, funcionamento e gestão dos cursos¹⁴⁵ e aluguer e amortização de equipamentos¹⁴⁶, desde que sejam considerados elegíveis por esses

¹⁴³Nomeadamente, custos com os encargos sociais obrigatórios, alojamento, alimentação e deslocações dos profissionais.

¹⁴⁴Nomeadamente, os custos com a divulgação dos cursos, através de anúncios em meios de comunicação social, brochuras, prospectos e outras formas. Compreende ainda os custos com material didáctico e pedagógico que tenha sido adquirido antes do começo dos cursos como, por exemplo, os havidos com manuais necessários para esses cursos.

¹⁴⁵Nomeadamente custos justificados que tenham a ver com a aquisição de matérias-primas, subsidiárias e de consumo, materiais e bens não duradouros, tais como fatos de trabalho, ferramentas e utensílios individuais, material didáctico e pedagógico adquirido durante o funcionamento dos cursos, gastos administrativos gerais (água, telefone, electricidade,...). Podem ainda ser considerados custos como visitas de estudo, deslocações pontuais a empresas, pequenas reparações e conservações de equipamentos afectos à formação profissional, etc.

¹⁴⁶Compreende os custos com aluguer de equipamentos, apenas em regime de locação operacional e as amortizações de equipamentos nos termos das taxas previstas na lei. Nos termos do Dec-Lei 247/89 o apoio financeiro é concedido a este tipo de organizações por serem estatutariamente entidades sem fins lucrativos, sob a forma de subsídios para financiar despesas de investimento e de funcionamento. Os primeiros devem ser utilizados para "aquisição ou construção de edifícios, instalação de oficinas e aquisição de equipamento oficial" (cf. art. 15.º), obedecendo a uma lógica de reserva propriedade a favor do Estado, dado que podem reverter para o IEFP em caso de extinção da organização, ou se a mesma deixar de promover acções de formação profissional. Em nosso entender, não contemplam futuras necessidades de reestruturação das organizações. Por exemplo, em caso de interrupção ou cessação da actividade, por necessidade estratégica ou por esgotamento do próprio objectivo.

agentes do Estado, mesmo se aderirem ao regime de adiantamentos trimestrais o qual, na prática, acaba por ser o garante da capacidade financeira corrente às organizações para realizarem os cursos¹⁴⁷.

Devido à condição económica das organizações, na prática as regras também conferem poder aos agentes da tutela para interferirem na estrutura dos recursos humanos das organizações, limitando a capacidade dos agentes das organizações em termos da contratação dos profissionais para afectar às acções de formação profissional, nomeadamente em termos de categorias profissionais, gestão de carreiras e pagamento de salários. Por exemplo, subordinando a aceitação dos custos com as remunerações do pessoal docente, técnico não docente, administrativo e outro, aos considerados elegíveis na designada tabela de montantes máximos de co-financiamento, segundo as categorias profissionais, valores e regras de variação nela fixados.

Ao mesmo tempo, essas regras permitem classificar a orientação paradigmática da política da reabilitação profissional das pessoas com deficiência. De facto, ao condicionarem os quadros de pessoal das organizações, forçando os agentes responsáveis a estruturá-los num certo sentido, mostram que a lógica que orienta a política de reabilitação profissional preconiza uma formação de tipo escolar e de apoio sócio-psicológico, ministrada por docentes (monitores), enquadrados em equipas técnicas de psicólogos e técnicos de serviço social.

As regras também impedem que sejam apoiadas financeiramente actividades complementares da formação profissional que exijam outros recursos humanos ou materiais, desde que as mesmas não sejam consideradas elegíveis pelos agentes da organização da tutela. Por exemplo, as restrições à contratação de pessoal não docente podem ser um factor de desestabilização da própria arquitectura dos programas de formação profissional, nomeadamente quando os seus objectivos específicos fazem apelo a capacidades e conhecimentos de categorias profissionais não previstas na tabela atrás referida.

Ainda assim, as mudanças entretanto ocorridas na referida tabela permitem perceber que têm sido produzidas algumas transformações nessa lógica escolarizante, com a incorporação, nos objectivos da política, de algumas práticas transformadoras operadas pela acção dos agentes das organizações. Por exemplo, a incorporação da

¹⁴⁷Em que o primeiro adiantamento é de 30% (25% no Regulamento dos PO) do montante aprovado e entregue à organização após a aceitação da decisão da sua aprovação. O segundo e terceiros adiantamentos são de montante variável, de acordo com as necessidades e com o grau de realização dos cursos, não podendo cada um deles exceder 25% do valor aprovado. O último adiantamento obedece aos requisitos anteriormente referidos e não pode ser superior a 20% do valor aprovado. Estes adiantamentos ficam dependentes da avaliação da execução financeira a realizar pelos serviços da organização da tutela. Note-se que as organizações poderiam optar por um regime de reembolsos, algo que nos casos estudados nunca aconteceu.

categoria de Técnico de Acompanhamento à Formação na Empresa (TAFE), testemunha, não somente a importância crescente da formação prática em posto de trabalho, mas também a aceitação oficial de que a política deve incorporar e regular acções de acompanhamento pós-contratação, reconhecendo-as como um factor complementar para o sucesso das acções de formação profissional.

Para reforçar o poder dos agentes do Estado sobre as actividades das organizações (pelo facto de serem subsidiadas com dinheiros públicos) foi instalado um modelo de controlo burocrático altamente complexo, que se estende da verificação contabilística ao acompanhamento factual e técnico-pedagógico das acções de formação profissional. É composto por um exaustivo conjunto de regras procedimentais, apoiadas por um dispositivo de agentes, mecanismos de controlo e de sanções que podem ser aplicadas às organizações de reabilitação profissional em caso de incumprimento, mas que não contém uma única norma sancionatória para os incumprimentos da tutela estatal, facto que é muito visível, como já assinalámos, no que concerne ao cumprimento dos prazos acordados.

As regras, que dão forma a esse modelo de controlo, permitem a ingerência permanente dos agentes da tutela nas actividades desenvolvidas pelas organizações e introduzem um grau apreciável de discricionariedade nessa acção, tanto mais que a lei impede as organizações de se candidatarem ao apoios do FSE fora dos programas-quadro apresentados pela organização da tutela.

Para perceber o alcance do poder que as regras procedimentais conferem, basta pensar que os recursos financeiros só se tornam receitas das organizações sob a forma de custos realizados, e que esses custos estão condicionados aos limites de elegibilidade impostos pelas regras e pela avaliação que é feita pelos agentes da organização da tutela. É este poder que, em boa parte, permite compreender e explicar por que ocorrem algumas das práticas dos agentes organizacionais que visam a transformação do actual modelo da política de reabilitação profissional.

Esses limites obedecem a uma objectividade temporal (só se consideram os custos efectuados no período de tempo entre a apresentação do pedido de financiamento e o pedido de pagamento de saldo), a uma subjectividade avaliativa da sua justificação (só se consideram os custos que os agentes da tutela entendam terem obedecido ao princípio da *boa gestão financeira*) e a um correcto enquadramento formal pré-determinado em termos contabilísticos (só se consideram os custos que os agentes da tutela aceitem incluir nas rubricas pré-definidas).

Para conhecer os recursos que a Lei proporciona aos agentes do Estado para usarem como instrumentos de poder na interacção social com os agentes das organizações, faltará referir que as regras admitem a sua ingerência na organização do

trabalho e nas actividades concretas dos agentes das organizações que participam no Programa de Formação Profissional, na medida em que, para além do controlo financeiro, as próprias actividades formativas podem ser controladas técnica e pedagogicamente por esses agentes.

Em termos factuais, o poder de que os agentes da tutela dispõem para usarem na interacção com os agentes das organizações começa no período que antecede a realização dos cursos e vai para além da sua finalização. As disposições normativas conferem-lhes capacidade para controlar todas as actividades realizadas pelas organizações, como sejam o formato das acções de divulgação pública dos cursos, a definição das características dos formandos admitidos e do pessoal afecto aos cursos, dos critérios e momentos do acompanhamento e avaliação da qualidade dos currículos, das metodologias usadas e da sua adequação às características e necessidades dos formandos, a avaliação das perspectivas de integração profissional dos mesmos, etc.

O exercício dessa capacidade faz-se, em boa medida, exigindo aos agentes das organizações a realização de complexos processos contabilísticos e técnico-pedagógicos, reunidos em *dossiers* cujos conteúdos nos permitem compreender mais algumas características do aparato burocrático presente na política de reabilitação profissional, no que concerne aos deveres das organizações promotoras de formação profissional. Entre as várias exigências são particularmente importantes, dada a natureza da deficiência de uma parte dos formandos (deficiência mental em particular) e da formação ministrada, as regras que se prendem com a obrigatoriedade da realização de sumários de aulas teóricas e práticas e de provas e testes de avaliação. Por sua vez as regras do processo contabilístico impõem a observância de práticas como a obrigatoriedade de abrir e usar uma conta bancária específica para efectuar todos os movimentos financeiros relacionados com a acção de formação co-financiada e o uso de centros de custos específicos por curso, o que dificulta, por exemplo, as transferências de verbas para os cursos que necessitem de mais recursos financeiros.

Outra regra que importa reter respeita à forma como devem ser consideradas as receitas provenientes das actividades de formação. Segundo essa regra as organizações que obtiverem receitas de formação devem declará-las em sede de pagamento de saldo, i.e., no fecho das contas, para que, nesse acto de acerto final de contas, sejam incorporadas no montante global a receber. O objectivo declarado é a diminuição dos custos do co-financiamento público. Significa que as receitas geradas pelo funcionamento dos cursos não podem ser consideradas um recurso organizacional e incorporadas como uma mais-valia extraordinária das actividades realizadas.

No entanto, se considerarmos a forma como foi sendo realizado, ao longo do tempo, o controlo sobre as actividades das organizações de reabilitação profissional

pode, resumidamente, falar-se de três momentos diferenciados. Em cada um desses momentos, o uso do poder pelos agentes do Estado, na sua interacção com os agentes das organizações estudadas, obedeceu a lógicas específicas e a níveis de intensidade também específicos.

O primeiro momento correspondeu ao período que mediou entre a publicação do Dec-Lei n.º 247/89 e o final da vigência do QCA I. Durante esse período os agentes da organização de tutela auto-limitaram a sua acção, cingindo-se a gerir o volume e a concessão dos apoios financeiros às organizações, exercendo um tipo de controlo *laissez-faire*, sem fazerem exigências ao nível da eficácia das actividades, numa lógica de condescendência para com os erros e as omissões realizadas. O seu objectivo era o de obterem a adesão do maior número possível de organizações dispostas a participar no Programa de Formação Profissional. Isso permitiu engrossar o campo da reabilitação profissional e satisfazer a finalidade instrumental de atingirem taxas de execução das verbas do FSE elevadas, consentindo inclusive a entrada e permanência no campo de organizações que operavam de modo pouco adequado às exigências e necessidades das pessoas com deficiência.

O segundo momento coincidiu com a entrada em vigor do QCA II. A partir de então, os agentes da tutela procuraram aprofundar o controlo financeiro em termos qualitativos e reforçar sobremaneira o volume do controlo técnico-pedagógico. Esse controlo fez-se intensificando a rotina das visitas de trabalho de modo a procurar uma melhoria da organização curricular, teórica e prática, dos programas de formação profissional desenvolvidos pelos agentes organizacionais.

O terceiro momento, correspondeu genericamente aos últimos dois anos da vigência do QCA II, período em que os agentes do Estado resolveram, de modo absolutamente inesperado para os agentes organizacionais, exigir um complexo processo de acreditação, quer das organizações, enquanto entidades promotoras de formação profissional, quer de credenciação dos seus profissionais sem concederem um período de transição. Teve como finalidade, pelo menos no plano teórico, colocar as organizações de reabilitação profissional em situação de igualdade com todas as outras organizações que desenvolvem formação profissional, através do reconhecimento do seu estatuto, validando socialmente os serviços prestados às pessoas com deficiência nesse domínio.

Este terceiro momento introduziu uma nova lógica nas relações entre as organizações de reabilitação profissional e o Estado. O processo de acreditação, cujos efeitos se fizeram sentir ao nível da normalização de procedimentos, com consequente aumento da complexidade administrativa, provocou dificuldades de organização e gestão com reflexos intensos no interior das organizações. Aparentemente, esta

normalização visou tornar mais clara e eficaz a sistematização dos procedimentos realizados, de modo a reduzir a importância dos sistemas de relações pessoais existentes entre os agentes do Estado e das organizações, obrigando os agentes das organizações a criar e a disponibilizar informação em tempo útil e a proceder a uma mais adequada organização dos processos. Como consequência do aumento da complexidade administrativa, o processo de acreditação obrigou os responsáveis das organizações a terem de aumentar a capacidade técnica e administrativa dos seus profissionais devido, sobretudo, ao maior rigor dos agentes das organizações da tutela na aplicação dos mecanismos de controlo e de avaliação das actividades organizacionais, quer em termos técnico-pedagógicos, quer em termos administrativos e contabilísticos¹⁴⁸.

2.4.5. Na participação dos formandos

A admissão dos formandos aos cursos de formação formaliza-se com a celebração de um contrato de formação negociado entre estes, ou os seus familiares, e a organização formadora. Nos termos da política de reabilitação profissional as pessoas com deficiência que forem admitidas como formandos no âmbito do Programa de Formação Profissional são apoiadas e incentivadas a participar tendo direito a um conjunto de prestações pecuniárias e outras regalias sociais. No essencial, os apoios concedidos procuram assegurar a adesão e a permanência, sancionando positivamente o dever de assiduidade e o dever de aproveitamento nos cursos¹⁴⁹.

¹⁴⁸No âmbito dos PO as acções de acompanhamento factual deveriam ser realizadas, antes e durante a realização dos cursos, pelos centros de emprego, ou delegações regionais do IEFP e o acompanhamento técnico-pedagógico deveria ser realizado por Comitês Específicos Regionais. Durante a tutela do Subprograma Integrar foram instituídos três níveis de controlo. O primeiro periódico, trimestral, seria exercido por equipas de acompanhamento e avaliação dos Centros Regionais de Segurança Social, o segundo realizado pela Unidade de Coordenação do Subprograma Integrar através de uma equipa de avaliação e fiscalização, e o terceiro pelo Departamento para os Assuntos do Fundo Social Europeu (DAFSE), para controlo financeiro das verbas disponibilizadas às organizações, realizando visitas de carácter aleatório.

¹⁴⁹ Têm, por isso, direito a: 1) bolsa de formação com um valor máximo de 70% do SMN, que inclui remuneração e seguro de acidentes pessoais e a uma bolsa suplementar se acabarem com aproveitamento o último ano do curso (de concessão facultativa); 2) subsídio de refeição (igual ao dos funcionários e agentes da Administração Pública), de deslocação (no valor do passe social ou das despesas da entidade (os custos com combustível) e de alojamento (para formandos que residam a mais de 50 km do local de formação); 3) a 22 dias úteis de férias. No que respeita aos deveres há que considerar: 1) a suspensão temporária do subsídio de desemprego e; 2) manter uma assiduidade elevada durante a frequência do curso, visto que serão penalizadas as faltas injustificadas e as faltas justificadas que excedam mais de 5% do número total de horas de formação. Podem acumular essas remunerações com as prestações recebidas da Segurança Social em função da deficiência. Os restantes direitos e deveres dos formandos, que os regulamentos não acolheram especificamente constam no Decreto-lei nº 242/88 de 7 de Julho.

Para isso, as regras que estabelecem a atribuição de incentivos pecuniários, e outros, às pessoas com deficiência que ingressam nas acções de formação profissional são da maior importância na execução da política de reabilitação profissional. Têm como objectivo estimular o interesse das pessoas com deficiência em obterem uma qualificação e fazem-no com base no princípio que o recurso económico que tais remunerações constituem não deve adquirir o mesmo sentido das pensões da segurança social ou dos rendimentos de trabalho, pois inscrevem-se no princípio da igualdade de oportunidades de acesso, para que os formandos não precisem de usar os seus próprios recursos financeiros na frequência das acções.

Uma importante regra do dispositivo normativo tem como finalidade assegurar aos formandos que o recebimento dos montantes a que têm direito, ocorrerá dentro dos prazos normais de pagamento, na medida em que estipula que são imperativamente proibidas dívidas a formandos por parte das organizações formadoras. Aos agentes das organizações cabe atribuir e gerir os montantes das bolsas podendo estipular, dentro dos limites legalmente definidos, qual o montante a atribuir a cada um dos formandos. Nos restantes pagamentos têm de se limitar a assumir um papel de intermediários entre o Estado e os seus formandos.

Sendo os incentivos pecuniários recursos materiais para os formandos, em especial as bolsas de formação, poder efectuar-lhes directamente o seu pagamento é um recurso, ou pode tornar-se um recurso, dos agentes das organizações. A capacidade legalmente atribuída de que os agentes das organizações dispõem para aumentarem ou reduzirem o seu montante confere-lhes um poder considerável, que podem mobilizar no decurso da interacção como forma de controlar os formandos e as suas famílias, devido ao valor económico e simbólico que adquirem.

2.4.6. No apoio ao emprego

É uma regra da actual política de reabilitação profissional que os formandos ao terminarem a formação profissional com aproveitamento devem inscrever-se nos centros de emprego, apresentando o respectivo certificado de aproveitamento no curso efectuado. Essa ocasião deverá constituir o tempo de ruptura na natureza das relações sociais de interacção entre os formandos e as organizações formadoras, marcando o fim de um ciclo na vida das pessoas com deficiência que frequentaram as acções de formação profissional. Doravante, perdido o estatuto de formandos e de desqualificados profissionalmente, caberá, se necessário for, aos agentes dos centros de emprego promoverem os esforços necessários à obtenção de um emprego remunerado que lhes

confira um novo estatuto social, o de trabalhadores, completando-se assim, com êxito, o seu percurso de reabilitação profissional.

Nos termos da política geral de emprego, a promoção do emprego é da competência exclusiva dos centros de emprego do IEFP, através dos respectivos núcleos de integração sócio-profissional de pessoas com deficiência. No entanto, as regras do dispositivo legal da política de reabilitação profissional consideram como desejável o estabelecimento de mecanismos de colaboração entre as organizações formadoras e os centros de emprego no processo de colocação dos formandos no mercado de trabalho. As regras admitem que pode ser competência das organizações de reabilitação profissional a realização de actividades de mediação para o emprego e de acompanhamento dos ex-formandos depois de contratados pelas empresas.

Em todo o caso, essa última competência, recentemente incorporada como uma prática da política de reabilitação profissional, representa o reatar automático das relações de interacção entre os, a partir daí, ex-formandos e os agentes das organizações. Claro que, na prática, os ex-formandos passam a contar com mais um recurso para os apoiar na procura de emprego e na manutenção no mercado de trabalho. Para os agentes das organizações a extensão, oficialmente reconhecida, das suas actividades à esfera do emprego dos seus ex-formandos permite a captação de novos recursos financeiros públicos.

Refira-se ainda que, nos termos definidos no Programa de Apoio ao Emprego das pessoas com deficiência, também fazem parte integrante da política de reabilitação profissional as regras que definem a forma e o volume de concessão dos apoios financeiros à integração das pessoas com deficiência no mercado normal de trabalho e por conta de outrem. Esses apoios que são, exclusivamente, concedidos aos empregadores que celebrem contratos de trabalho com pessoas com deficiência (independentemente das mesmas terem ou não participado no Programa de Formação Profissional), assumem a forma de subsídios (compensação¹⁵⁰, eliminação de barreiras arquitectónicas¹⁵¹, adaptação de postos de trabalho¹⁵², acolhimento personalizado¹⁵³) ou

¹⁵⁰Destina-se a compensar os empregadores pelo menor rendimento de trabalho que as pessoas com deficiência podem apresentar nas fases de adaptação ou readaptação ao trabalho, relativamente à média dos outros trabalhadores. É concedido pelo prazo máximo de um ano com redução progressiva de 3 em 3 meses, podendo, no caso de neste prazo o trabalhador com deficiência não ter conseguido um nível de produtividade superior a 80%, ser sucessivamente prolongado pelo tempo máximo de 3 anos (cf. a Secção II do Dec-Lei nº 247/89).

¹⁵¹É atribuído aos empregadores que admitam ou mantenham nos seus quadros trabalhadores com deficiência e que, em virtude disso, necessitem de encontrar soluções técnicas para eliminar as barreiras no interior das suas instalações. Compete aos serviços do IEFP analisarem as soluções técnicas encontradas. Cada subsídio não pode exceder 12 vezes o salário mínimo nacional no seu valor mais elevado (cf. art. 32º e 33º do Dec-Lei nº 247/89).

de prémios (integração¹⁵⁴ e mérito¹⁵⁵). No âmbito do emprego, estão também previstos apoios a programas experimentais de emprego envolvendo as organizações formadoras. Quando destinados à integração em actividades independentes organizadas pelas próprias pessoas com deficiência os apoios são-lhes directamente concedidos, sob a forma de subsídios ou empréstimos sem juros.

Se a integração profissional transforma ou elimina as relações sociais entre os ex-formandos e os agentes das organizações, a concessão de apoios à integração coloca os agentes do Estado em interacção com os empregadores das pessoas com deficiência, dado que lhes compete distribuir e controlar o seu uso.

Resta acrescentar que alguns dos factores que antagonizam as relações sociais entre os vários agentes do campo da reabilitação profissional na esfera da integração no mercado normal de trabalho estão relacionados com: 1) a relação entre o volume, a duração temporal dos apoios e os défices de produtividade demonstrados pelos trabalhadores com deficiência; 2) a comparação com apoios idênticos que são concedidos a pessoas sem deficiência (à procura do 1º emprego, desempregados de longa duração, etc.); 3) a concessão do apoio ser independente da situação concreta, pessoal e social, de cada trabalhador com deficiência.

¹⁵² É atribuído aos empregadores que admitam ou mantenham nos seus quadros trabalhadores com deficiência e que em virtude disso necessitem de adaptar os equipamentos ou os postos de trabalho às dificuldades funcionais dos trabalhadores com deficiência. O valor de cada subsídio pode ir até 12 vezes o salário mínimo nacional no seu valor mais elevado (cf. os art. 31º e 33º do Dec-Lei 247/89).

¹⁵³ Destina-se a cobrir os custos com o acolhimento personalizado de trabalhadores com deficiência que os empregadores admitam nos seus quadros. Esses custos têm a ver com o acompanhamento e apoio ao trabalhador com deficiência em todo o processo de integração sócio-profissional e de adaptação ao sistema produtivo do empregador e ao posto de trabalho que vai ocupar. É concedido por um período de 3 meses, que pode ser estendido, excepcionalmente, até 6 meses. Calcula-se com base nas despesas realizadas pelo empregador com o acolhimento e não pode exceder em cada um dos meses 2 vezes o salário mínimo nacional no seu valor mais elevado (cf. os art. 34º e 35º do Dec-Lei nº 247/89).

¹⁵⁴ O prémio de integração é concedido aos empregadores que celebrem contratos de trabalho sem termo com pessoas com deficiência, ou em que o empregador converta um contrato de trabalho num contrato de trabalho sem termo. É atribuído de uma só vez. O seu valor é de 12 vezes o salário mínimo nacional no seu valor mais elevado, podendo ser acumulado com os subsídios referidos anteriormente (cf. os art. 24º, 39º e 40º do Dec-Lei nº 247/89).

¹⁵⁵ Trata-se de um prémio de natureza simbólica a atribuir aos empregadores que, anualmente, se distingam na celebração de contratos de trabalho sem termo com pessoas com deficiência, cabendo a sua atribuição a um júri nomeado para o efeito. Na prática trata-se de uma forma de homenagear, de modo público e solene, os empregadores que se distinguem na contratação de pessoas com deficiência. As condições da sua atribuição encontram-se estabelecidas no Despacho de 22 de Agosto de 1990 do Ministro do Emprego e Segurança Social. Também pode ser atribuído a pessoas com deficiência que criem o seu próprio emprego.

2.5. No Programa de Emprego Protegido

2.5.1. Apontamento prévio

A publicação do Dec-Lei nº 40/83 de 25 de Janeiro e, posteriormente do Dec-Lei 194/85 e do Decreto Regulamentar 37/85 de 24 de Junho, marca, do ponto de vista formal, a criação em Portugal do regime de emprego protegido. Até essa data apenas um único diploma legal, o Despacho Normativo nº 52/82, do Ministério do Trabalho, previa e regulamentava modalidades de apoio, objectivos, condições de acesso e procedimentos administrativos inerentes a medidas de promoção de emprego exclusivamente destinadas a pessoas com deficiência, atribuindo a sua organização e gestão ao IEFP através dos centros de emprego.

Essas primeiras medidas, que tinham como finalidade facilitar a integração profissional das pessoas com deficiência, consistiam no apoio técnico e/ou financeiro do IEFP a: 1) projectos de instalação por conta própria; 2) compensação, com subsídios, dos empregadores que admitissem trabalhadores com deficiência em regime de adaptação ou readaptação ao trabalho; 3) adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas nas empresas que admitissem esses trabalhadores.

Todavia, os resultados obtidos foram muito modestos. Por exemplo, em 1982, os apoios à instalação por conta própria abrangeram apenas 116 casos, os subsídios de compensação foram atribuídos apenas a 5 empresas e a um total de 16 trabalhadores com deficiência e os subsídios de adaptação de postos de trabalho e de eliminação de barreiras arquitectónicas atribuídos apenas a 2 empresas e a um total de 5 trabalhadores.

Sobre as organizações denominadas de "trabalho protegido" que então existiam, pairava a dúvida quanto à sua definição e aos objectivos prosseguidos, pois não sendo exclusivamente estruturas de reabilitação profissional por os seus "utentes" serem na prática trabalhadores por conta de outrem, também não eram estruturas de emprego protegido dado que esses trabalhadores não celebravam verdadeiros contratos de trabalho, nem sequer sob condições especiais. Em 1982 existiam em funcionamento na região de Lisboa apenas três organizações que poderiam ser consideradas como de emprego protegido: o Centro de Emprego Protegido da Venda Nova e os enclaves da Biblioteca Nacional e do Serviço de Informação Científica e Técnica, com um total de 63 trabalhadores.

2.5.2. Nas modalidades de emprego protegido em geral

É no sentido de a política nacional de reabilitação profissional alterar a precária situação do emprego das pessoas com deficiência e levar à prática o disposto no ponto nº 2 do art. 71 da CRP, no qual se incumbe o Estado de realizar "uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração" das pessoas com deficiência, que no preâmbulo do Dec-Lei nº 40/83 podemos encontrar os fundamentos da constituição do Regime de Emprego Protegido.

Nesse sentido, ao incluir esse regime de emprego na política social de reabilitação, o Estado procura promover e incrementar novas oportunidades para que as pessoas com deficiência possam exercer os seus deveres e direitos de cidadania, com relevo para o exercício do direito ao trabalho. A sua constituição é justificada com o facto das dificuldades acrescidas das pessoas com deficiência no acesso a um trabalho remunerado em situação de estabilidade socio-económica, se agravarem sobremaneira quando, como acontecia no início dos anos 80, a conjuntura económica interna e externa se torna desfavorável aos trabalhadores no seu conjunto.

Na óptica do legislador, a desvantagem acrescida das pessoas com deficiência, física ou psíquica, em acederem e manterem-se no mercado normal de trabalho, é argumento sólido para encontrar soluções alternativas de emprego através de medidas de política social. Uma das soluções encontradas foi a institucionalização do regime de emprego protegido.

Na concepção normativa delineada o regime de emprego protegido tem uma tripla finalidade no que concerne aos seus destinatários: 1) proporcionar valorização pessoal e profissional; 2) facilitar a sua transição, sempre que possível, para um emprego normal em condições de dignidade profissional que a permanência no emprego protegido deve proporcionar e; 3) conferir um estatuto profissional idêntico ao dos restantes trabalhadores.

A inclusão da expressão *sempre que possível*, apesar da indeterminação que encerra, faz da transição uma regra que deve ser entendida em sentido positivo, ou seja, deve interpretar-se que é intenção do legislador banalizar as saídas dos trabalhadores em regime de emprego protegido para o emprego em meio normal, e não como uma medida restritiva visando dificultar a sua saída: "Pretende-se que a permanência dos trabalhadores neste regime seja tão transitória quanto possível"¹⁵⁶.

¹⁵⁶Uma salvaguarda, não para garantir a permanência, mas para impedir as saídas extemporâneas sem se terem cumprido os pressupostos formativos inerentes à sua inclusão no regime. Esta interpretação está em conformidade com os princípios que integram o conceito de integração social. Se assim não fosse não estaria expresso no art. 20ª do Dec-Lei nº 194/85 que "é um dever da entidade patronal facilitar a sua passagem para o mercado normal de trabalho". Vai, de resto, no mesmo sentido o disposto na alínea b) do art. 3º do

Do conceito de emprego protegido e da sua aplicação apresentados, nos art. 1 e 2 do Dec-Lei 40/83 ressalta, muito claramente, que tem de ter, como sua principal característica, uma tripla função: reabilitadora, normalizadora e integradora. É essa tripla função que dá forma expressiva ao conceito de emprego protegido e que o valida como medida de política social com carácter excepcional e restritivo¹⁵⁷.

Por um lado, ao conferir carácter de utilidade e de remuneração às actividades a desenvolver na esfera do emprego protegido o legislador pretendeu retirar-lhe a carga ocupacional e assistencial, socialmente associada ao trabalho realizado pelas pessoas com deficiência. Por outro lado, ao assumir que o apoio especial do Estado a essas actividades se faz com a intenção de promover a transição dos trabalhadores em regime de emprego protegido para o mercado normal de trabalho, o legislador conferiu-lhe um carácter de excepção em função dos fins de reabilitação e integração prosseguidos. Ou, se quisermos, o legislador guiou-se pelas contra-regras do campo da reabilitação que atribuem utilidade social e pessoal ao trabalho realizado pelas pessoas com deficiência, aplicando-as na definição do regime jurídico do emprego protegido.

No sentido de assegurar que ao regime de emprego protegido apenas acedam pessoas, cuja situação de deficiência ou desvantagem esteja em conformidade com os objectivos de utilidade, remuneração da actividade, valorização das pessoas com deficiência e da sua transição para o mercado normal de trabalho, a lei impõe aos promotores das estruturas de emprego protegido o cumprimento de algumas importantes regras de admissão. Nomeadamente, exige que os trabalhadores admitidos estejam reabilitados do ponto de vista médico, possuam autonomia para realizar actividades da vida diária, tenham capacidade suficiente para compreender e executar as tarefas próprias do trabalho que vão desempenhar, bem como a *priori* possuam capacidades de trabalho mínimas para o desempenho dessas tarefas. Em termos sociológicos, poderá considerar-se que as regras exigem aos promotores a admissão de trabalhadores com deficiência que possuam níveis de socialização primária e secundária e capacidades de trabalho avaliados como suficientes para conferir exequibilidade aos propósitos anunciados atrás¹⁵⁸.

citado Dec-Lei, que considera motivo de cessação do contrato de trabalho a recusa injustificada em ocupar um posto de trabalho em regime de emprego normal.

¹⁵⁷Todo o articulado dos normativos legais no âmbito do emprego protegido foi adoptado dos trabalhos realizados no âmbito do Comité Director da Reabilitação e Emprego de Deficientes, que contou com a participação portuguesa através de técnicos do Secretariado Nacional de Reabilitação. Esse Comité funcionou no âmbito do Acordo Parcial no Domínio Social e da Saúde Pública que reuniu, entre 1981 e 1983, na discussão e aprovação de medidas de política, dois comités de peritos europeus: o Comité de peritos para a revisão e actualização das resoluções em matéria de reabilitação e o Comité de peritos para o estabelecimento de uma política coerente em matéria de reabilitação.

¹⁵⁸Em termos práticos esses requisitos cumprem-se pela observância das regras que definem que só podem ingressar no regime de emprego protegido as pessoas com deficiência com idade legal para o

O Regime de Emprego Protegido desenvolve-se sob três modalidades distintas: 1) em centros de emprego protegido (CEP) criados para o efeito; 2) em enclaves a funcionar em meio normal de trabalho; 3) no domicílio da pessoa com deficiência¹⁵⁹. Cada modalidade tem as suas próprias regras que contribuem para estabelecer relações de dominação e dependência entre os actores envolvidos. No entanto, no âmbito deste estudo apenas nos interessam as que se reportam às duas primeiras modalidades.

2.5.3. Na modalidade de centros de emprego protegido

As regras legais concebem os centros de emprego protegido (CEP) como unidades de produção ou de prestação de serviços, com personalidade jurídica própria para desempenharem, relativamente às pessoas com deficiência, uma tripla função: 1) proporcionar uma actividade remunerada por conta de outrem, 2) possibilitar a formação e ou aperfeiçoamento profissional e, 3) permitir, sempre que possível, a sua transição para o mercado normal de trabalho.

O processo de formalização de uma candidatura é bastante burocrático, o que obriga os agentes das organizações promotoras a terem de efectuar uma série de procedimentos técnicos e administrativos, mas ao mesmo tempo revela uma faceta *ad hoc* (CIDEC, 1998), visto que nem sequer existe um formulário específico de candidatura e, na prática, se desenvolve como um processo negocial, a partir de uma *ideia de negócio* apresentada ao IEFP pelos candidatos, ideia essa que se concretizará com a celebração de um acordo de cooperação. Se for caso disso, e se se justificar, as organizações que forem autorizadas a criar um CEP podem beneficiar de apoio financeiro, subsídios ou empréstimos sem juros, e apoio técnico à elaboração dos estudos prévios e projectos necessários para a sua instalação através do IEFP. Podem ainda receber subsídios para a manutenção das instalações e equipamentos

As regras da constituição dos CEP obrigam a que tenham de ser geridos como as restantes empresas com fins lucrativos que operam no mercado e em condições normais de concorrência, quanto aos produtos ou aos serviços que têm para oferecer à sociedade. Por isso, as regras estipulam que devem organizar-se em moldes empresariais comuns, com as adaptações requeridas pelo facto de possuírem um quadro de pessoal constituído por, pelo menos, 75% de trabalhadores com deficiência e terem uma natureza formativa que visa a transição desses trabalhadores para o

trabalho, registadas nos centros de emprego, com autonomia pessoal e sócio-profissional e com uma capacidade produtiva média igual ou superior a 33% da capacidade média de um trabalhador sem deficiência em igual posto de trabalho.

¹⁵⁹Esta modalidade nunca foi desenvolvida, uma vez que a regulamentação necessária não chegou a ser publicada.

mercado normal de trabalho. As regras também estipulam que as áreas de actividade, que forem aprovadas pelos agentes da tutela, não podem ser alteradas sem uma revisão formal do protocolo estabelecido, carecendo para isso do acordo daqueles agentes. É no cumprimento das restrições impostas por essas regras que os responsáveis pelos CEP deverão encontrar a sua sustentabilidade económica.

Apesar de as regras prescreverem que o funcionamento dos CEP deve ser feito com vista à obtenção de lucros, não têm em conta que as actividades são desenvolvidas num quadro de excepções que constituem riscos empresariais que as empresas concorrentes não assumem e não prescrevem que, em caso de fracasso económico, o Estado deverá financiar os eventuais prejuízos que decorram de terem de assumir o estatuto de empresas com finalidades lucrativas.

Na verdade, as regras definem que o apoio técnico e financeiro do Estado aos CEP tem carácter excepcional derivado dos fins sociais que prosseguem. No fim de contas essas regras apenas são coerentes com as opções políticas do Estado em matéria de emprego protegido, nomeadamente: 1) promover o aparecimento de entidades (organizações que não façam parte das Administração Central) públicas, privadas e cooperativas interessadas na promoção desse tipo de empresas; 2) compensar financeiramente os proprietários dos CEP das previsíveis consequências negativas da baixa produtividade que vier a ser demonstrada pelos trabalhadores com deficiência; 3) garantir que trabalhadores não recebam salários abaixo do limite mínimo definido na lei devido à sua esperada baixa produtividade¹⁶⁰.

É apenas para cumprir o dever de solidariedade social para com as pessoas com deficiência que o Estado assume suportar permanentemente os encargos salariais (remunerações e contribuições para a Segurança Social) decorrentes da diferença entre o salário mínimo garantido por lei e a remuneração proporcional à taxa de incapacidade de cada um dos trabalhadores com deficiência, cujo rácio só pode ser alterado aumentando o número desses trabalhadores. Esta regra, ao não permitir aos promotores contratarem mais de 25% de trabalhadores sem deficiência, é considerada muito lesiva dos interesses económicos dos CEP, enquanto organizações empresariais, por impedir objectivamente os responsáveis de poderem gerir os recursos humanos da forma que considerem mais adequada à obtenção da sua rentabilidade económica.

¹⁶⁰A tutela compete fiscalizar os apoios concedidos e avaliar se os candidatos estão nas condições previstas no art. 2º do Dec.-Lei nº. 40/83. O processo desta avaliação é assegurado por dois tipos de interlocutores: 1) uma equipa técnica, numa 1ª fase; 2) unidades de avaliação específicas, numa 2ª fase. No caso de o candidato a um determinado posto de trabalho não possuir a preparação profissional exigida, pode haver lugar a um período de estágio não superior a nove meses, em regime experimental, auferindo nesse período 70% do SMN garantido por lei, que será integralmente suportado pelo Estado. Obviamente que o regime experimental apenas se deverá aplicar quando o futuro trabalhador não possuir, efectivamente, competência para o posto de trabalho que vai ocupar.

As regras obrigam ainda os proprietários dos CEP a evitarem práticas discriminatórias dos trabalhadores com deficiência, colaborando de modo activo na sua valorização pessoal e profissional, nomeadamente facilitando a sua transição para o mercado normal de trabalho. Na prática, a aplicação dessas regras faz com que os recursos empregues na formação dos trabalhadores com deficiência não revertam a favor de quem os despendeu, pois não existem regras que prevejam compensações do Estado para colmatar os eventuais prejuízos que decorram da transição dos trabalhadores sem deficiência para o mercado normal de trabalho¹⁶¹.

Embora apontando para a normalidade das relações laborais e para a lei geral do trabalho, no que respeita à duração do tempo de trabalho, intervalos para descanso, trabalho suplementar, nocturno e por turnos, algumas regras de discriminação positiva procuram proteger os trabalhadores com deficiência dos CEP e evitar abusos das entidades patronais como sejam: possibilidade de redução do horário de trabalho, aumento do número de intervalos para descanso, fazer depender do acordo do trabalhador a prestação de trabalho suplementar, nocturno e por turnos (estes últimos sujeitos a parecer favorável da equipa técnica de reabilitação).

No entanto, a maior contestação ao enquadramento normativo dos CEP que é feita pelos agentes das organizações, por opressora dos seus interesses, é a inexistência de regras (cuja introdução, apesar de continuamente reclamada, nunca foi conseguida) que estabeleçam o direito dos CEP à atribuição de recursos financeiros públicos para compensar os recursos próprios que são obrigatoriamente dispendidos com os trabalhadores com deficiência em função da natureza reabilitadora do emprego protegido. Em concreto, os recursos financeiros dispendidos com: salários das equipas de apoio laboral, médico, sócio-psicológico e educativo; seguros e subsídios de alimentação dos trabalhadores com deficiência; subsídios, seguros, prémios de produtividade dos trabalhadores *normais*; matérias-primas, transformações nas instalações e aquisição de novos equipamentos.

2.5.4. Na modalidade de enclaves

Os enclaves podem ser considerados como uma modalidade de emprego colectivo para as pessoas com deficiência, pois em termos formais a Lei define-os como "um grupo de pessoas que exerçam a sua actividades em conjunto sob condições especiais, num meio normal de trabalho" (art. 1º do Dec-Lei n. 40/83). Esta regra

¹⁶¹Esta regra terá como pressuposto que, no momento em que um trabalhador com deficiência no regime de emprego protegido atinge uma taxa de capacidade que o coloca fora do regime, os responsáveis do CEP devem colocá-lo em trânsito para o mercado de trabalho ou, caso seja possível, integrá-lo no regime de contratação normal, desonerando o Estado dos encargos financeiros com essa pessoa.

contém, a nosso ver, uma importante restrição à acção dos agentes das organizações, ao obrigar a que os enclaves se constituam fora das organizações destinadas à reabilitação das pessoas com deficiência.

Logo, esta modalidade de emprego protegido deve ser constituída nas organizações públicas, privadas e cooperativas, desde que sejam para isso autorizadas pelo IEF, organização que exerce a tutela. A localização do enclave no interior da estrutura produtiva deve ser feita de maneira a não isolar os seus trabalhadores dos restantes trabalhadores. Em tudo o resto os enclaves ficam sujeitos, com adaptações, às mesmas regras (direitos, deveres e obrigações) estipuladas para os CEP.

No caso dos enclaves, as regras não limitam as entidades patronais a contratarem trabalhadores com deficiência com residência na sua área geográfica da sua sede social, nem ao cumprimento do rácio trabalhadores com deficiência *versus sem* deficiência, como acontece com os CEP.

Na prática, os enclaves são grupos de pessoas que devem trabalhar juntas, embora tenham de estar capacitadas para trabalhar com pessoas sem deficiência em actividades integradas, podendo assumir quatro formas distintas. Essas formas são: "a) O enclave como uma actividade perfeitamente identificada, da qual resulta um produto final, o qual entrará directamente nos circuitos de comercialização; b) O enclave criado para produzir um produto intermédio de um meio normal de produção; c) O enclave que se constitui como um componente da cadeia do processo produtivo, contribuindo com uma determinada percentagem de valor acrescentado para o produto final e; d) O enclave criado como actividades indiferenciadas, mas a laborar com objectivos comuns;" (Arcil, s.d: 8).

Capítulo 7

Características das organizações estudadas

1. Características gerais

As organizações concretas estudadas promovem actividades de formação profissional e de apoio ao emprego das pessoas com deficiência (cf. quadro 5). Constituem unidades internas de formação profissional e emprego protegido¹⁶² de algumas organizações de reabilitação para pessoas com deficiência (que designamos por organizações-mãe), que integram um vasto conjunto de organizações do género com estatutos jurídicos diversos (cf. quadro 4), e que estão implantadas por todo o território nacional abrangendo diferentes áreas de intervenção geográfica (cf. quadros 6 e 7).

Quadro 4: Distribuição das organizações de reabilitação profissional segundo o estatuto jurídico organizações-mãe a que pertencem (1998)

Categorias	Organizações (%)
Associações	40,2
Centros	10,3
Cooperativas	35,5
Outros	14,0

Fonte: IEFP

Quadro 5: Tipo de serviços prestados pelo conjunto das organizações de reabilitação profissional existentes (1998)

Tipo de serviços prestados	Organizações (%)
Avaliação e Orientação Profissional	79,4
Formação Profissional	98,1
Readaptação ao Trabalho	13,1
Apoio à contratação/accompanhamento pós-contratação	63,6
Emprego protegido	12,2
Ajudas Técnicas	15,0
Outros serviços	11,2

Fonte: IEFP

¹⁶²Por uma questão de facilidade de exposição designamos essas unidades simplesmente por organizações ou organizações de reabilitação profissional.

Quadro 6: Distribuição geográfica das organizações de reabilitação profissional (1998)

Região	Organizações (nº)	Organizações %
Norte	15	13,6
Centro	33	30
Lisboa e Vale do Tejo	41	37,3
Alentejo	14	12,7
Algarve	7	6,4
	110	100

Fonte: IEFP

Quadro 7: Distribuição das organizações de reabilitação profissional por área de intervenção territorial (1998)

Área de intervenção	Organizações (%)
Nacional	10,3
Regional	62,6
Local	27,1

Fonte: IEFP

Essas organizações-mãe são bastante complexas devido à sua diferenciação interna numa variedade de outras unidades tais como, centros de actividades ocupacionais, escolas de educação especial, unidades residenciais e por disponibilizarem, entre outros, serviços de apoio domiciliário e intervenção precoce (cf. quadro 8). Disponibilizam também às pessoas com deficiência uma ampla variedade de actividades sociais: desporto, lazer, animação social e recreativa, apoio social, etc.

Quadro 8: Distribuição das unidades e serviços internos que coexistem com as unidades de reabilitação profissional (1998)

Unidades e Serviços	% de organizações onde coexistem
Intervenção Precoce	35,5
Educação Especial	70,1
Reabilitação Funcional	29,9
Centro de Actividades Ocupacionais	84,1
Apoio Domiciliário	19,6
Residências	36,5

Fonte: IEFP

No essencial, as organizações estudadas são estruturalmente muito semelhantes entre si, o que permite usar em comum a informação recolhida, bastando ter algum

cuidado para não ignorar as diferenças mais relevantes. Julgamos que usando como critério aglutinador as funções e os objectivos de reabilitação profissional prosseguidos por todas elas se podem ultrapassar as diferenças mais sensíveis.

As organizações-mãe são organizações clássicas de solidariedade social que podem ser incluídas na tipologia das organizações não governamentais (ONG's). Podem ser definidas como organizações não lucrativas, não propriamente por não procurarem lucros da sua actividade, mas por oposição àquelas cujo principal objectivo é o lucro. A forma mais correcta de as classificar, quanto a terem objectivos não lucrativos tem a ver com o facto de os eventuais lucros, ou excedentes realizados, visarem o seu (re)investimento na melhoria da prestação dos seus serviços às comunidades onde se inserem e na melhoria das condições de vida do público-alvo para quem se vocacionam. Na verdade, apesar do carácter privado dos seus estatutos jurídicos, não são propriamente animadas pela procura de lucros e os objectivos oficialmente anunciados privilegiam os interesses dos seus utentes ou clientes.

Num contexto dessa natureza, os lucros reflectem a capacidade de obter receitas para além das necessidades financeiras correntes e de controlar os custos correntes, de modo a ganhar capacidade de investimento para pôr ao dispor dos objectivos estratégicos de desenvolvimento organizacional.

As organizações-mãe fazem, portanto, parte de um numeroso grupo de organizações que se dedicam à reabilitação das pessoas com deficiência, tais como associações, fundações, cooperativas e centros. Quase todas foram fundadas no período pós-25 de Abril de 1974, pelo que têm contribuído, com a sua prática e com a sua ideologia, para ajudar a escrever história social do Portugal democrático.

As suas unidades de reabilitação profissional foram criadas no período que coincidiu com o final do decénio de 80 e os primeiros anos do decénio de 90, como resultado de uma conjuntura política favorável à sua constituição e desenvolvimento fomentada pela adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia e, em particular, com o facto das acções de formação profissional passarem a ser co-financiados pelo Fundo Social Europeu.

De forma unânime estas organizações enunciam as suas identidades e os seus interesses de acordo com valores altruístas e de solidariedade, pois fundaram-se para prestar serviços de natureza social às pessoas com deficiência. O seu lugar na sociedade portuguesa é, actualmente, uma realidade indiscutível, por serem (cada vez mais) aceites, reconhecidas e valorizadas pelo conjunto da sociedade.

Ao longo dos últimos 25 anos algumas de estas organizações tornaram-se cada vez mais poderosas. A sua imagem de voluntariado, alegre, emotivo e rude, que existiu durante os anos subsequentes à sua criação foi ultrapassada, e, na actualidade, são

organizações complexas e formais que promovem múltiplas actividades e dispõem de centenas de postos de trabalho, com profissionais altamente especializados e métodos de gestão administrativa e financeira cada vez mais complexos e exigentes. As suas receitas e despesas são na ordem das centenas de milhares de euros anuais, sendo que algumas delas possuem reservas de capital em quantidade apreciável. Apesar de ainda serem governadas por modelos de direcção e gestão assentes no voluntariado e na não remuneração dos cargos, raras são as situações onde subsistem práticas de trabalho não remunerado ou prestado de sob o signo do voluntariado social.

A criação das unidades de formação profissional e das unidades de emprego protegido constituiu mais uma etapa do processo de crescimento e desenvolvimento das respectivas organizações-mãe. Estas unidades de reabilitação profissional são parte integrante das transformações estruturais do campo da reabilitação que foram ocorrendo no tempo e no espaço. Recordamos que a maioria das organizações-mãe formou-se numa época e num contexto socio-político e histórico com o objectivo de dar provir às necessidades educativas das crianças e jovens com deficiência que se encontravam arredados do sistema educativo público, sem direito à educação formal prestada pela Escola Pública.

Como o seu objectivo principal era proporcionar a frequência da escolaridade obrigatória dessas crianças e jovens através da prática da educação especial, o seu modelo organizacional inicial, que se foi institucionalizando e consolidando ao longo do tempo, assemelhava-se nas formas e nas lógicas organizativas ao das pequenas escolas públicas, não exigindo dos seus agentes especiais capacidades de gestão técnica e administrativa, pois as regras de funcionamento eram simples, bastando no essencial guiarem-se pelas regras contidas nos acordos celebrados com o Ministério da Educação.

No entanto, desde muito cedo, os agentes destas organizações sentiram necessidade de encontrar recursos alternativos para compensar o sub-financiamento estatal das suas escolas de educação especial que originava crónicos défices financeiros. Na realidade, da própria natureza da educação especial resultaram outras necessidades de recursos materiais, humanos e técnico-pedagógicos para garantir que os serviços prestados aos alunos fossem concretizados com um mínimo de eficácia, mas que não estavam previstos no tipo de acordos celebrados.

A sua estratégia seguiu, no essencial, duas grandes vias paralelas. De um lado, a via da pressão reivindicativa junto do Estado com vista a aumentar o volume do apoio material e financeiro, numa atitude de luta e de conquista pela afirmação da sua utilidade pública. Se essa postura gerou alguma tensão nas relações sociais entre os agentes organizacionais e os agentes da tutela estatal, também permitiu encontrar pontes de convergência e de entendimento entre ambos. De outro lado, a via da

solidariedade comunitária procurando obter os meios materiais e financeiros necessários com recurso à generosidade de outras entidades colectivas, públicas e privadas, e sujeitos individuais.

Os factores decorrentes da estratégia seguida aliaram-se com os factores provenientes das mudanças nas políticas sociais, nacionais e comunitárias provocando uma dinâmica organizacional que destruiu o carácter mais ou menos monolítico do modelo inicial.

Como forma de adaptação aos efeitos conjugados desses factores, pode afirmar-se que os agentes organizacionais perspectivaram a sobrevivência das suas organizações com base numa crescente diferenciação interna cuja lógica visava, objectivamente, intervir globalmente a médio prazo ao nível de todo o ciclo de vida das pessoas com deficiência. Esta nova opção estratégica foi gizada e realizada, em boa parte, com recurso às capacidades e competências pessoais e profissionais de alguns dos agentes mais activos que também foram adquirindo competências de organização e gestão administrativa e financeira para acrescer às competências técnico-científicas e pedagógicas que detinham, o que lhes permitiu aumentar de forma considerável os seus capitais sociais, técnicos e simbólicos. O aumento do volume dos capitais próprios proporcionou a esses agentes ascenderem aos cargos de direcção das organizações estudadas e das organizações-mãe, substituindo os anteriores dirigentes desprovidos de alguns desses capitais.

Para darem corpo a essa estratégia os agentes das organizações tiveram de elaborar e apresentar projectos para a criação de novas unidades internas, nomeadamente, de centros de actividades ocupacionais (CAO), unidades residenciais (UR) e, na área da reabilitação profissional os centros de formação profissional (CFP), os enclaves e os centros de emprego protegido (CEP). Para sustentar a criação dessas unidades tiveram de encontrar instalações adequadas aos objectivos de cada uma, o que fez crescer o seu património imobiliário através da construção de novos edifícios ou da ampliação e remodelação dos existentes, processo que, embora ao *ralenti*, ainda prossegue.

Algumas das organizações-mãe possuíam unidades de formação pré-profissional que puderam ser convertidas para unidades de formação profissional com a transferência dos respectivos recursos humanos e materiais. As áreas de formação profissional e de emprego protegido actualmente existentes são, em boa medida, o resultado dessa herança. São também uma consequência de vários factores tais como: o envelhecimento de uma parte dos utentes das unidades de educação especial e o previsível esvaziamento dessas unidades por força da política educativa obrigar à inclusão dos jovens com deficiência nas escolas regulares, a criação de legislação de

enquadramento, o empenhamento dos agentes da tutela estatal dos Programas de Formação Profissional e de Emprego em dotarem o País de unidades de formação profissional e de emprego protegido e o facto da agenda política a nível da Comunidade Económica Europeia ter passado a incluir a problemática da integração e reabilitação socio-económica das pessoas com deficiência.

A criação das novas unidades internas também obrigou a modificar a organização do trabalho, a redefinir as regras do funcionamento interno e a modificar as próprias disposições estatutárias, adaptando-as aos novos fins a prosseguir.

Também foram crescendo e modificando as suas necessidades em termos do tipo de formação de base dos recursos humanos, dos equipamentos e do uso das novas tecnologias destinadas à gestão administrativa e à intervenção pedagógica. Igualmente, sentiram necessidade de construir e difundirem uma boa imagem social, com vista a aumentarem o nível de reconhecimento social, reforçando a sua participação em acções de natureza sócio-educativa, desportiva e recreativa, com base numa estratégia política de interacção com o meio.

Muitas organizações foram-se envolvendo em processos de cooperação inter-organizacional com as suas congéneres, que deram origem à formação de algumas redes orientadas pela necessidade de trocar informações e de partilhar estratégias comuns de actuação política no campo da reabilitação, e que levaram à criação, no domínio da reabilitação profissional da Federação de Centros de Reabilitação Profissional das Pessoas com Deficiência (FORMEM).

As transformações organizacionais provocaram uma segmentação no conjunto das organizações existentes em dois grandes grupos. Um desses grupos, relativamente mais pequeno, mas com grande capacidade de intervenção no meio, é formado por organizações que se distinguem das restantes por terem alcançado um estágio de desenvolvimento mais avançado. Desse grupo fazem parte as organizações que foram objecto do presente estudo.

Actualmente, estas organizações partilham dos mesmos problemas e preocupações com o seu desenvolvimento organizacional e com a eficácia das actividades desenvolvidas, numa busca incessante de um certo estágio de equilíbrio ameaçado pela crescente complexificação interna e pelas incertezas no comportamento e evolução do ambiente externo.

As principais ameaças ao desenvolvimento, e à própria sobrevivência das organizações, sentidas pelos seus agentes são essencialmente: 1) falta de garantias da continuidade do apoio financeiro público; 2) escassez das receitas próprias; 3) falta de garantias de estabilidade de emprego e ausência de carreiras profissionais

No geral, as instalações e os equipamentos das organizações estudadas estão em bom estado de conservação. Porém, nem sempre as condições de acessibilidade, higiene, luminosidade, salubridade, segurança ou tamanho, quanto ao número de divisões necessárias e respectivas áreas, são as consideradas ideais. Estes factores provocam problemas e restrições ao uso de alguns equipamentos e na gestão dos grupos de trabalho, colocando algumas dificuldades, em especial, ao desenvolvimento das actividades específicas de formação profissional. Obrigam ao dispêndio de recursos adicionais e consomem muita energia aos agentes que, dada a falta de capacidade financeira própria, as procuram resolver pressionando o IEFP (entidade a quem pertence a propriedade da maioria das instalações) ou recorrendo ao apoio das autarquias locais.

Em algumas das organizações estudadas devido ao facto das unidades de reabilitação profissional terem, desde o seu início, acedido a recursos financeiros e materiais em nível mais elevado do que as restantes unidades internas e disporem os seus profissionais de bastante autonomia na sua gestão, devido a possuírem orçamento próprio e alguma margem de liberdade na definição dos seus próprios modos de organização do trabalho, distribuição de tarefas e funções, provocou alguma conflituosidade interna.

Essa conflituosidade repercute-se (actualmente com menos vigor) no nível directivo das organizações-mãe, onde os representantes das outras unidades internas reclamam a partilha dos recursos (dinheiro, transportes, equipamentos, pessoal) destinados à reabilitação profissional, dando expressão a um sentimento colectivo que podemos classificar de inveja (Tomei, 1994) provocado pelas expectativas frustradas, pela injustiça da desigualdade no acesso aos recursos e por um sentido de inferioridade dos seus profissionais face aos das unidades de reabilitação profissional. O facto destas disporem de alguns recursos materiais e logísticos, por exemplo, direito a organizarem visitas de estudo, publicidade paga, modernização de equipamentos e viaturas novas, são factores que alimentam esse sentimento¹⁶³.

Podemos dizer que esse sentimento e os problemas decorrentes são uma consequência da lógica a que obedecem os programas de acção das políticas sociais, que são planeados e realizados sem pontos de conexão uns com os outros. Essa lógica não provoca apenas a separação funcional das unidades internas, também provoca rupturas na identidade das organizações.

De tal forma que os próprios profissionais de algumas das organizações estudadas sentem que o afastamento geográfico entre as várias unidades internas,

¹⁶³ Os próprios formandos oriundos das outras unidades internas sentem que a sua passagem para as unidades de reabilitação profissional constitui uma subida de estatuto social.

mesmo agravando alguns custos de funcionamento, seria proveitoso para os seus próprios objectivos e propiciador de bem-estar, dado que o clima interno e o funcionamento não seriam contaminados pelas influências e interferências dos profissionais das outras unidades. De resto, é esse o sentimento que existe nas organizações onde a separação geográfica existe de facto, com os profissionais das unidades de formação profissional a considerarem que o isolamento apenas tem interesse em ser quebrado nas relações com as unidades de emprego protegido, com as quais tem de existir alguma ligação funcional, sobretudo pelas oportunidades de trabalho ou de formação que essas unidades proporcionam aos formandos, enquanto locais complementares das actividades formativas desenvolvidas.

Na verdade, apesar dos discursos de unidade e de apelo à cooperação interna, podemos constatar que, para além da separação funcional, parece existir uma separação social e mental entre os profissionais das diferentes unidades internas. Em boa medida estará também relacionada com o modo como se estrutura a hierarquia interna das organizações. Na maioria dos casos as direcções das organizações-mãe e os outros órgãos superiores de direcção e gestão, como os conselhos técnicos e pedagógicos, são formados por profissionais que são simultaneamente dirigentes das diferentes unidades. Ora, essa duplicidade de papéis provoca conflito devido à autonomia funcional de que gozam as unidades internas relativamente umas às outras, fazendo das organizações estudadas espaços de lutas inter-grupais.

Não existindo uma separação dos cargos os dirigentes tendem, devido à ambivalência das funções que exercem, a individualizarem as suas posições e a entrarem em situação de discórdia, que os pode levar ao conflito e a evitarem ou protelarem as tomadas de decisão mais melindrosas.

2. Alguns indicadores dos proveitos-custos

Os indicadores apresentados provém apenas da informação recolhida nos documentos constantes nos *dossiers* de candidatura apresentados pelas organizações para efeitos de co-financiamento do Programa de Formação Profissional. Não contemplam os proveitos e custos das unidades de emprego protegido, em concreto dos CEP e enclaves que algumas possuem, pois não tivemos acesso a esses dados.

As verbas recebidas em termos de co-financiamento, com origem no Estado português e na União Europeia (Segurança Social e FSE), são a principal fonte dos proveitos das organizações. Existem outras verbas com origem noutras fontes de financiamento, mas cujo peso é reduzido. Normalmente são subsídios concedidos pelo poder local e por algumas organizações privadas. Constituem, ainda, proveitos as

verbas obtidas como as vendas de produtos ou com as prestações de serviços à comunidade, cujo valor real desconhecemos.

O valor médio anual dos co-financiamentos recebidos por organização aumentou de 1994 para 1998 (anos de referência que foram considerados para análise) de 464.050 euros para 486.420 euros, o que traduz uma subida do valor anual médio por utente, dos 7.605 euros para os 8.245 euros, ou seja, um aumento relativo de 19,4%.

Como a lógica dos co-financiamentos às acções de formação profissional faz assentar os proveitos sobre a elegibilidade das despesas, tendo em conta o orçamento aprovado em candidatura, o valor das receitas são equivalentes aos custos que as geram. A estrutura dos custos, devido às regras que presidem à aprovação orçamental caracteriza-se por uma elevada rigidez. O destaque vai para o elevado peso relativo dos custos fixos, em especial os custos com pessoal que, no caso concreto das organizações estudadas (unidades de formação profissional), cresceram 5,8% (valores apurados em pagamento de saldo) passando de 48,8% em 1994 para 54,1% em 1998.

Quadro 9: Estrutura dos proveitos-custos em 1994 e 1998 por grandes rubricas orçamentais (%)

Rubrica	Ano	
	1994	1998
Formandos	25,2	25
Formadores	23,5	24,8
Técnicos não-docentes	25,3	29,3
Preparação	0,4	0,14
Funcionamento	18,2	16,7
Rendas	7,2	4
Total	100	100

Fonte: Registos das organizações estudadas

Na prática significa que na estrutura dos proveitos-custos das organizações de reabilitação profissional (em concreto das acções de formação profissional) têm vindo a aumentar os custos salariais directos e indirectos com pessoal. Foi, aliás, a única rubrica que cresceu em termos relativos, o que representa um aumento dos compromissos de longo prazo que acompanham as exigências da complexificação técnico-administrativa das actividades desenvolvidas (cf. quadro 9).

3. Os recursos humanos

Os resultados dos inquéritos aplicados mostram que, em termos da estrutura dos recursos humanos, 51% dos profissionais apresentam idades compreendidas entre os 20 e os 35 anos e que em 91% dos casos as idades não são superiores a 50 anos (cf. quadro 10). Trata-se, portanto, de uma população ainda bastante jovem. Aproximadamente dois terços (64%) dos profissionais são do sexo feminino o que mostra a existência de uma elevada taxa de feminização nestas organizações.

Quadro 10: Distribuição dos profissionais por grupos de idades (%)

Grupos de idades	%
19-35	51
36-50	40
51-60	8
+ de 60	1
Total	100

Fonte: Inquérito aos profissionais das organizações

Existe uma variedade apreciável de categorias profissionais. São em média 13 categorias por organização, para uma média de 24 profissionais, o que traduz um rácio médio inferior a 2 profissionais por categoria profissional. Em termos genéricos existem 4 grandes grupos profissionais: pessoal técnico não docente, pessoal docente, pessoal administrativo e pessoal auxiliar (cf. quadro 11). Tanto os trabalhadores *normais* dos enclaves, como os trabalhadores com deficiência não constituem categorias profissionais específicas do campo da reabilitação, como no caso dos profissionais afectos às acções de formação profissional, enquadrando-se nas classificações profissionais específicas das áreas onde que exercem a actividade.

Quadro 11: Distribuição do pessoal por grupos profissionais (%)

Grupos Profissionais	%
Técnico não docente	38
Docente	38
Administrativo	11
Auxiliar	13
Total	100

Fonte: Inquérito aos profissionais das organizações

Trata-se de uma população profissional com uma média de escolarização relativamente elevada. Cerca de 42% dos profissionais possuem habilitações de nível superior (a maioria possui licenciatura) o que mostra que estamos perante organizações com elevados níveis de qualificação académica (cf. quadro 12).

Quadro 12: Distribuição dos profissionais por nível de habilitações literárias (%)

Níveis de habilitações literárias	%
1º Ciclo	9
2º Ciclo	5
3º Ciclo	18
Secundário	26
Superior	42
Total	100

Fonte: Inquérito aos profissionais das organizações

O facto de 44% dos profissionais das organizações estudadas ter antiguidade inferior ou igual a 5 anos testemunha o crescimento apreciável levado a cabo nos últimos anos do decénio de 90, como consequência da complexificação das actividades (cf. quadro 13).

A maioria dos profissionais pertence aos quadros das organizações (71%), notando-se que, tanto os contratos a termo, como as outras figuras jurídicas de contratação de pessoal, que implicam alguma instabilidade no vínculo laboral, declinam à medida que as organizações vão envelhecendo, denotando a existência de pouca rotatividade de pessoal. A precariedade laboral atinge sobretudo o pessoal técnico não docente e o pessoal docente mais do que o pessoal administrativo e dos serviços gerais. Uma particularidade relevante é o facto de não existirem trabalhadores em regime de trabalho voluntário (salvo alguns estagiários de instituições do ensino superior ou profissional), pelo que estamos perante organizações completamente profissionalizadas.

Quadro 13: Antiguidade do pessoal das organizações(%)

Anos de Serviço	%
< 5 anos	44
6 -10	33
11 - 15	14
> de 15	9
Total	100

Fonte: Inquérito aos profissionais das organizações

O contexto organizacional dos profissionais de reabilitação profissional das pessoas com deficiência é distinto dos contextos dos profissionais de outros sectores dos campos profissional e educativo (escolas, universidades, centros de formação profissional, etc.), do campo da produção e dos serviços (empresas industriais, comerciais, autarquias), do campo do trabalho social (saúde, segurança social, associações voluntárias), porque possui características muito próprias que não se encontram nesses campos, nomeadamente devido à natureza do seu público alvo, aos constrangimentos organizacionais e à existência de estatutos profissionais imprecisos, que aqui se manifestam de forma mais sensível que noutros contextos de trabalho.

Inspirando a análise na tipologia de actores e conceitos apresentados por Isabel Francfort *et al* (1995: 148-165) e conjugando-a com as nossas observações podemos traçar um breve retrato das categorias profissionais mais importantes e do seu posicionamento no espaço das relações sócio-organizacionais.

Dentro do pessoal docente destacam-se os monitores. Os mais antigos são actores *constrangidos* caracterizados por uma posição marginal no que respeita aos jogos estratégicos dentro das organizações. São clássicos trabalhadores formados nos universos tayloristas das fábricas e das oficinas que ingressaram como trabalhadores nos centros de formação pré-profissional.

Desqualificados em termos académicos são os actores da base operacional. São actores *ameaçados* pela evolução tecnológica e pedagógica que os afasta dos novos saberes-fazer requeridos ao exercício da profissão (novas tecnologias e informática, novas técnicas de formação), vivem sob tensão devido ao desconforto que a evolução tecnológica e as exigências formais lhes provocam. A pouco e pouco vão perdendo capacidade, competência e legitimidade para os colegas mais novos. A contestação aos técnicos não docentes e as atitudes de rejeição ao uso de novas metodologias e às exigências formais são as armas mais usadas.

Com o desenvolvimento das organizações esta categoria profissional começou a ser rejuvenescida com monitores mais jovens e mais qualificados academicamente, criando-se um fosso significativo dentro da mesma categoria profissional. Estes últimos começam a substituir os monitores mais antigos cujos recursos são postos em causa. Porém, a sua situação profissional também está sob o signo das incertezas e das ameaças técnicas e simbólicas que, devido à constante evolução das tecnologias e dos produtos, dos modos de produção e da constituição da população dos formandos atendidos, põem em causa os seus modos de organização do trabalho e das actividades formativas.

Os restantes profissionais que podemos incluir na categoria do pessoal docente são professores do Ensino Básico e Secundário destacados ou requisitados ao Ministério da Educação e que, em regra, apenas dedicam algumas horas semanais às actividades complementares da formação profissional. Por não possuírem vínculo contratual directo às organizações, estes actores tanto podem envolver-se profundamente no sistema de relações sociais das organizações, como podem ser actores passivos que se limitam a realizar as suas funções sem se envolverem nesse sistema.

Os auxiliares e os administrativos podem ser designados de actores *deslocados*, parecem estar sempre estrangidos por rotinas de trabalho extremamente enquadradas, pois toda a sua actividade está cheia de acções demasiado previsíveis. Apesar dos funcionários administrativos realizarem uma importante faceta do trabalho que envolve as relações com os actores externos que interagem com as organizações, nomeadamente devido a executarem os procedimentos burocráticos relacionados com as candidaturas aos financiamentos públicos, dispõem, tal como os auxiliares, de uma reduzida margem de manobra sobre a organização do seu trabalho e estão à margem das actividades principais das organizações. Privados dos recursos, académicos e técnico-profissionais, que a teoria da análise estratégica considera essenciais como recursos para usar nas relações de poder, nomeadamente a especialização, o controle sobre a informação circulante, a distribuição e atribuição de recursos, também não dispõem de posições com forte valor simbólico nas organizações. Normalmente jogam na defensiva, evitando o confronto com os outros actores e implicam-se muito pouco no sistema de relações ou nas actividades de formação e emprego propriamente ditas.

Os técnicos não docentes são os especialistas das organizações (psicólogos, sociólogos, técnicos de serviço social) que dispõem de elevada formação académica e de forte especialização técnico-profissional, sinal de reconhecimento da importância das suas funções, e estabelecem um relacionamento profundo com o meio exterior envolvente e com os utentes e suas famílias. Seguem estratégias de aliança uns com os outros, num tipo de jogo que visa assegurar e manter um lugar central no sistema das relações sociais. As suas identidades e a ocupação das suas posições profissionais no topo da hierarquia formal e informal acabam por os tornar mais dependentes dos factores relacionais do que das especialidades funcionais e académicas que possuem. Como ocupam as posições de interface que conferem poder, face aos profissionais das outras categorias, estabelecem os programas de formação, de formação-produção ou de apoio ao emprego, definem o modo como se distribuem as tarefas e controlam o acesso aos recursos disponíveis. Tanto actuam a montante, como a juzante das actividades desenvolvidas pelas organizações, e estão em contacto permanente com os dirigentes, com o meio exterior e com os formandos e suas famílias.

Nas suas expectativas de evolução profissional e pessoal está a ascensão aos cargos directivos das organizações estudadas e das organizações-mãe. Em regra, mostram-se bastante satisfeitos com o trabalho que realizam e muito motivados para a inovação e para o crescimento organizacional. Estrategicamente procuram aumentar as suas áreas de intervenção, aumentando o controle sobre os recursos que são as relações com o exterior, os fluxos financeiros, a gestão dos recursos humanos e a gestão técnico-pedagógica das actividades formativas e produtivas.

Finalmente, os líderes das organizações que podemos designar de *actores de controle* (directores técnicos ou dirigentes). São os actores mais fortes da cena organizacional, aqueles que detém a capacidade de decisão e de controlo das regras e dos recursos materiais, financeiros e humanos. O seu posicionamento no sistema das relações sociais e na estrutura hierárquica das organizações dá-lhes o privilégio de acesso aos recursos estratégicos. Controlam a circulação da informação, têm poder de formal de comando, de influência e capacidade de decisão em quase todas as esferas da vida organizacional, sobretudo por acumularem funções de chefia nas organizações e na estrutura dirigente das organizações-mãe. São os que possuem capacidade para autorizar ou vetar o desenvolvimento das práticas transformadoras.

A direcção e gestão administrativa e financeira das organizações estudadas, que é realizada em regime de voluntariado e de forma rotativa pelos membros das organizações, profissionais e associados, obtém legitimidade em escrutínio eleitoral e assenta essencialmente na reconhecida capacidade e honestidade pessoal de alguns líderes carismáticos, que têm permanecido nos cargos por reeleição sistemática, e de outros agentes que se vão revezando na ocupação dos mesmos.

A complexidade organizacional crescente produziu alguma incapacidade de renovação directiva, sendo responsável pela tendência da *perpetuação* das mesmas pessoas nas posições de poder. Também tem tido como consequência que os pais dos utentes e outros associados, que não sejam profissionais das organizações, se tenham progressivamente afastado das disputas pelos dos lugares de decisão, o que tem provocado uma massiva ocupação dos cargos na direcção nas organizações-mãe pelos seus profissionais, promovendo um rejuvenescimento directivo e um incremento do número de dirigentes com qualificações de nível superior.

Não obstante, a dificuldade de recrutamento de dirigentes é actualmente um problema comum nestas organizações. Face à complexidade crescente poucos são os interessados em se candidatarem a cargos directivos, sendo cada vez mais difícil encontrar candidatos fora do círculo dos profissionais mais habilitados académica ou profissionalmente.

De um modo geral, estes agentes já não estão motivados pela sua utilidade pública ou pelo prestígio social da função directiva, fazem-no em obediência a factores bem mais pragmáticos, nomeadamente por reconhecerem que a sua presença é um dos poucos factores que pode ajudar à segurança da sua própria situação económica e à continuidade do seu percurso profissional.

Em todas as organizações transparece um padrão de liderança que congrega o carisma dos líderes com uma certa dose de autocracia devido à capacidade de decisão última estar centralizada nestes agentes, que se revezam nos principais cargos directivos, e à tendência para a acomodação dos restantes membros dos órgãos directivos. Com a experiência acumulada alguns líderes aumentaram de tal modo os seus capitais que se tornaram referências do próprio campo da reabilitação, reforçando o seu estatuto de imprescindíveis para as organizações a que pertencem, onde são representados como garantes da própria sobrevivência organizacional. Este facto dificulta, ainda mais, o aparecimento de candidatos alternativos. Na prática a rotação dos cargos directivos é feita em circuito fechado funcionando como um ritual de entrega do anel sucessório, cuja transmissão é bem aceite pelo colectivo organizacional, pelo menos sem oposição visível, para alívio da maioria dos actores envolvidos.

Existem algumas diferenças mais ou menos visíveis entre os profissionais a respeito das atitudes e comportamentos perante as pessoas com deficiência que dependem das diferentes categorias profissionais. Variam, em especial, entre os que exercem funções de natureza técnico-pedagógica e os que exercem actividades de natureza mais geral. Estes últimos são muito mais conservadores que os dotados de responsabilidades directas no processo de reabilitação profissional. Reportamo-nos, em regra, aos profissionais dos serviços gerais e administrativos que aceitam como natural a institucionalização dos formandos e não dão muito valor à integração laboral, pois não parecem acreditar tanto no sucesso processo de formação, ao contrário dos outros. Também são os profissionais dos serviços gerais e administrativos que tendem a atribuir as carências dos formandos a factores de natureza médico-psicológica, enquanto os outros profissionais as atribuem, tendencialmente, a factores de natureza sócio-afectiva. Também é notório que os profissionais dos serviços gerais e administrativos tendem a exercer uma relação de autoridade e de uma certa distância para com os formandos, enquanto os restantes são mais tolerantes e tendem a estabelecer laços mais afectivos.

O recrutamento dos profissionais para as unidades de reabilitação profissional, faz-se tanto por concurso como por deslocação interna de pessoal das outras unidades. A experiência profissional relacionada com o trabalho a realizar é o principal critério de selecção utilizado, o que não evita que os saberes e as competências profissionais

transportados nem sempre estejam em consonância com os requeridos no novo contexto de trabalho. Normalmente, todos os profissionais são submetidos a um processo de aprendizagem pela prática. É a prática que vai definindo, em elevado grau, o conteúdo funcional das diferentes categorias profissionais existentes.

4. As pessoas com deficiência nas organizações

4.1. Caracterização dos formandos (e dos trabalhadores com deficiência)

De 1994 para 1998 o número total de cursos ministrados pelas organizações estudadas desceu de 38 para 34, mas o número de formandos manteve-se aproximadamente em 600. A redução do número de cursos ministrados estará relacionada com uma estratégia de criação formal de novos cursos com designações genéricas e vagas (como, por exemplo, o curso de servente em geral), para as organizações poderem facultar formações também genéricas e variadas.

Devido às características das deficiências, em especial da deficiência mental que possui a maioria dos formandos das organizações, a prática da formação profissional e as estratégias de pesquisa dos postos de trabalho exigem intervenções no plano individual, em que cada formando é um caso distinto de todos os outros. Esse facto impede os profissionais das organizações de usarem programas de formação e metodologias de ensino-aprendizagem padronizados e, na prática, que possam transmitir os conhecimentos com recurso às tradicionais aulas práticas e teóricas. Ainda que continuem a ser formalmente afectadas cargas horárias globais às componentes teóricas e práticas dos cursos, as mesmas têm sobretudo um valor administrativo (cf. quadro 14).

Quadro 14: Peso dos componentes teóricos e prático da formação ministrada no conjunto das organizações estudadas em % (1994 e 1998)

Ano	1994	1998
Tipo de formação		
Sócio-cultural	12	10,4
Científico-tecnológica	5,6	8,2
Simulada	37,8	43,7
Posto de Trabalho	44,8	37,8
Total	100	100

Fonte: Registos das organizações estudadas

Numa primeira fase, na sua maioria, os formandos eram oriundos do Programa de Preparação Pré-Profissional ou da área educacional das organizações-mãe. Esse contingente muito numeroso no início dos anos 90 foi-se esvaziando progressivamente à medida que a educação especial passou a educação inclusiva e as crianças e jovens com deficiência passaram a ser obrigatoriamente matriculados nos estabelecimentos de ensino regular. Esse contingente, que se terá esgotado por volta de 1996/97, era maioritariamente constituído por pessoas com deficiência mental ligeira, com capacidades reconhecidas para efectuarem com aproveitamento um curso de formação profissional e para as quais fazia sentido transitarem para as unidades de reabilitação profissional.

Porém, na prática, conjuntamente com esses formandos acabaram por ser admitidos outros formandos que, devido à gravidade da condição de deficiência, não apresentavam os pré-requisitos exigíveis para realizarem com êxito um processo de formação profissional. Eram, por norma, casos bem conhecidos dos agentes, cujos perfis individuais estavam traçados e que aceitaram sem contestação as ofertas de formação que lhes foram disponibilizadas.

A partir de 1996/97, o recrutamento dos formandos passou a ser sobretudo realizado com recurso a candidatos oriundos do exterior e que, em muitos casos, nunca antes haviam frequentado uma organização do género. São candidatos marcados pelo insucesso escolar, sem perspectivas de integração profissional, que chegam às organizações encaminhados pelos técnicos dos centros de emprego e da segurança social, pelos serviços de psicologia das escolas básicas e secundárias ou por iniciativa das próprias famílias, por vezes a conselho dos vizinhos e amigos.

O móbil de alguns desses candidatos e das suas famílias nem sempre se orienta pelas expectativas de uma integração profissional futura, mas pelo facto de poderem usufruir, durante o tempo da formação, de uma remuneração pecuniária. São casos de pessoas com dificuldades de aprendizagem, doença mental ou de outras pessoas que se podem classificar como socialmente desfavorecidas, embora não possuam qualquer tipo de deficiência rigorosamente comprovado.

De acordo com um estudo feito por uma das organizações estudadas, que coincide com as nossas observações, as organizações dispõem actualmente de uma população de formandos que se pode subdividir em três tipos distintos: 1) os que procuram na formação uma continuidade do processo da escolaridade básica obrigatória, na maioria das vezes realizada com dificuldades de progressão, mas que tendem a apresentar níveis razoáveis de autonomia pessoal e social. Esses formandos não manifestam dificuldades excessivas de aprendizagem e as potencialidades de obterem sucesso no processo de formação e integração profissional são elevados. Em

regra apresentam algum tipo de deficiência motora, orgânica ou sensorial ligeira, ainda que alguns nem sequer aparentem ter qualquer tipo de deficiência, se bem que, por razões socio-económicas, estejam em situação de desvantagem social; 2) os que abandonaram a escolaridade obrigatória sem a concluírem e que continuam, na idade adulta, dependentes da família. Em alguns casos tiveram experiências de emprego curtas, esporádicas e mal sucedidas por dificuldades de adaptação e baixa produtividade. Incluem-se aqui os casos de deficiência mental e de doença mental mais graves cujo quadro de vida sócio-familiar é muito instável e degradado. São os casos mais complicados que viveram sempre em situação de exclusão social. As suas possibilidades de sucesso no processo formativo e de integração são baixas; 3) finalmente, um terceiro tipo onde se podem incluir todos os casos de deficiência mental ligeira e doença mental relativamente estabilizada. São pessoas com elevada autonomia de vida, cuja integração social e profissional decorreu normalmente até ao momento em que, por razões diversas, de saúde, familiares ou de perda de emprego, passaram a uma situação de desvantagem e exclusão social. As suas possibilidades de sucesso e de reintegração sócio-profissional parecem depender sobretudo da sua própria vontade de ressocialização, ou seja, de levarem até ao fim o processo formativo e de readaptação profissional.

Digamos que, com base nesta tipologia podemos, quanto às capacidades de trabalho, subdividir os formandos em três outros grandes tipos: 1) os que revelam muita capacidade de trabalho e que podem ser dados como aptos para ter sucesso em qualquer das áreas formativas existentes; 2) os que, de modo claro, revelam capacidade de trabalho para terem sucesso apenas numa das áreas de formação existentes; 3) os que revelam muitas dificuldades em todas as áreas e que, aparentemente, constituem a maioria dos formandos existentes.

Portanto, não surpreende que os agentes das organizações procurem heterogeneizar as formações ministradas tanto quanto possível, adoptando formalmente um número limitado de cursos, segmentando-os os mais possível quanto ao número de saídas profissionais, mesmo se não exista correspondência directa entre as designações e as competências dos cursos oficialmente ministrados e as saídas profissionais conseguidas.

A tipologia dos formandos e ex-formandos das organizações de reabilitação profissional pode também ser definida a partir de três tipos de problemas interdependentes. A sua precariedade económica, a sua fraca escolaridade e a sua frágil situação sócio-comportamental. Maioritariamente são provenientes de famílias sócio-economicamente desfavorecidas, cujos pais possuem profissões que exigem fracos níveis de qualificação, sendo muitos deles completamente iletrados. A sua inserção

social na comunidade é frágil, pelo facto de serem considerados como inadaptados sociais, que são vistos como potenciais ameaças à boa harmonia e funcionamento da sociedade.

Nas organizações, e para efeitos do funcionamento das acções de formação profissional ou dos trabalhos a realizar, é, obviamente, tida em consideração a maior ou menor gravidade da sua situação económica, da sua deficiência física ou mental, da escolaridade conseguida, do seu modo de comportamento social, da sua capacidade de aprendizagem para o trabalho, etc.

Normalmente, os agentes das organizações vão definido para cada um dos formandos, de forma mais ou menos consciente ou formalizada, um projecto ou uma expectativa de progresso de vida profissional, que se matricia num conjunto de indicadores quanto ao (in)sucesso do processo de formação e emprego, construído a partir das capacidades que cada um vai demonstrando na organização da sua vida pessoal, familiar e profissional. A multiplicidade dos projectos de vida engendrados para cada um, que são continuamente refeitos, mostram bem a complexidade que se instala na gestão de cada projecto formativo e de emprego.

Em todo o caso, embora no exterior predomine a imagem desta população como totalmente dependente e sem vontade própria, constatámos que, globalmente, isso não corresponde à verdade. Na realidade, muitas dessas pessoas com deficiência são extremamente exigentes, reclamam direitos e pressionam os profissionais. Algumas elaboram estratégias complexas com vista a fazerem valer os seus interesses e as suas vontades pessoais. Se a isso acrescentarmos a pressão proveniente dos pais e familiares o quadro complexifica-se ainda mais.

As relações entre os formandos, suas famílias e os agentes das organizações podem inscrever-se numa relação antagónica de tipo instrumental e de dependência. Por um lado, uma minoria dos formandos, e seus familiares, tende a comportar-se como consumidores de um serviço (projecto de vida) que não querem ver construído à sua revelia e, por outro lado, a maioria tende a transferir para os agentes das organizações a responsabilidade de uma parte substancial das decisões a respeito da organização da própria vida pessoal e social.

Pela leitura dos quadros a seguir apresentados ficamos a saber como se distribuem por tipos de deficiência as pessoas que têm participado nos programas formação profissional. Desde logo, pode concluir-se que a maioria dos participantes são pessoas com deficiência mental, desde sempre maioritárias no conjunto dos formandos que receberam formação profissional ao longo dos últimos anos. Essa distribuição também acontece na amostra das organizações que estudámos, onde as pessoas com deficiência mental também são largamente maioritárias.

Quadro 15: Número de formandos do Programa de Formação Profissional segundo a tipologia da deficiência de 1991 a 1995

Anos	1991	1992	1993	1994	1995	% média
Tipo						
Mental	2228	2536	2895	3141	2884	62,6
Motora	318	451	482	640	634	11,6
Visual	198	270	302	358	344	6,7
Auditiva	135	139	137	149	147	3,2
Orgânica	54	48	56	85	99	1,6
Multideficiência	194	205	194	304	215	5
Outras	184	298	445	444	663	9,3
Total	3311	3947	4511	5121	4986	100

Fonte: IEFP. Saldos dos PO's 7 e 12 e Subprograma Integrar-Medida 3

Quadro 16: Número de formandos do Programa de Formação Profissional segundo a tipologia da deficiência de 1997 a 1999

Anos	1997	1998	1999	% média
Tipo				
Mental	3798	3961	3662	57,5
Motora	789	826	676	11,6
Sensorial	869	704	934	12,6
Def. associadas	256	320	259	4,2
Outras	850	1035	914	14,1
Total	6561	6848	6445	100

Fonte: Intervenção Operacional INTEGRAR

Como se pode verificar nos quadros 15, 16 e 17 o peso dos formandos com deficiência mental é sempre bastante superior relativamente aos outros tipos de deficiência, quer em termos globais, quer em termos das organizações estudadas.

Significa que são as pessoas com deficiência mental as que mais têm participado no Programa de Formação Profissional¹⁶⁴, seguindo-se por ordem decrescente, e com algum peso significativo, os casos de deficiência motora, auditiva, multideficiência e doença mental, respectivamente.

¹⁶⁴Embora de acordo com os dados do Inquérito Nacional às Incapacidades, Deficiências e Desvantagens a totalidade estimada de pessoas com deficiências psíquicas, onde se inclui a deficiência mental, seja de apenas 12,9%. Como no grupo das deficiências psíquicas foram incluídas as deficiências intelectuais, a doença mental, bem como as deficiências das funções gnósticas e práxicas, será legítimo supor que a percentagem de pessoas com deficiência mental deverá ser inferior a esse valor. Talvez cerca de 10% de acordo com as estimativas do IEFP (cf. IEFP:1998.a:18).

Quadro 17: Número de formandos segundo a tipologia da deficiência no conjunto das organizações estudadas em % (1994 e 1998)

Anos	1994	1998
Tipo		
Mental	56	59,4
Motora	6,8	7,2
Visual	1,5	0,5
Auditiva	3,6	3,3
Orgânica	0,5	0,7
Multideficiência	6,8	4
Doença Mental	6,8	6,4
Outras	18,3	18,5
Total	100	100

Fonte: Registos das organizações estudadas

4.2. Atitudes e comportamentos desviantes

As situações de conflituosidade no quotidiano dos centros envolvendo formandos são uma constante. Podem envolver violência física ou psicológica e atingirem níveis elevados no interior das organizações, que se podem estender ao exterior. Desencadeiam-se por motivos muito díspares, podendo ter origem nas influências que alguns formandos exercem sobre outros, em questões ligadas à sexualidade, à higiene corporal, assiduidade e pontualidade ou à relação social. Alguns dos problemas provocados devem-se a invejas, mentiras, pequenos furtos dentro das instalações e nos locais de estágio, agressões físicas e verbais, uso de alcunhas depreciativas, ameaças, desobediência a ordens. Têm em comum o facto de requererem dispêndio de muita energia, perspicácia e firmeza dos profissionais para os controlar.

A prova da sua ocorrência corrente, e da importância que lhes é dada pelos agentes, são as referências constantes feitas nas actas das reuniões que consultámos. Nessas actas as descrições dos comportamentos desviantes, a discussão das estratégias para os evitar e das formas de aplicação de sanções negativas para os combater ocupam um espaço significativo, o que não acontece com as referências à aplicação de sanções positivas por bom desempenho ou bom comportamento.

Quanto à origem das atitudes e comportamentos desviantes pode constituir-se a seguinte tipologia: 1) falta de higiene e cuidados pessoais; 2) incumprimento de horários; 3) saídas não autorizadas; 4) agressões verbais e físicas entre formandos; 4) envolvimentos amorosos e comportamentos sexuais "aberrantes"; 5) desmotivação perante as actividades; 6) faltas às actividades de formação e recusas de participação nas actividades complementares; 7) recusas em aceitar ordens e desrespeito para com os

profissionais; 8) destruição de equipamentos e materiais; 9) pequenos furtos de dinheiro ou objectos.

Em regra, muitos desses comportamentos e atitudes ocorrem de forma mais ou menos esporádica e envolvem a participação de poucos formandos. No entanto, em certos momentos do dia, sobretudo nas horas livres que coincidem com a constituição de espaços alargados de interacção entre os formandos, como sejam as horas das refeições, os intervalos das actividades e as viagens colectivas, as situações agressivas tomam, por vezes, proporções bastantes elevadas. De tal modo, que uma preocupação permanente que atravessa todas as organizações seja a de tentar encontrar formas para minimizar os efeitos negativos que daí decorrem.

Efectivamente, os espaços mortos da actividade, como são as pausas para o café ou para o almoço, bem como o tempo em que decorre o transporte colectivo de regresso a casa no final do dia, são os momentos mais propícios à ocorrência de conflituosidade. A prevenção dos actos de violência, dos furtos e dos comportamentos ligados à sexualidade obrigam a interditar alguns espaços, a restringir o acesso a outros e a controlar as saídas para o exterior durante as pausas das actividades. A experiência mostra que não basta organizar actividades lúdicas ou desportivas para ocupar os formandos durante os tempos mortos da formação, pois os formandos mais instáveis tendem a não participar nessas actividades.

Além disso, devido à própria deficiência, algumas das sanções negativas aplicadas produzem efeitos contrários ao pretendido, nomeadamente as que preconizam o isolamento social ou a atribuição de tarefas consideradas indesejáveis. É que a própria condição dos formandos pode transformar em prémio o que os profissionais pretendiam que constituísse um castigo. Dois exemplos curiosos que registámos ilustram exemplarmente essa inversão.

O primeiro refere-se a dois formandos a quem foi aplicado como castigo descascar batatas na cozinha. Verificou-se que estavam a gostar da tarefa. O segundo, refere-se a um formando que colocado sozinho numa sala aproveitou o tempo para dormir e comer *pipas* (sementes de girassol secas e salgadas).

Em geral, quando precisam, os formandos não hesitam em recorrer a estratégias com vista a ludibriarem os colegas e os profissionais das organizações, mostrando-se pouco conscientes ou receosos das sanções que podem ser aplicadas.

Apenas dois tipos de sanções parecem surtir algum efeito como forma de punir os comportamentos desviantes. A continuidade das actividades com redução do tempo livre e os descontos na remuneração. Todas as outras sanções tendem a produzir efeitos mais simbólicos que reais. A aplicação de sanções por alguns profissionais pode ser mal aceite pelos próprios formandos e obrigarem à intervenção dos agentes responsáveis, os

quais surgem como árbitros que garantem o equilíbrio entre o comportamento desviante e a sanção aplicada.

Uma estratégia usada para definir quais os comportamentos que devem ser considerados inadequados e as respectivas penalizações passam pela negociação com os formandos procurando os agentes, através desse mecanismo de participação, obter a sua auto-responsabilização e realizar o exercício do controlo social a partir do próprio grupo. Por vezes, os agentes organizacionais têm de transferir a aplicação de sanções para o domínio da vida extra-centro, envolvendo as famílias na sua aplicação, objectivo nem sempre concretizável, dado que muitos familiares tendem a proteger e a desculpar o comportamento dos formandos.

Sem dúvida que o comportamento *desviante* mais temido pelos agentes das organizações está relacionado com a sexualidade, em particular com a consumação bem sucedida de actos sexuais entre formandos dos dois sexos. Os casos de gravidez constituem o mais grave atentado à eficácia e ao prestígio social das organizações, para além de afectarem a vida familiar e social dos envolvidos. É, por isso, o tipo de acontecimento mais temido e o que mais pode afectar a imagem social das organizações, que passam a ser julgadas publicamente como ineficientes e os seus agentes como irresponsáveis, paradoxalmente, por não conseguirem cumprir as regras sociais que negam às pessoas com deficiência, em particular às pessoas com deficiência mental, o direito à sexualidade e à vida afectiva.

Mas, a vida quotidiana também é perturbada por atitudes e comportamentos desviantes que ocorrem longe dos muros das organizações. São, por exemplo, as atitudes proteccionistas (sentimentos medo ou pena pela saída de casa) ou egoístas (necessidade de mão-de-obra) de alguns pais ou familiares que se opõem à frequência das acções de formação profissional e boicotam ou dificultam a sua comparência.

São também os próprios formandos que, nos locais de estágio se envolvem em casos amorosos, conflitos com patrões e colegas de trabalho, fugas ou faltas injustificadas ao local de trabalho, pequenos furtos, etc. São também os casos dos formandos que na vida diária se envolvem em problemas de delinquência, agressões, roubos, conflitos, contracção de dividas, etc.

Existem lacunas de socialização primária e estilos de vida que, naturalmente, são transportados por alguns formandos e que se repercutem nas suas atitudes e comportamentos intra e extra-organizacionais, como sejam: 1) degradação física das habitações onde residem; 2) níveis de higiene e de conforto habitacional deficitários; 3) relações interpessoais conflituosas ou degradadas no seio das famílias; 4) relações sócio-comunitárias inexistentes ou desajustadas; 6) desinteresse dos familiares em

acompanharem e colaborarem no processo formativo; 7) falta de informação sobre o valor da educação formal (escolar ou profissional).

Em certos casos é extrema a situação de isolamento social e o risco de exclusão elevado. Alguns dos formandos nem sequer têm familiares directos que os apoiem nas suas necessidades mais elementares.

Na realidade, o perfil socio-económico, aplicável à maioria dos formandos, que é traçado pelos agentes organizacionais, mostra que os mesmos: 1) são provenientes de famílias de *status* socio-económico considerado baixo ou muito baixo (pais pobres e envelhecidos); 2) não possuem rotinas de vida (organização de tempos e espaços) ao nível pessoal ou social; 3) não concluíram a escolaridade obrigatória por insucesso escolar ou abandono; 4) apresentam comportamentos e condutas inadequadas às exigências da condição profissional; 5) possuem fracos sentimentos de auto-estima e auto-confiança 6) revelam-se bons consumidores e fracos produtores de bens e serviços; 7) valorizam pouco o acesso a um trabalho remunerado estável.

Neste cenário torna-se quase impossível conceber e normalizar programas e metodologias de formação profissional rigorosas para aplicar aos formandos e evitar, no dia-a-dia, a existência de comportamentos desviantes. Como todas as organizações estudadas possuem formandos com vários tipos e graus de deficiência, são vastos e complexos os problemas e as dificuldades com que os seus agentes têm de se defrontar.

Por isso, devido à complexidade inerente a alguns tipos de deficiência e à sua importância para a compreensão da acção organizacional e, em particular, para a compreensão da trama presente nas práticas analisadas, particularmente com o apoio de Rabanal *et al* (1995), traça-se um breve retrato das características dos principais tipos de deficiência.

5. Características dos principais tipos de deficiência

5.1 Da deficiência mental ligeira

Conforme referimos, a maioria dos formandos e dos trabalhadores com deficiência são pessoas com deficiência mental ligeira ou estão em situações consideradas no limite entre a deficiência e a não deficiência, os chamados casos de *border line*. Acredita-se que, na maioria dos casos, a deficiência foi provocada por razões sócio-familiares, embora também existam causas médicas e de lesão neurológica. Não é fácil distingui-las como pessoas com deficiência dado que o seu aspecto é *normal* e não apresentam problemas de ordem física. Normalmente, apenas se fazem sentir as

incapacidades e desvantagens deste tipo de deficiência quando se processa o ingresso na escolaridade. Uma das mais importantes características é a baixa capacidade que essas pessoas revelam para aprenderem em termos abstractos, embora não apresentem dificuldades de linguagem. Mostram boas capacidades para interagirem e comunicarem com os outros, pelo que é de esperar que consigam adaptar-se e integrar-se social ou profissionalmente, desde que sejam devidamente (res)socializadas através de programas educativos e orientados para superarem as dificuldades nas relações interpessoais.

São pessoas com perturbações afectivas mais ou menos frequentes. Na sua relação com as outras pessoas, tanto podem suscitar surpresa pelo facto de superarem as expectativas, como podem suscitar a sua hostilidade em consequência das frustrações que sentem. Esta é, aliás, uma das características que mais frequentemente funciona contra os seus interesses em termos de interacção social. Em regra manifestam muita admiração por quem consegue êxito nas suas realizações e julgam-se com capacidade para imitarem os sucessos dos outros.

Manifestam amiúde cansaço físico e atitudes de passividade que fazem com que fiquem inertes durante as actividades, profissionais ou não. Têm frequentes atitudes de pessimismo e manifestam algumas reacções paradoxais face ao êxito e ao fracasso, podendo desvalorizar um e valorizar o outro, em função de mecanismos de defesa que são accionados pelos sentimentos de rejeição a que foram submetidas. Ainda assim, também manifestam necessidades de protecção familiar.

Neste grupo podemos incluir as pessoas que sofrem de problemas relacionados com o meio ambiente onde vivem. A sua *deficiência* deve-se a condições psicológicas e sociais e não a factores biológicos. São os casos dos formandos provenientes de famílias com baixo *status* socio-económico, que vivem em pobreza crónica, num processo de marginalidade sócio-cultural e de privação devido a factores como: casa em ruínas, desconhecimento das regras de convivência, ausência de higiene pessoal, escassos cuidados médicos, alcoolismo, fraca ou nenhuma escolarização, desinteresse pelo futuro, falta de motivação para usar as oportunidades de mudança, desemprego crónico, etc.

5.2 Da deficiência física (motora)

As pessoas com deficiência motora são, em regra, muito diferentes umas das outras em termos de personalidade, sobretudo pelo facto de umas terem ficado com a deficiência devido a um acidente e outras estarem nessa condição desde o nascimento.

Sabe-se que as pessoas que foram vítimas de acidentes perdem a sua auto-estima e passam por fases complicadas na sua vida até aceitarem a situação de deficiência em que ficaram. Inicialmente, após o acidente, costumam passar por uma fase de negação da sua situação, de não-aceitação, desespero e depressão. Posteriormente, e com muito custo, realizam um processo de adaptação muito doloroso mas que lhes permite ir ultrapassando essa fase, a qual dura até ao momento em que percebem que, afinal, mantêm intactas algumas capacidades e podem reabilitar outras. Muitas dessas pessoas continuam sempre, vida fora, a procurar soluções mágicas na esperança de se normalizarem. As que ficaram deficientes motoras desde o nascimento normalmente sofrem bastante influência da família, que pode ir de uma protecção excessiva que agrava a sua situação, até ao abandono ou a atitudes de tratamento demasiado normalizador. As pessoas com este tipo de deficiência, aliás como outras com outros tipos de deficiência, podem usar a sua situação como forma de chantagem emocional sobre quem as rodeia de modo a lograrem alguns dos seus intentos.

5.3 Da deficiência auditiva

A surdez não tem consequências apenas ao nível de audição das pessoas que são por ela afectadas. As suas consequências estendem-se ao plano linguístico (fala), o que afecta, de modo significativo, a personalidade das pessoas com esse tipo de deficiência. O facto de não ouvir, ou ouvir muito mal, introduz desconexões e perda de controlo sobre o meio envolvente, tornando as pessoas inseguras, ansiosas, desconfiadas e instáveis do ponto de vista emocional. A própria organização mental da experiência, registo e retenção na memória, é afectada pelo facto desse sentido não funcionar. Este tipo de deficiência também dificulta as relações de interacção com os outros perturbando o normal desenvolvimento cognitivo e sócio-comunicacional.

Embora as capacidades intelectuais não estejam afectadas do ponto de vista médico, o desenvolvimento intelectual pode ressentir-se da inadequada comunicação com o meio envolvente. Devido à manifestação de atrasos ao nível do raciocínio lógico-formal e da compreensão simbólica das coisas que as rodeiam, e com que convivem, algumas pessoas surdas são demasiado lentas a pensar e executar as suas acções.

5.4 Da deficiência visual

Como sabemos, certos factores genéticos e ambientais são determinantes nos comportamentos, nas atitudes e na formação da personalidade das pessoas. Essa diversidade é tão grande e, por vezes, tão divergente que não é possível referenciar a

existência de personalidades-tipo ou padrão. Esse mesmo pressuposto também se aplica às pessoas com deficiência visual.

É uma evidência para todos que a falta de visão reduz a capacidade de captar informação através do olhar. Essa particularidade permite que a maioria das pessoas com deficiência visual (as cegas e outras) tenha algumas características específicas que são comuns. Entre essas características está o sentimento de insegurança, mais ou menos permanente, que provoca distúrbios emocionais e afectivos que reduzem a sua energia e produzem desinteresse em agir. Como consequência baixa a capacidade para encetarem novas relações sociais e para a compreensão dos acontecimentos que ocorrem no meio envolvente. Digamos que as pessoas com deficiência visual têm tendência para se isolarem socialmente, o que produz insegurança, angustia e redução da auto-estima, mesmo quando aparentam dispor de uma boa dose de sociabilidade e de integração familiar, grupal ou comunitária.

Outras particularidades que se manifestam nas pessoas com deficiência visual são a falta de autonomia e a atribuição dos insucessos à falta da visão mesmo quando, objectivamente, isso não é verdadeiro. Tendem a usar, como remédio para aliviarem as dificuldades e frustrações sentidas, práticas de evitamento de novas situações que pensam não conseguir controlar. Não raramente, a condição de deficiência serve para recusar a diversificação das actividades procurando uma especialização naquelas onde se consideram mais rentáveis, como forma de auto-limitação das próprias capacidades.

Capítulo 8

A acção transformadora

1. Introdução

As práticas que permitem aos agentes das organizações terem uma acção de transformação da política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência são múltiplas e diversificadas. No curso da acção embrenham-se umas nas outras a tal ponto que, na dialéctica que se instala, pode tornar-se difícil distinguir os nexos de causalidade entre essas práticas, na medida em que as ligações que se estabelecem, que tanto as podem caracterizar como condições ou consequências de outras práticas, originam um emaranhado enredo, complexo e confuso.

É exactamente isso o que acontece com as cinco práticas concretas que vamos descrever e analisar e que são: 1) a suspensão do pagamento das bolsas de formação; 2) o acompanhamento pós-contratação dos ex-formandos; 3) a criação de enclaves nas próprias organizações; 4) a celebração de protocolos como instrumentos reguladores do emprego de ex-formandos; 5) a subestimação das receitas da formação.

Podemos subdividir os objectivos inerentes a estas práticas transformadoras em três tipos principais, cada qual com as suas próprias consequências intencionais e não intencionais que transformam a política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência, nomeadamente em termos: 1) da organização técnica e metodológica do modelo dos programas de formação profissional, de emprego protegido e de apoio ao emprego em mercado normal de trabalho; 2) do enquadramento complementar do modelo que decorre da natureza sistémica da integração sócio-profissional das pessoas com deficiência; 3) dos procedimentos administrativos a que se devem sujeitar as organizações que aderem aos programas de formação profissional e de emprego. 4) dos modos de financiamento das actividades desenvolvidas.

Como verificaremos as diferentes práticas transformadoras são objecto de justificações por parte dos agentes organizacionais, as quais serão analisadas no contexto das relações sociais entre os diferentes agentes envolvidos no campo da reabilitação profissional das pessoas com deficiência¹⁶⁵, bem como dos diferentes

¹⁶⁵No entender de C. Maroy (1990: 161-164), torna-se pertinente descobrir o sistema de relações objectivas, a distribuição das propriedades pertinentes que, de facto, organizam as relações de força no espaço social, e necessário articular a análise com a visão perspectivista, que se encontra presente na etnometodologia, para estabelecer e registar os diferentes pontos de vista que os agentes têm acerca dele. Efectivamente, é a partir das posições objectivas dos agentes num espaço que as diferentes disposições dos agentes e as tomadas de decisão que eles adoptam no interior desse espaço se podem compreender. Desse modo, o campo da reabilitação profissional das pessoas com deficiência não pode ser considerado apenas como um

factores que constroem ou que permitem sustentar as práticas e legitimar as justificações apresentadas pelos actores.

Procuraremos, ainda, identificar e analisar os vários sentidos que assumem essas práticas dado que podem divergir entre si na forma como procuram ultrapassar os constrangimentos impostos pelas regras do enquadramento legal. Poderemos verificar que dos recursos utilizados pelos agentes das organizações na realização dessas práticas relevam a (re)interpretação e a infidelidade às regras legais, bem como a inovação de procedimentos. Por último, mostraremos o carácter reprodutor das regras sociais sobre a deficiência que essas práticas transformadoras transportam o que permitirá demonstrar como os processos sociais podem conter em si, e em simultâneo, factores de dinâmica e de estática social.

Para isso deve reconhecer-se que a efectivação da política de reabilitação profissional, i.e., a política que se pratica ou a *verdadeira* política concretiza-se entre o que Licínio Lima (1998: 171) denomina como sendo os "extremos da superimposição normativa e da aquiescência, por um lado, e da resistência ou mesmo da rebelião, por outro", apelando para a necessidade que se impõe de "estudar em que medida as orientações consagradas são efectivamente reproduzidas e realizadas na organização".

De facto, as práticas de subversão das regras legais ou as práticas inovadoras não subversivas não transformam apenas os procedimentos e os resultados esperados da política, nem moldam apenas as estruturas internas das organizações. Também as colocam como lugares centrais a partir de onde se vão produzir efeitos, tanto no sistema das relações sociais locais como no sistema global de relações sociais em que se encontram envolvidos os agentes das organizações e os restantes actores que participam no campo.

campo de forças, reduzido a uma tipologia de agentes individuais ou colectivos. Tem de ser apreendido também como um campo de lutas, um lugar em que os *enjeux* visam conservar ou transformar o estado de relações de força entre os diferentes agentes, conservando ou subvertendo os critérios que definem as suas posições sociais no campo. Assim sendo, podemos considerar as práticas dos agentes das organizações como estratégias, ou seja, como condutas objectivamente orientadas pela relação entre os recursos próprios e a estrutura das oportunidades de sucesso que oferece o campo.

Nesta perspectiva é preciso considerar que os agentes que estão nas posições dominantes do campo terão tendência a desenvolver estratégias de conservação do espaço e das classificações existentes que lhes assegurem a manutenção ou a melhoria da sua situação. E, por sua vez, considerar que os pretendentes procuram, por um lado, desenvolver estratégias para ocuparem posições dominantes e, por outro lado, utilizar estratégias de subversão dos critérios de classificação instituídos, através das quais as suas propriedades poderão valorizar-se significativamente. No campo da reabilitação profissional as lutas pelas quais nos vamos interessar são aquelas que os agentes das organizações travam no sentido em que melhorarem a sua posição no campo significa garantir a sobrevivência das suas organizações, a qual passa por transformar o modelo de política de reabilitação profissional vigente por um outro modelo que lhes possibilite alcançar esse objectivo estratégico.

Necessariamente, tem de se partir dos efeitos teoricamente esperados da aplicação correcta das regras legais por parte dos actores concernentes, que permitem determinar o sentido e o alcance da política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência e considerar que a sua não aplicação ou a sua aplicação incorrecta pelos actores são, ou podem ser consideradas, acções de transformação dessa política.

Deve também considerar-se que essas acções são de transformação da política independentemente de se realizarem sistematicamente ou apenas esporádica e ocasionalmente, ou de serem ou não realizadas pela totalidade das organizações que operam no campo. A diferença fundamental reside em que certas práticas, quando se tornam de realização sistemática, constituem-se como práticas rotineiras e a probabilidade de serem posteriormente reconhecidas e formalmente integradas nos textos legais definidores da política é maior que nos outros casos. Como parece evidente, temos de, no plano meramente teórico, considerar que é possível, uma aplicação completa e imaculada das regras legais por parte dos actores que devem aplicá-las, pois só uma tal perfeição permitiria realizar *adequadamente* os procedimentos e os objectivos da política dentro dos limites em foi idealizada e definida normativamente.

2. Identificação e apresentação das práticas

2.1. A suspensão do pagamento das bolsas de formação

Antes de prosseguirmos com a apresentação desta prática é importante reter que não se trata uma acção rotineira, que se pratique regularmente em toda e qualquer ocasião (a todo o tempo) e em todo o conjunto organizacional em estudo (em todos os locais). Aliás, o seu apogeu está intimamente ligado às situações de crise financeira no campo da reabilitação relacionadas com dificuldades orçamentais da própria organização da tutela, em especial nos períodos de transição entre os quadros comunitários de apoio.

Na realidade, apesar dos valores de igualdade e solidariedade e das eventuais sanções associadas ao incumprimento, nem sempre, e nem todas as organizações pagaram pontual e atempadamente as remunerações aos seus formandos, em conformidade com a legislação em vigor. Isso ocorreu, com particular incidência, no período de transição entre o QCA I e o QCA II, altura em que a própria organização de tutela aguardava os indispensáveis recursos financeiros e a publicação de normativos legais e regulamentares para retomar a execução do Programa de Formação Profissional.

Assim, recorrendo à legislação de enquadramento em vigor na altura em que recolhemos a informação para este estudo, nomeadamente o Dec. Regulamentar nº

15/96 de 23 de Novembro¹⁶⁶ do Ministério para a Qualificação e Emprego ficamos a saber que nos termos do art. 24º, são considerados custos elegíveis, para efeitos do financiamento concedido às organizações promotoras de formação profissional pelo Estado português (co-financiando através do orçamento da Segurança Social) e pela União Europeia (co-financiando no âmbito do FSE), as despesas efectuadas com as remunerações de bolsas de formação, despesas com transportes, subsídios de alimentação e de alojamento a que os formandos que as frequentam têm direito. Essas várias remunerações serão neste texto designadas simplesmente como bolsas de formação¹⁶⁷.

Nos termos da política de reabilitação profissional o objectivo principal da atribuição das bolsas de formação é possibilitar às pessoas com deficiência, na qualidade de formandos a frequentarem acções de formação profissional co-financiadas, usufruírem de um tratamento de discriminação positiva, tal como acontece com outras categorias de formandos, sendo assim consideradas em plano de igualdade na prossecução da política nacional de recursos humanos definida pelo Governo.

Os limites máximos desses custos elegíveis foram fixados pelo Despacho Normativo nº 53-A/96 de 17 de Dezembro do Ministério para a Qualificação e Emprego, mas os limites das bolsas de formação foram remetidos nos termos do nº 2 do art. 7¹⁶⁸, para um regulamento específico a aprovar posteriormente, onde seria concretizado o princípio da igualdade de acesso à formação através de uma indispensável diferenciação dos grupos alvo para efeitos dos apoios públicos à formação profissional.

Nesse sentido, nos termos do ponto 17.3.1 do Regulamento Específico de Acesso à Medida nº 3 do Subprograma Integrar¹⁶⁹, foi estipulado que o valor máximo da bolsa de formação "para acções de formação a tempo completo¹⁷⁰ seria de 70% da

¹⁶⁶Em termos gerais este diploma legal procura no essencial, a partir da experiência anterior, introduzir alterações no enquadramento normativo da gestão do Fundo Social Europeu para que seja possível "garantir uma maior relevância, qualidade, eficiência, auto-sustentação e coordenação da formação realizada com apoio dos fundos públicos, comunitários e nacionais" (cf. Preâmbulo).

¹⁶⁷O direito às remunerações não abrange apenas o "público alvo desfavorecido, em risco de exclusão social, desemprego ou de inserção precoce no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência", mas também outros formandos tipificados no nº 4 do art. 24º do referido Decreto Regulamentar.

¹⁶⁸A sua redacção é a seguinte: "No caso de pessoas em risco de exclusão social, em risco de desemprego, em risco de inserção precoce no mercado de trabalho ou de pessoas deficientes, a bolsa de formação deverá ser definida de acordo com critérios a aprovar em regulamento específico".

¹⁶⁹Em termos genéricos este Regulamento visa definir o regime específico de acesso aos apoios concedidos a acções de avaliação, orientação e formação profissional e a acções inovadoras de formação profissional e emprego, integradas na medida nº 3 "Integração socio-económica de pessoas com deficiência" do Subprograma Integração Económica e Social de Grupos Sociais Desfavorecidos do Programa Operacional Saúde e Integração Social.

¹⁷⁰Nos termos do art. 6º do Despacho Normativo nº 53-A/96 para que sejam concedidos os apoios mencionados as acções têm de ter a duração de pelo menos 250 horas e serem realizadas com um mínimo

remuneração mínima mensal garantida por lei para os formandos com deficiência", com excepção daqueles que se encontrassem em situação de desempregados à procura de um novo emprego que seria de 100% da referida remuneração¹⁷¹.

Tratando-se de despesas elegíveis das acções de formação cabe às organizações a responsabilidade (dentro dos limites referidos) pela fixação do montante efectivo da bolsa de formação a atribuir aos seus formandos e pelo seu pagamento, bem como das restantes remunerações a que tiverem direito nos termos normativos e regulamentares. Por outras palavras, cabe aos agentes das organizações determinar, para apresentar no orçamento das candidaturas aos programas, o montante das despesas previstas com o pagamento das bolsas dos formandos e proceder, posteriormente, ao respectivo pagamento. Aos agentes de tutela cabe verificar dessa legalidade não podendo exercer a sua autoridade, i. e., reduzir ou "cortar" as verbas destinadas a essas despesas desde que elas se enquadrem nos limites legalmente definidos¹⁷².

Com algumas diferenças, quanto aos limites dos valores dos apoios a conceder aos formandos e quanto às regras relacionadas com essa concessão, os actuais normativos e os que os antecederam reiteraram sempre a regra segundo a qual "não será permitido, em caso algum, a existência de dívidas a formandos" (cf. art. 15º do Despacho Normativo nº 53-A/96, art. 23º do Decreto Regulamentar nº 15/94 e o art. 16º do Despacho Normativo nº 68/91).

de 30 horas semanais. Por um ano completo de formação entendem-se as acções cujo tempo total de duração seja pelo menos de 1250 horas de formação. A concessão de todos os apoios previstos fica dependente da assiduidade (sendo admitidas no máximo como faltas justificadas 5% do total das horas de formação previstas) e do aproveitamento dos formandos.

¹⁷¹Importa também referir que o subsídio de refeição tem valor igual ao concedido aos funcionários e agentes da Administração Pública, nos dias em que o tempo de formação seja pelo menos 3 horas, as despesas com transporte são custeadas ao valor do transporte público colectivo e despesas com alojamento serão pagas se o formando residir a 50 Km ou mais da localidade onde decorre a acção de formação frequentada ou quando não existirem transportes públicos em horário compatível com o decorrer da acção, até ao limite de 12,5% e de 30% da remuneração mínima garantida por lei, respectivamente. Estes são os apoios financeiros normalmente recebidos pelos formandos, os quais são acumuláveis. Para além destas despesas, também são elegíveis as efectuadas com o acolhimento dos filhos dos formandos, ou dependentes a cargo, até ao limite de 50% da remuneração atrás referida, tal como as despesas com viagens ao estrangeiro, ajudas de custo quando a formação aí decorra, obedecendo às regras e aos montantes correspondentes ao escalão mais baixo fixado para os funcionários e agentes da Administração Pública.

¹⁷²Os normativos revogados, que antecederam os diplomas legais aqui mencionados, e que vigoraram durante a vigência do QCA I, foram o Decreto Regulamentar nº 15/94 de 6 de Julho, os Despachos Normativos nºs. 464 e 465/94 de 28 de Junho, ambos do Ministério de Emprego e Segurança Social, e o Regulamento Específico de Acesso aos Apoios à Formação Profissional no âmbito dos Programas Operacionais e Horizon então sob a tutela do IEFP. Importa referir, ainda, que antes de 1994 regulavam estas matérias os Despachos Normativos nºs. 68, 69 e 70/91 de 25 de Março da Secretaria de Estado do Emprego e Formação Profissional. Todos estes normativos legais contribuíram para a estruturação do campo da reabilitação profissional das pessoas com deficiência e fizeram sentir a sua influência durante o período de tempo a que limitámos a presente investigação.

Tal regra pode considerar-se como estruturante, dada a originalidade e os condicionalismos da política nacional de reabilitação profissional estar desde 1987 influenciada pela existência dos programas co-financiados pelo Estado português e pelo Fundo Social Europeu.

Os objectivos da política de reabilitação profissional que presidem à inclusão dessa regra e o realce dado à sua imperatividade instituíram o que podemos designar como o *primado* do formando, enquanto pessoa com deficiência, sobre os interesses dos agentes das organizações e dos restantes actores envolvidos na produção das acções de formação profissional, incluindo os fornecedores externos de bens e serviços, no que respeita às prioridades quanto ao pagamento das despesas por parte das organizações formadoras.

2.2. O acompanhamento pós-contratação

Uma das primeiras acções de transformação com sentido inovador encetadas pelos agentes das organizações na política de reabilitação profissional consistiu na criação do chamado serviço de acompanhamento pós-contratação. Esta prática é uma consequência de anteriores práticas de apoio e acompanhamento ao ingresso no mercado de trabalho, esporádicas, não organizadas e não estruturadas, dos primeiros ex-formandos que nele ingressaram. Esta prática é realizada por todas as organizações estudadas, as quais desde muito cedo sentiram necessidade de seguir as trajectórias profissionais dos ex-formandos que foram sendo contratados pelas empresas.

Ainda que o acompanhamento pós-contratação, devido às dificuldades dos empregadores e dos trabalhadores em se adaptarem às condições específicas dos trabalhadores com deficiência e às dificuldades desses mesmos trabalhadores em se adaptarem e manterem nos postos de trabalho obtidos, figurasse como indispensável à boa consecução dos objectivos da própria política de reabilitação profissional, em termos do sucesso das integrações profissionais, esta prática não estava prevista no modelo da política de reabilitação profissional (quer do programa de formação profissional, quer do programa de apoio ao emprego no mercado normal de trabalho). Não estando incluída nos programas não podiam os agentes das organizações recorrer aos apoios financeiros ou materiais, do Estado ou da União Europeia, para a sua criação e desenvolvimento.

Algumas experiências de acompanhamento pós-contratação, apesar dos constrangimentos, de modo isolado ou inseridas em projectos de acções inovadoras, foram sendo desenvolvidas, quer de forma autónoma, quer com o apoio financeiro do Estado português e da União europeia. Paulatinamente os agentes das organizações

estudadas foram desenvolvendo e inovando os modos de acompanhamento dos processos de integração profissional dos seus ex-formandos, criando serviços estruturados de acompanhamento pós-contratação, à margem do dispositivo oficial da política de reabilitação profissional.

2.3. A criação de enclaves nas próprias organizações

A criação de enclaves no interior das próprias organizações de reabilitação é uma prática que observámos apenas em duas das organizações estudadas. No período em que decorreu a investigação era uma prática rara. Podemos classificá-la como uma prática transformadora da política de reabilitação profissional que alia, em certo sentido, a inovação e a infidelidade normativa. Por um lado, no sentido em que a criação desses enclaves pelos agentes das organizações de reabilitação, e que deu origem a novas actividades organizacionais de prestação de serviços à comunidade, parece fazer-se contra as regras legais do programa de emprego protegido e, por outro lado, no mesmo passo, por constituírem uma forma nova de proporcionar novos espaços de integração profissional para as pessoas com deficiência.

De acordo com o disposto na legislação do emprego protegido os enclaves são uma modalidade de emprego colectivo para as pessoas com deficiência, que se baseia no pressuposto de que as pessoas inseridas no enclave exercem a sua actividade numa organização que faz parte do meio ou mercado normal de trabalho, em princípio, já em funcionamento à data da sua criação. Esta regra é uma regra essencial que distingue os enclaves da outra modalidade de emprego protegido que são os centros de emprego protegido.

Uma outra regra essencial prescreve que aos enclaves apenas devem aceder pessoas que não estejam em condições de, pelo menos no momento da admissão, celebrar um contrato de trabalho idêntico aos que são praticados no mercado normal de trabalho. Em rigor, esta regra torna indispensável que a inclusão dos trabalhadores dos enclaves seja feita de acordo com as regras de contratação que vigoram no mercado normal de trabalho, o que também concorre para os distinguir dos centros de emprego protegido.

Acontece, porém, que o legislador nunca definiu nos normativos legais o que se deve entender ou classificar como meio ou mercado normal de trabalho. Provavelmente, dever-se-á recorrer a um procedimento de interpretação do conceito por oposição, ou seja, considerar como meio normal de trabalho todos os locais de trabalho que não sejam especificamente destinados às pessoas com deficiência. Se usarmos o conceito de integração profissional, como a chave de acesso à intenção do

legislador, o conceito de mercado normal de trabalho adquire a lógica das coisas evidentes e compreenderemos a razão pela qual o legislador não sentiu necessidade de definir este conceito.

De facto, de acordo com as contra-regras do campo da reabilitação e da integração das pessoas com deficiência, mercado normal de trabalho deverá ser entendido como o espaço sócio-profissional onde se diluem as diferenças entre essas pessoas e todas as outras pessoas. Logicamente, este entendimento obriga a excluir todas as organizações sociais criadas expressamente para acolherem ou atenderem pessoas com deficiência e cujo objecto principal é sua reabilitação.

Nesses termos, e por contraposição, o mercado normal de trabalho será constituído por todas as organizações produtivas ou de prestação de serviços, excluindo as que se incluem no âmbito das organizações de e para pessoas com deficiência, mesmo quando estas últimas tenham ao seu serviço alguns trabalhadores com deficiência contratados segundo as regras da Lei Geral do Trabalho ou do Programa de Apoio ao Emprego das Pessoas com Deficiência.

Entendemos que o mercado normal de trabalho não pode ser constituído apenas pelos espaços socio-económicos onde exercem em conjunto a sua actividade profissional pessoas com e sem deficiência. Nesta interpretação os centros de emprego protegido seriam meios normais de trabalho, com a eventual excepção daqueles que fossem exclusivamente constituídos por trabalhadores com deficiência, cuja constituição a Lei não parece impedir.

Portanto, somos da opinião que não pode deixar de considerar-se que o legislador, ao aplicar o conceito de meio ou mercado normal de trabalho, pretendia separar as organizações de e para pessoas com deficiência, tidas como meios não normais de trabalho, das restantes organizações, quando o ingresso das pessoas no regime de emprego protegido se fizesse por recurso à modalidade especial de emprego que é enclave.

2.4. O *protocolo* como instrumento regulador da contratação

Na altura em que decorria esta investigação a prática era apenas realizada por uma das organizações que entraram no presente estudo, tendo por conseguinte uma expressão marginal no campo da reabilitação profissional.

O *protocolo* é uma prática inovadora destinada a regular o emprego dos ex-formandos das organizações de reabilitação profissional. Pode definir-se como uma modalidade de contratação que consiste em inserir profissionalmente os ex-formandos com base em regras que resultam do estabelecimento de um acordo formal (escrito)

entre a organização e as empresas onde vão prestar os seus serviços. É uma prática transformadora devido a não se enquadrar nas formas usuais de contratação legalmente definidas, tanto das regras da Lei Geral do Trabalho e da legislação do Regime de Emprego Protegido (Capítulo III do Decretos-Lei nº 40/83 de 25/1 e 194/85 de 24/6), como do Programa de Apoio ao Emprego das Pessoas com Deficiência (Dec-Lei nº 247/89 de 5/8, Despachos Normativos nº 99/90 de 6/9 e nº 12008/99 de 23/6).

Nos termos do *protocolo* os ex-formandos são admitidos com a categoria profissional de aprendizes, tendo os seus pais ou encarregados de educação de assinar uma declaração onde expressam formalmente a concordância com o tipo de contratação realizado.

A organização de reabilitação que o ex-formando frequentou compromete-se a pagar o seguro de acidentes de trabalho e, por sua vez, a empresa contratante tem de pagar à organização, mensalmente, uma determinada quantia monetária, a título de gratificação (subsídio, remuneração, prémio), que corresponda à produtividade do aprendiz, bem como a nomear um tutor que, no local de trabalho, se responsabilize por acompanhar o seu desempenho laboral. Posteriormente, essa quantia será entregue pela organização ao ex-formando com a dedução de 5% ao valor total, de modo a compensar a organização dos custos financeiros, administrativos e técnicos efectuados com a celebração e manutenção do *protocolo*, que tem uma validade anual, podendo ser renovado por igual período.

2.5. A subestimação das receitas de formação

A prática da subestimação das receitas de formação é uma prática generalizada no conjunto das organizações estudadas, tal como na generalidade das organizações congéneres que promovem acções de formação profissional para as pessoas com deficiência. Trata-se de uma prática que podemos incluir na tipologia das práticas que recorrem à infidelidade normativa, dado que os agentes das organizações tendem a evitar proceder ao seu cálculo contabilístico rigoroso, impossibilitando dessa forma a sua declaração na totalidade, para efeitos de incorporação no financiamento público recebido. Na prática os agentes tendem a assumi-las como receitas das próprias organizações, e não como receitas das acções de formação que realizam.

De facto, de acordo com as regras legais e regulamentares aplicáveis às acções de formação profissional co-financiadas, as mesmas podem gerar receitas próprias, devendo as organizações formadoras que as obtiverem contabilizá-las e declará-las para esse efeito. Essas receitas provêm da venda da produção de bens gerados pelos cursos que ministram e da prestação de serviços especializados efectuados no âmbito das

actividades formativas que usam, como factores de produção, recursos como o pessoal (formadores e formandos), as matérias-primas, e a energia utilizada que são pagos pelas verbas dos co-financiamentos. São também receitas da formação os juros da capitalização dos depósitos bancários efectuados com as verbas desses co-financiamentos.

Aliás, as próprias contribuições financeiras privadas eventualmente recebidas, também devem integrar o financiamento público. Nesse sentido, conforme estabelece o nº 1 do art. 19 do Decreto Regulamentar nº. 15/96 de 23 de Novembro, "Considera-se financiamento público a soma da contribuição comunitária com a contribuição pública, calculada nos termos regulamentares e das decisões que aprovam os programas, em função do custo total elegível, deduzido da contribuição privada e das receitas próprias das acções, quando existam".

Assim sendo, as receitas decorrentes das acções de formação profissional deveriam ser deduzidas ao custo total elegível, nos termos do art. 2º do Despacho Normativo 53-A/96 de 17 de Dezembro do Ministério para a Qualificação e o Emprego, devendo entender-se como sendo "o montante global que, no âmbito do FSE e nos termos da legislação nacional e comunitária, reúne as condições para ser financiado, antes da dedução de eventuais receitas e das contribuições privadas".

Na prática significa que no fecho das contas entre as organizações e a organização da tutela estatal, que ocorre com a apresentação do *pagamento de saldo*, deveriam ser deduzidas nas despesas efectuadas e ainda não saldadas as receitas obtidas. Assim, aos juros bancários, provenientes das verbas depositadas na conta bancária específica, deveriam acrescer-se as verbas que foram obtidas pelas prestações de serviços e/ou pela venda de produtos e que resultaram da aplicação dos factores de produção suportados pelo co-financiamento público, devendo ser consideradas despesas elegíveis das acções de formação realizadas. Em rigor, apenas deveriam ser consideradas receitas próprias das organizações na percentagem correspondente ao uso dos factores de produção, e outros custos, exclusivamente suportados por verbas próprias, por não serem considerados despesas elegíveis.

3. A tomada de decisão

O modelo de gestão adoptado por estas organizações é no seu âmago comum, pois em todas obedece a uma lógica de reactividade aos acontecimentos e está subordinado ao fluxo dos financiamentos públicos. Em todas, sem excepção, a estratégia de gestão dos recursos passa pela redução da dependência económica face aos financiadores externos, em especial face ao Estado. A reactividade aos acontecimentos e

aos problemas que essa dependência provoca não é, paradoxalmente, imediata e espontânea. Pelo contrário, a morosidade nas tomadas de decisão é uma regra frequentemente aplicada¹⁷³.

É, contudo, um lugar comum reconhecer que a tomada de decisão é uma das principais actividades de qualquer tipo de organização. A análise da tomada de decisão está na origem de muitos estudos no campo das organizações, dando origem à chamada teoria da decisão organizacional cujo mentor foi Herbert Simon. No presente estudo, e em acordo com esse actor, consideramos que a actividade de decidir e a acção prática estão intimamente ligadas, pelo que a análise do processo de tomada de decisão é fundamental para a explicação e compreensão das práticas.

As tomadas de decisão que levaram à realização de práticas tão diferentes mostram a força da agência humana pois dão conta do poder da intervenção deliberada dos actores, enquanto agentes, e da sua capacidade transformadora do curso dos acontecimentos ou do *estado das coisas*. Nas organizações estudadas o processo de tomada de decisão também está intimamente ligado às práticas em análise e resulta das relações sociais de interacção entre vários actores, se bem que a intervenção, vontade e poder, dos agentes da liderança sejam decisivos na decisão final.

De facto, o conceito de agência apareceu na teoria social como uma resposta à argumentação funcionalista e estrutural-funcionalista que considera os actores sociais como demasiado estrangidos pela cultura a que pertencem e pelas estruturas sociais onde se inserem. Como tal, pouco capazes para tomarem decisões e agirem de modo autónomo, criativo ou inovador. Este conceito que pode considerar-se como um dos mais relevantes conceitos da teoria social contemporânea, tem sido sujeito a intensa discussão nas últimas décadas, em especial nos trabalhos de Giddens aqui citados, mas também em Archer (1988, 1989), Wittrock (1992), Sztompka (1992), Burns e Dietz (1992), entre outros, incluindo, por exemplo Collins (1981, 1989) e Bourdieu (1977, 1980, 1988).

Aliás, a agência implica, tanto o poder de intervenção no desenrolar dos acontecimentos ou no *estado das coisas*, como o poder dos agentes se absterem de intervir nesses acontecimentos ou *estado das coisas*. Tomemos como exemplo paradigmático, a prática do não pagamento atempado das remunerações aos formandos para nos

¹⁷³ No entanto as práticas de gestão são diferenciadas. Em algumas das organizações centram-se na contenção da quantidade dos recursos humanos (no nº de profissionais e na especialização dos mesmos) reduzindo-os ao nível mínimo, através do fomento da *polivalência* de funções ou do contributo dos formandos de alguns cursos, como forma de reduzir os impactes negativos da escassez de pessoal. Noutras, a tática de gestão direcciona-se para a aplicação de recursos financeiros excedentários em produtos financeiros de médio prazo. Actualmente, a prática mais utilizada privilegia formas de auto-rentabilização económica das actividades das unidades internas (formativas, emprego protegido e outras), produzindo bens e serviços, quer para o exterior, quer para auto-consumo.

embrenhar-nos um pouco na compreensão da agência social "enquanto capacidade dos actores para mudar algum aspecto da produção de resultados" (Cohen, 1990: 365), ou seja, analisar do ponto de vista de uma agência equivale a verificar da capacidade dos agentes para transformar, ou transgredir o comportamento considerado normal numa dada situação social. Neste caso, normal, que deve entender-se como cumpridor da regra legal, seria efectuar o pagamento atempado das remunerações aos formandos, independentemente dos atrasos na disponibilização dos financiamentos a receber da organização da tutela.

Ora, se é verdade que o não pagamento atempado das remunerações aos formando apenas ocorreu em algumas das organizações estudadas, outras houve em que os seus agentes, tanto em condições contextuais equivalentes como diferentes, optaram por não o fazer, ou seja, de forma conscientemente livre ou constringida uns cumpriram e outros não conformaram a sua acção com o estabelecido nas regras legais.

Portanto, essa diversidade de comportamentos prova que o poder conferido à agência humana não é ilimitado, pois existem, como refere Cohen (1990: 365-366), "imposições sociais e materiais que qualquer agente pode ser incapaz de mudar, ou seja, considera-se que existe um conjunto limitado de opções acessíveis ao exercício da agência". O que corrobora a ideia de que na prática o poder de agir dos agentes não se faz dentro de uma total liberdade de acção (e de pensamento), nem num determinismo irreduzível, mas num contínuo que dependendo das situações e das circunstâncias concretas confere a todos os actores, simultaneamente, algum grau de liberdade e de constringimento.

Esse princípio é perfeitamente verificável no conjunto das práticas transformadoras que analisamos e relativamente a todas as categorias de actores envolvidos nas relações sociais que decorrem de tais práticas, pois: " 1) Em toda a relação social existe uma dialéctica de controlo que conduz a um acesso assimétrico aos recursos que permitem aos agentes influenciar a conduta dos outros. Nenhum agente é totalmente autónomo na interacção; 2) A margem de liberdade da agência depende decisivamente da variedade de actividades que um agente pode realizar com competência" (Cohen, 1990: 366).

A complexidade das decisões sobre a realização ou não das práticas, a sua realização e os modos diferenciados como agem os agentes das organizações, mostram a força da agência humana dado que, apesar de colocados perante cenários contextuais equivalentes nem sempre agiram da mesma forma, tanto no tempo como nos diferentes lugares. Por outras palavras, comprova-se que, em momentos diferentes do tempo, nas mesmas organizações, os mesmos agentes, tanto agiram de modo semelhante ao anteriormente realizado, como de modo diferente, e que agentes de organizações

diferentes, logo situados em espaços contextuais diferentes de tempo e de lugar, tanto agiram da mesma forma como agiram de forma diferente.

Provavelmente, como os agentes espacial e temporalmente situados estão na posse de recursos cognitivos limitados, não conseguem reportar, no momento de agir, a deliberação sobre o que colectivamente lhes conviria fazer para darem coerência global à sua acção. Preocupam-se, antes de mais, com o que vai acontecer a curto termo, sem procederem a uma estruturada planificação de longo prazo, embora sejam fixadas algumas intenções genéricas de estratégia global para analisar posteriormente.

Sem nos alongarmos demasiado sobre a importância teórica dos processos de tomada de decisão importa referir, antes de prosseguirmos, que vamos dissecar os processos de tomada de decisão, implicados nas práticas em análise, e que são levados a cabo pelos agentes das organizações, considerando-os nas suas dimensões psicológica, política e comunicacional.

Relevando da complexidade inerente à realidade sócio-organizacional em que ocorrem, as tomadas de decisão dos agentes das organizações são, antes de mais, uma actividade estratégica que tem como objectivo maximizar a obtenção de recursos, em especial de recursos financeiros que suportem as actividades das organizações, i.e., existe uma racionalidade instrumental que organiza as escolhas.

Apesar de se inscreverem num quadro de recursos cognitivos limitados, as decisões dos agentes destas organizações são dotadas de intencionalidade, pois existe sempre alguma reflexão acerca das consequências futuras das decisões e conhecimento suficiente de outras alternativas e das suas possíveis consequências. Portanto, a actividade decisora tem uma certa dose de racionalidade o que permite, com algumas reservas, usar a concepção instrumental da escola económica de Adam Smith e C. Babbage. Com algumas reservas pelo facto dos agentes terem de simplificar os problemas que colocam dificuldades às tomadas de decisão por não disporem de suficiente capacidade cognitiva para considerarem ou anteciparem todas as alternativas e implicações prováveis das decisões tomadas. Devido a esse facto as tomadas de decisão ficam, quase sempre, aquém dos ideais de racionalidade objectiva da escola económica, pelo que os agentes decidem, na maioria das vezes, no quadro da racionalidade limitada proposto por H. Simon para caracterizar os procedimentos do raciocínio individual ou colectivo. Queremos dizer com isto, que os agentes decisores das organizações raramente procuram encontrar as melhores soluções, satisfazendo-se, até por uma questão de *timing decisório*, em reter uma das primeiras soluções que consideram satisfatória. O mais importante é encontrar uma solução que acreditem ser capaz de resolver as necessidades e satisfazer alguns dos seus objectivos imediatos, sem

afrontar excessivamente os seus objectivos estratégicos e, obviamente, os seus interesses individuais e colectivos.

Para os teóricos da sociologia que seguem uma abordagem instrumental das práticas decisórias, os actores sociais são em geral egoístas dado que procuram assegurar os seus interesses pessoais. Esses interesses pessoais são as vantagens que os actores podem obter para si próprios e que podem subdividir-se em dois tipos distintos. O primeiro costuma ser designado de vantagem económica e o segundo de vantagem ou aceitação social. De certa maneira, a vantagem económica pode entender-se como aquilo que os actores obtêm com a realização da acção, seja própria ou realizada por outros actores. Não tem necessariamente de ser adquirida por meios monetários ou bens materiais, pois pode comprar-se e pagar-se com valores sociais. A vantagem social é uma espécie de vantagem que os actores obtêm através das atitudes favoráveis dos outros actores. Consiste em tirar partido do facto de ser apreciado, admirado, recomendado ou adorado socialmente ou qualquer outro modo de apreciação positiva, que se enquadre no âmbito do reconhecimento social.

Claro que existem razões para rejeitar esta forma mais radical da teoria da escolha racional na compreensão das tomadas de decisão dos agentes organizacionais, a propósito da realização das suas práticas. Em primeiro lugar, não dando como adquirido que a tomada de decisão está totalmente, e sempre, dominada pela racionalidade instrumental, considerando que os agentes prosseguem os seus interesses maximizando antecipadamente a sua satisfação na decisão a tomar. Em segundo lugar, recusando a ideia do egoísmo como uma tentação hegemónica que domina a tomada de decisão, ou seja, que os agentes decisores seguem uma racionalidade baseada em desejos pessoais egoístas e fazem escolhas meramente utilitaristas, como se tais desejos dominassem em absoluto as suas mentes. Em terceiro lugar, não considerando que a vontade de obter vantagem social se encontra separada da vontade de obter vantagem económica. Basta pensar que quem tem maior aceitação social pode mais facilmente usufruir de vantagens económicas.

Logicamente, quando se analisa o processo de tomada de decisão deve colocar-se a questão de saber se os agentes consideram, ou não, os seus interesses pessoais e dos grupos a que pertencem ou se tomam as decisões sem reflectirem muito sobre esses factores. Em nossa opinião, os agentes destas organizações não tomam as decisões movidos apenas por razões pessoais, para retirarem vantagens pessoais de tipo económico, à boa maneira do *homo oeconomicus*. Como reconhece a generalidade dos cientistas sociais as acções dos actores são motivadas por muitas e diversas razões, que nada têm a ver com as vantagens atrás enunciadas, pelo que podemos aceitar que existem também por detrás das escolhas destes agentes muitas outras razões que

podem nada ter a ver com interesses pessoais, nem com os interesses dos grupos aos quais pertencem. É que os actores sociais podem decidir agir motivados por sentimentos, considerados socialmente mais nobres, como a amizade, o dever, o amor e muitas outras crenças e desejos de vida pessoal e colectiva.

No entanto, não significa que aceitemos, sem questionamento, todos os móbiles que no plano discursivo os agentes apresentam e que tendem apenas a ligar as suas decisões às razões impessoais. Entendemos que o uso de tais móbiles serve para fundamentarem as decisões tomadas mantendo alguma coerência com a sua função social e profissional no campo da reabilitação, não significando que as razões impessoais não possam afectar as suas escolhas, ou que estejam absolutamente inconscientes da presença das razões pessoais ou dos grupos a que pertencem.

Portanto, tal como refere Pettit (1993:108) consideramos que os interesses pessoais dos agentes estão sempre virtualmente presentes, de forma explícita ou implícita, nas tomadas de decisão que conduziram à realização das práticas analisadas neste trabalho. Dificilmente poderíamos considerar que os agentes das organizações se guiam simplesmente por razões impessoais, morais ou pragmáticas, sem considerarem, ao menos indirecta e inconscientemente, os seus interesses, pois sabemos que os interesses pessoais são demasiado importantes para ficarem arredados das decisões tomadas.

Se a eles não, ou nem sempre, se referem, ou se o fazem sem lhes concederem a importância que têm, tal deve-se ao facto de isso lhes colocar problemas e constrangimentos de ordem social e moral. Note-se que não estamos a considerar que os agentes são meramente egoístas, mas a admitir que, de facto, podem decidir levar a cabo as suas práticas em função, tanto de razões impessoais, como de razões pessoais, ou seja, procurando conciliar os interesses dos outros actores, nomeadamente das pessoas com deficiência, com os das suas organizações e com os seus próprios interesses individuais.

Na realidade os agentes decisores não podem deixar-se dominar pelas vantagens pessoais e do seu grupo, pois não podem deixar de afirmar que a sua acção tem como referência os princípios e as contra-regras do campo da reabilitação das pessoas com deficiência que lhes impõem valores, atitudes e comportamentos ideais e os modelos de comportamento que devem ter, enquanto membros desse campo social. Portanto, se não querem ver os seus próprios interesses pessoais frustrados, de forma a poderem continuar no campo, ao menos discursivamente, não podem deixar de admitir que agem, ou procuram agir, sempre em conformidade com as regras e os princípios que dão significado e legitimidade à existência do campo a que pertencem.

Efectivamente, as tomadas de decisão para a realização de práticas são legitimadas por conciliarem dois tipos particulares de interesses fundamentais hierarquizados e amplamente partilhados pelo colectivo organizacional. Em primeiro lugar elas procuram servir a reabilitação e integração sócio-profissional, o bem-estar e os interesses dos formandos e dos outros utentes das organizações. Em segundo lugar, elas procuram combater as incertezas do futuro sobre a sobrevivência organizacional e dar provir aos interesses de bem-estar profissional e pessoal de todos os que trabalham nas organizações.

O reconhecimento dessas duas preocupações, presentes na tomada de decisão, aparece conjugado no quadro da reconhecida complexidade que constitui a actual situação das organizações:

"No que respeita só ao CRP, que está enquadrado numa instituição que tem crescido muito nos últimos anos, eu penso que as principais preocupações é que já estamos a perder o controlo da situação devido à extensão das actividades. Temos jovens aqui em formação e outros que já estão a trabalhar e o pessoal, por exemplo, começa a ser pouco para dar resposta e por que há novos tipos de trabalho para serem feitos. Há também alguma preocupação com novas problemáticas, mas que ainda está no *deixa ver o que acontece!* " (E: 13).

A presença destes interesses e a sua hierarquização é provada pela ordenação que ressalta da maioria das respostas que obtivemos aos questionários aplicados aos membros das organizações (cf. quadro 18).

Quadro 18: Interesses presentes nas tomadas de decisão segundo os agentes das organizações

	Respostas concordantes (%)	Média	Índice global
A tomada de decisão visa os interesses dos formandos e suas famílias	96	5,01	7,06
A tomada de decisão visa os interesses dos profissionais	69,2	4,15	5,31

Fonte: Inquérito aos profissionais das organizações

Como se pode verificar, a maioria dos profissionais considera que as decisões tomadas visam os interesses dos formandos e das suas famílias e o bem-estar dos próprios profissionais. Consideram também que nas tomadas de decisão os seus

interesses são considerados a um nível inferior aos interesses dos formandos e suas famílias, conforme demonstram todos os indicadores do quadro 18¹⁷⁴.

Na opinião de cerca de 96% dos entrevistados os decisores procuram em primeiro lugar que não existam consequências não desejadas ou efeitos perversos que atinjam o bem-estar e os interesses dos seus formandos ou trabalhadores com deficiência. Em segundo plano nas representações dos inquiridos a tomada de decisão aparece relacionada com os interesses dos trabalhadores (69%). Estas duas variáveis são independentes entre si ($r_s=0,095$)¹⁷⁵.

Tal como consideram Cyert e March (1963) são os indivíduos, não as organizações, que têm objectivos. Como existe uma multiplicidade de motivações dos agentes os fins e objectivos das organizações acabam na prática por ser o resultado dos compromissos assumidos pelas coligações dominantes, onde pontificam os agentes da liderança, com poder para imporem as suas vontades aos outros parceiros e obterem a sua adesão.

Algumas das decisões que conduziram às práticas podem ser vistas como imposições dos agentes da liderança, sobretudo quando o tempo disponível para iniciar a acção foi limitado e a responsabilidade de escolha lhes pertenceu por inteiro.

No entanto Friedberg (1994) ajuda a relativizar esta perspectiva de um poder hegemónico, considerando que, em rigor, os agentes da liderança, ou os membros da coligação dominante, não interagem num contexto social abstracto, mas com parceiros concretos, internos e externos, com os quais se estabelecem relações mais ou menos permanentes ou intensas, de influência, troca e poder.

¹⁷⁴ O índice global foi construído para aferir do nível de concordância conferido pelo conjunto dos profissionais às questões do questionário que seguiram o método das escalas de Likert. Cada questão possibilitava a escolha numa escala numerada por ordem crescente (1,2,3,4,5,6). Posteriormente a esses números da escala foram atribuídas as seguintes pontuações: 0, 1, 3, 5, 7, 9. Essa transformação permitiu a construção de um índice, cujo valor varia entre 0 e 9, para avaliar qualitativamente as respostas dos inquiridos da forma que consta na seguinte tabela:

Pontuação	Nível de concordância
[0- 1,5]	Muito baixo
] 1,5 - 3]	Baixo
] 3 - 4,5]	Médio baixo
] 4,5 - 6]	Médio alto
] 6 - 7,5]	Alto
] 7,5 - 9]	Muito alto

¹⁷⁵ A abreviatura r_s refere-se ao coeficiente de correlação ordinal de Spearman, que é uma medida estatística que mede a grandeza e o sentido da associação entre duas variáveis qualitativas medidas numa escala de tipo ordinal. Os seus limites de variação são entre -1 e 1.

Como tal, não podemos deixar de considerar que as práticas também foram, em boa parte, fruto de negociação entre os vários actores afectados pelos problemas que conduziram a essas práticas.

Esses actores, que se constituem parceiros, em especial os actores externos, como os agentes das organizações da tutela ou os pais das pessoas com deficiência que frequentam as organizações estudadas, personificam segmentos do meio ambiente no seio dos quais se constituem como quase-membros destas organizações (Grémion, 1970; Crozier e Friedberg, 1977), dando existência física ao contexto e impondo processos negociais para a realização de algumas práticas e correspondentes tomadas de decisão. Os agentes das coligações dominantes também são obrigados a interpretar os sinais, as informações e os apelos dos restantes membros das organizações. Isso tem como resultado que cada tomada de decisão, serve para a (re)criação da cultura organizacional com base na qual todos partilham os conhecimentos e as regras de acção que são da sua exclusiva propriedade. Essas regras, que não estão oficializadas em parte alguma, forjam-se nos contextos de interacção e levam a partilhar interpretações semelhantes da mesma situação, reforçando os valores, as representações e as crenças de todos e de cada um, que são sustentadas pela coerência interna das práticas que realizam em comum acordo.

Portanto, as tomadas de decisão dos agentes organizacionais implicadas nas práticas analisadas são uma actividade que não pode deixar de considerar-se como obediente aos objectivos imediatos e estratégicos que procuram servir, e com os quais analisam e interpretam os sinais e as informações provenientes do ambiente interno e externo. Desde o seu início que os processos de tomada de decisão fazem parte de uma espécie de jogo negocial, entre os agentes decisores e os outros actores internos e externos às organizações, que contribui para encontrar as soluções satisfatórias para todos, limitando as possibilidades dos agentes da liderança decidirem sempre de forma autónoma e, exclusivamente, em função do que lhes pareça mais prático ou realista.

Para além disso, sugerindo a validade da concepção estratégica contingente de Mintzberg (1990), os processos de tomada de decisão que conduziram às práticas em questão despoletaram-se, igualmente, devido ao facto dos agentes terem percebido que alguns dos problemas que os afectavam se agravariam ou terem antecipado outros que, potencialmente, poderiam afectá-los no futuro, se não agissem no sentido de evitar a sua ocorrência, embora essa percepção não pareça ter resultado da análise de informações expressamente solicitadas ou antecipadas. Quanto muito tomaram consciência de que a ocorrência de problemas capazes de provocarem desvios perturbadores ao estado desejável da situação futura seria muito provável.

Ainda assim, a tomada de decisão não foi automática pelo que as práticas não se iniciaram de modo automático. Como verificámos, os agentes empreenderam as práticas de forma cautelosa, por exploração, inquérito e pesquisa procurando soluções alternativas para certas práticas mais arriscadas, como prova o facto de os agentes de algumas das organizações estudadas terem decidido não as realizar.

Justamente, as tomadas de decisão para criar os enclaves nas próprias organizações, à semelhança do que aconteceu com a criação do *protocolo*, resultaram de uma ideia que inicialmente surgiu nos debates internos que se foram gerando entre os agentes de liderança e outros profissionais e dirigentes das organizações, com base no conhecimento partilhado sobre a situação de vários formandos ainda a frequentarem os cursos de formação, ou que, já os tendo finalizado com aproveitamento, dificilmente seriam integrados profissionalmente.

Alguns desses formandos, apesar das debilidades demonstradas em termos de capacidade de trabalho, devido à sua situação pessoal e familiar, ao seu bom comportamento e aos compromissos morais assumidos pelas organizações, quer aos próprios, quer às suas famílias, foram considerados merecedores de uma oportunidade de integração profissional, pelo que os agentes das organizações foram equacionando formas possíveis de resolver essas situações.

Como sublinha Alain Saumier (1990) as fronteiras das organizações não são estáveis, as implicações de cada tomada de decisão variam e as escolhas são afectadas pelas particularidades das ocasiões e pelos custos que se apresentam na altura da decisão. A própria conjuntura do meio envolvente pode ser vista como ameaça à acção ou como uma oportunidade para a acção. A verdadeira avaliação da decisão tomada faz-se posteriormente já na acção e pelas suas consequências, donde as escolhas efectuadas são justificadas pela compatibilidade que revelarem com os objectivos e metas através da interpretação crítica e discursiva de cada uma. Queremos dizer com isto que, na prática, as tomadas de decisão estão articuladas sobre compromissos e arranjos locais que, em grande parte, sustentam o desenvolvimento das práticas.

É, no entanto, perceptível que não se pode aplicar à letra o modelo da racionalidade objectiva acerca da escolha e da tomada de decisão, pois os agentes que decidem não estão na posse de uma informação completa sobre as condições em que vão decorrer as práticas, nem conseguem tratar todas as informações disponíveis de forma totalmente eficaz. Logo, é de supor que as decisões tomadas são tomadas num cenário de possíveis, como demonstram os teóricos da análise estratégica.

Assim se compreenderá que a tomada de decisão, tanto no caso dos enclaves, como também no caso do *protocolo* não tenha sido automática. A ideia da sua criação foi sendo explicada, (re)discutida e partilhada nas reuniões internas dos vários órgãos

técnico-pedagógicos (conselhos pedagógicos, conselhos técnicos, reuniões de equipas técnicas), e divulgada nas reuniões gerais e nas assembleias gerais das organizações para conhecimento de todos, até se obter um consenso geral sobre se, de facto, constituíam soluções a privilegiar.

Com esse consenso a solução encontrada para ultrapassar as dificuldades de integração profissional de alguns dos formandos, quer através da prática de criação dos próprios enclaves, quer pela realização desse tipo de *protocolos*, foi aceite e interiorizada pelos profissionais, não tendo a decisão final obtido oposição interna declarada e visível.

Aliás, por exemplo, a ideia inicial da criação dos enclaves (nas organizações que os constituíram) foi obtida por transformação de ideias que apontavam para constituição de centros de emprego protegido. Numa das organizações essa ideia já tinha reunido uma apreciável aceitação interna e levado a tomar a decisão de apresentar formalmente ao IEFP um projecto para a criação de um centro de emprego protegido. Foi abandonada, curiosamente, aquando da aprovação formal pelo IEFP desse projecto, pelo que a alteração da decisão inicial, para a decisão de criar um enclave coube, por inteiro e sem grande debate interno, aos agentes da liderança que decidiram rapidamente, sentindo-se legitimados pelo consenso obtido anteriormente.

Por isso, nessa organização, uma breve explicação dos benefícios da nova tomada de decisão não só não encontrou resistência interna, como foi melhor acolhida que a anterior, por ter proporcionado uma sensação de alívio geral, devido à eliminação dos riscos financeiros implicados na criação de um centro de emprego protegido, que eram do conhecimento da maioria dos membros da organização. Além disso, a nova escolha mantinha inalterados os objectivos considerados na ideia inicial¹⁷⁶. Na outra organização estudada onde foi, posteriormente também criado um enclave, os seus agentes beneficiaram do conhecimento disponibilizado por essa experiência, pelo que o processo que conduziu à tomada de decisão necessitou de menos tempo de maturação.

Ainda assim, as tomadas de decisão para a realização de algumas práticas ou para a sua não realização, foram, de certa forma contingentes, no sentido que variaram segundo as condições locais e temporais das diferentes organizações. Um exemplo pode ser dado com recurso à prática da subestimação das receitas da formação,

¹⁷⁶A análise da situação económica de alguns CEP, num período de 3 anos, efectuada pela equipa de avaliação do emprego protegido, mostra que a maioria não parece ter viabilidade económica para se auto-sustentar, por não conseguirem gerar activos superiores aos custos de exploração, ou seja, que todos os activos são usados para suportar os custos de exploração que tendem a crescer continuamente. Aparentemente só em condições de mercado altamente favoráveis é que isso é possível de conseguir, como mostram os exemplos que são referidos. Todavia a análise financeira dos CEP e dos enclaves parece em muitos casos rodear-se de uma espessa penumbra pois a maioria não forneceu dados para essa análise poder efectuar-se (CIDEC, 1998).

nomeadamente, quando alguns agentes decidiram que essa subestimação, sendo vantajosa no presente, poderia virar-se contra os seus interesses futuros e, com base na antecipação das consequências indesejadas, decidiram apurar e declarar, com o máximo de rigor possível, a totalidade das receitas obtidas.

Este aprofundamento do processo de tomada de decisão, também nos remete para algumas asserções teóricas da chamada teoria da anarquia organizada, de Cohen, March e Olsen (1991). Estes autores propuseram o chamado modelo do *caixote do lixo* das escolhas organizacionais. Na verdade, e em primeiro lugar, podemos considerar que os agentes agem, antes de mais, com base em preferências vagas e contraditórias, ambiguidades e incertezas elevadas, que as suas ideias são pouco consistentes e que, nem sempre, formam uma estrutura coerente. Em segundo lugar, nota-se que a sua acção é feita tendo como pano de fundo a teoria da tentativa e do erro, ou seja, a consciência de que pelo menos valerá a pena agir se essa acção funcionar como uma tentativa para alterar o rumo dos acontecimentos e que, em caso de estar errada, valerá pela experiência adquirida, pois as condições da acção e as suas consequências podem apresentar-se mal conhecidas e compreendidas dos agentes. Em terceiro lugar, a participação na tomada de decisão dos agentes difere de umas decisões para as outras, pois nem sempre dispõem do recurso que é o tempo, e nem sempre os esforços que oferecem a cada tomada de decisão são na quantidade ou qualidade necessárias.

Há, no entanto, um recurso muito importante de que os agentes decisores dispõem nestas organizações. Esse recurso consiste no reconhecimento pelos outros actores das suas capacidades de gestão dos recursos disponíveis, de inovação de processos e de resolução dos problemas mais delicados das organizações.

Tal reconhecimento é um capital social que se ancora no tempo conferindo um poder assinalável aos agentes da liderança e fornece as bases onde se funda o carácter de imprescindibilidade da sua acção para as organizações a que pertencem, do qual daremos conta em capítulo posterior. Na verdade, apesar, do crescimento e do rejuvenescimento dos recursos humanos nota-se que continua presente o carácter de imprescindibilidade que atribuímos à generalidade dos agentes líderes das organizações deste tipo (Veloso da Veiga, 1999).

Quadro 19: A tomada de decisão segundo os membros das organizações

	Respostas concordantes (%)	Média	Índice global
As soluções para os problemas são rapidamente tomadas	66,2	3,78	4,62
O funcionamento depende da capacidade de decisão de uma ou duas pessoas tidas como indispensáveis	65,1	4,08	5,17
As tomadas de decisão são sempre muito ponderadas	62,1	3,81	4,68

Fonte: Inquérito aos profissionais das organizações

O reconhecimento de que as organizações dependem das capacidades de decisão e acção de um ou dois dos seus agentes da liderança é a opinião dominante manifestada pelos profissionais inquiridos (cf. quadro 19), estando positivamente correlacionada com o reconhecimento de que as tomadas de decisão têm conta os interesses dos profissionais ($rs=0,738$), os interesses dos formandos e suas famílias ($rs=0,286$), e que são tomadas com a rapidez necessária ($rs=0,662$), embora não se possa dizer que esteja correlacionada com o grau elevado de ponderação das mesmas ($rs=-0,064$).

Apesar de os resultados obtidos no inquérito aplicado aos profissionais apontarem para tomadas de decisão, em regra, ponderadas e rápidas, consideramos que, pela análise das entrevistas e de acordo com o que fomos testemunhando ao longo dos já muitos anos de contacto com estas organizações, parece existir uma estranha mistura de alguma emotividade e rapidez na resolução de certos problemas do quotidiano com a muita racionalidade e lentidão posta na resolução dos problemas que são mais abrangentes e respeitam a projectos de natureza estruturante. Sobretudo quando a tomada de decisão exige a auscultação prévia ou a intervenção de vários níveis hierárquicos da estrutura formal de decisão, em regra, constituída pelos conselhos técnicos, directores técnicos e dirigentes das organizações-mãe. Isso deve-se, sobretudo, à excessiva prudência e contenção colocada no uso dos recursos, que caracteriza a gestão destas organizações, a qual é muito marcada pela garantia do acesso aos recursos financeiros públicos. Garantia, por sua vez, bastante condicionada à existência de programas ou projectos específicos que permitam obter esses recursos financeiros, seja para investimentos em instalações e equipamentos, seja para a aquisição de serviços e bens de uso corrente.

Esse condicionamento obriga os agentes a terem de decidir ao ritmo das decisões dos financiadores públicos, sobretudo quando se trata de projectos que exigem investimentos considerados vultuosos, com as decisões a serem proteladas até que estes financiadores garantam a disponibilização dos meios financeiros necessários, na sua

totalidade, ou num montante parcial que não obrigue as organizações a um esforço de endividamento ou que leve à descapitalização dos seus fundos próprios. Como os agentes decisores sabem que tais situações não seriam bem aceites internamente, sobretudo se exigirem sacrifícios considerados inaceitáveis para o normal funcionamento das organizações-mãe, ou colidirem com os interesses e expectativas dos membros das outras unidades internas, as tomadas de decisão sobre questões mais sensíveis são muitas vezes adiadas para evitar conflitos internos.

Naturalmente, isso também aconteceu no que respeita às decisões acerca da realização das práticas analisadas neste trabalho, com as mesmas a serem nitidamente influenciadas pelas condições do contexto, ou seja, pelas condições sociais e organizacionais onde as decisões foram tomadas. Como os estudos de Burns e Stalker (1961) e de Lawrence e Lorsch (1972, 1973) mostram, existe uma estreita relação entre as variáveis externas (incerteza, diversidade e natureza das pressões do meio) e os processos de tomada de decisão.

Aliás, também as crenças no sucesso das práticas como solução para os problemas que pretendiam resolver ou atenuar, e as vontades individuais e colectivas para lhes dedicar tempo e esforços, foram factores essenciais que pesaram nas decisões dos agentes de avançarem para a acção do modo como o fizeram. Como se perceberá, pela análise das práticas, as escolhas dos agentes estiveram envolvidas em dilemas, contradições e ambivalências de vária ordem e foram sujeitas a adaptações no seu decurso.

Como exemplo podemos usar de novo a tomada de decisão sobre subestimar, ou não subestimar, as receitas de formação. Como o apuramento correcto das receitas de formação é um conjunto de operações administrativas e técnicas bastante complexo, normalmente, não se deveria colocar apenas no momento em que as organizações têm de encerrar as contas com a organização que tutela o Programa de Formação Profissional relativas a um período de financiamento, o qual se concretiza com a apresentação dos formulários de pagamento de saldo.

Assim sendo, vai ser nessa ocasião que os agentes organizacionais têm de tomar uma decisão sobre o montante de receitas a declarar. Essa decisão fica simplificada se a receita a declarar se reportar apenas à existência de eventuais juros bancários provenientes das contas bancárias, por onde devem ser efectuados todos os movimentos monetários relacionados com as acções de formação empreendidas, bastando para isso apurar os valores nelas constantes e imputá-los como receitas das acções de formação profissional realizadas.

Porém, como nas organizações estudadas parte da actividade formativa está organizada de modo a obter receitas, quer através da prestação de serviços, quer

através da venda de produtos dela provenientes, as receitas resultam directamente da utilização de energia, matérias-primas, pessoal (formandos e profissionais) e equipamentos cujos custos são, com eventuais excepções, considerados como despesas elegíveis das acções para efeitos de financiamento, o qual atinge 100% nestes casos. No caso das organizações terem contribuído com algum custo de produção não elegível como despesa das próprias acções seria necessário encontrar um forma de calcular correctamente as receitas de modo a repartir com equidade e justiça os dividendos obtidos.

Acontece que, como as verbas assim obtidas podem ser muito importantes para satisfazer certas necessidades organizacionais, na altura da decisão os seus agentes colocam-se perante o dilema de decidirem se devem ou não estimar devidamente as receitas provenientes da actividade de formação-produção e declará-las ou não como receitas das acções de formação realizadas. Ao colocaram-se nessa situação dilemática os membros das organizações colocam-se, igualmente, na situação de agentes sociais que arbitram, como veremos mais em pormenor, uma espécie de jogo entre as exigências contraditórias do cumprimento escrupuloso das regras racionais legais e as necessidades próprias das organizações a que pertencem, ou seja entre os interesses do Estado e os seus próprios interesses. Tal dilema parece mostrar que as práticas, embora derivem de escolhas conscientes dos actores, são levadas a cabo sob pressão das ameaças e das oportunidades do contexto e como uma forma de adaptação a tais oportunidades e ameaças (Crozier e Fridberg, 1977; Boudon, 1986).

Aliás, a prática de suspensão do pagamento das bolsas de formação também pode servir como exemplo da adaptação organizacional às ameaças contextualizadas. Neste caso como resposta adaptativa à existência de constrangimentos financeiros que ameaçavam algumas das organizações estudadas, no momento em que os agentes tomaram a decisão de suspender os pagamentos dessas retribuições.

Segundo apurámos esta prática (suspensão do pagamento das bolsas) está objectivamente relacionada com o facto de, em determinados períodos, a tutela não proceder ao pagamento dos adiantamentos das verbas para suportarem os custos previstos com a realização das acções de formação dentro dos prazos legal e previamente estabelecidos¹⁷⁷. Conforme já referimos, esta prática terá ocorrido nos

¹⁷⁷ Note-se que no caso das acções de formação profissional as organizações podem optar entre dois regimes para receberem as verbas referentes às despesas realizadas: O regime de adiantamentos e o regime de reembolsos. No caso das organizações estudadas todas optaram pelo regime de adiantamentos. Em princípio, a entrada neste regime pressupõe reconhecer que as organizações não dispõem de capacidade financeira própria para realizarem o pagamento das despesas com a efectivação dos cursos, embora também se possa admitir que algumas organizações, dispondo dessa capacidade, não estejam interessadas em *adiantar quaisquer* meios financeiros próprios, ainda que sejam necessários para o normal funcionamento das acções de formação.

períodos particularmente críticos que coincidiram com a transição entre os Quadros Comunitários de Apoio.

De facto, a situação mais grave poderá ter ocorrido no ano de 1994, aquando da transição entre o QCA I e o QCA II. Esse período caracterizou-se por atrasos na aprovação das regras de gestão e na afectação de fundos financeiros por parte da União Europeia e do Estado português ao IEFP, entidade que nessa altura detinha geria o Programa de Formação Profissional o que, por sua vez, provocou atrasos significativos, quer na aprovação definitiva das candidaturas apresentadas pelas organizações, quer no pagamento das despesas realizadas pelas organizações.

Desde logo, importa referir que foi com a autorização formal, ainda que provisória, dos agentes da organização de tutela que os centros de formação profissional, as organizações estudadas, deram, nesse ano de 1994, continuidade às acções de formação profissional conforme se pode constatar pelo conteúdo do ofício datado de Dezembro de 1993 que foi enviado pela Direcção dos Serviços de Reabilitação do IEFP que se transcreve:

"Informa-se que estando em fase de transição do QCA I para o QCA II, a entidade pode, nos casos de formação profissional de duração plurianual a fim de evitar rupturas no processo de aprendizagem dos formandos, dar continuidade tendo como base os formulários técnicos e financeiros aprovados para 1993, salvo qualquer eventual alteração decorrente na nova regulamentação, podendo:

- admitir novos formandos para os cursos já existentes
- a formalização do processo fica dependente de novas regras de acesso
- receber um subsídio pontual extraordinário calculado com base na despesa de 1993"

Com base nas garantias assim apresentadas os agentes organizacionais deram continuidade aos compromissos assumidos com os formandos e prosseguiram com a realização das acções de formação. Contudo, as verbas entregues, a título excepcional, às organizações ao fim de alguns meses de funcionamento da actividade esgotaram-se, ao mesmo tempo que se mantinham por resolver as questões legais e financeiras relativas à transição entre os QCA. Por exemplo, sensível, de certo modo, às dificuldades apresentadas por uma das muitas organizações que a pressionavam, a Direcção dos Serviços de Reabilitação (DSR) do IEFP, em Julho de 1994, informava os seus agentes que "face às dificuldades financeiras entretanto reveladas ir propor a

concessão de um novo subsídio extraordinário, dado que os novos normativos ainda não tinham sido aprovados".

A verdade é que as tomadas de decisão que levaram à suspensão do pagamento das bolsas de formação tiveram como pano de fundo um contexto caracterizado pelo desenvolvimento de um duro combate entre as organizações e o Estado por força de um processo que começava a arrastar-se por muito tempo e que ameaçava, no entender de alguns agentes organizacionais, a continuidade das acções de formação profissional e a própria capacidade de sobrevivência das organizações. Dramatizando essa situação foi enviado, já em Outubro de 1994, pela Direcção da Fenacerci um teletograma ao Secretário de Estado de Emprego e Formação Profissional, Presidente da Comissão Executiva do IEFP e Secretário Nacional de Reabilitação, de cujo teor reproduzimos os extractos mais significativos¹⁷⁸:

"Situação de ruptura financeira que pode gerar a suspensão, com evidentes prejuízos para os utentes e pode envolver situações de suspensão de contratos ou até de despedimentos. (...) Algumas Cercis viram-se forçadas a recorrer à banca o que vai obrigar a juros, não financiáveis, por motivos cuja responsabilidade não lhes é imputável (...) A área da reabilitação é demasiado sensível para que este tipo de situações possam ser suportadas sem prejuízos gravosos (...) Face à ausência de disponibilidades financeiras do IEFP para fazer face aos apoios previstos na Lei, se têm vindo a protelar oportunidades de emprego que podem vir a ser postas em causa no futuro (...) Há problemas generalizados: 1) Atrasos no pagamento de remunerações; 2) Atrasos nos subsídios de formação; 3) Recurso a empréstimos bancários; 4) Situações que podem vir a implicar interrupções no funcionamento (...) Para além de gravosa, esta situação é ilegítima na medida em que não podem ser imputadas às entidades formadoras quaisquer responsabilidades pelo sucedido".

Ressalvando eventuais excepções, foi no enquadramento contextual das crises financeiras do campo da reabilitação profissional que as decisões de suspender o

¹⁷⁸Aparentemente, nessa data já o IEFP dispunha, ou estaria prestes a dispor, das verbas necessárias para a normalização da situação, pois de acordo com uma nota oficial do DAFSE, em resposta a um ofício de uma organização, onde se referia que "estavam a custear a formação profissional pelo fundo de reservas (obtido por angariação de fundos) e que se destinava à construção de instalações, " afirmava-se que "todos os montantes relativos aos Programas Operacionais, saldos incluídos, foram oportunamente processados a favor do IEFP, ao qual compete como é do vosso conhecimento efectuar os pagamentos às instituições destinatárias dos apoios".

pagamento das remunerações aos formandos foram sendo tomadas pelos agentes das organizações estudadas. Ainda assim, essa prática não foi sempre realizada por todas as organizações, pois se algumas quase sempre a levaram cabo, outras apenas o fizeram esporadicamente e outras nem sequer a realizaram, apesar de também terem sido afectadas pelas mesmas crises financeiras que ocorreram no campo.

Ou seja, a existência de variabilidade na acção humana e a sua tremenda complexidade, permite-nos concordar com Friedberg e considerar que a força dos contextos da acção são tão importantes quanto a força do passado na compreensão dos comportamentos dos actores, o que permite conceder-lhes alguma margem de liberdade e de autonomia face às normas, às experiências e aos valores dominantes, i.e., a capacidade de nem sempre agirem da mesma maneira e nem seguirem as disposições duradouras e permanentes que constituem o *habitus*.

4. Os constrangimentos à tomada de decisão e à acção

Como sabemos os limites da agência humana estão relacionados com a liberdade e o constrangimento e implícitos nas escolhas e nas tomadas de decisão dos agentes. Por isso, em termos sociológicos, a liberdade de acção dos agentes é encarada de forma relativa, dado que a liberdade de acção pode existir dentro de um quadro de constrangimentos. Pelas mais variadas razões, é erróneo supor que todas as acções são exequíveis tal como foram previamente racionalizadas pelos agentes sociais. Na realidade, os agentes sociais estão constrangidos na sua acção pela sua condição social, pelo tempo de que dispõem para a acção, pelo espaço onde vivem, pela sua cultura, pelas obrigações e direitos instituídos, pelos seus interesses individuais e colectivos, pelas conveniências da ocasião, pelas pressões sofridas, pela reacção dos outros actores, pelas próprias condições conhecidas e desconhecidas da acção, pelas regras legais e normas sociais, etc.

Ainda assim, os constrangimentos podem servir de motivação para a acção inovadora. Nomeadamente, para levarem os agentes sociais a agir fora do quadro de obediência às regras legais, normas sociais e outras regularidades. Se, por um lado, é verdade que as normas legais são um forte obstáculo à liberdade de acção dos agentes, por outro lado, a possibilidade de as poderem interpretar de acordo com os próprios quadros, ou de as não respeitarem de todo, permite-lhes alguma liberdade de acção. Não se infira, contudo, que essa liberdade de acção opera sempre no sentido da inovação. Muito vezes é provável que algumas práticas tidas como inovadoras não sejam, no seu âmago, verdadeiras inovações, mas repescagens de velhas práticas que se perderam na memória colectiva ou que, por razões várias, nunca se tornaram regulares

na vida social ou, ainda, apenas sejam práticas reprodutoras que, aparentando provirem da liberdade criadora, podem sob estar sob a *orquestração* de agentes invisíveis.

Aliás, se a melhor forma para definir a regra é, como diz Durkheim, o constrangimento que ela exerce sobre os indivíduos devido à possibilidade da infracção poder ser sancionada ou punida, as regras são um constrangimento e não um hábito. Então, tal como afirma Jean-Daniel Reynaud (1993) não devemos ficar chocados se os agentes das organizações estudadas não respeitarem as regras. Além disso, se pensarmos que a existência de sanções e a sua aplicação aos incumpridores das regras servem para mostrar que as regras são para cumprir, também podemos admitir que a não conformidade pode ser uma forma encontrada pelos actores para contrabalançar as incongruências na prática da aplicação das regras e de agirem para antecipar a mudança necessária dessas regras.

Poder-se-á, inclusivamente, considerar que os constrangimentos à tomada de decisão e à acção que decorrem das regras em vigor não são irrevogáveis, desde que exista um compromisso, ainda que tácito, entre os detentores da autoridade legítima que zelam pela aplicação das regras e os destinatários das regras, num processo de negociação que no fundo é uma negociação entre regras concorrentes. Neste caso, parece que a eficácia de algumas das regras legais do dispositivo normativo da política de reabilitação profissional não é muito elevada, provavelmente por a aplicação de sanções aos incumprimentos ser rara, de carácter casual e dispersa no tempo e no espaço. Talvez, devido ao facto da aplicação de sanções não ser independente da situação estrutural do campo e da condição social (estatuto) daqueles a quem são, ou deviam ser, aplicadas. Isso obriga a deixar registada a hipótese de a contenção dos agentes da estrutura de controlo estatal na aplicação de sanções poder servir para evitar eventuais efeitos perversos no próprio desenvolvimento da política de reabilitação profissional.

Talvez essa prática seja uma forma de salvaguardar a legitimidade e a eficácia das próprias regras, dando intencionalmente alguma margem de tolerância e de liberdade aos agentes das organizações o que, embora diminuindo a efectividade das regras, não a arruína, nem permite que o poder dos agentes da tutela estatal seja beliscado em demasia. Também parece que tal prática pode ter a ver com a pouca visibilidade ou importância dos casos conhecidos de incumprimento, pelo que os custos de inspecção e de aplicação das sanções podem ser considerados excessivos.

Como o controlo exercido não é efectivo, a liberdade para o cumprimento ou não das regras fica dependente da vontade dos destinatários, sendo de admitir que tal prática reforça as regras informais que são de facto seguidas. Pensamos que denuncia a existência de um pacto informal negociado entre os agentes envolvidos que tem

implícito um confronto entre as razões, os motivos e os interesses de todos e que se salda na concessão de margens de liberdade no cumprimento de certas regras.

Na abordagem dos constrangimentos associados à tomada de decisão e realização destas práticas convém recordar que, pelo facto de realizarem as suas actividades no quadro da política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência, os agentes das organizações ficam automaticamente sob controle de um sistema de regras legais produzidas a partir de uma administração estatal que centraliza a sua produção. Em concreto no quadro das normas que regulam os programas de formação profissional e de emprego protegido que são financiados pelo Estado português e pela União Europeia.

Essa produção legislativa contempla os diplomas legais (leis, decretos-lei, portarias, decretos regulamentares, despachos normativos) produzidos pelos órgãos do poder legislativo, mas também regulamentos, e outras regras de acção produzidas avulso pelos agentes das organizações da tutela que gerem os programas da política (notas de esclarecimento, circulares) e que, conforme realçámos no capítulo 5, vão definir, em boa parte, as relações sociais de dominação no interior do campo

Teoricamente aos agentes das organizações resta aceitar as regras, podendo exigir o direito à informação, que se concretiza com a publicação oficial, e o direito ao esclarecimento, formal ou informal, das dúvidas que forem surgindo durante o tempo da sua vigência.

Na produção destas normas raramente participaram (oficialmente não consta que o tenham sido) os representantes das organizações estudadas. Nem sequer nos constou que tenham sido consultados para opinarem sobre os regulamentos específicos, pelo que as suas regras são uma imposição unilateral que expressa o poder dos agentes das organizações de tutela que os elaboraram, equivalendo-se às normas legais de ordem superior de que em boa parte os seus articulados emanam. Nas práticas rotineiras e do quotidiano da vida das organizações estes regulamentos, devido à constante necessidade de os interpretar, operacionalizar a sua aplicação e instruir processos e procedimentos técnico-administrativos, suplantam em valor prático os diplomas de ordem superior.

Com tal pano de fundo, apresentar e analisar os constrangimentos à acção dos agentes das organizações estudadas que decorrem das regras legais é uma tarefa complexa, dada a quantidade e a minúcia das regras que enquadram e limitam as actividades organizacionais. Como vimos anteriormente, por estarem as organizações estudadas altamente dependentes do apoio financeiro do Estado para assegurarem a sua sobrevivência, o aparelho legislativo em vigor no campo da reabilitação profissional configura uma forte relação de desigualdade entre os seus agentes e os agentes do

Estado, devido às limitações impostas à sua acção e às sanções que estão associadas ao incumprimento das regras legais e regulamentares.

Ainda assim, essas regras não conseguem ter força suficiente para cercear a liberdade dos agentes das organizações. Desde logo, por a aplicação dessas regras se fazer numa relação profunda de conflito entre o poder racional-legal dos agentes das organizações da tutela que controlam a sua aplicação, podendo aplicar as sanções previstas ao seu incumprimento, e o poder sócio-técnico que a experiência acumulada, o conhecimento da realidade da deficiência e a competência técnica confere aos agentes das organizações.

Para os agentes das organizações algumas das regras legais e regulamentares não limitam apenas de forma excessiva a sua liberdade de acção, também permitem uma ingerência abusiva dos agentes da tutela no funcionamento operacional das organizações, inclusive, em áreas que consideram reservadas à sua exclusiva competência. De facto, certas regras procedimentais que impõem metodologias administrativas, contabilísticas e técnico-pedagógicas implicam uma diminuição do capital social e técnico dos agentes organizacionais. Daí decorre que os mesmos as considerem em desacordo com as necessidades reais das pessoas com deficiência e das organizações¹⁷⁹.

Porém, essas mesmas regras não cerceiam apenas a autonomia e a capacidade de iniciativa dos agentes das organizações, também funcionam como factores de motivação para a realização de práticas que promovem a inversão da situação de dependência e a eliminação dos constrangimentos à acção que são impostos por agentes estranhos, contrariando as vontades e os interesses estratégicos das próprias organizações. São disso exemplo algumas das práticas aqui estudadas, com as quais os agentes procuram transformar o actual modelo de política de reabilitação profissional num modelo mais conforme com as necessidades de sobrevivência e desenvolvimento das organizações.

A acção dos agentes das organizações quanto ao cumprimento das regras procedimentais (que no caso das acções de formação profissional decorre desde a fase da candidatura até ao pagamento de saldo) dos programas é quase sempre controlada pelos agentes da tutela apenas com base nas informações escritas que os agentes das

¹⁷⁹ Como exemplo acabado dessa ingerência podemos apontar a exigência da realização de sumários das actividades da formação em posto de trabalho realizadas nas empresas. Dada a impossibilidade material de cumprirem essa regra os agentes "são obrigados" a forjarem os sumários para não serem sancionados. Quando os agentes fiscalizadores procuram forçar o cumprimento dessa regra podem ser responsabilizados pela interrupção e fracasso do processo formativo. Um dos argumentos usados é a provável perda de locais de estágio se continuarem a insistirem nessa exigência junto dos empregadores que garantem a formação em posto de trabalho. O outro argumento utilizado respeita ao risco que corre o próprio sucesso da empregabilidade dos formandos no mercado de trabalho, dado que a prática do não cumprimento dessa regra permite manter boas relações com os empregadores.

organizações lhes enviam. Essa é uma fraqueza do sistema de controlo instituído para verificação do cumprimento dessas regras, pois nem sempre as informações enviadas testemunham com rigor a forma como as coisas se fazem, as práticas, dado que os agentes das organizações, numa atitude defensiva, procuram projectar uma boa auto-imagem, apresentado-se como bons cumpridores das regras e como realizadores eficientes e eficazes do trabalho que desenvolvem¹⁸⁰.

Nas práticas que analisamos os agentes comportam-se como sujeitos críticos que se assumem em confronto com um sistema de produção de regras de dominação, que constroem a realização dos seus projectos individuais e colectivos. As regras e as relações sociais que estas engendram são por eles percebidas como obstáculos e as práticas vistas como formas de libertação e de transformação social no seio de um combate que é feito em nome do conhecimento da realidade, em obediência aos princípios e às contra-regras do campo da reabilitação profissional e contra o poder arbitrário de quem faz e controla a aplicação das regras da política de reabilitação profissional.

Contudo, como veremos, a aplicação das sanções associadas ao não cumprimento das regras legais nem sempre são verdadeiros constrangimentos à acção dos agentes, que podem agir mobilizando de forma consciente e discursiva razões práticas e morais que se sobrepõem às ameaças das sanções previstas. Essa liberdade de acção, não sendo uma verdadeira liberdade, dá testemunho da existência de várias lógicas de acção que agentes das organizações têm de gerir na sua actividade.

As nossas observações permitem considerar que essa *liberdade* de agir quando incorporada em certas práticas causa angústia e inquietação ética quanto às suas consequências, que estão latentes na forma como os agentes das organizações explicam a sua realização denunciando os constrangimentos que os forçam a agir desse modo.

¹⁸⁰Alguns exemplos podem servir para ilustrar como os estratagemas que os agentes das organizações usam servem para ultrapassar constrangimentos impostos por algumas regras. E, que ainda, servem para provar que podem existir razões práticas credíveis para usar tais estratagemas. Por exemplo, apesar de os agentes terem de apresentar, em obediência às regras de candidatura, uma distribuição das cargas horárias da formação ministrada por aulas teóricas e práticas, essa informação pode não corresponder à prática que é seguida. Pela razão de não ser possível, salvo escassas excepções, face ao tipo de formandos, promover formação profissional dividida entre formação teórica e formação prática, no que respeita à componente de formação tecnológica. Por exemplo, como facilmente se pode compreender, não é possível realizar uma aula estritamente teórica para pessoas com deficiência mental.

Aliás, a própria regra que obriga a que sejam efectuados sumários diários dos conteúdos formativos realizados nas actividades pode tornar essa obrigação numa irracional tarefa administrativa quando, devido às situações concretas dos diferentes formandos, é impossível ter turmas estáveis ao longo do tempo de formação como é exigido nos processos de candidatura, ou quando as diferenças entre os próprios formandos exigem, para cada um, propostas diferentes de aprendizagem para cada novo dia de formação. Além disso, para os formandos em estágio ou em formação em posto de trabalho, não faz muito sentido elaborar programas de formação, bastando que os agentes das organizações elaborem um plano de acompanhamento periódico e regular das actividades desenvolvidas.

Aliás, segundo os postulados de uma sociologia de tipo fenomenológico, não há práticas sociais que não sejam interpretadas pelos próprios actores, que precisam de se explicar e justificar, mesmo quando referem aquelas que realizam de modo automático ou conforme a tradição. Uma das práticas que pode ser usada como exemplo é a prática do não pagamento pontual ou atempado das bolsas de formação¹⁸¹, a partir do princípio que levou o legislador a considerar que a violação da regra, uma grave situação de incumprimento passível da aplicação de duras sanções¹⁸².

Essa regra encontra-se ancorada nos valores da solidariedade inerentes às intervenções do Fundo Social Europeu nos domínios da formação profissional, na medida em que inspirando-se o conceito de bolsa no "princípio da formação gratuita ou igualdade de oportunidades, a mesma destina-se a suportar encargos decorrentes da frequência de acções de formação profissional. Neste contexto, facilmente se entende que a bolsa só tem sentido se atempada ou pontualmente paga" (MESS, 1994: 65).

Apesar de não ser uma regra exclusiva das acções de formação profissional destinada às pessoas com deficiência, pode considerar-se uma das regras mais importantes que está presente nos normativos, dado que estabelece o *primado* do formando no desenvolvimento da política de reabilitação profissional, sendo legítimo considerar o pagamento pontual ou atempado das bolsas aos formandos como um pilar essencial da mesma¹⁸³.

A intenção do legislador é clara, visa impor, no planos teórico e prático, prioridade ao pagamento das bolsas dos formandos sobre todos os outros pagamentos que as organizações formadoras tiverem de efectuar usando as verbas provenientes (em princípio, previamente recebidas) dos programas co-financiados a que se candidataram¹⁸⁴.

¹⁸¹É importante voltar a frisar que esta prática não é uma prática corrente, rotineira, que se pratica regularmente nas organizações estudadas.

¹⁸²Essas sanções passam pela suspensão dos pagamentos à organização formadora por parte da entidade de tutela, sendo concedido um prazo máximo de 90 dias para regularizar a situação. Caso não seja será aplicada a sanção de revogação da decisão de financiamento (cf. o art. 25º da Portaria 745-A/96 de 16 de Dezembro). Ainda assim, estas sanções produzem consequências menos duras que as previstas no Decreto Regulamentar nº 15/94, em que os custos correspondentes deixavam de ser elegíveis para efeitos de financiamento competindo às organizações formadoras suportá-los na íntegra e restituir as verbas recebidas acrescidas dos respectivos juros.

¹⁸³A preocupação com o pagamento das remunerações dos formandos levou a que no art. 15º do Despacho Normativo nº 53-A/96, ficasse clara a obrigatoriedade de pagar, mensalmente e por transferência bancária (evitando assim as fraudes com os recibos que se verificaram em várias situações, embora não tenhamos conhecimento de ter ocorrido nas organizações estudadas), não bastando a apresentação do recibo de quitação para a organização formadora provar a efectivação do seu pagamento. Antes da publicação deste diploma bastava apresentar o recibo de quitação assinado pelo formando como prova de pagamento.

¹⁸⁴De acordo com o regulamentado as organizações têm direito a receber 4 adiantamentos ao longo do ano civil para efectuarem os pagamentos das despesas decorrentes da acção desenvolvida (cf. por

Se, em geral, é aceitável reconhecer que nem tudo pode ser devidamente previsto e regulado, que existem debilidades e incongruências várias nas normas legais ou em determinar a qual entidade cabe zelar pelo seu cumprimento devido à dispersão, incoerência e desarticulação de que enferma muita da legislação produzida, não é este, seguramente, um dos exemplos clássicos. De resto, nenhum dos agentes reconheceu a existência de razões dessa natureza ou de interpretações que possibilitassem a criação de "escapatórias" capazes de subverterem a letra e o espírito dessa regra.

Daí podermos inferir que a menção "em caso algum" expressa na legislação confere à regra o carácter de inviolabilidade e uma protecção especial aos formandos que frequentam as acções de formação profissional¹⁸⁵. Logicamente, se fosse perfeita a aplicação da regra nunca se verificariam atrasos nos pagamentos das bolsas aos formandos por parte das organizações de reabilitação profissional que lhes ministram formação profissional, ou, caso acontecesse, os agentes do Estado incumbidos da verificação do cumprimento da regra, sempre que disso tivessem conhecimento, aplicavam as sanções previstas, algo que, pelo menos aparentemente, nunca aconteceu quando a regra foi violada¹⁸⁶.

Como afirma Robert Nozick (1998: 271), "O constrangimento e a liberdade estão intimamente ligados (para certos autores, a liberdade resume-se à ausência de constrangimento), mas o constrangimento não é o único aspecto da não-liberdade. Em particular, estar constrangido de se abster de uma acção não é nem a condição necessária, nem suficiente para não ser livre de a realizar".

Neste caso, embora as possíveis sanções associadas à violação desta regra pudessem influenciar o comportamento dos agentes das organizações e restringir as suas opções de escolha devido aos dilemas¹⁸⁷ (que decorrem de, em caso de

exemplo, o Decreto Regulamentar nº 15/96 de 23/11- art. 22º e o Regulamento de Acesso à Medida 3 do Subprograma Integrar). Como todas as organizações estudadas optaram pelo regime de adiantamentos, mesmo que existam atrasos nesses pagamentos as regras que permitem às organizações candidatarem-se aos co-financiamentos salvaguardam, de certo modo, essa eventualidade, ao exigirem que as organizações candidatas devem dispor de "capacidade organizativa e meios materiais, técnicos e humanos para o desenvolvimento das acções a que se propõem" (cf. Ponto 3 do Regulamento de Acesso à Medida nº 3 do Subprograma Integrar do QCA II).

¹⁸⁵Cf., a título de exemplo, o art. 15º do Despacho Normativo 53-A/96 de 17 de Dezembro onde pode ler-se que: "Os pagamentos relativos aos apoios aos formandos devem ser efectuados mensalmente, por transferência bancária, não sendo permitida, em caso algum, a existência de dívidas a formandos".

¹⁸⁶Note-se que as organizações estão sujeitas a um apertado controlo administrativo e financeiro por parte dos agentes da tutela e que esse controlo exige, entre outras coisas, que tenham de elaborar balancetes mensais com os movimentos do mês e acumulados, preenchendo formulários próprios que lhes são enviados (cf. ponto 8 do Regulamento de Acesso à Medida nº 3 do Subprograma Integrar do QCA II).

¹⁸⁷O conceito de dilema organizacional que adoptamos encontra-se definido em Sarmiento (1997, 501 e ss.) como sendo "Uma forma usual de representação das tensões e contradições com que se confrontam os actores sociais nos seus contextos de acção, perante as quais são chamados a decidir".

dificuldades económicas terem de decidir se devem ou não pagar pontual ou atempadamente as bolsas aos formandos), onde se inscreve a realização dessa prática, não impediram que esses agentes tivessem agido como o fizeram.

Na realidade, as alternativas que se colocaram aos agentes da liderança de algumas das organizações estudadas no momento da tomada de decisão eram dilemáticas, obrigando-os a escolher entre os efeitos indesejados do pagamento de juros sobre empréstimos bancários, que custaria dinheiro não financiável à própria organização, ou a utilização de verbas próprias, ainda que temporariamente, destinadas a outras finalidades, e a suspensão do pagamento das bolsas aos formandos sujeitando-se às eventuais sanções legais como consequência de não cumprirem a regra. Na maioria dos casos foi esta última a opção tomada¹⁸⁸. Para esses agentes decidir entre a ameaça potencial que representava a sanção pela violação da regra e as alternativas que se ofereciam não existiram demasiadas hesitações.

No entanto, de uma forma que pode ser entendida como uma conciliação moral entre a liberdade e o constrangimento presentes, ao mesmo tempo, na tomada de decisão, em algumas organizações os agentes decidiram-se por uma resolução transformacional do dilema (Berlak e Berlak, *apud* Sarmiento, 1997: 503), procurando superá-lo dividindo os formandos entre *os mais necessitados* e *os menos necessitados* do dinheiro das bolsas, pagando a uns e atrasando o pagamento a outros.

Uma das condições que permite aos agentes das organizações ultrapassar os constrangimentos (sofrer as sanções de ordem legal) associados à prática do não pagamento atempado das bolsas aos formandos é o conhecimento que têm ou julgam ter da provável reacção dos agentes das organizações da tutela estatal. Referimo-nos ao conhecimento ou à crença de que esses agentes não vão fiscalizar nem usar o poder sancionatório, mesmo que tenham conhecimento ou suspeitas de que as bolsas dos formandos não estão a ser pagas conforme o regulamentado. Provavelmente, sobretudo quando existe uma situação de crise, os agentes sabem ou acreditam que os agentes da tutela, embora dispendo de meios eficazes de fiscalização, não dispõem de razões de ordem moral para agir, dado que eles próprios estão comprometidos com a sua incapacidade para proceder ao cumprimento dos compromissos assumidos para com as organizações¹⁸⁹. Também sabem que lhes faltam razões de ordem prática e que não

¹⁸⁸Esta situação que resulta da incapacidade das organizações para cumprir a norma mostra uma das contradições do sistema de controlo das condições exigidas aos promotores das acções de formação profissional. Essa contradição tem a ver com o facto de ser exigido às organizações candidatas que possuam meios próprios para realizarem as acções, mas não lhes é exigida qualquer prova dessa capacidade, nomeadamente, uma caução bancária ou algo similar.

¹⁸⁹Em casos extremos os agentes das organizações recorrem à ameaça de suspensão das actividades formativas como arma política. Normalmente o objectivo dessa forma de pressão visa provocar maior celeridade nas decisões de aprovação das candidaturas ou o desenvolvimento de outras medidas de modo

estão interessados em criarem focos de conflitualidade que podem agudizar ainda mais a situação de crise, comprometendo a própria execução da política de reabilitação profissional:

"Acho que o próprio Integrar sentiu-se culpado e fechou os olhos aos atrasos nas bolsas. Se nós cometemos uma infracção também o Integrar deveria ter aprovado as candidaturas no prazo legal para o efeito e não bastante tempo depois (...) O problema é que não havia dinheiro e não se podia pagar. Há normas que nós, nem se calhar os outros cumprem, pois dependem da disponibilidade financeira que houver. Mesmo com empréstimo da própria instituição houve alturas de grandes dificuldades e houve atrasos". (E: 1)

Esses conhecimentos e essas crenças dos agentes das organizações de que as sanções previstas não vão, com elevada probabilidade, ser aplicadas servem como um estímulo à realização da prática. Quanto muito, os agentes esperam que os agentes da tutela façam alguns avisos ou advertências, desprovidos de uma séria ameaça de aplicação das sanções, apelando para que tal *situação não volte a suceder no futuro*. Os próprios agentes das organizações da tutela sabem e acreditam que os agentes das organizações com essa prática não levam a efeito comportamentos irregulares muito mais graves, como por exemplo, persuadirem ou obrigarem os formandos a assinar os recibos comprovativos do recebimento sem tal ter acontecido.

Não esqueçamos que as sanções podem ser coercivas ou incentivadoras. Por exemplo, reter uma recompensa pode ser uma punição e a possibilidade de escapar a medidas coercivas pode ser um incentivo, como é supostamente o caso dos agentes organizacionais quando decidem agir como o fizeram.

Segundo apurámos a prática do não pagamento pontual ou atempado das bolsas parece ter origem num constrangimento que é transversal à generalidade das organizações estudadas. Referimo-nos ao constrangimento provocado pelo eventual

a evitar rupturas financeiras. Um exemplo de uma dessas situações extremas ocorreu em 1994, conforme referimos.

Por vezes, a pressão social e política das organizações obriga os agentes da tutela a justificarem a sua própria incapacidade como se depreende da leitura de uma circular de 1998. Nessa circular esses agentes reconhecem a sua incapacidade para lidarem com o volume elevado de candidaturas para co-financiamento e concluírem a análise técnica de todos os processos de forma a poderem decidir dentro dos prazos legais estabelecidos. Para evitar as consequências negativas, nesse ano, consideraram as candidaturas aprovadas de forma *ad-hoc*, no entanto ficando sujeitas as organizações a verem os montantes financeiros solicitados reduzidos. Curiosamente, a referida circular termina com um apelo dramático às próprias organizações para que, dentro da sua capacidade financeira, evitem as consequências negativas dessa sua incapacidade.

não pagamento das remunerações aos profissionais das organizações (incluindo as remunerações dos agentes com capacidade de decisão), face ao poder de que dispõem para sancionarem as organizações, caso não recebam os seus vencimentos atempadamente.

Razão pela qual, sempre que possível, os agentes da liderança das organizações preferem utilizar as verbas próprias disponíveis para pagar prioritariamente os vencimentos aos profissionais evitando ter salários em atraso e sofrer as consequências negativas para o clima das relações internas, que acreditam se vai reflectir nas actividades, podendo levar à sua paralisação. A tomada de decisão é também constrangida pela ameaça latente de alguns profissionais mais especializados poderem demitir-se e abandonar as organizações invocando a falta de pagamento dos salários. Aparentemente, os agentes da liderança preferem evitar este tipo de sanção, que consideram mais gravoso que quaisquer outros, pelo que não estão dispostos a correr riscos.

Sabemos que o poder pode ser entendido como a capacidade de alguns actores poderem exercer coerção sobre os outros. Também sabemos que quando os que detêm o poder formal nas organizações procuram exercer esse poder, mesmo se de forma não coerciva e discricionária, aqueles que o não detêm podem reagir de muitas formas, inclusive violentamente. No seio de relações de poder os actores, mesmo quando aparentemente não detêm qualquer poder, não estão simplesmente desprovidos de poder. Por muito pouco importantes que sejam as funções que desempenham ocuparão sempre alguma posição de natureza estratégica nas organizações. O poder pode assim ser perspectivado como uma relação de forças em que um dos opositores está em vantagem face ao outro, mas esse outro não está completamente desprotegido, dispondo de alguma capacidade para se opor e até anular as desvantagens com que entra na relação.

Neste caso os agentes da liderança não acreditam que o capital de que dispõem seja suficiente, ao contrário do que sucede com os outros agentes, para evitarem as sanções da tomada de uma decisão que não contemple o pagamento dos salários aos profissionais.

Apesar de julgarmos que, em parte, a decisão de pagar aos profissionais não pode ser dissociada dos interesses pessoais e colectivos dos próprios agentes decisores, que também podem ser (como acontece) profissionais das organizações e, portanto, assegurarem o seu sustento económico do trabalho que nelas exercem, preferimos remeter a análise dos seus fundamentos para outros domínios, evitando explicações redutoras que nos façam cair no domínio dos interesses egoístas dos actores ou do utilitarismo próprio dos grupos de forte interesse económico.

De facto, pensamos que a tomada de decisão não pode ser dissociada do conhecimento que os agentes de liderança possuem sobre a provável reacção de alguns profissionais, devido à elevada especialização técnica das suas funções. Segundo as nossas observações, a força do controle social hierárquico nestas organizações parece assentar mais na adopção pelos profissionais das finalidades e valores das organizações e na confiança depositada nos líderes do que nas relações de autoridade, dado que uma percentagem elevada desses profissionais são *experts* únicos nos seus domínios funcionais, pelo que são detentores de competências com valor estratégico para as organizações.

De entre esses factores é, sobretudo, a confiança nos líderes que permite manter a coesão e a cooperação interna, impedindo que os conflitos latentes se manifestem. Como assinala Garcia Ruiz (1997: 447-448) a confiança "é um conjunto de expectativas a respeito da acção alheia. Confiar no outro significa que esperamos que actue de uma determinada maneira. Confiar significa antecipar, como orientação da nossa própria acção, a resposta alheia que ainda não se produziu. Como se pode antecipar, adivinhar ou supor a reacção alheia? Pela experiência acumulada do passado. Sabemos como vai reagir o outro quando o conhecemos bem, quando o vimos reagir em situações similares no passado. A confiança é um conjunto de expectativas a respeito da acção alheia, que se apoia na experiência da relação que nos une aos outros, isto é, no conhecimento de certas acções passadas ou de certas qualidades que nos induzem a prever o seu comportamento presente e futuro."

Ainda, segundo este autor (1997: 448), "A confiança se estabelece em relação aos fins particulares das pessoas e, à vez, em relação aos fins partilhados, próprios da acção colectiva em que ambos participam". Por isso os resultados dos inquéritos aplicados aos profissionais, que apresentaremos mais à frente, mostram que em todas as organizações são elevados os níveis de confiança dos profissionais, quer nos seus superiores directos, quer nos dirigentes das organizações-mãe.

Digamos que os agentes que decidem têm presente que a existência de salários em atraso pode quebrar a confiança dos profissionais nos líderes e gerar conflituosidade interna, demissões e desmotivação com efeitos perversos muito graves para a estabilidade das organizações. É esse o seu maior recurso, aquele que lhes confere maior poder simbólico face aos profissionais. Os agentes de liderança sabem que com a quebra da confiança as outras formas usuais de controlo social perdem eficácia e que as reacções de agressividade ou passividade dos outros agentes vão fazer diminuir os níveis de motivação individuais e colectivos podendo degenerar em conflituosidade interna, com graves consequências para o desenrolar das actividades rotineiras.

No entanto, nem em todas as organizações esta prática de pagamento prioritário aos profissionais, ao invés do pagamento atempado das bolsas aos formandos, foi seguida. Em algumas organizações os agentes decisores deram mais importância aos constrangimentos provocados pela provável perda de controlo sobre o quotidiano das actividades, capaz de levar à degradação do clima das relações sociais, que pode derivar da ameaça, sempre latente, dos formandos e seus familiares poderem usar os recursos de que dispõem para sancionarem a sua acção. Nesses casos pesaram mais, na decisão dos agentes das organizações, as graves consequências para a estabilidade interna das organizações e também para a sua credibilidade externa, os problemas relacionais e outros inconvenientes provenientes das reacções dos formandos e seus familiares.

Um dos recursos a que os formandos descontentes podem recorrer para sancionarem a conduta dos agentes das organizações são os distúrbios que o descontrolo emocional colectivo pode provocar, causando impactos temíveis no desenrolar das actividades e no bem-estar de todos os que frequentam as organizações. Apesar de os agentes se confrontarem amiúde com problemas motivados por atitudes e comportamentos socialmente inaceitáveis dos formandos, a experiência tem demonstrado aos agentes que o não pagamento pontual ou atempado das bolsas agrava de modo significativo a ocorrência desses comportamentos e atitudes. Quando tal acontece, um dos seus mecanismos de controlo social mais poderoso, a ameaça sempre latente de redução, ou o desconto ocasional, no valor das bolsas, perde força.

Como as outras sanções negativas são pouco eficazes para punir os comportamentos e atitudes desviantes dos formandos, os riscos dos conflitos e de outros problemas quotidianos, que ocorrem nos espaços intra e extra-organizacional e nos vários momentos das relações sociais de interacção que os formandos estabelecem uns com os outros, com os profissionais das organizações, com colegas e empregadores nos locais de estágio e, igualmente, com as suas famílias e outras pessoas, crescem exponencialmente.

Nessas ocasiões, as sanções aplicadas, quer as positivas, como seja a participação em actividades lúdicas e recreativas, quer as negativas como interdição de sair das instalações nas horas de descanso, suspensão das actividades sem pagamento de remuneração, pagamento dos prejuízos materiais utilizando as verbas das bolsas, a aplicação de castigos, tais como isolamento ou inactividade, realização de trabalhos suplementares, etc., deixam de ter a mesma eficácia. Alguns dos formandos tornam-se ainda mais problemáticos, e facilmente os seus comportamentos e atitudes inadequados influenciam os colegas menos problemáticos, factor que eleva os níveis de conflituosidade intra-organizacional e degrada o clima de relações interpessoais, tornando insuportável o quotidiano das organizações.

Mesmo conscientes que muitos dos comportamentos e atitudes dos formandos, e o seu agravamento, são involuntários e estão relacionados com a condição de desvantagem socio-económica, exclusão social e deficiência dos mesmos¹⁹⁰, nessas, como em outras ocasiões mais difíceis, os profissionais sentem na pele como as estratégias de controlo seguidas para lidar com esses formandos já não são adequadas. Por isso, ficam frustrados e desmotivados para encetar novas estratégias. Os riscos de acidentes de trabalho aumentam e o incumprimento das regras generaliza-se. Poder-se-á dizer que a crise financeira provocada pela falta de dinheiro para o pagamento das bolsas aos formandos nos prazos esperados, com a devida ressalva, pode levar a uma situação de quase anomia. A instabilidade instalada provoca reacções em cadeia e, conforme se pode ler num relatório de trabalho produzido numa das organizações estudadas, pode afectar a postura dos profissionais perante os formandos:

"Para os formandos com comportamentos e atitudes desviantes e persistentes é difícil deixar de ter atitudes pedagógica e pessoalmente incorrectas"

Ora, uma explosão de situações desviantes torna instáveis as rotinas diárias das actividades organizacionais, degrada o clima das relações interpessoais e os níveis de stress dos agentes crescem em flecha repercutindo-se nas relações do quotidiano. Tem, igualmente, reflexos importantes no rendimento dos formandos, influenciando no ritmo do processo de ensino-aprendizagem com consequências não desejadas na prática da formação-produção, nas relações com os clientes a quem prestam serviços devido a atrasos na produção dos bens que se destinam a venda, o que pode levar à perda de clientes e à consequente quebra das receitas da formação. Pode, inclusive, provocar o questionamento de alguns formandos e seus familiares sobre a justeza dos valores das bolsas atribuídas, que conhecedores de que as actividades formativas são feitas em regime de formação-produção, sabem que participam com o seu esforço para que as organizações realizem mais-valias financeiras.

Os factores que constituem os constrangimentos à tomada de decisão atrás expostos dão conta de algumas das razões que podem desequilibrar as relações de

¹⁹⁰A este propósito apontamos nove exemplos de casos de deficiências que existem numa das organizações, e que ilustram a complexidade e a diversidade das situações com que os agentes organizacionais têm de lidar: a) paralisia do lado direito devido a acidente; b) surdo-mudo; c) doença degenerativa do foro neurológico; d) doença mental; e) dificuldades de aprendizagem; f) doença mental com miopia aguda associada; g) deficiência mental; h) deficiência motora; i) paralisia cerebral. Os próprios agentes organizacionais também reconhecem que enfrentam dificuldades para determinar quais os tipos de deficiência que alguns formandos possuem e em que grau são afectados.

poder para o lado dos formandos, quanto falta aos agentes das organizações o capital económico, i.e., os recursos financeiros que lhes garantem a posição de supremacia na relação com os formandos e suas famílias.

Além disso, a fraca capacidade de recrutamento de novos formandos sentida por algumas organizações é outro factor de constrangimento que também impera sobre a decisão dos agentes das organizações. Na prática, o próprio corpo dos formandos torna-se um recurso de poder que pode ser usado de forma mais ou menos consciente pelos próprios e suas famílias para pressionarem, no cenário dos dilemas que se apresentam aos agentes das organizações, uma tomada de decisão em conformidade com os seus interesses:

"Agora, quando não há dinheiro para tudo, pagamos primeiro aos formandos. Eles ficam desorientados, porque dizem que o dinheiro faz falta e que as famílias estão a contar com ele. Fizemos muita pressão e fomos obrigados a justificar pessoalmente e por escrito a razão dos atrasos" (E:1)

Há, todavia, um outro factor de base que fornece o constrangimento mais poderoso de todos e capaz de impedir que a decisão dos agentes leve à realização desta prática. Esse factor tem a ver com a existência das bolsas como o principal estímulo que seduz a maioria dos formandos para frequentarem as acções de formação profissional. Conhecedores do valor dado ao recebimento das bolsas, os agentes receiam que aumente exponencialmente o número de desistências, como a sua própria experiência e o conhecimento de outras realidades organizacionais lhes demonstra. Aparentemente, são cada vez em maior número os formandos que não se conformam com os atrasos e reagem de modo radical, sobretudo aqueles formandos cujas situações de deficiência não são bem conhecidas, por serem muito difíceis de diagnosticar com clareza e rigor pelos agentes das organizações.

As próprias famílias, que se encontram em situação de carência financeira e com absoluta necessidade de dinheiro, estão fortemente motivadas pelo dinheiro das bolsas que recebem os formandos, mais do que pelo sucesso ou benefícios futuros e incertos da formação recebida, podendo reagir emotivamente aos atrasos nos pagamentos ao ponto de ameaçarem ou impedirem os formandos de continuarem a frequentar as actividades provocando sua a saída extemporânea da formação profissional¹⁹¹.

¹⁹¹No entanto é visível que ao longo dos últimos anos, em todas as organizações, tem vindo a registar-se um decréscimo, por vezes acentuado, dos problemas causados pelas atitudes e comportamentos dos formandos e um maior interesse das famílias perante o processo formativo. A isso não são alheios a melhoria dos processos de selecção e recrutamento dos formandos, nomeadamente quanto a um

" Na maioria dos casos a família não tem expectativas, nem acredita que os filhos possam aprender uma profissão"

"São pessoas com condições de vida e atitudes perante a vida estranhas, pessoas incaracterísticas com quem é difícil lidar. Os pais é que deviam ser objecto de formação e apoio, em grau maior do que o dos filhos, pois não é possível construir um projecto de vida para quem os pais tratam como um "coitadinho" ou excluem no interior das famílias"

" São poucos os pais que se preocupam e que não entregam toda a responsabilidade à escola. São os profissionais que têm de se inteirar da higiene, saúde, alimentação, pois há casas sem quaisquer condições. Em certos casos nem é por falta de dinheiro. Tem a ver com maneiras de ser. Embora julgue que fiquem satisfeitos quando eles são integrados"

Ora, perder formandos é algo que os agentes das organizações não querem que aconteça. Perder formandos tem como consequência indesejada a perda de recursos financeiros, materiais e humanos¹⁹².

conhecimento mais profundo das características individuais e familiares dos formandos e a uma maior experiência e capacidade técnico-organizativa dos agentes organizacionais.

De certo modo, e de acordo com a documentação consultada, podemos considerar que a actual população de formandos está a diferenciar-se em três grupos claramente distintos uns dos outros. Um primeiro grupo constituído por formandos com idades entre os 15 e os 20 anos, vindos directamente da escolaridade obrigatória, os quais procuram uma oportunidade profissional, e que em função das dificuldades de aprendizagem não querem prosseguir os estudos. São, em regra, bastante autónomos e conseguem fazer bom uso dessa autonomia. Um segundo grupo, constituído por formandos que abandonaram a escola. Têm, em regra, idades acima dos 20 anos. Vivem dependentes das suas famílias devido à deficiência que possuem. A sua passagem pela escolaridade obrigatória foi marcada pelo insucesso e pelo desinteresse que os levou ao abandono. Nos casos em que realizaram experiências laborais as mesmas foram esporádicas e fracassaram por incapacidade de adaptação ao contexto do mundo do trabalho. Trata-se de formandos com doença mental ou uma deficiência de qualquer tipo, condição agravada com a má qualidade, instabilidade e degradação do meio sócio-familiar onde residem. O terceiro, e último grupo, é constituído, sobretudo, por formandos com idades superiores a 25 anos, com problemas de saúde mental ou de deficiência mental ligeira. Parte dessas pessoas foram autónomas, exerceram inclusive trabalho remunerado por conta de outrem, mas por razões várias encontram dificuldades na gestão da sua sobrevivência diária ou encontram-se em risco de exclusão e marginalidade.

¹⁹²Numa primeira fase haverá que proceder a uma alteração da candidatura aprovada e consequente redução de recursos financeiros se a quebra for superior a um quarto do número de formandos inicialmente aprovado para cada acção (cf. alínea c) do art. 13º da Portaria 745-A/96 de 16/12 e alínea c) do ponto 8.3.2 do Regulamento Integrar). Não esquecer que o principal indicador de referência é o número de formandos que frequenta as acções. Se o número de formandos baixar o custo hora formando aumenta o que implica uma revisão dos valores do financiamento. Para além disso, se o número de formandos baixar significativamente pode acontecer que alguns cursos deixem de ter viabilidade se não existir, como acontece em algumas das organizações estudadas, capacidade de recrutamento de modo a

Na verdade os formandos são o principal, se não o único, recurso reproduzível das organizações estudadas, dado que a aprovação dos orçamentos apresentados pelas organizações está fundamentalmente relacionada com o número de formandos, e não tanto com a qualidade dos formadores e dos meios de formação disponíveis para as acções de formação profissional. Assim sendo, o próprio corpo e a liberdade de dispor dele é um importante recurso que confere poder aos formandos e às suas famílias nas relações de interacção com os agentes das organizações. Isso mostra-nos como nas relações sociais o poder não está apenas ligado a cargos, a condições financeiras e o que o seu grau de uso pode ser, em certas circunstâncias, independente das posições ocupadas pelos actores na estrutura social. Portanto, nem sempre os agentes das organizações conseguem exercer o seu poder sobre os formandos como desejariam.

Assim se comprova como os dilemas nem sempre são resolvidos da mesma maneira pelos actores sociais pois, tal como refere Sarmiento (1997: 503), " Há um dinamismo nessa resolução que decorre da conjugação de vários factores: os sistemas de crenças, valores e representações, por um lado, e os constrangimentos sociais, por outro. Na configuração dos dilemas, conjugam-se elementos e tensões que decorrem das perspectivas pessoais do actor social, em cada momento concreto da decisão, da situação em que se encontra e da sociedade no interior da qual é tomada a decisão".

Há portanto, que analisar as relações de poder considerando não apenas as posições estratégicas dos actores no campo ou nas organizações mas também os diferentes recursos de que dispõem para utilizar nessas relações de poder, sobretudo quando as suas mais elementares necessidades podem ser postas em causa, como no caso das necessidades que são providas com o dinheiro das bolsas (ou com o vencimento pelo trabalho realizado como no caso dos profissionais).

Isso parece querer demonstrar que, apesar das decisões sobre o resolução dos dilemas poderem ser imputadas a agentes individuais ou a grupos restritos de agentes organizacionais não se pode invalidar o reconhecimento das organizações como lugares sociais de resolução colectiva ou que nelas aconteçam posições contrárias sobre o modo "normal" de realizar a acção. Normalmente, provocando a ocorrência de processos de negociação, onde os recursos dos menos bem posicionados na estrutura social podem servir para restringir as vantagens dos mais bem posicionados e, em certas condições e circunstâncias, levarem inclusivamente à obtenção de vantagens sobre eles.

colmatar as saídas. No limite a perda de formandos aliada a uma dificuldade de recrutamento significa que o encerramento das próprias unidades de formação profissional por esgotamento da procura começa a ser uma forte probabilidade. Aliás, a actual diversificação crescente na tipologia de formandos não é apenas uma consequência da procura por parte de indivíduos com características diferentes das que apresentavam os formandos tradicionalmente admitidos, também é uma consequência das dificuldades de recrutamento e uma forma de, alargando o campo dos potenciais interessados, pugnar pela sua própria continuidade, i.e., uma forma estratégica de sobrevivência organizacional.

Como factor limitador dos constrangimentos à tomada de decisão para a realização da prática do não pagamento atempado das bolsas deve incluir-se o elevado volume do capital social dos agentes da liderança, que advém da sua capacidade de convencimento, do conhecimento demonstrado e do prestígio acumulado e que lhes confere poder e autoridade na relação com os formandos e suas famílias. Esse capital é um recurso que apaga os traços discricionários presentes na decisão tomada. É, por essa razão que parte substancial dos formandos e dos seus pais não questiona a decisão, o que desloca a explicação do domínio do poder para o domínio da autoridade dos agentes da liderança.

A probabilidade de reacção contrária aos seus interesses levou os agentes de algumas organizações a acções de justificação da decisão tomada no sentido de convencerem os formandos e famílias da justeza da mesma (seja de não pagar a todos os formandos ou de discriminar, positivamente entenda-se, uns em detrimento de outros), por serem poderosas as razões que os conduziram à decisão tomada. Em algumas organizações os agentes adoptarem estratégias de sedução, tanto informais como formais, através de esclarecimentos prestados em reuniões individuais ou colectivas com os formandos e suas famílias, ou por meio de informação formalmente transmitida por escrito.

No essencial essas estratégias consistiram em tentar demonstrar, aos formandos e suas famílias, que a prática não podia ser imputada à vontade dos agentes, mas aos agentes da organização da tutela estatal (ao Estado ou ao Governo, em geral), cujo comportamento irregular e arbitrário, tal como aconteceu no passado e será de esperar no futuro, escapa ao seu controlo. Ao remeter para a *crónica incapacidade da tutela* em cumprir os compromissos assumidos com as organizações, a argumentação usada pretendeu convencer as famílias que a decisão tomada apenas tinha como finalidade exclusiva garantir a continuidade das acções de formação profissional usando um dos meios (prática da suspensão do pagamento da bolsa) que iria permitir salvaguardar as finalidades (continuidade dos cursos e bem estar futuro dos formandos).

Portanto durante o processo de monitorização do cenário das prováveis consequências da acção os agentes não se limitam a aquilatar as probabilidades de escaparem à aplicação de sanções por parte dos restantes parceiros do jogo, com base nos traços de memória recuperando o conhecimento de situações análogas ocorridas no passado. É que, apesar desses traços de memória deixarem antever que os agentes da tutela muito provavelmente não irão aplicar as sanções pelo incumprimento da regra, o seu relacionamento directo com os formandos e suas famílias aconselhava alguma prudência na realização da acção.

Diríamos que os agentes das organizações pretenderam, como mostra H. Becker, passar a mensagem de que o comportamento desviante da tutela não é um acto isolado, mas uma prática recorrente. Isso permite-lhes colar à organização da tutela uma etiqueta de irresponsabilidade como marca da sua posição no campo social e usá-la como bode expiatório sempre que for conveniente para os seus interesses.

De natureza diferente são os constrangimentos que aparecem associados à tomada de decisão para a realização da prática de subestimação das receitas de formação, a qual nos termos da alínea c) do art. 24º da Portaria nº 745-A/96 pode incorrer na sanção de redução do financiamento no montante das receitas obtidas¹⁹³.

Aparentemente, esse constrangimento é facilmente ultrapassado pelos agentes dado que a sanção à violação da regra se apresentar inócua para os interesses das organizações, pelo conhecimento que têm dos considerandos que os agentes da tutela fazem das dificuldades técnicas do apuramento correcto das receitas geradas¹⁹⁴. Além disso, também sabem que as projecções desses agentes sobre o valor total das receitas subestimadas e da sua repartição no conjunto das organizações não justificam os custos de um apuramento tecnicamente correcto, que obrigatoriamente subjaz à aplicação da sanção prevista. Ou seja, os agentes das organizações sabem que os agentes da tutela não estão dispostos a suportar os custos de verificação e controlo por os considerarem superiores às verbas que provavelmente seriam recuperadas com essa acção. Preferem acreditar que tais agentes relegam para a sua consciência cívica e ética o apuramento tecnicamente correcto das receitas de formação, ao invés de desencadear os mecanismos de fiscalização e controle que lhes permitiria estimar o valor real das mesmas.

Além disso, os próprios agentes da tutela perfilham a crença de que a aplicação dessas verbas é feita em benefício dos formandos e no cumprimento dos objectivos da própria política de reabilitação profissional. A sua própria experiência de intervenção em algumas situações irregulares provou que as verbas não declaradas foram usadas de forma legítima¹⁹⁵:

¹⁹³Também no Decreto Regulamentar nº 14/94 e no Regulamento Específico de Acesso aos Apoios à Formação Profissional o mesmo tipo de sanção estava previsto.

¹⁹⁴De acordo com a nossa interpretação o legislador não considerou uma falta muito grave a não declaração das receitas geradas pelas acções de formação profissional co-financiada dado que se limita a mandar cumprir um princípio segundo o qual, os dinheiros públicos não podem ser utilizados para gerar lucros aos agentes privados. Assim se explicará que as receitas devam reverter em benefício das próprias acções de formação que as proporcionaram, desonerando o erário público no seu exacto valor.

¹⁹⁵De acordo com os relatórios da equipa de gestão do Subprograma Integrar não foram detectadas quaisquer irregularidades nas diversas reuniões de acompanhamento realizadas nos anos de 1997, 1998 e 1999, mostrando que não existiu qualquer interesse dos agentes da tutela em apurar a verdadeira receita.

" É sempre difícil chegar à verdadeira receita. Se é um investimento que justifique os custos que se vai ter para apurar a verdadeira receita. Se é compensado com os valores de acréscimo. A receita é global e tem uma natureza ética a sua declaração ou não. Se o dinheiro foi rentabilizado na mesma finalidade, enfim. As situações que nos chegaram foram corrigidas. Mas sabemos, nesses casos, que o dinheiro não contabilizado como receita foi atribuído em favor dos próprios formandos..." (E: 44)

Tal como na prática do não pagamento atempado das bolsas aos formandos, também nesta prática os agentes da tutela preferem ignorar a infidelidade normativa pois sabem que a execução do Programa está dependente da adesão das organizações e que as mesmas podem reagir individual ou colectivamente, ameaçando suspender ou abandonando as actividades. Os custos sociais e políticos a suportar pelo Estado, os custos pessoais para os próprios formandos e para os profissionais das organizações seriam maiores do que os eventuais prejuízos económicos provocados ao Programa pelo incumprimento das regras legais em questão. Com base nessa racionalidade instrumental evitam opor-se à acção dos agentes das organizações, optando por não aplicar as sanções correspondentes às violações ocorridas.

Portanto, nestes casos a estrutura de controlo montada pelos agentes da organização da tutela segue uma *estratégia de omissão disciplinar* (Domingues, 1997), desinteressando-se, intencionalmente, de saber quais as organizações que se desviaram da norma, ou, sabendo-o, desculpabilizando os desvios ocorridos. Os desviantes podem, assim, levar a efeito a sua acção de incumprimento das regras sem serem sancionados, dado que essa estratégia de omissão disciplinar permite tolerar os desvios em nome da estabilidade do campo.

Além disso, os agentes das organizações sabem, pelo conhecimento acumulado do passado, que raramente os agentes do Estado aplicaram sanções em situações similares preferindo negociar a conformidade às regras. Também sabem que só situações extremamente graves podem sofrer uma sanção que exceda os benefícios, imediatos e futuros, do incumprimento das regras.

Diferentes são os constrangimentos inerentes às tomadas de decisão para as práticas que não são de infidelidade normativa. Nesses casos os constrangimentos à acção dos agentes das organizações mudam de sentido, como acontece com a prática do acompanhamento pós-contratação.

Um dos constrangimentos à tomada de decisão que foi identificado é de natureza instrumental e está relacionado com a provável ocorrência de entropia na estrutura das

organizações. Relacionou-se com as consequências da decisão sobre o controlo do crescimento dos custos com os recursos humanos, financeiros e materiais a disponibilizar na realização da prática, devido ao desconhecimento do número de ex-formandos a acompanhar, com que agentes das organizações poderiam ser confrontados no futuro. Esse factor foi considerado como um importante constrangimento, mas não suficientemente forte para impedir a decisão de realização da prática.

A necessidade imperiosa da realização desta prática levou a que em algumas organizações os agentes da liderança entregassem as tarefas do acompanhamento pós-contratação aos monitores da formação profissional, evitando a contratação de pessoal para esse serviço, eliminando desse modo o constrangimento identificado. Contudo, essa estratégia teve como consequências não desejadas, algumas paragens no desenvolvimento das actividades formativas e o aumento dos níveis de conflituosidade entre os formandos que ficam em regime de auto-gestão nas salas de formação quando os monitores têm de se ausentar.

No que respeita à prática da criação dos próprios enclaves, afastados os eventuais entraves de ordem legal (com a autorização formal da tutela para a sua constituição), os constrangimentos presentes na tomada de decisão foram, essencialmente, de natureza organizativa e gerados pela incerteza da sustentação económica desses enclaves no futuro. É que os agentes das organizações sabiam, ou julgavam saber que a sobrevivência deste tipo de enclaves iria depender das capacidades produtivas que os trabalhadores com deficiência viessem a demonstrar.

Apesar de conhecerem as características dos formandos e ex-formandos que desejavam contratar como trabalhadores para os enclaves, não estavam seguros que os mesmos viessem a laborar a um ritmo de trabalho que aproximasse a sua produtividade da dos restantes trabalhadores, potenciando de forma continuada as suas capacidades, tanto mais que, devido à heterogeneidade das suas situações individuais, precisariam de tempo para conhecer de modo aprofundado o comportamento de cada um dos futuros trabalhadores em situação real de trabalho de forma a maximizarem o rendimento do colectivo¹⁹⁶.

¹⁹⁶Os agentes sabem que é muito difícil organizar o trabalho conjunto de vários trabalhadores com deficiência no mesmo espaço físico sem recurso a uma supervisão permanente. Ora, não sendo possível desdobrar as equipas sem aumentar o número de trabalhadores sem deficiência, a não ser que seja a própria organização a suportar os encargos salariais, as capacidades produtivas instaladas não são devidamente aproveitadas. Pode acontecer que se um grupo de 6 trabalhadores estiver a realizar um trabalho que exige a participação desdobrada em dois grupos de 3 sob supervisão de 1 sem deficiência os outros, sem supervisão, tendem a ficar a observar o trabalho por não terem autonomia para o realizar.

Além disso, o conhecimento das dificuldades financeiras de alguns centros de emprego protegido, também fez com que a tomada de decisão dos agentes ocorresse num quadro de incerteza global e de confronto ideológico quanto ao potencial prático deste tipo de enclaves, como solução para a empregabilidade de alguns ex-formandos (razões altruístas), e a necessidade de garantir a sua sustentação económica o mais rápido possível (razões utilitaristas), de modo a que os défices financeiros esperados para os primeiros anos de funcionamento também fossem suportáveis psicologicamente¹⁹⁷.

Outro dos constrangimentos à tomada de decisão dos agentes relacionou-se com as incertezas quanto à capacidade adaptativa da restante estrutura organizacional das organizações-mãe para acolher uma nova unidade interna com fins lucrativos, baseada em regras diferentes das usualmente seguidas. Este constrangimento, tal como todos os outros, apenas protelou no tempo a tomada de decisão, não impedindo a concretização da acção.

Finalmente, na tomada de decisão para a prática do protocolo (não tendo ocorrido oposição das entidades com capacidade de decisão em matérias do foro laboral), o único constrangimento sério que se apresentou aos agentes decorreu da ameaça difusa de uma provável generalização abusiva do recurso a esta prática no meio onde se localiza a organização que a promoveu. As consequências não intencionais da acção, os efeitos perversos não desejados, embora não tenham escapado completamente à consciência dos agentes que os anteciparam, foram subestimados por não terem sido considerados os interesses egoístas das famílias e a força da forma livre e espontânea como circula a informação entre os empregadores e entre estes e a comunidade envolvente num contexto social *em que toda a gente se conhece*.

Na verdade, por um lado as famílias ao perceberem que os ex-formandos poderiam continuar a receber a Pensão Social passaram a preferir a celebração de protocolos e, por outro lado, o conhecimento espalhado no meio empresarial local de

¹⁹⁷Na verdade a prática veio demonstrar que o constrangimento económico era fundamentado. Em uma das organizações estudadas o aparecimento de um défice financeiro inesperado quanto à sua dimensão, provocou uma mudança de atitudes na finalidade do enclave que aproximou os agentes da liderança da lógica da rentabilidade económica e fez engrossar o número dos seus defensores entre os membros das organizações. Esse défice foi percebido como uma ameaça à sobrevivência da própria organização que se viu forçada a suportá-lo com os seus próprios recursos. As análises à situação, concluíram que o défice está fortemente correlacionado com a menor produtividade dos trabalhadores com deficiência, em especial devido às dificuldades de resposta atempada à procura dos serviços pelo mercado local. Para alterar essa situação será necessário alterar a lógica da avaliação das suas capacidades de trabalho que actualmente é feita no pressuposto de que a mesma se mantém constante ao longo do tempo, quando a prática mostra que existem variações constantes e por vezes profundas nas capacidades atribuídas. Em regra diminuem devido a causas ligadas à própria deficiência não permitindo maximizar as capacidades dos trabalhadores por períodos de tempo alargados.

que a admissão de formandos daquela organização de reabilitação se poderia fazer através da celebração do *protocolo*, isentando os empregadores de compromissos contratuais e responsabilidades profissionais futuras, agravou as consequências (in)esperadas da acção. Particularmente, terá levado a que, a partir do momento em que alguns dos formandos finalizaram os estágios nas empresas, alguns dos empregadores colocados perante um pedido de emprego tenham invertido, de modo radical, o sentido da avaliação da capacidade de trabalho e de competência formulada anteriormente acerca desses formandos. De tal maneira que as avaliações positivas do desempenho dos formandos registadas ao longo do período de estágio passaram, inesperadamente, a avaliações negativas. O objectivo latente nesta inversão, conforme perceberam os agentes organizacionais, visava forçar as contratações a fazerem-se por recurso ao *protocolo*.

Capítulo 9

As razões da acção

1. Introdução

A redacção deste capítulo baseia-se nos registos das observações do trabalho de campo e, sobretudo, nos testemunhos dos agentes das organizações estudadas obtidos pelas entrevistas formais e pelas conversas informais. Por essa razão, a sua produção está duplamente influenciada. Por um lado, devido à inevitável marca de subjectividade inerente à escolha dos elementos retidos pela observação e, por outro lado, pela carga ideológica que os agentes das organizações imprimem à transmissão da realidade vivida.

Como o volume e a riqueza da informação sobre as suas práticas que foi transmitida pelos testemunhos dos agentes organizacionais suplantam a que foi retida pela observação documental e directa realizada, a presença de factores ideológicos nos discursos dos agentes impõem uma breve discussão em torno do conceito de ideologia e das limitações que tais factores podem introduzir neste trabalho.

Segundo Pedrinho Guareschi (1995:172), a ideologia tem duas dimensões essenciais, a dimensão estática e a dimensão dinâmica. A primeira dimensão corresponde ao seu conteúdo, ao conjunto de crenças, valores, normas, motivações, das pessoas e das colectividades. A segunda dimensão corresponde a determinadas práticas, cuja função principal é a produção, reprodução e transformação das experiências vitais na construção da subjectividade, nos seus aspectos conscientes. De acordo com este autor, ter em conta a vertente ideológica dos fenómenos é considerar a consciência, de quem somos, por que somos e o que somos, porque pensamos o que pensamos e examinar a prática, como nos constituímos, como mudamos (ou não) e por que mudamos.

Nessa perspectiva, é preciso reconhecer que, para além da diversidade das conotações políticas e axiológicas, são muitos e variados os significados e as funções que na teoria social se atribuem ao conceito de ideologia. Tal diversidade torna muito complexa a tarefa de abordar objectivamente, sem ambiguidades e contradições, os aspectos ideológicos de um qualquer fenómeno social, não esquecendo que existem outras questões de ordem sociológica, psicossocial, e até filosófica, bastantes complexas que estão ligadas ao conceito de ideologia.

Precavidos contra as armadilhas da ideologia dos actores consideramos que este trabalho beneficiou dessa ideologia, tanto na sua dimensão valorativa em sentido positivo, enquanto cosmovisão dos actores individuais ou dos colectivos de actores,

como em sentido negativo, enquanto falsa consciência desses actores com o propósito de ilusão e encobrimento da realidade. Aliás, também beneficiou de outra dimensão da ideologia, a que opõe o seu conteúdo às práticas em questão, enquanto sistema de crenças, normas ou práticas enraizadas, ou seja como um processo de produção, reprodução e transformação de experiências vividas que constroem a subjectividade dos actores.

As revelações dos factores ideológicos presentes nos seus discursos mostram como os agentes das organizações têm de si próprios uma profunda visão de qualificação profissional, capacidade, poder, autoridade, competência para fazerem o que fazem. Que acreditam naquilo que fazem e que estão cientes das posições que ocupam no campo da reabilitação profissional das pessoas com deficiência, enquanto agentes que realizam acções práticas indispensáveis ao funcionamento do campo, inclusive práticas de transformação e de mudança. Mostram-nos também quando são, e em que condições são, os dominados ou os dominantes no campo. Em que circunstâncias da relação social têm de obedecer às ordens, que lugar ocupam, quando não devem reclamar e sujeitar-se ou, pelo contrário, quando podem reclamar, mandar e impor as suas vontades, ao nível das relações com os agentes das organizações do Estado, com os agentes das organizações congêneres ou com as pessoas com deficiência.

No caso das práticas consideradas os agentes das organizações querem realizá-las sem se sujeitarem ao domínio dos agentes das organizações da tutela, querem autonomia e liberdade de acção e de questionamento. Consideram-se agentes com capacidade para lutarem pelos seus interesses, para se insubordinarem e resistirem, agindo como construtores do seu próprio destino. Uma das facetas mais marcante da sua ideologia é a tendência que revelam para mostrarem tudo o que é positivo, o progresso, as obras, os sucessos, e esconder tudo o que é contraditório dessa ordem, que é negado, escondido, como a exploração, os insucessos, a dominação e as práticas de opressão sobre aqueles que frequentam as suas organizações.

Enquanto cosmovisão a ideologia mostra uma dimensão que contém os valores, as normas, as noções de bom e de mau, de justo e de injusto, do desejável e do indesejável, do aceitável e do não aceitável, etc. Por isso, quando os actores sociais afirmam que alguém ou alguma coisa é justa, boa ou aceitável para ser posta em prática podem dar justificações, referindo que as alternativas a essas práticas não existem ou então são injustas, más ou inaceitáveis. Como exemplificação, podemos antecipar que a justificação dos agentes das organizações para a prática do protocolo é feita com base no argumento que o não acesso a um trabalho remunerado é algo muito menos aceitável para os ex-formandos do que essa forma de contratação.

Neste caso a justificação pode ser considerada como uma expressão da dimensão normativa da ideologia, dado que aqueles agentes justificam a prática relevando o seu contributo para a realização de valores sociais que consubstanciam princípios essenciais do campo da reabilitação profissional. Não significando, necessariamente, que a justificação dada pelos agentes seja um mero exercício retórico que mistifica ou encobre as verdadeiras razões que levaram à realização daquela prática.

Perceberemos isso se recorrermos à pragmática sociológica que nos permite reconhecer que a acção ultrapassa o discurso das pessoas, que existem referentes unicamente passivos, e que a acção concreta negligencia certas referências. Por exemplo, a referência às verdadeiras regras que a guiam. O recurso à pragmática sociológica também permite perceber que é preciso manter sob vigilância as acções, e as razões dadas para justificar a sua realização, que são identificadas nas palavras dos actores, dado que nem sempre fazem o que dizem, nem sempre fazem como dizem e nem sempre dizem o que fazem, submetendo os discursos dos actores à prova da pragmática, i.e., à crítica dos dados empíricos recolhidos que pode dar conta de uma relação diferente entre os discursos e as práticas (Perelman, 1989; Dodier, 1993).

Maiores são, porém, as dificuldades em perceber quais são, de facto, as verdadeiras preferências e desejos dos actores, quais são as verdadeiras razões por que realizam certas práticas, recusando ou ignorando práticas alternativas. É um problema delicado no processo de investigação que obriga a relativizar as explicações dadas pelos agentes para justificarem as suas práticas.

Por esse motivo, as explicações nunca podem ser dadas como definitivas e provadas, tanto mais que sabemos que as motivações e as preferências dos actores sociais são múltiplas: sociais, materiais, psicológicas, individuais, colectivas, etc. De resto, como também sabemos a experiência social é construída, na medida em que o que se conhece da experiência é o que dizem os actores. Isso obriga a conhecer e a interpretar a linguagem, o léxico, em voga nas suas organizações, adquirindo os signos do código cognitivo que usam para identificar e denominar as coisas e dar expressão aos sentimentos.

Porém, quando um investigador social entra pelo campo das motivações e dos interesses dos actores sociais, entra num mundo de sombras e de penumbras, de onde sairá sem ter a certeza se identificou os motivos e os interesses reais, objectivos, profundos ou se não passou dos aparentes, falsos, evidentes. Além disso, como a prática discursiva dos actores nem sempre expõe de forma clara as suas próprias pretensões, motivações ou interesses, é provável que alguns sejam inconscientemente ocultados ou objecto de convicta negação, sem esquecermos que, por vezes, nos discursos os actores

dizem coisas e as suas atitudes e comportamentos mostram coisas completamente diferentes.

Não raramente, como podemos testemunhar todos os dias no decurso das situações de interacção social, as práticas negam de forma clara o que foi dito pelos actores. Algumas dessas contradições e ambivalências podem, até certo ponto, atribuir-se aos constrangimentos provocados pelas normas sociais ou pelas regras legais.

Objectivamente, os interesses, que provém dos desejos de liberdade de acção e de autonomia na acção dos agentes das organizações estudadas, face ao poder dos agentes do Estado, estão estreitamente ligados às justificações que legitimam as suas práticas. Podem distinguir-se dois tipos de interesses que movem os agentes das organizações: 1) os interesses intrínsecos, que estão relacionados com os objectivos do campo da reabilitação profissional (objectivos últimos) e; 2) os interesses instrumentais, que se referem à posse dos recursos que consideram necessários para realizarem os interesses estratégicos, que são extrínsecos.

Alguns dos interesses podem considerar-se como interesses imediatos, dado que se instauram automaticamente nas práticas, levando, por exemplo, os agentes das organizações a aceitarem formal e tacitamente todas regras quando se candidatam aos financiamentos dos programas e a aceitarem os montantes dos financiamentos atribuídos pelos agentes do Estado sem grande resistência, quando se desviam dos orçamentos propostos. Outros, são interesses fundamentais, de médio e longo prazo, que são inerentes ao próprio jogo e que permitem chegar à estrutura interna das práticas, enquanto elementos integrantes de um fenómeno de mudança que visa transformar a política de reabilitação profissional, e, ao mesmo tempo, percursoros de práticas reprodutoras do sistema de regras sociais sobre a deficiência. Movidos por esses interesses os agentes não se restringem a discutir as regras sobre as maneiras de jogar, querem analisá-las, modificá-las para que estas não limitem tais interesses ou impeçam a concretização dos seus desejos e vontades (Guareschi, 1995: 201).

Na realidade, os actores sociais passam o tempo a explicar o que fazem, porque o fazem, a justificarem-se, o que leva Garfinkel a referir-se à necessidade de explicarem as suas práticas. Boltanski e Thévenot (1991), entendem que os valores deixam de ser evidentes, quando perdem o carácter transcendental, sendo constantemente redefinidos e reconstruídos nas situações de interacção, mesmo nas mais banais do quotidiano, o que faz supor que as razões justificativas dadas pelos actores podem variar consoante os interesses inscritos nas práticas.

Com isso queremos realçar que, ao justificarem as suas práticas para as poderem legitimar, subjectiva e socialmente, os agentes tendem a colocar a sua própria experiência à distância, a avaliarem-na apelando a valores, a normas, a razões morais e

práticas que mobilizam para cada prática concreta. As suas explicações e argumentações tanto podem apelar ao justo, ao desejável, ao oportuno, como à realidade da situação. O que lhes importa é dar um sentido à sua acção.

Boltanski e Thévenot (1991) partem da hipótese que existe um sentido de justiça partilhado por todas as pessoas normais, pois no mundo contemporâneo elas estão *encharcadas* na mesma filosofia política. É nesse conjunto de recursos tidos como circunstanciais pelos etnometodólogos (regras, normas, princípios, usos...) que estão as bases estáveis e disponíveis para justificar as acções, que dotam os sujeitos de capacidades partilhadas e complementares.

A partir do quadro das cidades criado pelos autores atrás citados, é possível verificar como cada campo social é um mundo povoado de uma lista considerável de seres, objectos, princípios exprimidos por palavras, relações entre as pessoas, entre as pessoas e os seres, entre seres externos. Todos constituem o meio envolvente adequado para se coordenarem segundo a justiça no interior do seu mundo, onde os seres dos outros mundos são ignorados ou denunciados.

A existência de um fundo comum é assegurada pela tradição, está depositado nos escritos, nas instituições, nos dispositivos, nos representantes, e é sem parar retomado, transmitido, reactivado nas disputas segundo a justiça e na construção de acordos justificados (Gadamer, 1976). Nesse sentido as disputas e as tensões no interior do campo podem ser vistas como o resultado de um confronto entre modelos de justiça, mas revelam, ao mesmo tempo, que os diferentes actores do campo matriciam o mesmo repertório de base, ainda que utilizem as suas próprias referências.

A exibição pelos agentes das organizações dos critérios e dos factores que conferem legitimidade às suas práticas faz parte do jogo das disputas pelo controlo sobre as regras e os recursos disponíveis no campo, ou seja, são parte da estratégia de redução das relações de subordinação e dependência face aos agentes das organizações da tutela estatal.

Não esqueçamos que estamos na presença de agentes sociais, não apenas de actores, com capacidades que lhes permitem, pelo menos, em certa medida, algum domínio consciente sobre as suas relações com o seu meio envolvente.

Também podemos constatar que a legitimidade dada à realização das práticas em questão está inserida num complexo de razões morais e de razões meramente práticas. Como veremos nas páginas seguintes é evidente que os agentes das organizações precisam de encontrar coerência para a sua acção a partir de factores que estão, em regra, ligados directa ou indirectamente com as necessidades das pessoas com deficiência. Trata-se da forma encontrada para retirar os constrangimentos morais e materiais que poderiam tornar a sua acção injustificável e irresponsável, ainda que o

façam ignorando de modo consciente, ou não, certos aspectos ambivalentes e contraditórios presentes nessas práticas. Por isso, por vezes, a legitimação das práticas é simplesmente obtida com recurso ao julgamento da acção dos outros agentes.

Algumas razões legitimadoras não emergem directamente dos discursos dos agentes que não gostam de explicar algumas práticas. Especialmente, quando parecem ter consciência que tais práticas, apesar de legitimadas, podem estar em contradição com os objectivos, princípios e contra-regras do campo da reabilitação e/ou com as regras legais e, como tal, se constituem como duplas infidelidades normativas. A sua descoberta é obtida por dedução e interpretação dado que, provavelmente, estando os agentes conscientes dessas contradições tenderam a limitar os seus testemunhos a abordagens ligeiras e superficiais, numa atitude de desvalorização mais ou menos dissimulada, de modo a que as questões da entrevista seguissem para outras temáticas. O que não invalida que alguns agentes mais lúcidos, reflectam criticamente sobre as consequências das práticas, em especial, quando reconhecem que elas estão em contradição com os princípios e as contra-regras do campo de cujo cumprimento deveriam ser bons exemplos.

Como veremos, a maioria das razões que legitimam as práticas são de ordem moral. Os agentes das organizações estudadas recorrem a um conjunto de razões que podem reunir-se em cinco grandes registos. No primeiro, mobilizam razões relacionadas com o comportamento dos agentes das organizações de tutela, no segundo mobilizam as zonas cinzentas das próprias regras legais para as submeterem a processos de reinterpretação, no terceiro mobilizam razões ligadas ao conhecimento que têm do estado da situação no campo da reabilitação, no quarto mobilizam o conhecimento de comportamentos semelhantes que ocorreram no passado ou que ocorrem no presente. Finalmente, no quinto, e último registo, as razões que legitimam as práticas decorrem de uma teoria implícita, que assenta num sistema de justificações alarmantes. Nessa teoria a tónica é, acentuadamente, posta nas pessoas com deficiência, nos ex-formandos, no caos e na desgraça, nas tragédias pessoais que adviriam da não realização dessas práticas. Os dados da situação são extrapolados em obediência às conveniências dos agentes, aumentados ou diminuídos, de modo a que os problemas adquiram maiores dimensões, ou usados para darem uma imagem de grande competência e rigor organizacional, remetendo os agentes para o exterior as causas dos seus próprios fracassos (Campion-Vincent, 1990).

De acordo com o sociólogo norte-americano Joel Best (1987, 1988) na ausência de estatísticas oficiais, os agentes manipulam, aumentam ou diminuem os dados, a fim de persuadirem a opinião pública e os governos de que os problemas sociais são ainda maiores do que parecem, nomeadamente apresentando-os numa perspectiva

angustiante e povoada de malefícios que impedem a realização dos mais nobres objectivos da política.

Sem negar veracidade às razões apresentadas pelos agentes, julgamos que é clara a existência de dois tipos de argumentações diametralmente opostas, a primeira *negra* e povoada de fantasmas e desgraças e a segunda *rosa* que fornece uma visão quase angélica das organizações e dos seus membros. Estas deformações têm no essencial o mesmo objectivo de preservação das identidades sociais das organizações e dos interesses dos seus membros, que também inclui, sem sombra de dúvida, os interesses dos seus utentes. Porém, não podemos deixar de considerar essas deformações como elementos de propaganda que servem para pressionar os agentes públicos responsáveis pela política a introduzirem medidas que reduzam as incertezas e os constrangimentos à acção das organizações. Normalmente, essas deformações são acompanhadas de propostas de solução teóricas ou práticas (princípios, regras e modos de fazer) para superar as dificuldades organizacionais e para a redução ou eliminação das incertezas.

2. Razões legitimadoras das práticas

2. 1. Da natureza da relação com as organizações tutelares

Sem fazermos uso do processo comunicacional como uma panaceia da sociedade moderna, temos de reconhecer que o uso da palavra comunicação se tornou um elemento chave na análise da interacção social, ou melhor, no seu sucesso. Curiosamente, ao conceito de comunicação continua a faltar uma definição clara o que leva a que, o seu entendimento, varie "entre informação, troca e manipulação" como, adequadamente, reconhece Mousseau (1992: 4)¹⁹⁸.

Indiscutivelmente, a comunicação fornece respostas para tudo, tornando-se onnipotente como actividade humana por excelência¹⁹⁹. Cientes dessa onnipotência,

¹⁹⁸Nas sociedades ocidentais, questionar a eficácia da comunicação tornou-se, desde há algumas décadas, resposta para todas as situações de incompreensão entre os indivíduos, de conflito social ou de desvio social. Por exemplo, os problemas laborais que ocorrem nas organizações são justificados com falhas ou deficiências na comunicação entre e dentro dos vários departamentos ou escalões da hierarquia. A quebra das vendas, ou da procura dos serviços, endereçadas às falhas de comunicação entre as organizações e o seu público potencial, etc.

¹⁹⁹De acordo com Jeanneret (1996) existem duas maneiras diferentes de considerar o processo de comunicação como um objecto de análise essencial para as ciências humanas e sociais. A primeira consiste em dar uma concepção da comunicação, como o modelo teórico (paradigma) à volta do qual devem organizar-se todos os métodos. Nesta concepção, ao mesmo tempo, ambiciosa e frágil, a sociedade embora pareça constituída por sujeitos e objectos não passa de uma sociedade de signos. Logo, os únicos e verdadeiros jogos de poder seriam os jogos de linguagem (imperialismo da estrutura linguística). As disfunções da sociedade seriam imputadas a fenómenos de complexidade sem que o desejo, o conflito e o sentido pudessem distinguir-se da reacção a sinais. Levado ao extremo este modelo conduziria,

investigadores sociais de várias origens, que estudam e analisam o processo de comunicação, têm procurado encontrar esquemas formais para explicar o processo comunicacional com o recurso a modelos que exponham e liguem de forma clara, sistemática e funcional os seus elementos²⁰⁰.

Podem distinguir-se três grandes tipos de modelos (Picard, 1992) os modelos técnicos, centrados nos problemas da transmissão dos sinais, os modelos linguísticos centrados na mensagem e os modelos psicossociológicos centrados nos mecanismos psicológicos e sociais.

Sem pretendermos restringir a importância dos dois primeiros modelos atrás referidos, pensamos que são as propostas teóricas dos modelos psicossociológicos, como o de Newcomb, que melhor ajudam a compreender a interação comunicativa entre os agentes das organizações e os agentes da tutela estatal²⁰¹.

Mas, o contributo teórico mais importante reside no reconhecimento de a comunicação, mesmo quando ocorre apenas entre dois indivíduos, não ser redutível a uma mera relação emissor-receptor, mas a uma extensa relação psicossocial onde se cruzam as identidades e posições sociais dos intervenientes. A comunicação, assim entendida, é um fenómeno complexo e dinâmico ao contrário dos outros modelos conhecidos que a apresentam como um processo quase mecânico.

Para além disso, a perspectiva psicossocial dá particular relevo à importância e diversidade do contexto e valoriza a noção da recepção da mensagem ligando-a à operação de descodificação e interpretação que o receptor efectua em simultâneo²⁰².

radicalmente, a evacuar o elemento humano do campo das ciências humanas e sociais. A segunda, mais modesta, pressupõe que o cientista social deve esforçar-se ao máximo para estudar as práticas de comunicação. É nessas práticas que se constitui o seu objecto científico, pelas normas, efeitos e tradições que regem o uso dos signos, para nesse quadro encontrar a chave do poder, da riqueza, da ideologia, da família, da arte, etc., i.e., nenhuma teoria do poder da riqueza, da ideologia...poderá abstrair-se das práticas de comunicação. A atenção vira-se assim não "para os traços universais de uma faculdade de comunicar, mas para os contextos, as configurações semióticas, os rituais, as interpretações" (Jeanneret, 1996: 6).

²⁰⁰Na sua forma mais despida o processo de comunicação pode ser considerado como o resultado da interacção de três elementos fundamentais: Uma fonte que emite uma mensagem (cuja forma e suporte pode variar) em direcção de um alvo que a recebe, podendo acrescentar o contexto, o canal, o ruído, o código como elementos adicionais, a esta relação tripartida.

²⁰¹Não esqueçamos que esses modelos vieram enriquecer e precisar melhor os elementos dos modelos precedentes e acrescentar novas dimensões à compreensão do processo de comunicação. Nomeadamente, a noção de mensagem e o reconhecimento de que as mensagens não verbais são uma parte importante das mensagens emitidas na comunicação (gestos, mímicas, posturas, por exemplo) e terem distinguido duas grandes categorias da linguagem: a digital e a analógica.

²⁰² Trata-se de uma ruptura com a tradição anterior que considerava essa operação como um simples trabalho de registo e descodificação de uma mensagem. Em termos práticos esta abordagem mostra que a comunicação se desenvolve como o produto de uma interacção entre a mensagem emitida e a mensagem recebida, sendo uma construção progressiva que implica tanto o receptor como o emissor, e não um sistema de signos prévios à troca da mensagem.

Trata-se de valorizar a noção de inferência, a qual respeita à capacidade do receptor para compreender a mensagem por meio de operações lógicas e raciocínios não formais. O processo de inferência que está na base das teorias da corrente pragmática da linguística, esclarece que o "sentido de uma mensagem decorre tanto das suas dimensões implícitas como do seu conteúdo explícito e o trabalho de compreensão consiste em seleccionar entre as implicações do enunciado explícito quais são pertinentes por relação ao contexto" (Picard, 1992: 80).

A adopção destes princípios teóricos do processo de comunicação, permite enquadrar no seu contexto específico o processo de comunicação entre os agentes da tutela do Estado e os agentes das organizações estudadas.

Neste processo, seguindo Leyval-Granger (1996), existem dois factores relevantes. O primeiro, respeita ao facto de o processo de comunicação apresentar as organizações da tutela estatal como estruturas complexas, capazes de esmagarem e desorientarem os actores sociais, quer pela dificuldade que podem sentir em identificarem o serviço (pessoa ou pessoas) competente para satisfazer as suas necessidades, quer pela complexidade dos textos que regem as competências dos seus diversos departamentos, quer ainda pelo desconhecimento dos seus direitos e obrigações. O segundo, tem a ver com o tipo de relação que, no geral, as organizações da administração do Estado tendem a estabelecer com os seus públicos, muitas vezes limitada a único contacto ocasional, em conversas de *guichet*, telefónicas ou postais, que continuam a dominar, apesar das várias tentativas de aproximação e descentralização que têm sido efectuadas.

Uma das características que os agentes das organizações conferem aos agentes das organizações do Estado é a de que constituem uma entidade sociológica unitária e abstracta, que dispõe da sua autoridade política para impor as regras de acção aos outros actores sociais, em especial as regras com que pretendem regular as suas próprias actividades. Embora, como sabemos, a própria concepção das regras regulamentares, possa ter sido o resultado de uma *luta política* entre os actores que as elaboraram, desde o esboço inicial até à versão final (note-se que um texto legislativo, por exemplo, é precedido de estudos prévios cujas versões se vão aproximando por vitórias e derrotas dos seus mentores originais, ou por votação entre pares, que nem sempre são unânimes ou isentas de relações de poder e interesses pessoais ou colectivos), com condições e situações sociológicas e psicológicas diferenciadas que lhes fornecem códigos de leitura da realidade a regular (interesses, capacidades, poderes...) também diferenciados.

Uma outra característica essencial desta comunicação tem a ver com os impactos que provoca ao nível das representações sociais, devido ao seu usual carácter de imperatividade. De facto, as mensagens enviadas aos agentes das organizações

enquanto receptores, vão no sentido de lhes recordar a relação de subordinação e dependência, nomeadamente a sua obrigação para cumprirem as disposições regulamentares ou prestarem as informações exigidas dentro dos prazos exigidos.

Talvez por isso, os agentes das organizações não se revêem, em geral, no tipo de comunicação directiva que é usado e imposto pelos agentes do Estado, o que faz com que as mensagens recebidas sejam associadas às imagens negativas pré-formadas condicionando as suas interpretações. Essas imagens são reais para os agentes das organizações. Estando a fonte emissora fortemente desvalorizada algumas mensagens são recebidas com desconfiança, desprezo e irritação, desvalorizadas, logo, interpretadas a partir dessas disposições negativas que têm como pressuposto adquirido que *o Estado não entende nada de reabilitação!*

Os agentes das organizações também têm formado uma imagem fortemente desvalorizada da própria comunicação entre os diferentes serviços da tutela estatal. A verificação das incoerências e das falhas existentes no sistema de coordenação entre os seus diversos agentes (por exemplo, entre os serviços centrais da organização da tutela e os seus serviços regionais, ou locais) reproduz ainda mais as imagens negativas. A percepção de que a própria comunicação entre os diferentes serviços da tutela estatal é pouco eficaz, cria condições favoráveis a interpretações e leituras controversas das mensagens recebidas. São assim, aqueles agentes, percebidos como incapazes de fornecerem informação útil e pertinente e representados como corpos estranhos ao próprio campo da reabilitação, mas que tomam decisões e impõem regras sem se preocuparem em conhecer realidade onde se vão aplicar, parecendo apenas interessados em exercerem o poder a partir de relações frias e distantes.

De facto, não nos parece que se cumpram os requisitos necessários para uma boa comunicação, pois, para que "seja eficaz e desempenhe o seu papel como agente de ligação entre os indivíduos e as organizações que constituem o sistema social dado, deve ter lugar entre membros que partilhem o mesmo quadro de referência simbólico, um *background* comum, ou largamente partilhado" (Bolap, 1990: 195).

As nossas observações da situação permitem-nos reter algumas premissas importantes que enquadram a comunicação entre os agentes das organizações e os agentes das organizações da tutela. Desde logo, verifica-se que a comunicação se inicia com base em fundamentos e pressupostos burocráticos que estão em oposição manifesta com os modelos organizativos e as condições sócio-culturais das organizações estudadas, o que, por vezes, origina divergências tão fortes que os níveis de incompreensão mútua atingem marcas muito elevadas.

Normalmente, a comunicação, que tem origem nas organizações da tutela e visa a realização dos seus objectivos, dita os planos do emissor, e versa sobre procedimentos

e regras a cumprir pelos agentes das organizações de reabilitação, sem ter em conta as suas necessidades e aspirações. Essa uni-direccionalidade alia-se às representações historicamente sedimentadas que dão uma imagem das organizações da tutela como entidades que pertencem a uma enorme burocracia estatal toda-poderosa e ineficaz, funcionando como uma poderosa barreira comunicacional.

Porém, como os agentes das organizações nem sempre se conformam sem resistir ao poder da construção da realidade social que lhes quer impor formas de acção, o conflito é inevitável. Na sua contestação ao aparelho burocrático do Estado recorrem aos princípios da ideologia da reabilitação e à sua experiência prática, invocando os erros, a incompetência, a desqualificação e o desconhecimento que os agentes das tutelas lhes vão dando como *provas*.

Como corolário desse choque entre as lógicas presentes, a eficácia da comunicação entre as organizações da tutela e as organizações de reabilitação acaba se restringir, no fundamental, aos aspectos que sendo do interesse das organizações não apresentem controvérsias de interpretação e de aplicação, ou quando, ocasionalmente, por motivos políticos, existe um esforço sério da administração para fazer cumprir as regras em conformidade com a vontade do emissor.

A natureza distanciada e distorcida da relação comunicacional com os agentes das organizações da tutela, que se instituiu nas representações dos agentes das organizações, em nosso entender é um factor legitimador comum a todas as práticas analisadas. Esse tipo de relação instituiu imagens estereotipadas e negativas dos agentes da tutela que desvaloriza a sua presença e as suas funções no campo. Ao considerarem, interiormente, esses agentes como passivos, sectários, irresponsáveis, dispensáveis, com funções inúteis, sem alma, com uma existência quase fantasmagórica, os agentes das organizações desligam-se e isolam-se, evitando estabelecer laços sociais com tais agentes da tutela. Não significa, necessariamente, a existência de hostilidade ou inimizade pessoais ou que não existam, como existem, casos de relações interpessoais de amizade fortes e intensas. Apenas significa que, em regra, as relações estão marcadas pela indiferença e pela superficialidade que se instala nos raros contactos mútuos, quase sempre indirectos, mediados por sistemas ou canais indirectos de comunicação, com os contactos directos a serem impessoais, excepto no caso de reuniões formais convocadas pelos agentes das organizações tutelares.

Nas representações dos agentes das organizações, por exemplo, a Equipa de Gestão do Subprograma Integrar (a organização que exercia a tutela do Programa de Formação Profissional quando realizávamos o trabalho de campo) não passava de um receptor sem rosto, um destinatário a quem os documentos de formalização das candidaturas eram enviados para efeitos de análise administrativa e financeira. Alguns

dos agentes das organizações consideraram que essa análise era feita sem critérios bem definidos, apenas com base em apreciações subjectivas da valia das candidaturas e das organizações que as apresentaram, que mais não eram que manifestações de relações de poder e do exercício de um controlo social abusivo sobre a vida das organizações. Também consideravam que o cumprimento dos prazos para a tomada de decisão e o maior ou menor respeito pelo conteúdo das candidaturas seriam, essencialmente, tomadas numa avaliação que teria por base a capacidade de reivindicação e mobilização social e política de cada uma das organizações²⁰³.

Desconhecedores do peso dos critérios objectivamente usados na apreciação das suas candidaturas aos programas da política os agentes das organizações reconstroem-nos, com base numa imaginação fértil em preconceitos e estereótipos. Essa reconstrução leva-os, por exemplo, a considerarem que a lógica que preside à análise das candidaturas é a simples verificação formal do preenchimento dos formulários. Na prática pressupõem que os agentes da tutelas se limitam a verificar se existem erros de preenchimento da informação solicitada, falhas na documentação enviada e se os somatórios dos diferentes valores apresentados estão correctamente efectuados. Tal prática não constitui uma verdadeira análise, pois a experiência acumulada nesse domínio pelos agentes das organizações permite-lhes fazer isso *correctamente* e sem dificuldades. Porém, a preocupação com a coerência formal está em contradição com a não verificação da sua coerência material, visto que alguma da informação prestada não tem correspondência com a realidade, nem com a prática da acção organizacional.

Os agentes sabem como ultrapassar as dificuldades formais colocadas pelas regras das candidaturas, pois sabem que todos adaptam tacitamente as condições existentes às condições exigidas de modo a não porem em causa a aprovação das candidaturas, como parte de uma estratégia para romper a relação de dependência face ao poder legal dos agentes do Estado.

O êxito dessa prática desacredita as funções dos agentes das tutelas, dado que contribui para desvalorizar de forma rude e dura os esforços sérios e as responsabilidades dos agentes das organizações para responderem à complexidade dos procedimentos técnico-administrativo dos processos de candidatura. Os agentes da tutela são assim responsabilizados pela inutilidade do *stress* que provocam e pelas

²⁰³Não significa, seguramente, que essa razão seja absolutamente verdadeira, pois esses atrasos podem ser apenas uma forma de sancionar, de modo positivo, as organizações que cumprem com maior rigor formal as regras e as datas de envio dos elementos processuais exigidos. Nesse sentido os agentes da tutela dão prioridade à apreciação e aprovação dos seus processos deixando para o final os processos dos outros, não usando com os retardatários o poder que a Lei lhes confere quanto ao incumprimento das exigências formais preferindo premiar os cumpridores: "Foi-nos dito que fomos dos poucos a cumprir rigorosamente. De certo modo estamos muito bem vistos" (E: 4).

consequências negativas para as actividades correntes das organizações que decorrem da concentração de uma tarefa exigente e de alta prioridade, que tem de ser efectuada com muito rigor formal, em datas muito precisas e com prazos apertados de execução.

Nesse processo de desacreditação dos agentes do Estado, factores como a estrutura dos impressos de candidatura, os pedidos repetidos de informação, a informação sem interesse ou a informação tida como relevante e não solicitada, mesmo que não atrapalhem as actividades nobres das organizações, são apontados como causadores de desperdício do tempo de trabalho e de outros recursos organizacionais.

Na prática, estes factores negativos transformam-se em argumentos que os agentes das organizações usam para pôr em causa a competência técnica e social dos agentes do Estado, ou seja, para demonstrarem que tais agentes, como são agentes que possuem um reduzido volume de capital técnico e social, não podem ter legitimidade moral para usar o poder legal de que dispõem e sancionarem, por exemplo, as infidelidades normativas praticadas pelas organizações, ou considerarem como inadequadas aos interesses do campo algumas das suas práticas:

"Agora a burocracia é tanta, tanta, que a gente perde imenso tempo com papéis e, por vezes, são papéis, que eu acho que não têm muito a ver. Que muitas vezes os dados até são repetidos. É uma questão de organização do próprio papel, que devia ser de outra maneira. (...) Ainda quando foi ao princípio do ano, em que a gente tem de fazer o pagamento de saldo, mandaram para aí uma disquete e disseram que tínhamos de entregar. Para preencher nela aqueles mapas de execução que nem sei bem como se chama. Que aquilo era imprescindível. Se não preenchêssemos dessa forma, depois não faziam o relatório e não teríamos o problema do pagamento de saldo resolvido. Comecei a olhar para aquilo e comecei a preencher e aquilo tem exactamente os mesmos dados que são pedidos no "pedido de pagamento de saldo". Os jovens que temos, onde moram, BI, se chumbaram, passaram, estão integrados...tudo. A mesma coisa.

De tal maneira que tive de meter outras coisas à frente e ainda não os fiz. E já cá tenho o "pedido de pagamento de saldo" e o relatório a dizer que está aprovado" (E: 19)

Na altura em que realizávamos o trabalho os agentes das organizações estavam a viver uma fase complexa de adaptação à mudança da tutela do Programa de Formação Profissional do IEFPP para a Equipa de Gestão do Subprograma Integrar. Esse acontecimento provocou um fenómeno de comparação sistemática dos respectivos

agentes e da sua acção, suas competências, rigor formal e conhecimento da realidade das organizações e do campo, que deu origem a representações dicotómicas de uns e de outros. Em regra com o rigor dos agentes do IEFPP pelo cumprimento dos prazos, a pertinência da informação por eles solicitada, a flexibilidade dada aos formalismos processuais e o acompanhamento do funcionamento das actividades a oporem-se ao excesso de rigor formal e ao desconhecimento da realidade mostrada pelos agentes da nova organização da tutela:

"Neste momento houve uma mudança. Havia uma coisa que acho que funcionava bem, ao nível do IEFPP. Os técnicos que aí estavam tinham uma visão global das coisas. A reabilitação para eles, embora de alguma forma pudesse estar separada pela especificidade da população atendida, o resto das coisas era visto de modo mais global. As pessoas tinham uma noção exacta das realidades concretas de cada sítio. Conheciam os miúdos, conheciam bem as pessoas, os papéis todos, as maneiras de fazer as coisas. E, quando não estavam dentro do assunto perguntavam e estavam dispostas a dar respostas. Agora com esta situação nova houve um retrocesso grande. Primeiro, porque as coisas da formação profissional foram retiradas do IEFPP, o que não faz sentido nenhum. Por que há-de estar a formação profissional para uns num sítio e para outros noutra? É um bocado ao contrário daquilo que a gente anda a apregoar. Segundo, acabou por ficar tudo centralizado outra vez em Lisboa, com pessoas de quem temos uma vaga ideia de quem são, que não sabem quem nós somos, misturados com as restantes medidas do FSE e não pelo trabalho que é feito. Ainda por cima são essas mesmas pessoas a tratar de tudo. Essa centralização faz com que essas pessoas só liguem aos papéis que não dão de forma nenhuma a ideia do que se passa, pois o que conta são os números, contas, que têm apenas a ver com financiamentos" (E: 18)

A mudança de organização tutelar também não foi bem aceite pela generalidade dos agentes das organizações por várias razões, pelo que a criação da Equipa de Gestão também serviu para reforçar a legitimidade das práticas enquanto práticas autónomas e transformadoras, dado que: 1) a criação da Equipa foi entendida como um estratagema pontual do Governo Português para gerir a intervenção do Fundo Social Europeu no combate à exclusão social; 2) essa mudança foi comunicada na véspera da entrada em funções da nova organização tutelar, friamente, pelo envio, via postal, de um simples ofício; 3) a sua entrada no campo da reabilitação profissional foi entendida como um

retrocesso na política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência, como uma desqualificação do próprio campo da reabilitação profissional, desde esse momento novamente gerido a partir de uma política assistencial e de segurança social²⁰⁴; 4) foi entendida como uma incoerência política que sacrificou alguns princípios do campo em troca de uma incerta eficácia na gestão dos fundos comunitários, tanto mais que, ao acontecer no período final do QCA II, estava impregnada de forte irracionalidade económica.

Apesar de os agentes organizacionais considerarem que a sua interacção com os Serviços do IEFP nunca tinha sido completamente eficaz, a mudança de tutela, que foi entendida como um retorno a uma lógica centralizadora, assistencialista e de estigmatização das pessoas com deficiência, restaurou velhos sentimentos de desconfiança e descrença²⁰⁵:

" Apesar do IEFP não ter tido, e não ter ainda, uma grande articulação com as organizações de reabilitação profissional, pelo menos com a maioria delas, quer em termos dos serviços centrais, quer, sobretudo, ao nível dos centros de emprego. Havia uma certa ausência dos centros de emprego que não faziam o que lhes estava legalmente cometido. Na prática, o IEFP limitava-se quase só a gerir o dinheiro, sem que existisse uma comunicação efectiva com as organizações. Com o Integrar é possível que não venham a existir mais-valias para os serviços prestados pelos centros. Parece que não há uma alteração de fundo, mas de métodos e de figurantes, em que os mecanismos de articulação que existem não funcionam. Duvido que as coisas se alterem para melhor" (E: 21)

²⁰⁴Ao remeter as relações entre as organizações de reabilitação profissional e o IEFP, quase exclusivamente, para as decorrentes da apresentação de candidaturas no âmbito da designada Medida 5, a decisão política foi considerada uma violação grave dos princípios da normalização e da integração social. Com a retirada da tutela à organização do Estado que geria todas as questões da política nacional de formação e emprego, para a entregar a uma estrutura organizativa, recém-criada e sem experiência no campo, fez com que a formação profissional para as pessoas com deficiência se desligasse orgânica e funcionalmente do sistema de emprego e de formação profissional regular.

Curiosamente, nós próprios tivemos conhecimento dessa mudança através do programa televisivo Novos Horizontes onde foi anunciado que a gestão dos financiamentos à formação profissional passaria do IEFP para a Segurança Social.

²⁰⁵A nova estrutura de gestão da formação profissional foi mal aceite pelos responsáveis do IEFP, o que teve como consequência uma transição não planeada e desorganizada das responsabilidades. Não foi entendida como uma boa decisão política, com o objectivo de iniciar a uma nova etapa na política de reabilitação profissional, mas como uma avaliação negativa ao desempenho do IEFP que, simultaneamente, perdeu a gestão financeira dos programas de formação profissional dos adultos desempregados de longa duração e outros desfavorecidos sociais.

Essa mudança reduziu a qualidade e o volume das trocas comunicacionais e, de forma drástica, os momentos de interacção social em situação de co-presença. Na realidade, os delegados regionais e os técnicos da Equipa de Gestão, ao contrário de alguns dos técnicos do IEFP, adstritos ao Programa de Formação Profissional, não privilegiaram a comunicação directa nos seus contactos com as organizações, só o fazendo muito esporadicamente.

Aparentemente, a comunicação com origem nos novos agentes da tutela passou a privilegiar a forma directiva e impessoal, nomeadamente para solicitar esclarecimentos ou envio de documentos, por escrito ou por via telefónica, evitando os contactos pessoais directos com as organizações. De acordo com alguns dos testemunhos recolhidos, as próprias recusas aos convites pessoais para visitas às organizações deram a entender que as preocupações dos novos agentes da tutela não ultrapassavam os aspectos de natureza processual e financeira, não revelando, nem conhecimento da realidade existente, nem muita disponibilidade para encetarem uma aproximação física e social aos agentes das organizações e ao conhecimento da realidade das mesmas.

"Há uma técnica do CRSS para as cinco medidas do Integrar a quem nos devemos dirigir. Quando fui falar com ela percebi que ainda sabia menos do que nós" (E: 18)

"O Integrar não descentraliza. Tem o delegado mas que não sabe para que serve. Os mapas são entregues aqui e enviados para Lisboa e o pagamento de saldo também. Uma vez falámos com o delegado que nos disse que queria aprender com a gente..." (E: 5)

Apesar disso, tanto o desconhecimento manifesto, como o alheamento dos agentes ligados à nova organização tutelar, também foram interpretados por alguns agentes das organizações como um sinal, quer para reforçarem a sua autonomia de acção, quer como uma manifestação de confiança no modo como realizavam as actividades formativas co-financiadas

No entanto, é necessário que introduzamos alguma relativização nas informações colhidas apenas por meio dos testemunhos orais dos agentes das organizações. É que nos faltaram os testemunhos dos agentes ligados à Equipa de Gestão do Subprograma Integrar para confrontar com os testemunhos dos agentes das organizações. Na verdade, apesar das várias tentativas que fizemos, nunca conseguimos obter qualquer testemunho oral dos agentes da Equipa de Gestão (embora nos tenham recebido e cedido alguma informação estatística).

Esse exercício de relativização faz com que consideremos como muito provável que a comparação entre a acção dos agentes do IEFP e os agentes da Equipa de Gestão esteja relacionada, pelo menos em algumas das organizações, com o facto das relações sociais com os vários agentes do IEFP já terem passado por um processo de ajustamento recíproco que se rotinou quebrando as barreiras comunicacionais. Ou seja, a mudança ocorreu num momento em que as relações sociais entre ambos estavam a perder, de certo modo, parte da sua condição hierárquica e a aproximarem-se da condição coárquica:

"...já se havia partido muita pedra em relação ao IEFP. Sempre já vinha tudo a tempo e horas, embora ao princípio não fosse fácil, porque eles não estavam habituados a trabalhar com a deficiência. Não tinham experiência e achavam que estas organizações tinham muito dinheiro em relação aos outros programas. Mas sempre demonstraram interesse em perceberem o funcionamento. Foram assim aprendendo connosco e adquirindo a nossa filosofia". (E: 1)

Essa personalização dos contactos aproximava socialmente os agentes das organizações dos agentes da tutela e fornecia elos de confiança e de (re)conhecimento mútuo. A mudança conduziu a uma nova situação de desconhecimento, instalando a dúvida e a desconfiança, factores que se ampliavam quando as informações recebidas dos vários lugares da estrutura da Equipa de Gestão entravam em contradição umas com as outras²⁰⁶.

O que expusemos até aqui já permite perceber que os agentes das organizações dispõem, face ao contexto em que decorre a sua relação com os agentes da tutela estatal, de um amplo arsenal de razões morais e práticas para legitimarem as suas práticas, que decorre da natureza desse contexto.

²⁰⁶ Por delegação foi entregue a técnicos dos CRSS (Centros Regionais de Segurança Social), a competência para dar parecer sobre o conteúdo das candidaturas. Rapidamente a sua função foi desacreditada pelos agentes organizacionais. Aparentemente, mal preparados e em número reduzido não demonstravam segurança sobre a forma correcta de aplicação das regras. Davam informações avulsas e sugestões que evitavam formalizar por escrito de modo a não se comprometerem oficialmente, com alguns a reconhecerem explicitamente não disporem de tempo suficiente para realizarem uma avaliação objectiva *in loco* das candidaturas. Por exemplo visitando as organizações candidatas, pelo que a delegação de competências na prática não funcionava, repondo alguns problemas que os agentes do IEFP já resolviam com sucesso e coerência formal. Além disso, a experiência mostrou que, em alguns locais, os acordos estabelecidos nos processos negociais entre os delegados regionais e os agentes das organizações eram subvertidos pela Equipa gestora com base nas necessidades de gestão global das verbas afectas ao Programa.

Uma das razões apresentada pelos agentes das organizações é de ordem moral, e está directamente relacionada com o facto de os agentes das organizações da tutela não cumprirem, eles próprios, as regras regulamentares do Programa de Formação Profissional, nomeadamente no que concerne ao cumprimento dos prazos de pagamento das verbas aprovadas nas candidaturas²⁰⁷.

Na opinião dos agentes das organizações os atrasos são recorrentes e, por vezes, difíceis de entender, dado não serem justificados convenientemente. Como pode ler-se em alguns documentos das organizações, por vezes, o regime de adiantamentos acaba por se transformar num regime de reembolsos. Vejam-se os textos a seguir apresentados:

"1996 não foi um ano de gestão fácil tendo em conta a dependência do IEFP, que nunca respeitou as datas de envio das verbas."

"O Integrar não respeitou o estipulado em 1998 e ainda não pagou os saldos de 1996 e 1997."

Esse facto é representado como incompreensível pelos agentes das organizações, sem justificação válida, pois os próprios regulamentos são uma criação unilateral das tutelas e as regras neles constantes da exclusiva responsabilidade dos seus agentes. Além disso, apesar de desenvolverem práticas que estão em contradição com os regulamentos, os agentes das tutelas não deixam de os invocar continuamente, quando lhes convém exercer o seu poder enquanto agentes do Estado, para sustentarem as suas exigências processuais: *isso é para cumprir. Está no Regulamento!*

É evidente que, para os agentes das organizações os regulamentos funcionam mais como instrumentos de poder e de controlo, do que como instrumentos reguladores de deveres e direitos. Eles mostram-lhes bem como a sua interacção social com os agentes do Estado na realização da política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência está baseada em relações assimétricas de autonomia e dominação.

Salvaguardando o poder dos agentes do Estado de ser juridicamente contestado os regulamentos não prevêm, por exemplo, quaisquer sanções para os seus incumprimentos, introduzindo uma componente de discricionariedade que, não

²⁰⁷ De um estudo realizado em 1998 pela Formem, envolvendo 32 organizações, pode concluir-se que, apesar de todas essas organizações terem apresentado as suas candidaturas dentro dos prazos legalmente previstos, apenas 6% obtiveram aprovação dentro do prazo limite previsto. Uma das consequências desses atrasos na aprovação das candidaturas foi o atraso no início de vários dos cursos de formação programados.

podendo ser legalmente sancionada, não acarreta consequências práticas para o comportamento irregular desses agentes.

Por isso, não surpreenderá que os próprios agentes da tutela façam interpretações e alterações grosseiras aos próprios regulamentos. Por exemplo, contrariando o disposto num dos regulamentos tivemos acesso a um ofício do ano de 1997 onde era exigida, aos agentes de uma das organizações estudadas, a remessa de esclarecimentos e documentos adicionais no prazo máximo de 2 dias sob pena do pedido de co-financiamento ser arquivado, em contradição com o prazo máximo de 10 dias definido no próprio Regulamento.

Outra razão apresentada pelos agentes das organizações tem a ver com a forma como as falhas dos próprios agentes das organizações da tutela são, de modo autoritário e autocrático, remetidas para a esfera das organizações, tendo como pano de fundo algumas ameaças veladas, como nos revelou um dos entrevistados:

"Um dia pediram-me de novo os papéis todos. Sabia que tinha enviado tudo certinho e liguei para lá. Quem me atendeu limitou-se a dizer-me em tom ameaçador: Se pedimos os papéis é porque não os recebemos. Aqui não andamos a brincar. Mande tudo outra vez. Que remédio...tive de mandar tudo outra vez..." (E: 21)

Estas razões (re)alimentam o desprestígio e o descrédito social dos agentes da tutela junto dos agentes das organizações, mesmo quando os atrasos na aprovação das candidaturas ou nos pagamentos se possam dever a razões válidas como sejam a não transferência para o orçamento da organização da tutela dos fundos financeiros públicos ou o excessivo volume de candidaturas a apreciar e a complexidade do processo de análise serem desproporcionados face à capacidade de resposta dos seus recursos humanos.

Referido a propósito da prática de suspensão do pagamento das bolsas aos formandos, o excerto do testemunho de um dos agentes entrevistado, a seguir apresentado, é lapidar quanto à legitimidade moral da realização de práticas de infidelidade normativa, que lhes é conferida pela própria acção dos agentes da tutela:

"Por que não há-de a organização dever aos formandos se é o próprio Estado que deve às organizações? A dívida é elevada neste momento, o que poderia obrigar ao recurso ao crédito bancário. Uma regra tão imperativa é um disparate, quando são eles próprios que se atrasam. É um

pressuposto errado pensar que as organizações têm suportes financeiros"

(E: 2)

Desde sempre, segundo os seus agentes, as organizações tiveram de pôr em prática medidas de austeridade indesejadas, forçadas pelo facto dos financiamentos chegarem sistematicamente fora dos prazos convencionados nos acordos estabelecidos com as organizações tutelares, ou estipulados nas regras legais e nos regulamentos dos programas. Desde o início das actividades que os atrasos nos pagamentos são crónicos pelo que, reconheça-se, se trivializaram.

Além disso, reforçando em especial a legitimidade da referida prática de suspensão do pagamento das bolsas aos formandos, os agentes argumentam que se os agentes das organizações da tutela têm como prática corrente não efectuar o pagamento de forma atempada, conforme determinam as regras definidas e aprovadas por eles próprios, ainda se mostram ineficientes e ineficazes na gestão do Programa, factores que se manifestam ciclicamente a partir do momento em que se iniciam os processos de candidatura que as organizações têm de apresentar anualmente.

Nessas candidaturas são exigidos cumprimentos escrupulosos dos prazos e de outros requisitos formais, mas a sua aprovação ocorre muitas vezes fora dos prazos regulamentares. Isso causa, devido à incerteza da sua aprovação, elevados prejuízos morais e materiais às organizações, que se reflectem: 1) na organização das acções de formação; 2) nas relações entre os agentes e os destinatários das acções, devido à probabilidade de quebra dos compromissos assumidos para com os formandos, que decorrem do facto de estender-se até ao máximo de quatro anos o tempo de permanência nos cursos de formação.

Portanto, de acordo com a consciência discursiva dos agentes das organizações existe um comportamento de infidelidade às normas por parte dos próprios agentes das organizações da tutela que confere fortes razões morais para que a prática de suspensão do pagamento das bolsas seja considerada legítima, justa e adequada.

Também o não cumprimento das regras de apoio à contratação por parte dos agentes do Estado é outra boa razão para legitimar práticas como o protocolo ou o acompanhamento pós-contratação. É exemplo disso a morosidade que está instituída no percurso de análise até ao deferimento dos processos de acesso dos empregadores aos incentivos à contratação. Essa morosidade acontece mesmo quando não existem problemas orçamentais, devido à inércia dos agentes de alguns centros de emprego que deixam caducar os prazos de validade da documentação entregue originando a revogação do processo e a necessidade de o recomeçar. Isso tem como consequência o

atraso no pagamento das verbas correspondentes o que, por sua vez, desmobiliza os empregadores e pode impedir que algumas contratações se efectuem.

O atrás aflorado desconhecimento da realidade das organizações e do campo da reabilitação por parte dos agentes da tutela estatal é outra das razões que legitima a acção transformadora. É, recorrentemente invocada pelos agentes das organizações e pode aplicar-se a todas as práticas estudadas. Para os agentes das organizações estudadas, a generalidade desses agentes, não tem um conhecimento suficiente das organizações, dos contextos socio-económicos regionais e locais onde se localizam e, ainda menos, das características das pessoas com deficiência e dos problemas que as afectam.

Uma das consequências é perversa e decorre do facto de o conhecimento dos agentes das organizações da tutela, sobre as organizações e sobre o contexto das suas actividades, quase se limitar ao que é transmitido, por escrito, pelas próprias, ou que resulta de esporádicas e superficiais visitas e reuniões de acompanhamento e esclarecimento (cf. quadro 20).

Quadro 20: Acções de acompanhamento por regiões, número e tipo de reuniões previstas e realizadas em 1998 e 1999

Regiões	Norte		Centro		Lisboa-VT		Alentejo		Algarve	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999
De acompanhamento previstas	18	3	17	44	24	27	3	2	15	0
De acompanhamento realizadas	8	15	49	26	23	22	4	3	7	6
De esclarecimento realizadas	6	0	37	3	10	0	3	0	13	0

Fonte: SubPrograma Integrar

Daí que os agentes da tutela fiquem na posse de uma visão fragmentada, redutora e mesmo artificial de uma realidade que será percebida, quase em absoluto, através da análise de números (indicadores físicos) e verbas (indicadores financeiros) relacionados com a execução dos financiamentos recebidos pelas organizações. De resto, à volta dos quais, por exemplo, se geram discussões tão inúteis como as que se prendem com a maneira mais correcta de afectar os custos da electricidade pelos diferentes cursos promovidos, quando na realidade muitos cursos não existem como são descritos na documentação produzida.

"Se for preciso fazer papéis a gente faz. Mas, as coisas que fazemos é que acabam por não ficar nos papéis." (E: 23)

Entre as razões legitimadoras das práticas como o acompanhamento pós-contratação, o protocolo ou a criação dos enclaves encontra-se a metodologia com que os agentes da tutela pretendem avaliar o contributo das organizações para a realização dos objectivos da política de reabilitação profissional. O pretexto dos agentes das organizações está numa regra *informal* que, supostamente, os agentes da organização de tutela usam para apreciação do mérito das candidaturas apresentadas pelas organizações. Segundo os testemunhos de alguns agentes, consiste essa regra na avaliação da correlação existente entre o volume de formação e o volume de integração profissional dos ex-formandos. Uma das consequências da aplicação dessa regra seria o volume dos apoios financeiros estar a ser marginado pelo peso dessa correlação e, concomitantemente, a pertinência de algumas áreas de formação poder estar a ser apreciada pelo volume de integração proporcionado.

A adesão tácita dos agentes das organizações à existência dessa suposta regra passou a influenciar os métodos de selecção dos formandos, tendo como efeito perverso o tender a afastar da frequência da formação profissional e do emprego as pessoas com graus de deficiência mais elevados, dado que apresentam maiores riscos de fracassarem na integração laboral.

A verdade é que, apesar de contrariar o princípio da igualdade de oportunidades e a própria filosofia da integração, aquela regra, deu origem à utilização da taxa de empregabilidade dos formandos após finalizarem a formação ministrada, como indicador privilegiado de medição da eficácia do processo formativo. O uso desse indicador pelos agentes da tutela, como instrumento de avaliação do trabalho realizado, é contestado por alguns agentes das organizações por entenderem que se trata de uma extensão ilegítima das suas obrigações no processo de reabilitação profissional. Consideram-no um incremento discriminatório e abusivo, sem paralelo com as exigências que são feitas a outras estruturas de educação e de formação existentes, cuja eficácia tem sempre sido feita pelas taxas de aprovação que obtiveram e não pelo número de empregos obtidos pelos seus alunos. Neste particular, como se poderá provar a eficácia da formação profissional ministrada por estas organizações é bastante elevada (cf. quadro 21).

Quadro 21: Indicadores de resultados das acções de formação profissional por regiões em % (1995)

Região	Taxas	Taxa de reprovação	Taxa de desistência	Taxa de aprovação	Taxa de integração
Norte		1	5	94	29
Centro		3	9	88	35
Lisboa-VT		3	9	88	20
Alentejo		2	8	90	27
Algarve		1	20	78	90
Total/média		2	9	88	26

Fonte: DSR-IEFP

Consequentemente, a justeza de afrontar uma regra iníqua, por estar sobejamente provado que, quando existe escassez de empregos para as pessoas "normais" a situação se agrava para as pessoas com deficiência, acrescenta valor social e legitimidade ao serviço de acompanhamento pós-contratação, aos enclaves e ao *protocolo*.

Além disso, no caso do serviço de acompanhamento pós-contratação a sua necessidade foi claramente provada pelos resultados de outras acções de reabilitação profissional²⁰⁸ também elas inovadoras, propostas, apoiadas e financiadas pelas próprias organizações tutelares. O objectivo principal dessas acções visava encontrar novas soluções nos domínios da colocação e pós-colocação dos ex-formandos. A sua criação pelas organizações legitima-se no interesse da própria tutela que tem, deste modo, uma boa razão para justificar a valia técnica e social da sua própria actividade e dos investimentos por si realizados nas acções inovadoras²⁰⁹.

2. 2. Da esfera da interpretação dos normativos legais

As próprias organizações da tutela, enquanto organizações da Administração do Estado, são produtoras de regras ou, se quisermos, de mensagens públicas, muitas das quais são abstractas e bastante complexas. A sua redacção clara e precisa, nem sempre

²⁰⁸Referimo-nos, em especial, ao denominado Programa Integrado de Formação Profissional e Emprego efectuado em parceria por várias organizações em três regiões: O PROMINDO, no Minho, o PROISET, na Península de Setúbal e o PROOESTE na região Oeste.

²⁰⁹Segundo Chisholm (1998: 230-231), uma das maneiras de influenciar o comportamento dos outros é restringir as suas possibilidades de escolha. Outra forma será colocando o outro na posição de ter de fazer aquilo que não pode realizar. Ao fazerem isso os agentes organizacionais realizam uma condição causal da necessidade da sua acção. Neste caso, podemos dizer que os resultados das acções inovadoras, que provaram a necessidade da prática do acompanhamento dos formandos após a sua contratação pelas empresas, tornaram-se uma condição causal para que o serviço de pós-colocação fosse formalmente autorizado pela tutela. Podemos incluir também como condição causal, para essa autorização, o reconhecimento das capacidades dos agentes das organizações a quem foi concedida a autorização. Sem esses dois motivos, provavelmente, os agentes da tutela não acolheriam favoravelmente as pretensões dos agentes organizacionais, como veio a acontecer.

fácil, constitui, ou deveria constituir, uma preocupação para os seus agentes. A verdade é que nem sempre conseguem (ou não querem) evitar os não-ditos ou os mal-ditos, para que a compreensão da mensagem pelos destinatários se faça no sentido desejado. Não o conseguindo vêm-se obrigados a explicar e esclarecer o sentido das regras e dos procedimentos práticos que lhes estão associados.

De acordo com Bolap (1990), os indivíduos e as colectividades recebem a mensagem através de grelhas de leitura fornecidas pelos seus códigos culturais e sociais. São esses códigos, que podem variar dentro das mesmas colectividades sociais, a determinarem a qualidade da recepção da mensagem, filtrando a sua compreensão e impedindo que existam interpretações uniformizadas e unívocas das mesmas. Neste caso, podemos afirmar que os agentes das organizações usam essa indeterminação como um recurso (por vezes contra os seus próprios interesses) para terem capacidade interpretativa, i.e., capacidade de intervenção nas zonas cinzentas das regras, ou seja, nas zonas de incerteza que podem ser apropriadas.

Pudemos constatar que a regulamentação, tal como a comunicação administrativa entre os agentes das organizações e os agentes da tutela, (particularmente visível nos regulamentos) está impregnada de elementos obrigatórios de uma poderosa orientação tecnocrática. Muito embora as suas regras procedimentais existam para indicar como e quando se deve actuar, nesta ou naquela situação, deixando pouco espaço à interpretação não conforme, nem por isso (ou por isso mesmo), deixam de ser contestadas, tidas como difíceis de entender, de pôr em prática ou mesmo de se mostrarem incompreensíveis, na opinião dos agentes das organizações.

Essas razões também são evocadas pelos agentes das organizações como legitimadoras da acção como acontece no caso da prática da subestimação das receitas da formação. Na verdade, em nenhum dos diplomas legais²¹⁰ existe uma regra específica que defina inequivocamente todas as receitas que devem ser consideradas como receitas da formação, nem a forma correcta como devem ser estimadas. Nem nos próprios regulamentos específicos se encontra definido em concreto o que deve ser considerado como receitas da formação. Por exemplo, no Regulamento Específico de Acesso aos Apoios à Formação Profissional elaborado pelo IEFP no âmbito dos Programas Operacionais nºs 7 e 12, que vigorou durante o QCA I e parte do QCA II, a única referência às receitas de formação está contida no ponto relativo às situações de incumprimento. Esclarece apenas que a não consideração das receitas proveniente da formação pode levar à aplicação de sanções de redução ou supressão do co-financiamento.

²¹⁰Referimo-nos em concreto aos seguintes diplomas legais: Despacho Normativo nº 68/91, de 25 de Março de 1991, e ao Decreto Regulamentar nº 15/94, de 6 de Julho.

Por sua vez, no Regulamento Específico de Acesso à Medida nº 3 do Subprograma Integrar do QCA II, ficamos apenas a saber, na alínea 8 do ponto nº 14, que "os resultados de aplicações financeiras, designadamente, juros de depósitos efectuados com verbas transferidas a título de financiamento público no âmbito de pedidos de financiamento, constituem receitas, que devem ser integralmente imputadas aos respectivos pedidos". Também ficamos a saber pelo disposto no ponto nº 17.1 que a elegibilidade das receitas é remetida para o Despacho-Normativo nº 53-A/96, donde emana o Regulamento.

Portanto, se percorrermos o conjunto da legislação reguladora, verificaremos que apenas se encontram definidos, de modo claro e inequívoco, como integrando as receitas de formação os juros dos depósitos bancários provenientes da conta bancária específica que toda a organização promotora de acções de formação profissional tem, obrigatoriamente, de possuir numa entidade bancária, e através da qual devem efectuar todos os movimentos financeiros referentes a proveitos e custos das acções co-financiadas.

Existe, pois, uma indeterminação quanto ao que deva considerar-se como receitas de formação, embora pareça clara a obrigatoriedade de declarar como receitas de formação as verbas que tenham sido obtidas a partir da utilização de despesas elegíveis (logo co-financiadas) na parte proporcional que contribuiu para a sua produção. Essa explicação está contida no Guia para o Utilizador Português do QCA II, no qual se podem encontrar algumas pistas para as possíveis interpretações do conceito de receitas de formação, e formas possíveis da sua estimativa, apresentadas sob a forma de três hipóteses de como as estimar e integrar contabilisticamente (MESS, 1995).

Na primeira hipótese, "as receitas da acção decorrem ou contribuem exclusivamente para financiar despesas elegíveis", como sejam o caso de pagamento de propinas, direitos de inscrição para financiar um curso ou uma acção cujo custo total é elegível e os juros com origem na conta bancária exclusiva.

Na segunda hipótese as receitas obtidas pela acção de formação decorrem ou contribuem, exclusivamente, para financiar "despesas não elegíveis", consideradas irrelevantes, não devendo neste caso serem contabilizadas. Serão os casos dos pagamentos de propinas e vencimentos dos formadores que vão para além dos montantes máximos das tabelas oficiais de financiamento das remunerações do pessoal afecto aos cursos.

Na terceira hipótese, onde, supostamente, se devem enquadrar as receitas geradas pelas organizações estudadas, considera-se como tal as que "decorrem ou contribuem parcialmente para financiar "despesas elegíveis", havendo que encontrar

um coeficiente de repartição dessas receitas de modo a que as organizações promotoras não sejam penalizadas na parte em que forem provenientes de custos não elegíveis.

Aparentemente trata-se de um problema de cálculo contabilístico. Porém, ancorados na indeterminação normativa, alguns agentes entendem que a estimação e correspondente declaração de receitas só pode ser feita no caso dos juros bancários, sendo impossível de efectuar nos restantes casos. Trata-se de uma legitimação de ordem prática.

Mas a justificação mais comum usada para justificar a subestimação das receitas é de ordem moral. As suas premissas são simples. A primeira assenta no facto de as receitas serem, em parte, geradas pelo trabalho dos formandos. A segunda assenta no facto de as receitas se destinarem a custear necessidades das organizações que revertem, directa ou indirectamente, em benefício dos próprios formandos, cuja despesa não é co-financiada. Apoiados nessas duas premissas os agentes organizacionais consideram que estimar as receitas para as entregar ao Estado, que nada contribuiu para a sua existência, institui uma prática injusta, ou *pleonexia* que é a "obtenção de uma vantagem para si através da apropriação do que pertence a outrem, quer seja a propriedade, a recompensa, a função ou qualquer outra coisa, ou através do negar a outrem aquilo que lhe é devido, o cumprimento de uma promessa, o pagamento de uma dívida, uma manifestação de respeito, etc." (Rawls: 1993: 32).

Além disso, como os agentes das organizações da tutela fazem cortes nos orçamentos da candidaturas ou indeferem despesas, considerando-as ilegíveis, sem darem quaisquer justificações, não tem legitimidade moral para reclamarem receitas que foram adquiridas com o esforço de outros. Portanto, para os agentes das organizações, para além da importante função social das receitas para os objectivos das organizações, deve acrescer-se a função simbólica de compensação moral dos efeitos do poder arbitrário que os agentes da tutela usam na gestão dos financiamentos. Ambas fazem parte das boas razões que legitimam a sua prática.

Também no âmbito da interpretação das regras legais se podem encontrar boas razões que legitimam a prática da constituição de enclaves nas próprias organizações. Neste caso, os agentes das organizações legitimam a sua prática a partir de uma (re)interpretação global do texto da Lei, usando como argumento o contexto socio-económico que serviu de referência ao legislador, e no seio do qual se inscreveu a concepção normativa do emprego protegido.

Na sua opinião a especificidade desse contexto introduziu alguma fraqueza conceptual futura às modalidades de emprego protegido, especialmente visível nas regras de constituição e funcionamento dos centros de emprego protegido, como resultado da aplicação de um pressuposto essencial que o legislador usou como ponto

de apoio, mas que actualmente perdeu força. Radica, segundo os agentes das organizações, no facto de o legislador ter considerado ser muito difícil, quiçá impossível, que certas pessoas com deficiência fossem contratadas no mercado normal de trabalho sem uma prévia experiência de trabalho em situação protegida.

Esse pressuposto está, de facto, exposto no preâmbulo do Dec- Lei nº 40/83 e tem a ver com o contexto sócio-económico da época que se impôs na redacção da lei: *"As dificuldades impostas na obtenção e manutenção de emprego que se deparam ao comum dos indivíduos - por razões atinentes à conjuntura nacional e internacional - agravam-se, naturalmente, quando estes se encontram afectados por qualquer incapacidade física ou psíquica, impossibilitados, por isso, de competirem no mercado de emprego"*.

Assim sendo, consideram que no juízo do legislador existia a convicção de que tais dificuldades seriam resolvidas criando empresas especiais nas organizações de reabilitação ou noutras (admitindo a criação dos enclaves exclusivamente apenas nas empresas do mercado normal de trabalho) que proporcionariam o acesso das pessoas com deficiência ao emprego e garantiriam a sua sobrevivência recebendo apoio técnico e financeiro do Estado, quer para investimentos, quer para o pagamento de salários.

Para contrariar essa convicção do legislador, os agentes argumentam que a mesma está errada face à realidade do funcionamento do mercado, o qual valida a utilidade social das organizações em função de critérios de qualidade e quantidade da sua produção ou prestação de serviços, os quais não sendo cumpridos pelos centros de emprego protegido tornarão os apoios estatais insuficientes e levarão à conseqüente perda de capacidade para operarem no mercado.

Esta interpretação argumentativa sai reforçada com o facto de, nos últimos anos, a própria organização da tutela raramente ter autorizado a criação de novos centros de emprego protegido (cf. quadro 22).

Quadro 22: Evolução do nº de trabalhadores e de estruturas de emprego protegido

Ano	Nº de trabalhadores	Nº de CEP	Nº de Enclaves
1995	703	18	16
1996	683	-	-
1997	662	-	-
1998	707	17	19
1999	723	15	20
2000	677	16	20

Fonte: Folhas Informativas do Mercado Social de Emprego e CIDEC.

Além disso, como factor que resulta da sua incompletude, ou da sua imprecisão, as regras, todas as regras, possuem alguma opacidade que dificulta a sua aplicação. Esta

opacidade também pode ser fruto de uma conquista dos actores para poderem negociar o seu significado social. Sabe-se que os actores podem tornar as regras inexecutáveis através de processos como o excesso de zelo, da pressão sobre quem tem o dever de aplicar as regras ou controlar o seu cumprimento pelos outros ou, ainda, através da descoberta de lacunas ou zonas imprecisas que podem usar para realizar acções que não podem, facilmente, ser consideradas como infractoras às regras. Com esse recurso podem promover práticas mais ou menos divergentes das regras, de tal forma que a aceitação dessas práticas como conformes às regras passará a ser feita com base na sua capacidade de argumentação, na sua autoridade e como resultado de negociações entre os actores que dará um sentido mais preciso às regras.

Com isso queremos referir que uma outra forma dos agentes legitimarem as suas práticas, como sucede no caso da subestimação das receitas de formação, e também da criação dos enclaves nas próprias organizações, são as razões de tipo jurídico que decorrem do alcance das regras legais, ou seja, as razões que assentam em justificações baseadas na interpretação, supostamente correcta, das regras.

Uma linha de argumentos usada pelos agentes das organizações reside no facto do impedimento colocado às organizações deste tipo para não poderem criar os seus próprios enclaves se basear numa errada interpretação do conceito de meio normal de trabalho. Entendem que, recorrendo ao espírito do conceito de meio normal de trabalho, de forma subjacente ou implícita, é razoável acolher como válido o argumento de que:

"uma instituição destas é um meio normal de trabalho pois contrata pessoas normais, motoristas, administrativos, etc. E, até, tem três pessoas com deficiência contratadas como pessoas normais" (E: 23).

Outra linha argumentativa dos agentes, embora mais fraca em nosso entender, considera que estes enclaves são na realidade estruturas implantadas no mercado normal de trabalho, na medida em que a maior parte das tarefas executadas pelos seus trabalhadores com deficiência realiza-se no exterior dos muros organizacionais ou tem como destinatários agentes individuais ou colectivos exteriores às organizações a que pertencem. Nesta argumentação o conceito de meio normal de trabalho é interpretado como simbolizando toda e qualquer actividade que se realize para, ou em contacto, com o mundo exterior às organizações e que, por isso mesmo, permite às pessoas com deficiência considerarem, pelo menos subjectivamente, que se encontram integradas social e profissionalmente num meio normal de trabalho.

A última linha argumentativa dos agentes, que consideramos ser a mais fraca de todas, socorre-se de uma interpretação baseada na própria letra da lei, mais

concretamente no significado corrente da palavra enclave. De acordo com o raciocínio lógico dos agentes, se enclave significa na linguagem corrente uma cunha, então os enclaves nestas condições é que são verdadeiros enclaves, ao contrário daqueles que se localizam nas empresas. Esta argumentação tem como sustentação o facto de que, nesses enclaves, os trabalhadores com deficiência tomam parte do processo produtivo normalmente realizado pela empresa, enquanto nas organizações de reabilitação estão integrados em actividades diferentes daquelas que são normalmente realizadas. Um enclave que exista nas organizações de reabilitação, adquire o sinónimo de cunha, pois é um *corpo estranho* que se introduziu num dado objecto sem nada tem a ver com esse objecto, ou, se quisermos, os trabalhadores com deficiência destes enclaves realizam tarefas que são distintas das normalmente realizadas nas organizações a que pertencem.

Objectivamente, reconheça-se desde já, também existem razões económicas que têm a ver com o facto dos enclaves exigiram menores suportes financeiros à sua implementação e funcionamento, quer para o Estado, quer para as organizações promotoras, do que os centros de emprego protegido. Foi também essa razão prática, de tipo utilitário, que levou os agentes das organizações a desistirem de projectos de criação de centros de emprego protegido e os agentes da tutela a aceitarem a sua substituição por projectos de criação de enclaves.

Além disso, uma outra razão de enorme valor simbólico reforça a legitimidade desta prática. Trata-se da oportunidade de dar cumprimento ao princípio da integração social que legitima a existência do próprio campo da reabilitação profissional, dado que os enclaves são um recurso mais adequado, uma solução de emprego protegido mais justa e integradora para as pessoas com deficiência, do que os centros de emprego protegido.

2.3. Da esfera da integração profissional e das relações de trabalho

O que acabámos de referir remete-nos para uma outra razão prática que legitima a prática de criação dos enclaves. Essa razão tem a ver com o conhecimento que os agentes das organizações possuem sobre as dificuldades de emprego das pessoas com deficiência. Esse conhecimento que vem directamente da experiência, e da sua prática, de lidarem de perto com os problemas daí decorrentes, concede também razões morais a quem os *sente na pele*. São gerados pelos sentimentos de frustração e impotência pelo não cumprimento dos objectivos da integração dos seus formandos no mercado de trabalho, que se transformam em razões altruístas face à tomada de consciência de que são reduzidas as oportunidades de empregos adequados às capacidades das pessoas com deficiência. O desejo, e o interesse, em contribuir, com o seu esforço, para

atenuarem essas dificuldades movem os agentes das organizações para a realização desta prática, constituindo outro factor moral que é mobilizado como legitimador da prática.

E, são vários os exemplos concretos, de sujeitos concretos admitidos como trabalhadores nos enclaves, que a consciência discursiva dos agentes mobiliza para justificar a prática, cada caso representando uma situação distinta.

O primeiro caso refere-se a um ex-formando que, embora possuindo boas capacidades de trabalho, a experiência mostrou que apenas consegue equilíbrio emocional quando está sob controlo dos agentes da organização. Fora da alçada desse controlo rapidamente se envolve em problemas de delinquência. No segundo caso trata-se de uma pessoa com reduzidas possibilidades de ser integrada em meio normal de trabalho. Beneficiando do apoio permanente dos técnicos da organização pode ser útil e satisfazer algumas necessidades de trabalho, dado que no enclave é possível simplificar as tarefas que tem de realizar, eliminando algumas das limitações decorrentes do seu défice de produtividade. No terceiro caso, trata-se de um ex-formando, sem défice de capacidade produtiva, mas com problemas sérios de natureza comportamental que impedem a sua entrada num meio normal de trabalho. Trata-se de uma pessoa que não consegue estabilizar o cumprimento dos deveres inerentes à condição de trabalhador, em especial por não realizar, de forma autónoma, a deslocação diária para o local de trabalho. O apoio à deslocação, tal como é assegurado pela organização, dificilmente se conseguiria obter das empresas da região.

Igualmente, são mobilizados pelos agentes das organizações exemplos concretos de integrações laborais por *protocolo* que são boas práticas que reforçam a legitimidade moral da sua realização actual, e da sua continuidade futura. Como exemplo paradigmático foi-nos revelado o caso de um empregador que contratou três ex-formandos proporcionando-lhes, para além de uma gratificação mensal, subsídio de transporte e alimentação. Trata-se de ex-formandos a quem esta prática possibilitou situações estáveis e compensadoras de trabalho que duram há alguns anos e que se transformaram-se em símbolos vivos das *boas razões* que presidiram à decisão da criação do *protocolo*, tanto mais que esses três formandos se incluíam, sem reservas, no lote daqueles a quem o retorno a casa acarretaria todas as consequências negativas que aprofundaremos mais à frente.

Esta prática, por não consubstanciar do ponto de vista formal uma situação de emprego, permite melhorar os rendimentos monetários dos próprios ex-formandos e das suas famílias ao não impedir que, legalmente, possam continuar a receber a Pensão Social, que teriam de suspender caso celebrassem um verdadeiro contrato de trabalho.

Além disso, muito provavelmente, em caso de contratação pelas empresas os contratos de trabalho seriam celebrados a termo certo e com poucas garantias de continuidade.

Por sua vez, movidas pelo conforto de ganhos monetários superiores ao salário mínimo nacional (vencimento que em regra conseguem obter e a que poderiam aspirar os ex-formandos) que esta prática garante e pela ausência de expectativas de segurança no emprego, são as próprias famílias a legitimarem socialmente a prática do *protocolo* opondo-se, tenazmente em alguns casos, à celebração de contratos de trabalho.

Na realidade, a sustentação da prática do protocolo tem como base a valorização do presente e a desvalorização do futuro. A garantia da sua eficácia parece ter como suporte a continuidade do pagamento da Pensão Social que recorre a uma lógica objectiva de acção num jogo em que o único “perdedor” anunciado é o Estado. As regras de funcionamento da segurança social são sacrificadas em nome dos interesses dos actores coligados através de um acordo mediante o qual o Estado também deve abdicar das contribuições sociais e fiscais que uma contratação regularmente realizada produziria.

Uma derradeira razão moral que legitima a prática do *protocolo*, está associada à vida familiar dos formandos. Tem a ver com as expectativas de integração profissional futura, que os seus pais e familiares formaram desde o momento da admissão e que foram sendo consolidadas ao longo do percurso formativo, como factor de motivação para impedir as desistências. Finalizado o tempo de formação, sentindo que essas expectativas podem gorar-se e confrontados com o previsível regresso a casa desses formandos, os pais e familiares pressionam os agentes organizacionais, por vezes com elevada carga emocional e dramática, para que encontrem soluções, quaisquer que sejam, que impeçam a situação de desocupação. Sobretudo naqueles casos cuja permanência no espaço familiar oferece elevadas probabilidades de desembocarem em situações de marginalidade social, gravosas para o próprio e com repercussões ao nível do equilíbrio das relações familiares.

Uma outra razão legitimadora da acção apresentada pelos agentes das organizações tem a ver com a própria natureza do mercado de trabalho dos locais onde se situam as organizações que procederam à criação dos seus próprios enclaves. Neste caso, são as características específicas do mercado de trabalho que legitimam esta prática, enquanto prática transformadora da política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência.

De acordo com a avaliação dos agentes das organizações, que as estatísticas oficiais comprovam, o mercado de trabalho é fundamentalmente constituído por empresas em nome individual. São, essencialmente, pequenas empresas de tipo familiar, com 3 ou 4 trabalhadores, cujos proprietários não dispõem de condições,

objectivas ou subjectivas, para constituírem enclaves com pelo menos dois trabalhadores com deficiência em conformidade com as regras legais. É que os trabalhadores com deficiência, para além de poderem revelar um nível reduzido de produtividade, podem também ter atitudes e comportamentos que colocam em causa o equilíbrio das relações interpessoais e de trabalho existentes nessas empresas onde, devido à sua pequena dimensão, os problemas relacionais se podem ampliar significativamente como demonstra a experiência acumulada dos agentes.

Esses agentes argumentam que os enclaves, como foram definidos pelo legislador, apenas podem ser criados em empresas de grande dimensão, o que não está em consonância com a realidade do meio empresarial existente. Não havendo empresas de grande dimensão, perante a necessidade de encontrar empregos adequados às características dos ex-formandos, existe legitimidade moral e prática para que as organizações procedam à criação dos seus próprios enclaves ou explorem outras oportunidades de trabalho para os seus ex-formandos.

Conforme destacam os resultados dos inquéritos aplicados aos profissionais das organizações, o grau de concordância com a criação dos enclaves aparece correlacionado positivamente com os graus de concordância com a criação de empresas sociais ($rs=0,595$) e com criação de centros de emprego protegido ($rs=0,817$), tal como com o princípio que devem ser as organizações a garantir a empregabilidade futura dos seus formandos ($rs=0,404$). Estes resultados ganham significado quando a legitimidade desta prática, e também da prática do *protocolo*, aparece nos discursos dos agentes associada à ideia de que as oportunidades de emprego no mercado normal de trabalho para os formandos são difíceis de conseguir e demasiado contingentes, fruto da conjugação aleatória ou ocasional de vários factores externos pouco controláveis, mais do que dos incentivos financeiros do Estado e dos esforços feitos nesse sentido pelos agentes das organizações.

No mesmo sentido, embora numa perspectiva preventiva, encontra-se a prática do acompanhamento pós-contratação, quando permite que os agentes das organizações possam agir em situações críticas, nomeadamente nos casos de falências das empresas, ou quando os comportamentos anti-sociais dos ex-formandos se tornam demasiado pesados para o equilíbrio do sistema de relações das empresas que os empregaram. Uma boa razão para a existência de tal prática reside no facto de permitir que os agentes das organizações possam encontrar rapidamente um novo local de trabalho ou inclusive provocar uma oportuna rescisão contratual não litigiosa, ou litigiosa, se for caso para isso:

"Complicado não é fazer contratos para receber o prémio de integração. Complicado é saber o que acontece ao fim de um ano" (E: 22)

De um modo geral, o conhecimento das condições do mercado de trabalho fornece válidas e sobejas razões aos agentes para que as suas próprias organizações sejam promotoras das oportunidades de emprego, recorrendo a todas as formas possíveis para satisfazer tal objectivo. Das entrevistas e das conversas informais com os agentes das organizações pudemos extrair um leque apreciável de razões morais e práticas que legitimam as práticas ligadas com a empregabilidade. Decorrem de três grandes tipos de factores que impedem ou dificultam fortemente a integração das pessoas com deficiência.

Num primeiro tipo incluem-se a precariedade, que tende a enlaçar as experiências de trabalho das pessoas com deficiência, as formas de trabalho oculto, o trabalho ao dia ou à semana, e os períodos experimentais não declarados, intermináveis, mal ou não remunerados.

Num segundo tipo podem incluir-se os obstáculos que provém do hiato entre as boas intenções iniciais dos empregadores, as possibilidades reais de trabalho que decorrem da condição física e mental dessas pessoas e os critérios de rentabilidade económica que não permitem baixos níveis de produtividade²¹¹.

O terceiro tipo de razões respeita às dificuldades colocadas pela própria organização do mundo do trabalho, nomeadamente o descrédito social das pessoas com deficiência, a escassez de postos de trabalho adequados às suas capacidades e limitações, cada vez maiores em função do número de candidatos crescer mais rapidamente que as ofertas que vão sendo disponibilizadas e à concorrência das pessoas não deficientes por postos de trabalho tidos, até á actualidade, como pouco atraentes para essas pessoas, a inacessibilidade física aos postos de trabalho e aos próprios locais de trabalho²¹².

²¹¹Num estudo efectuado por L. Gonzalez a uma amostra de 502 empresas uma das conclusões é exemplar acerca da relação existente entre a produtividade e as características das empresas que contratam pessoas com deficiência: "Em definitivo, a análise da produtividade das empresas que contratam trabalhadores com deficiência revela que se tratam de empresas competitivas, com níveis de produtividade superiores ou iguais aos dos seus competidores e que contratar pessoal com deficiência não afecta de forma relevante o nível de produtividade da empresa" (Gonzalez, 1999.a: 618).

²¹²A este propósito Robert Castel (1995) refere que os trabalhadores com deficiência em termos assalariados estão ainda na denominada condição proletária (o autor identifica ainda mais duas condições: a condição operária e a condição salarial), a qual se define por uma relação entre o mundo do trabalho e a sociedade global própria dos inícios da industrialização, dado que a sua condição é como a daquele que nela se encontra apenas acampado, como a de um não residente.

No caso da prática do acompanhamento pós-contratação outras das razões legitimadoras identificadas são de ordem prática e moral. Mostram de modo exemplar o elevado valor que, para os agentes das organizações, possui a manutenção do emprego dos seus ex-formandos. São de ordem prática quando os agentes das organizações argumentam que o cumprimento desse valor só pode ser conseguido se os empregadores mantiverem elevados níveis de satisfação e segurança com a contratação efectuada, sabendo que podem solicitar apoio técnico às organizações formadoras, factor que também pode ser utilizado pelos agentes organizacionais para facilitar a decisão de contratação dos ex-formandos. São de ordem moral, quando os agentes das organizações argumentam que se a maioria dos empregadores não sabe como lidar com este tipo de pessoas, então é seu o dever de lhes prestar esse apoio, pois a responsabilidade moral dos actos praticados pelos ex-formandos pertence-lhes.

Igualmente, argumentam que, se os empregadores se sentirem impotentes para lidar com os ex-formandos e, por falta de apoio especializado, os despedirem, a imagem das organizações e dos seus agentes é socialmente posta em causa. Portanto, todo o trabalho de reabilitação desenvolvido terá sido ineficaz e os seus objectivos não terão sido cumpridos, podendo, além disso, futuramente, serem dificultadas ou recusadas outras possíveis contratações, sobretudo no acesso ao primeiro emprego, ou sugeridas formas de trabalho precário, como o trabalho a tempo intermitente, à tarefa, no domicílio ou por encomenda.

O acompanhamento pós-contratação, por exemplo, é também justificado como uma forma das organizações premiarem a coragem dos empregadores que ousam enfrentar as dificuldades colocadas pela admissão de trabalhadores com deficiência, mas que não sabem, nem estão preparados, para resolver os problemas sócio-laborais causados pelos trabalhadores que resultam da sua condição de pessoas com deficiência.

De acordo com um inquérito realizado por uma das organizações estudadas os empregadores consideram bastante eficaz o trabalho de acompanhamento pós-contratação realizado, o que levou os agentes a concluírem que:

"Se partirmos da ideia de que o processo de acompanhamento quer dos formandos quer dos ex-formandos nas empresas tem como objectivos aparecer, supervisionar e não estorvar, teremos grandes possibilidades de desenvolver um trabalho eficaz. E, dizemos aparecer porque a presença dos técnicos nas empresas incute segurança na relação com os jovens e com os empresários, supervisionar porque importa verificar os avanços, os recuos e planificar intervenções e, finalmente não estorvar porque é necessário ter a noção do conjunto das preocupações que recai sobre o empresário, o que exige uma gestão cuidadosa do seu tempo e do seu trabalho" (apontamentos do trabalho de campo).

Apesar da prática do acompanhamento pós-contratação, tal como do *protocolo* ou dos enclaves, não escapar à consciência dos agentes, como uma prática que se opõe ao princípio da autonomia e que apela à continuidade dos laços de dependência dos ex-formandos face às organizações formadoras, entendem que não podem deixar de estar presentes quando solicitados. As razões argumentadas são as muitas dificuldades de ordem prática que os ex-formandos e as suas famílias sentem para suportarem as exigências dessa autonomia.²¹³

"A gente tenta sempre. Nunca lhes vira as costas, pois têm muitas dificuldades quando ficam sozinhos" (E: 3 e E: 10)

Por outro lado, as principais características dos empregadores e potenciais empregadores, também fornecem razões para os agentes das organizações legitimarem as práticas que promovam ou ajudem a conservar o emprego dos seus ex-formandos.

Efectivamente, de acordo com alguns estudos realizados pelas próprias organizações, o mercado de trabalho local, para além da pequena dimensão das empresas existentes, é essencialmente formado por empresas com métodos de produção artesanal, deficientes condições de higiene e segurança, fraco volume de negócios, quadro de pessoal com reduzido número de trabalhadores, quase sempre em situação de precariedade e por empregadores e trabalhadores com baixas taxas de escolarização e de formação profissional²¹⁴. Quase sempre o comportamento dos empregadores tem em vista a sobrevivência imediata das suas empresas, usando como principal estratégia uma política de gestão reactiva às mudanças e assente nos baixos níveis salariais. A relação dos empregadores com os seus trabalhadores é, em regra, baseada na afectividade. Por essa razão os empregadores tendem a reagir emotivamente a situações inesperadas, denotando, amiúde, sentimentos pessimistas e de resistência à mudança.

Os agentes organizacionais conhecem perfeitamente os problemas colocados pela realidade sócio-técnica das empresas, porque foram confrontados com situações de perdas de emprego devidas a problemas relacionados com as vivências intra-organizacionais. A isso aludem Costa *et al* (1997: 53), "Mesmo que se conheça bem a realidade do mercado de trabalho isso de pouco servirá se não centramos a nossa intervenção na formação pessoal e no conjunto de atitudes (ritmos e hábitos de trabalho,

²¹³Em Carvalhinho *et al* (s.d) pode constatar-se que o único factor comum para o sucesso da integração profissional das pessoas com deficiência, seja nos casos de deficiência mental, motora, auditiva ou visual, é a existência de um *bom acompanhamento*.

²¹⁴ Apesar disso, um tanto paradoxalmente, na procura de emprego para os ex-formandos, os agentes das organizações começaram a debater-se com exigências de maior grau de escolarização e de polivalência na formação profissional.

comportamentos e relações interpessoais) que um emprego exige" e que, "Obtido o equilíbrio entre as exigências do posto de trabalho e o perfil da pessoa, importa criar e assegurar junto do empregador e do trabalhador com deficiência, mecanismos de actuação, durante e após a contratação, que transmitam segurança às partes envolvidas, o acompanhamento efectuado e os *apoios naturais*, visam apoiar e facilitar a manutenção e a qualidade da colocação das pessoas com deficiência, pela eliminação das dificuldades que no quotidiano e em cada momento se colocam" (Costa *et al*, 1997: 57).

Essa realidade também está bem expressa nas palavras de Correia (1990: 127) quando refere que, "Qualitativamente não são assegurados meios que possibilitem a efectiva integração do deficiente ao ambiente de trabalho, compreendendo desde a preparação psicológica da comunidade a fim de evitar atitudes discriminatórias até à adequação dos equipamentos e do espaço físico da empresa para eliminar as barreiras arquitectónicas. Fica evidenciado que o empregador, salvo algumas excepções, não conhece bem as particularidades da pessoa deficiente e a transforma em seu empregado aleatoriamente, algumas vezes para demonstrar o seu "senso humanitário", sem estar devidamente estruturado técnica e financeiramente para assumir todas as consequências decorrentes da contratação".

Numa revisão de literatura a propósito das atitudes dos empregadores face ao emprego das pessoas com deficiência mental que, como referimos anteriormente, são a larga maioria dos formandos das organizações, Emília Baliza (1996: 284) concluiu:

" - Que a generalidade dos estudos apresenta como razão negativa para o emprego destas populações os problemas emocionais e de personalidade dos trabalhadores, as competências sociais, o baixo rendimento e a produtividade, a exigência de considerações especiais (Ligato & Unterwagner, 1975; Gruenhagen, 1982) e também razões funcionais (First, 1980).

- As grandes empresas consideram mais fácil o emprego de pessoas com deficiência física, empregando um maior número de pessoas (Mithang, 1979; Lyth, 1973; Compton & Vinton, 1978).

- A aprovação dos clientes e os custos (Mithang, 1979) que poderiam parecer factores muito importantes para os empregadores, não são por eles considerados como forte razão para o não emprego.

- As atitudes não são concordantes com as políticas de contratação (Lorraine Wilgosh & Horst H. Mueller; 1989), pois 81% dos empregadores não tem intenção de contratar (Osuala, Judith D.C., 1993).

- As atitudes são mais favoráveis ao emprego das mulheres, do que ao dos homens, existindo uma relação entre o nível de instrução e as atitudes adoptadas (Levy, J.M.J., Dorothy, J.R., A. Francis; F. Levy; Philip, 1993)".

Para além desses factores a adesão dos empregadores à admissão dos trabalhadores com deficiência tem-se revelado um processo mais lento que a expansão das acções de formação profissional desenvolvidas pelas organizações, de tal modo que, quase sempre, são as empresas que possibilitaram oportunidades de estágios profissionais aos ex-formandos as mesmas que os admitem como seus trabalhadores²¹⁵.

Existem, de facto, muitas boas razões, incluindo razões de justiça, que legitimam as práticas que concorrem para a defesa da situação de emprego dos ex-formandos, e nas quais, por exemplo, as práticas do acompanhamento pós-contratação e do *protocolo*, também encontram algumas das suas razões legitimadoras. Uma dessas razões assenta no facto do IEFP, usando como argumento o princípio da normalização, não ter criado centros de emprego especiais para as pessoas com deficiência, remetendo para os centros de emprego regulares as actividades relacionadas com a colocação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (cuja distribuição geográfica no território nacional pode ser considerada satisfatória), sem os dotar dos recursos necessários a um desempenho eficaz das funções atribuídas.

Conscientes da situação, os agentes das organizações sabem, por experiência e conhecimento próprios, que a generalidade dos técnicos dos centros de emprego encarregues das questões relacionadas com o emprego das pessoas com deficiência, não consegue satisfazer as necessidades sentidas, tanto em termos da sinalização como do estudo de postos de trabalho disponíveis para os tornar adequados às características que os interessados apresentam. Argumentam que é muito escasso o número de técnicos de colocação e que lhes faltam conhecimentos teóricos e metodológicos sólidos sobre a problemática da deficiência. Esses factores, que têm limitado fortemente a intervenção dos técnicos dos centros de emprego a funções de execução das formalidades inerentes à atribuição dos incentivos à contratação previstos na legislação,

²¹⁵Nas conclusões dos grupos de trabalho do Programa Hélios II da União Europeia, que abordaram o processo da integração sócio económica das pessoas com deficiência, ficaram evidenciados os seguintes pontos fracos: 1) desconhecimento generalizado dos empregadores sobre os programas de emprego das pessoas com deficiência e sobre as suas capacidades potenciais; 2) inexactidão ou falta de dados fiáveis sobre as pessoas com deficiência; 3) fraca disponibilidade dos empregadores para contratarem pessoas com deficiência e desconhecimento sobre os incentivos económicos à contratação existentes; 4) o carácter limitativo dos subsídios atribuídos como incentivo à procura e sucesso no trabalho; 5) as experiências fracassadas de alguns empregadores devido à fraca produtividade de pessoas com deficiência contratadas por insuficiência de formação profissional e atitudes face ao trabalho pouco adequadas; 6) falta de apoio às empresas ao longo do processo de emprego; 7) falta de competências específicas dos agentes dos serviços de emprego oficiais; 8) fraca participação dos sindicatos na defesa dos direitos dos trabalhadores com deficiência; 9) fraca representação das pessoas com deficiência nos sindicatos e nas associações patronais; 10) falta de coordenação entre os diversos serviços que colaboram no emprego das pessoas com deficiência (Hélios II, 1996).

reflectem-se no fraco volume de emprego que as pessoas com deficiência têm obtido devido à intervenção directa desses incentivos²¹⁶ (cf. quadros 23 e 24).

Quadro 23: Pessoas com deficiência colocadas no mercado de trabalho com inscrição activa nos centros de emprego - (1998-2000)

	1998	1999	2000	Total
Colocadas pelos Centros de Emprego	474	538	637	1649
Colocadas pelos próprios meios	387	417	429	1233
Total	861	955	1066	2882
Beneficiárias do apoio do IEFP	485	599	632	1716

Fonte: IEFP

Quadro 24: Evolução do número de apoios e incentivos à integração no mercado normal de trabalho (1998-2000)

Tipo	Ano		
	1998	1999	2000
Subsídio de compensação	406	532	574
Prémio de integração	329	404	422
Acolhimento personalizado	143	230	244
Eliminação de barreiras arquitectónicas	13	10	4
Adaptação de postos de trabalho	36	36	36
Total	927	1212	1276

Fonte: IEFP

Essas manifestas fragilidades mostradas pelos técnicos dos centros de emprego também são razões que legitimaram os agentes das organizações a intervir, inicialmente nos processos de apoio à contratação dos seus ex-formandos e, posteriormente, como consequência dessa intervenção a estenderem o seu apoio ao acompanhamento pós-contratação, prática considerada, no interior do campo, como essencial para o sucesso do processo de integração profissional.

Argumentam também os agentes das organizações que muitas das pessoas com deficiência, que não foram formadas nas suas organizações e que obtiveram um emprego por intervenção directa dos centros de emprego, sobretudo no regime de instalação por conta própria, encontram-se actualmente desempregadas ou em dificuldades, por no início das situações de crise nada ter sido feito para resolver os problemas colocados pela sua situação de desvantagem.

Estas razões são boas razões práticas que expressam o reconhecimento de que as pessoas com deficiência estão em efectiva desvantagem na competição que constitui o

²¹⁶Inicialmente previstos nos Despachos Normativos nº 218/80 e nº. 52/82 e, posteriormente, no Dec-Lei nº 247/89. Essa inoperância já era, em 1990, inequivocamente reconhecida pelo próprio Director dos Serviços de Reabilitação do IEFP (cf. Charana, 1990: 71).

seu acesso e a sua manutenção no mercado de trabalho. As práticas do acompanhamento pós-contratação, do *protocolo* e dos enclaves acabam, objectivamente, por limitar os danos que essas desvantagens provocam no plano do emprego e das relações de trabalho e que, de acordo com Mangan (1990: 214-15) tanto existem do lado da procura como do lado da oferta. No lado da procura, os agentes das organizações pretendem garantir: 1) que não se reduzam os níveis de produtividade (dado que a deficiência reduz o rendimento); 2) que não ocorram actos de discriminação por parte dos empregadores e de outros actores sociais com quem interagem; 3) que os custos que, eventualmente, o empregador tenha de efectuar para modificar instalações e equipamentos de forma a adaptá-los às limitações do trabalhador com deficiência não sejam motivo para recusa da contratação. No lado da oferta, pretendem garantir que as próprias pessoas com deficiência não deixem de estar interessadas em trabalhar, percam a confiança e prefiram usufruir das subvenções da Segurança Social.

Existem, ainda, algumas outras razões legitimadoras deste tipo de práticas enquanto práticas transformadoras que, sendo oriundas do modelo da política de reabilitação profissional, atravessam difusamente o discurso dos agentes das organizações. Tais razões parecem inscrever-se num mais vasto e complexo conjunto de razões práticas que os agentes usam como justificação da sua intenção de transformar estruturalmente a actual política de reabilitação profissional, como que tentando encontrar sentido para usarem as boas práticas e os conhecimentos acumulados ao longo dos últimos anos.

Uma dessas razões gravita em redor das compensações financeiras ao emprego das pessoas com deficiência previstas na Lei. Desde logo, devido à lógica da sua aplicação padronizada que contrasta com a heterogeneidade das capacidades das pessoas com deficiência. Esses incentivos são considerados pouco atractivos para os empregadores, quando os trabalhadores com deficiência apresentam níveis de baixa produtividade prolongados que desgastam a imagem das empresas ou degradam os seus climas internos ou, quando, sendo esporádicos ou ocasionais, abrandam o ritmo da cadeia produtiva em função de quebras no seu estado anímico ou físico. Por exemplo, um trabalhador com epilepsia que sofra um ataque em pleno processo de laboração, numa pequena empresa, esse facto não leva só à sua exclusão temporária do processo produtivo, mas também à paragem dos outros trabalhadores que a ele assistam, por não poderem ficar indiferentes ao que aconteceu.

Outra razão apresentada tem a ver com o facto de os montantes financeiros das compensações atribuídas aos empregadores serem inadequados e irrisórios para as grandes empresas, o que tem levado algumas a recusarem candidatar-se à sua atribuição.

Por exemplo, o valor do prémio de integração (12x o salário mínimo nacional ou o valor do contrato) não é determinante para um empregador concretizar a integração profissional de uma pessoa com deficiência. A experiência dos agentes mostra que a maioria dos empregadores não se deixa incentivar pelo valor do prémio de integração, dado que o mesmo pressupõe a obrigatoriedade de contratação pelo período de pelo menos 3 anos. Os empregadores, pelos cálculos que fazem, percebem que a contratação pode redundar em prejuízo, no caso de a pessoa com deficiência, devido à sua incapacidade, não conseguir produzir o suficiente ou, com o seu comportamento, vier a desestabilizar o clima das relações interpessoais²¹⁷. Foram-nos citados vários exemplos referindo empregadores que não aceitaram requerer o prémio de integração, ou que desistiram depois de o terem requerido. Sobretudo, o tempo de obrigatoriedade contratual desincentiva os empregadores que desconfiam que terão de suportar no futuro défices de produtividade que nunca serão superados²¹⁸.

Actualmente, já é possível suspender a Pensão Social auferida pelas pessoas com deficiência em caso de emprego, o que constitui uma transformação da política de reabilitação profissional relativamente ao passado recente, em que o acesso ao emprego tinha como consequência a perda dessa Pensão

Ainda assim, para os agentes das organizações, esta mudança continua a ser insuficiente para incentivar as pessoas com deficiência a aceitarem trabalho, ou levar os empregadores a oferecerem um posto de trabalho, dado que a Pensão Social não é passível de acumular com rendimentos de trabalho. Para esses agentes justifica-se

²¹⁷ Isso não impede que os agentes das organizações utilizem a existência dos incentivos à contratação previstos na Lei (prémio de integração e subsídio de compensação) para convencer os empregadores a contratarem os formandos. Aparentemente a sua existência, por vezes escondida pelos agentes até à altura da contratação, pode ser um factor decisivo, em certos casos para que uma contratação se efectue, e que as organizações usam como um "prémio" à colaboração do empregador, pela sua atitude de solidariedade e de responsabilidade pela decisão tomada. A realidade mostra que o comportamento dos empregadores é muito diverso a respeito do valor que dão a estes incentivos.

²¹⁸ A política de apoio ao emprego tem como cerne o pagamento de subvenções aos empregadores, conforme ficou exposto neste trabalho. De certo modo, os apoios financeiros, sobretudo se comparados com as quotas obrigatórias de emprego, preservam a autonomia dos empregadores e evitam que os trabalhadores com deficiência sejam recebidos como uma sanção pelos empregadores. Acontece que os agentes das organizações de reabilitação profissional sabem que os apoios financeiros ao emprego no mercado normal de trabalho para além de temporários, a sua atribuição é interpretada como uma indemnização destinada a recompensar o empregador que contrate uma pessoa com deficiência. Para o empregador renunciar a essa subvenção representa renunciar a um rendimento económico. Por isso, ao menos, durante o tempo de duração dos apoios financeiros é de esperar que os empregadores evitem despedir o trabalhador com deficiência. No entanto, para que os apoios sejam, de facto, eficazes será necessário garantir que durante o período de duração dos apoios e para além dele, sejam ultrapassadas as debilidades próprias da situação de deficiência, ou então que sejam compensadas, nomeadamente, por taxas de absentismo baixas e taxas de assiduidade elevadas. Se assim acontecer, é provável que o empregador se sinta motivado a manter a contratação para além do período de duração dos apoios, evitando que os apoios financeiros à contratação se tornem inúteis e socialmente dispendiosos.

estipular uma regra que permita a acumulação do salário com a Pensão Social, tal como, por exemplo, a prática do *protocolo* permite. Isso iria ser um factor positivo para incrementar o emprego naqueles casos em que se prevê que a média da capacidade de trabalho ficará para sempre abaixo dos 80% da capacidade média de um trabalhador normal no mesmo posto de trabalho que, nos termos da lei, permite considerar a contratação de pessoas com deficiência compensatória para os empregadores.

Nesse caso as correcções salariais decorrentes do ajustamento às capacidades produtivas de cada trabalhador com deficiência seriam compensadas com a acumulação da Pensão Social até ao limite do salário de referência para cada sector da actividade.

No mesmo registo se podem incorporar as razões que decorrem daquilo que os agentes das organizações classificam como a ineficácia do regime de instalação por conta própria, que é uma modalidade de emprego que se destina, sobretudo, a apoiar o emprego de pessoas com mobilidade reduzida. Ora, o reduzido volume dos apoios concedidos pelo IEFP à instalação por conta própria mostra, com toda a evidência, o fracasso desta medida. Esse facto fornece mais uma razão prática para legitimar o recurso às práticas que ajudam à promoção e manutenção do emprego.

Argumentam os agentes das organizações que a gravidade de certos casos de deficiência, não afecta apenas a mobilidade, também afecta a própria capacidade de trabalho. Sendo assim, não é de esperar que a produtividade se mantenha alta e constante ao longo do tempo, de modo a proporcionar às pessoas com deficiência instaladas por conta própria rendimentos financeiros que justifiquem a existência de uma organização contabilística própria e o pagamento de encargos permanentes com a Segurança Social. Na realidade aplicam-se às pessoas com deficiência instaladas por conta própria as mesmas regras que se aplicam a qualquer trabalhador em nome individual, inclusive quando o rendimento mensal da actividade é insuficiente (considerando a redução do valor dos descontos) para pagar as contribuições devidas. Também nestes casos não é possível manter a Pensão Social, tanto mais que, como todos sabem, por vezes, os rendimentos do trabalho são inferiores aos valores da própria Pensão Social.

Os agentes das organizações também encontram razões legitimadoras na concorrência que é feita à empregabilidade das pessoas com deficiência pelos outros programas de integração profissional destinados a pessoas sem deficiência. Esses programas não só oferecem aos empregadores a possibilidade de optarem por pessoas que, pelo menos teoricamente, dão melhores garantias de produtividade individual, como também oferecem incentivos à contratação que são iguais ou superiores aos atribuídos à contratação de pessoas com deficiência.

Parece indesmentível que as actuais políticas sociais de apoio ao emprego tendem a igualizar, e mesmo a suplantam a discriminação positiva dos incentivos financeiros e apoios técnicos ao emprego que a política de reabilitação profissional oferece às pessoas com deficiência. Na verdade, se analisarmos os incentivos ao emprego contidos nos programas de apoio ao emprego dos jovens candidatos ao 1º emprego, dos desempregados de longa duração ou dos trabalhadores em risco de desemprego podemos considerar que chegou ao fim a discriminação positiva que caracterizou a política de reabilitação profissional para as pessoas com deficiência até aos últimos anos do decénio de 80.

Tendo em conta esse facto, os agentes das organizações argumentam que não sendo vantajoso financeiramente aos empregadores empregarem pessoas com deficiência em vez de pessoas *normais*, as possibilidades de emprego reduzem-se drasticamente. É que, em igualdade de condições, é óbvio que preferem aquelas que, teoricamente, oferecem maiores garantias de produtividade.

Sem o suporte da discriminação positiva face aos indivíduos dos outros grupos de risco, a integração profissional das pessoas com deficiência tende a retrair-se. Evitar essa retracção exige criatividade das organizações formadoras para encontrarem formas de a combater.

Portanto, se é do interesse das pessoas com deficiência eliminar esse factor concorrencial, e como a reformulação formal de uma política é, em regra, um processo relativamente complicado, pois implica a redacção e publicação de novas leis ou regulamentos, torna-se objectivamente mais simples inovar através de práticas transformadoras que permitem gerar e sustentar o emprego. Estas boas razões fazem dos enclaves, do acompanhamento pós-contratação e do *protocolo*, e de outras formas sociais de emprego, práticas tão louváveis como as que promovem a melhoria da qualidade da formação ministrada ou as qualidades e capacidades de trabalho das pessoas com deficiência junto do mercado de emprego.

2.4. Do âmbito do desempenho organizacional

Conforme referimos anteriormente práticas como o acompanhamento pós-contratação, a criação dos enclaves ou o *protocolo* legitimam-se com base nas debilidades e nas dificuldades sentidas por muitos dos ex-formandos quando ingressam no mercado de trabalho. Por um lado, tais factores têm a ver com as debilidades sócio-culturais e com a condição de deficiência dos formandos que o processo de formação profissional não consegue eliminar. Por outro lado, também têm a ver com falhas nos métodos de (res)socialização, aquisição de capacidades relacionais e de trabalho,

desenvolvidos durante o processo formativo. Significa que o esforço formativo dos agentes para inculcar nos formandos as normas sociais da convivência laboral e as regras específicas das categorias profissionais específicas, feito através da chamada formação geral e dos estágios de formação em posto de trabalho debate-se com factores contingentes, pelo que nem sempre produz os resultados esperados²¹⁹.

De acordo com alguns estudos realizados pelos próprios agentes de algumas das organizações estudadas podem ser identificados alguns dos problemas dessa natureza que afectam os ex-formandos²²⁰, os quais podem conduzir ao despedimento ou à não renovação contratual: 1) frágil domínio das técnicas relativas ao posto de trabalho; 2) dificuldade em 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 do mesmo; 4) dificuldades de relacionamento e de cooperação com os colegas; 5) tendência para o incumprimento de horários e para a faltar ao trabalho.

Por conseguinte, o tempo de duração do processo formativo nem sempre é suficiente para (re)socializar os formandos com sucesso de modo a conseguirem obter o que Simmel entende como um rebaixamento da individualização, que reenvia o sujeito para um nível comum, sendo a sua contribuição pessoal quase nula (Simmel, 1987: 37). Modernamente, a socialização pode ser entendida como "a instalação consistente e estendida de um sujeito no interior do mundo objectivo de uma sociedade. A que sofre na sua primeira infância e graças à qual se torna um membro da sociedade diz-se primária. A secundária consiste num processo posterior que permite incorporar um indivíduo já socializado em novos sectores dos "sub-mundos" objectivos da sociedade (Berger e Luckmann, 1999: 145-146)²²¹.

²¹⁹Cherkaoui (1986: 39) refere que "socializar é converter. Idealmente, é transformar um indivíduo de ser a-social num ser social inculcando-lhe categorias de pensamento e um sistemas de ideias, de crenças, de tradições, de valores morais, profissionais ou de classe, das quais certas são irreversíveis e outras pelo contrário mudam em função das situações vividas".

²²⁰No caso particular das organizações estudadas releva o facto da maioria dos utentes serem pessoas com deficiência mental cujas características específicas decorrentes da deficiência concorrem para essas dificuldades de modo acrescido.

²²¹Claude Javeau (1986: 219) fala da socialização como processo de hominização, pelo qual o sujeito se torna homem, pelo que as aprendizagens não se destinam a uma simples reprodução dos comportamentos, por imitação, mas à interiorização do social, em tudo o que tem de objectivo para um indivíduo, tal como as leis, regras, normas, usos e costumes, valores, etc. Émile Durkheim, apresenta uma definição normativa e voluntarista, com referência a um tipo de homogeneidade social, com a ideia de cultura única a prevalecer.

Para Yves Grafmaeyer (1994: 88-89) a socialização tem uma dupla perspectiva. Assim, em primeira instância designa o conjunto dos mecanismos de aprendizagem que levam os sujeitos a interiorizarem os valores e as normas de uma sociedade ou de um grupo social particular. Pode também referir-se às diversas interacções que estabelecem entre os indivíduos formas determinadas de relações. A favor das suas interacções se constroem, se confortam, se desligam e se reconstituem as maneiras de ser do conjunto, os modos de coexistência, mas também os sistemas de atitudes que podem evoluir no decurso das experiências individuais. A socialização enquanto processo de interacção social implica que a cultura

Conforme sublinha Merton (1992) a sociedade oferece modelos ideais a atingir e propõe os meios para lá chegar com o desvio a ser resultado da inadequação entre as metas propostas e os meios disponíveis para as atingir. Para os sujeitos tidos como desviados obter a sua conformidade aos bons costumes da sociedade onde vivem exige um reforço dos mecanismos de (res)socialização.

A socialização secundária pressupõe um processo anterior de socialização primária, para tratar com um eu já formado e um mundo já interiorizado (Berger e Luckmann, 1999: 147), o que não acontece com parte das pessoas com deficiência que tiveram um processo de socialização primária mal sucedido. A socialização secundária para o exercício de uma profissão significa construir uma identidade profissional²²².

Essa (res)socialização é considerada pelos agentes das organizações como fundamental para estabelecer denominadores comuns de comunicação pacífica entre os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores *normais* de modo a que não se criem barreiras sociais entre ambos.

Como relembra Campeau (1993), a socialização funda também um sentimento de pertença ao grupo, ou seja, é a causa dos sentimentos de pertença aos grupos. O facto das pessoas assimilarem e de integrarem os mesmos valores e as mesmas normas sociais permite a compreensão mútua e aumenta a sua solidariedade enquanto membros dos grupos sociais.

No caso da socialização profissional, o seu êxito depende da motivação e da tomada de consciência sobre o futuro, da crença na possibilidade de realização dos interesses pessoais e nos benefícios que se obterão com a adesão aos novos modelos de comportamento. Esses três factores fazem parte do processo de formação de um quadro

não está condensada num tipo de unicidade mas supõe a coexistência de culturas diferentes na mesma sociedade. A cultura evolui ao sabor das relações entre os indivíduos que vivem na mesma entidade social.

Em Guy Rocher a socialização é o "processo pelo qual ao longo da vida a pessoa humana aprende e interioriza ao longo da sua vida os elementos sócio-culturais do seu meio, os integra na estrutura da suas personalidade sob a influencia das experiências dos agentes sociais significativos e se adapta assim ao ambiente social em que se deve viver. O grupo ou meio de referência é o elemento atractivo, constituindo este um agente de socialização, sem ser contudo destes meios, empresta os modelos e os valores, que se inspiram na sua acção socializadora" (Rocher, 1981: 12). Guy Rocher reconhece que o resultado normal, do ponto de vista sociológico, é o de produzir uma conformidade suficiente, de maneiras de fazer, de pensar e de sentir em cada um dos membros de uma colectividade e que, por outra parte, se possa manter e durar. Pela socialização o individuo adapta-se ao seu meio, mas não em termos de uma conformidade absoluta.

²²²A adaptação pode fazer-se por graus diversos, indo da conformidade absoluta à não conformidade, em que as situações extremas são meras hipóteses teóricas. Actualmente a adesão às normas oferece sempre a escolha entre diferentes opções. De modo que o processo de socialização nunca está completo, como sublinham Berger e Luckmann (1999). Em cada sociedade há modelos aos quais os homens se referem como valor de referência, como a um ideal que se devem aproximar. Ao lado do ideal nunca alcançado, existem outros modelos mais ou menos aceitáveis ou apenas tolerados.

cultural interior cuja aquisição em boa medida, deverá ser conseguida durante o percurso formativo²²³. As dificuldades desse processo estão bem expressas nas palavras de T. Nathan (1988: 183) quando refere, a propósito das pessoas com deficiência vítimas de acidentes, que "o verdadeiro traumatismo não é o acidente mas a perda do quadro cultural interior".

Para Howard Becker todos os grupos sociais instituem normas e se esforçam para as fazer aplicar, pelo menos em certos momentos e em certas circunstâncias. Particularmente nas organizações a força das instituições sociais exhibe de forma nua e crua o controlo social que se desenvolve para levar os indivíduos a interiorizarem os mesmos valores, as mesmas condutas, ou seja a seguirem as mesmas normas sociais. Apesar da socialização nas sociedades modernas deixar certas margens de autonomia individual, quando alguém transgride uma norma em vigor passa a ser um sujeito em quem não se pode confiar para viver segundo as normas sobre as quais o grupo está de acordo.

Aparentemente, a experiência vai mostrando aos agentes das organizações que os empregadores e os trabalhadores comuns das empresas são pouco tolerantes e capazes de levar ao extremo a sua incompreensão perante o não cumprimento das normas por parte das pessoas com deficiência, por não entenderem as razões que estão subjacentes ao desvio. Por vezes, essa incompreensão pode levar a níveis consideráveis de intolerância, despeito e rejeição.

Assim, a adaptação das pessoas com deficiência ao ambiente das organizações de trabalho é complexa e difícil. O processo de aquisição de uma identidade colectiva dura até que a interiorização dos modelos, valores e outros símbolos do grupo seja amplamente reconhecida pelos seus parceiros na esfera das relações sociais de trabalho

Esses factores ligados à socialização dos formandos legitimam, por exemplo, as práticas do acompanhamento pós-contratação, do protocolo, dos enclaves e mesmo da suspensão do pagamento das bolsas, pois o retrocesso dos níveis de socialização adquiridos são especialmente gravosos para os formandos que interrompem o processo formativo e para os ex-formandos que perdem os empregos. Muitos deles, devido à condição de deficiência e à frágil situação em que se encontram regressam facilmente a modelos de comportamento socialmente desajustados.

Por exemplo, se em caso de desemprego ficarem sozinhos à procura de novo emprego, para além da eventual redução da capacidade económica para proverem o seu próprio sustento, a desvalorização social que lhe está associada faz com que o

²²³Os ex-formandos nem sempre revelam interesse pelo exercício de um trabalho remunerado, mesmo quando se trata de emprego protegido no enclave de uma empresa. Existem casos em que preferem continuar a receber a pensão de sobrevivência e faltar ao emprego.

esforço socializador desenvolvido seja desperdiçado. A sua penalização tem várias consequências. Além da perderem o emprego, veem regredir os níveis de socialização atingidos, pelo facto de deixarem de conviver, de viajar, de ter adequada higiene corporal. Perdem também algumas competências técnicas adquiridas durante o processo de reabilitação profissional, dado ser fácil esquecerem os conhecimentos profissionais adquiridos. O desfecho inevitável deste processo é o regresso à situação de exclusão e de miséria de onde já tinham conseguido sair.

Na verdade, para os agentes evitar o retrocesso dos níveis de socialização adquiridos é uma boa e válida razão prática para a própria prática de suspensão do pagamento das bolsas de formação, pois, seguramente, isso aconteceria se tivessem de optar pelo encerramento, ainda que temporário, das actividades formativas. Argumentam que esse encerramento implicaria o retorno a casa dos formandos, cujas consequências mais do que prováveis seriam a regressão dos níveis de autonomia pessoal e social entretanto alcançados e o consequente agravamento das desvantagens sociais, devido à situação de desregulação em que se encontra a maioria das famílias e às fragilidades socio-económicas dos meios espaciais e sociais onde vivem. A esses meios faltam infra-estruturas de transportes, acontecimentos culturais, espaços de lazer e convívio, o que impede que possam ser encontradas soluções alternativas, para a manutenção dos níveis de autonomia adquiridos pelos ex-formandos, durante o tempo de paragem do processo de formação profissional.

Razões justificativas semelhantes encontram os agentes das organizações para a prática do *protocolo*. Em concreto argumentam que, apesar das limitações contratuais da situação, os ex-formandos admitidos nas empresas através do *protocolo* não deixam de estar, de facto, integrados no mercado normal de trabalho, o que lhes permite realizar na mesma os valores de utilidade social, felicidade e remuneração (que são referências explícitas ao cumprimento das contra-regras do campo da reabilitação). Objectivamente os ex-formandos não deixam de ser admitidos numa empresa onde realizam um trabalho produtivo pelo qual recebem uma compensação monetária, provando a sua utilidade social.

Apesar de não terem garantias de no futuro celebrar verdadeiros contratos de trabalho, que lhes permitam auferir verdadeiros salários e aceder às regalias sociais associadas, esse tipo de precariedade contratual será sempre mais vantajoso que as consequências negativas do retorno a casa e à desocupação.

Esta prática é assim legitimada como sendo um recurso que as organizações põem ao serviço dos ex-formandos que não é possível integrar no mercado de trabalho em igualdade de condições com os restantes trabalhadores. Embora o *protocolo* seja uma prática com reconhecidas consequências não desejáveis, face às dificuldades de

integração profissional acaba por ser, dramaticamente, representado como a última oportunidade para alguns ex-formandos. Por essa razão, adquire um carácter de inevitabilidade, enquanto oportunidade que seria errada desperdiçar, a bem do interesse dos próprios ex-formandos. Deste modo, os agentes das organizações não entendem essa prática numa perspectiva negativa, mas como uma solução alternativa que compensa largamente as desvantagens decorrentes. Diríamos que a consciência discursiva dos agentes coloca os seus argumentos na ambivalente condição *liminal* onde tende a enquadrar-se a posição social da pessoa com deficiência.

Devido a essa ambivalência, para a generalidade dos profissionais da organização onde existe a prática do *protocolo*, a mesma é representada como prática não desejável. Uma prática que, teoricamente, se deve evitar realizar a todo o custo, mas à qual se contrapõe uma concordância prática. No essencial pode ser considerada uma consequência não intencional resultante do desconhecimento dos próprios agentes acerca das condições não conhecidas das suas práticas de recrutamento dos formandos. Tem na sua origem o facto de existirem alguns formandos que nunca deveriam ter sido admitidos no processo de formação profissional devido aos graus de deficiência mental grave ou moderada que possuíam. Tais formandos, que não deveriam ter sido aprovados por revelarem continuamente baixos ritmos de trabalho e influenciarem negativamente os ritmos e o volume de trabalho dos colegas, muito dificilmente conseguiriam encontrar um posto de trabalho adequado às suas características, dado exigirem supervisão permanente. Portanto, não fora essa vulnerabilidade estratégica introduzida pela racionalidade limitada dos agentes da organização a generalidade desses ex-formandos não teria encontrado meio de ingressar no mercado de trabalho.

No que concerne à criação dos enclaves esta prática, para além de ser legitimada pelas mesmas razões atrás apresentadas, também é legitimada com facto de permitir criar novos postos de trabalho para pessoas com deficiência e sem deficiência, como consequência prática da aplicação, pela organização da tutela, do rácio aplicável aos centros de emprego protegido, legalmente não exigível aos enclaves. Esta criação de novos postos de trabalho é representada pelos agentes como um contributo obrigatório das organizações para o aumento da empregabilidade das pessoas com deficiência, que tem um carácter mais simbólico do que efectivo, mas que não é de cunho proteccionista ou assistencialista, pois os empregos disponibilizados correspondem a necessidades efectivas de pessoal.

Além disso, e de acordo com os agentes das organizações é necessário relativizar o valor do trabalho realizado nos enclaves criados nas empresas do mercado normal de trabalho. Por um lado, algumas das situações de que têm conhecimento não provam que esse tipo de enclaves valorize a condição profissional ou a dignidade pessoal e

profissional dos trabalhadores com deficiência. Será essa a situação particular de um enclave, onde as tarefas que estão a ser realizadas por trabalhadores com deficiência, ainda que necessárias ao funcionamento da empresa, são tão elementares no seu conteúdo e tão desprezadas pelos outros trabalhadores que dificilmente se podem considerar dignas no espaço social daquela empresa. Por outro lado, o funcionamento dos enclaves em certas empresas nem sequer está de acordo com as exigências legais, nomeadamente no que se refere ao desempenho colectivo das actividades pelos trabalhadores com deficiência, pois o que se pode observar é que cada um realiza as suas tarefas isoladamente e em sectores diferenciados, ou mesmo em mais de um sector, rodando de acordo com as necessidades de trabalho.

Outras razões que legitimam, por exemplo, a prática do *protocolo* estão ligadas às próprias regras do modelo oficial das acções de formação profissional. Como referimos anteriormente, esse modelo prevê a ocorrência de uma fase de especialização profissional com a duração máxima de um ano, que se consubstancia na realização de um estágio numa empresa. Acontece que alguns dos ex-formandos revelam dificuldades várias de adaptação aos locais de estágio, acabando por realizar o estágio passando curtos períodos de tempo em empresas diferentes.

Ora, essa rotatividade forçada encurta o tempo considerado indispensável para atingirem os níveis desejáveis de desempenho laboral, de adaptação ao posto de trabalho e à vida social da empresa. Estas três condições são tidas como essenciais para que os empregadores fiquem sensibilizados e disponíveis para aceitarem as limitações decorrentes da deficiência e prescindirem conscientemente de obter total rentabilidade económica com a contratação dos ex-formandos. Nesta perspectiva o *protocolo* tem um efeito socializador ao permitir prolongar o tempo experimental de trabalho e, desse modo, poder conquistar a adesão do empregador às condições específicas daqueles trabalhadores com deficiência.

Tal como ficou claro anteriormente, as práticas do acompanhamento pós-contratação, dos enclaves ou do *protocolo* são uma importante ajuda para as organizações obterem *boas* taxas de integração profissional dos seus ex-formandos. Quanto maiores forem os valores dessas taxas, argumentam os seus agentes, tanto maior será a eficácia e a visibilidade social das acções de formação e, por consequência, maior será o reconhecimento da utilidade social das próprias organizações.

No que concerne, em particular, ao acompanhamento pós-contratação e ao *protocolo*, dado que se tratam de serviços que as organizações prestam às pessoas com deficiência que têm custos, os agentes consideram que é justo que sejam recompensadas financeiramente por isso. Trata-se, sem dúvida, de uma razão utilitária e instrumental, que é validada por um critério de justiça, que justifica e legitima, em ambos os serviços,

que sejam exigíveis contrapartidas financeiras pela sua realização. No primeiro caso deverá ser o Estado a financiar esses custos no âmbito dos programas de formação profissional ou de apoio ao emprego. No segundo caso, dado que os custos são de natureza administrativa e pouco significativos competirá aos ex-formandos, como acontece, suportá-los.

No caso do acompanhamento pós-contratação a sua institucionalização como prática rotineira da política de reabilitação profissional para poder beneficiar do apoio financeiro do Estado justifica-se, dado que a experiência tem mostrado que a maioria do ex-formandos empregados conseguiu obter um emprego, mantê-lo ou mudar para outro emprego, em virtude do apoio recebido das organizações. Além disso, tem funcionado, como vimos, como um suporte geral da contratação junto dos empregadores, enquanto compromisso e responsabilização formal das organizações de reabilitação profissional, nomeadamente para prevenção ou resolução dos problemas que nas empresas envolvem os ex-formandos. A experiência provou que a reacção imediata da maioria dos empregadores, quando surgia algum problema envolvendo ex-formandos, era a de contactar de imediato a organização que promoveu a sua integração profissional:

" Nós instituimos o acompanhamento pós-contratação, por causa de fazer uma prevenção do desemprego, mais do que para uma cura do desemprego. Isso permite continuar a manter os níveis de satisfação e segurança do empregador, não lhe transmitindo a ideia de que lavámos dali as mãos. E é um dos argumentos que usamos junto do empregador, pois continuamos a acompanhar o caso para a eventualidade de problemas, de insatisfação, quer da empresa quer da pessoa com deficiência.

Isso permite-nos estar alerta para qualquer situação crítica que possa surgir e que já tem surgido. Empresas que vão à falência, desajustamentos familiares, etc. Por exemplo vai acontecer agora com uma jovem que trabalha numa localidade, até está muito bem empregada, mas que se vai casar com um rapaz de outra. A perspectiva de vida futura deles é morarem na terra do rapaz. Assim, é impraticável continuar a sustentar aquele emprego pois são quase 50 km. O que vamos fazer e como já sabemos disso, antes que ela fique desempregada, vamos tentar encontrar, para quando ela for para a outra terra já tenhamos emprego ou pelo menos alguma situação criada para acudir a isto" (E: 23)

Ainda existe uma outra boa razão prática que é declarada pelos agentes das organizações para realizar a prática do acompanhamento pós-contratação. Trata-se do valor afectivo que o espaço, físico e social, das organizações, representa para os ex-formandos. Com esta prática é possível realimentar esses laços de proximidade ao local onde realizaram a formação, factor que, segundo os agentes, funciona como um tónico para a manutenção da satisfação pelo exercício do trabalho, pois os ex-formandos vão sentir-se acompanhados por pessoas pelas quais nutrem simpatia e amizade pessoal.

A própria experiência dos agentes, que deriva do contacto directo com situações problemáticas, está a produzir justificações práticas para que a prática do acompanhamento pós-contratação se possa estender para além do período de tempo estritamente necessário à adaptação do ex-formando à empresa e ao respectivo posto de trabalho como inicialmente foi pensado, ou seja, a servir como razão prática para legitimar a sua existência *enquanto durar o período de actividade profissional da pessoa com deficiência*, incluindo a situação de desemprego.

Objectivamente, a recente oficialização da prática do acompanhamento pós-contratação, abriu caminho para que o acompanhamento organizacional se venha a estender ao restante tempo da vida activa dos ex-formandos.

Note-se, ainda, que a experiência acumulada dos agentes das organizações, decorrente de lidarem directamente com os sucessos e insucessos dos processos de integração laboral, produziu consequências ao nível da organização das actividades de pesquisa de postos de trabalho e das metodologias de promoção do emprego dos seus formandos. Em particular, na definição de estratégias de intervenção para superar as dificuldades relacionadas com as características dos mercados de trabalho locais, o que tem levado ao aprofundamento das relações sociais com muitos outros actores. Isso tem permitido aos agentes das organizações afinar as actividades de reabilitação profissional com base em alguns princípios teóricos que julgam estar na base do sucesso no acesso e na manutenção do emprego dos ex-formandos, nomeadamente: 1) convencer o maior número possível de empregadores a colaborar na formação em posto de trabalho; 2) apostar no relacionamento directo, face a face, com os empregadores locais; 3) ministrar formação polivalente ou indiferenciada aos formandos; 4) aprofundar o relacionamento com as autarquias locais; 5) divulgar o desempenho mostrado pelos formandos na formação em posto de trabalho; 6) sinalizar os postos de trabalho disponíveis ou sugerir aos empregadores a necessidade de os criarem.

Usando esses princípios teóricos algumas organizações estão a modificar rapidamente os seus métodos de prospecção do mercado de trabalho. Os antigos métodos baseados no inquérito a conhecidos e amigos está a ser substituído por métodos mais científicos e sistematizados. Organização de listas de correio ou de

contactos personalizados pelos técnicos de acompanhamento são postos em execução consoante o volume e o tipo de capital cultural dos empregadores a contactar. Uma das preocupações actuais é evitar que os pedidos de colaboração sejam conotados com pedidos de subsídios destinados às organizações, de modo a combater a imagem social de subsídio-dependência que vigora junto de muitos empregadores, e as representações que fazem da concessão do emprego a pessoas com deficiência uma acção caritativa

Existem mais algumas razões, que podemos rotular de morais, que legitimam a prática da subestimação das receitas da formação e que têm a ver com a justeza da utilização dada às verbas extraordinárias assim obtidas. Referimo-nos à utilização dada a essas verbas, por um lado, para fazer face às dificuldades financeiras causadas pelos cortes e atrasos na disponibilização dos financiamentos por parte da tutela e, por outro lado, à sua utilização para custear despesas indispensáveis não elegíveis, como sejam os vencimentos de determinados profissionais (medicina e reabilitação) e as actividades complementares realizadas.

Essa segunda forma de aplicação das verbas extraordinárias provenientes da actividade formativa em actividades, por vezes inovadoras, da livre iniciativa dos agentes para as quais não está previsto o seu financiamento no dispositivo legal e regulamentar da política de reabilitação, normalmente, implicam voluntariado, generosidade e espírito de sacrifício pessoal e familiar dos próprios profissionais das organizações para as levar a efeito. Falamos das actividades complementares, não previstas no modelo oficial da política de reabilitação profissional, mas que também o transformam dando-lhe maior coerência e consistência, e tornando mais eficazes as próprias acções co-financiadas.

Para além de serem boas razões, apresentadas discursivamente pelos agentes das organizações, as actividades complementares, que conferem suporte moral à prática da subestimação das receitas de formação, são um recurso que confere poder aos agentes das organizações reforçando o seu capital social, técnico e simbólico. Tais actividades são tidas como um valor acrescentado aos objectivos do campo da reabilitação, pelo que são representadas como sinónimo de desenvolvimento organizacional e a sua realização serve para catalogar e hierarquizar as organizações no interior do campo numa escala de prestígio que vai desde as organizações de topo, desenvolvidas por que as realizam em larga escala, até às organizações que realizam poucas ou nenhuma actividades complementares, as quais são consideradas subdesenvolvidas ou atrasadas.

São exemplos dessas actividades os projectos de investigação em temas ligados à reabilitação e integração das pessoas com deficiência, os serviços de apoio médico, as actividades desportivas, recreativas e culturais, o apoio às famílias e o apoio ao alunos com insucesso escolar que frequentam as escolas básicas. Algumas dessas actividades

servem a causa das pessoas com deficiência pelo que fazem parte dos objectivos da reabilitação e integração social, outras enriquecem o quotidiano da vida pessoal e social dos utentes (formandos e outros) e contribuem para que a sua vida, actual e futura, não se resuma à gestão da presença na casa da família e no local de trabalho ou ao trajecto entre esses dois locais.

Escolas, públicas e privadas, associações clubes e outras colectividades beneficiam, muitas vezes sem contrapartidas financeiras, do apoio técnico dos profissionais das organizações, das suas instalações, equipamentos e transportes para levarem a cabo algumas actividades. Embora, algumas dessas actividades, aparentemente, não sejam próprias do campo da reabilitação, como são do interesse das comunidades locais, ajudam a combater o sistema regras sociais sobre a deficiência e a promover a imagem social das organizações estudadas.

Muitas vezes, são estas actividades que ajudam a superar as lacunas do meio onde estão sedeadas as organizações, incluindo as das próprias organizações estatais como os serviços de emprego, saúde e da segurança social (ao nível, por exemplo, do RMG, Comissão de Menores, Univas, etc.).

Ora, o contributo para a satisfação das necessidades gerais das pessoas com deficiência, das organizações e dos seus utentes, presentes na nobreza das aplicações dadas a essas verbas extraordinárias são boas razões para, no entender dos agentes, sacrificar os interesses orçamentais que estão por detrás da regra que justifica a sua incorporação como receitas das acções co-financiadas e a sua consequente devolução integral.

A este propósito é oportuno apresentar o conceito de justiça. Como refere Rawls (1993: 32), a justiça pode ser definida como "um equilíbrio adequado entre pretensões concorrentes". Argumentam os agentes das organizações que esse equilíbrio desaparece, quando as organizações têm de declarar as receitas que obtêm com o esforço acrescido dos seus membros. A exigência contida na regra legal dá cobertura a uma apropriação imoral e ilegítima dos esforços dos actores organizacionais, sem respeitar esses esforços, nem as debilidades financeiras das organizações. Além disso, fazendo a obtenção dos recursos financeiros parte de uma estratégia de redução, a médio prazo, da dependência das organizações face ao Estado e da sua auto-sustentação financeira a longo prazo, como forma legítima de sobrevivência, a entrega dessas receitas é representada como uma violação grosseira dessa estratégia.

Existem, ainda algumas outras razões que decorrem de algumas fragilidades atribuídas pelos agentes das organizações à política de reabilitação profissional, as quais, por que provocam impactos negativos no desempenho das organizações estudadas, são globalmente referenciadas como boas razões para a realização de

práticas transformadoras. Isso, apesar de a generalidade dos agentes das organizações considerar que, do ponto de vista dos princípios, direitos e garantias, a política nacional de reabilitação das pessoas com deficiência, em geral, e a de reabilitação profissional, em particular, como muito satisfatórias. Através de uma análise comparativa, não hesitam em colocá-las, sem grandes reservas, ao nível das mais avançadas da União Europeia. Porém, sob vários aspectos, consideram-nas desarticuladas das outras políticas sociais e a sua regulamentação opressora, escassa, lacunar e contraditória²²⁴.

São essas características de desarticulação, e de fraca regulamentação, que têm fornecido outras sobejas boas razões para que, em boa medida, a execução da política fique dependente das vontades e interesses dos agentes instalados no campo. São esses agentes, os agentes das organizações da tutela e os agentes das organizações de reabilitação. Os primeiros por, na ausência de uma regulamentação clara para cumprir, podem dispor de margens de manobra que lhes permitem ordenar a execução da política como lhes é mais conveniente, interpretando os princípios e as regras da legislação de acordo com o poder que dispõem e com a correlação das forças conjunturais. Os segundos, por assim poderem dispor de algum poder para realizarem as experiências transformadoras sem que a intervenção tutelar dos agentes do Estado se faça sentir em demasia, obtendo inclusive o apoio desses seus agentes, como aconteceu no caso de algumas das práticas analisadas neste trabalho.

Uma das principais lacunas do modelo da política de reabilitação profissional tem a ver com a indefinição sobre a construção, composição e estruturação de uma desejável rede nacional de centros de formação profissional e de estruturas de emprego protegido, bem como do tipo de organizações a encarregar das actividades de investigação, recolha e tratamento da informação que interessa ao campo da reabilitação profissional.

Essa lacuna é um factor de forte instabilidade, na medida em que, as organizações existentes, não sabem se virão ou não a fazer parte integrante da rede que vier a ser desenhada. Este factor, interliga-se com uma das contradições regulamentares mais sentida pelos agentes das organizações (para além da obscuridade de algumas regras da selecção e avaliação das candidaturas ao respectivo Programa), a qual se deve ao facto de as aprovações dos projectos terem periodicidade anual, quando o modelo

²²⁴A excepção do Conselho Nacional de Reabilitação, está por democratizar a participação das pessoas com deficiência e suas famílias no campo da reabilitação. De facto, as pessoas com deficiência e as suas famílias não têm verdadeiramente consagrado o direito a serem protagonistas na definição da política. As próprias federações representativas das organizações quase limitam a participação das organizações que representam à sua qualidade de entidades patronais e para encontrarem soluções para problemas de ordem financeira. Estas últimas, com raras excepções, esquecem-se de fomentar a participação das pessoas com deficiência e suas famílias na gestão das actividades e na definição dos seus objectivos e finalidades.

oficial das acções formação profissional estabelece que cada formando tem direito a um período de 4 anos de formação.

Essa contradição, pela incerteza que provoca, quanto à continuidade dos apoios financeiros nos anos seguintes, funciona contra os planos estratégicos das organizações, pois, do ponto de vista estratégico, um horizonte de um ano é seguramente insuficiente para planear e executar processos de desenvolvimento organizacional. Funciona, igualmente, contra a qualidade das actividades formativas, dado que influencia a gestão dos recursos humanos ao nível do recrutamento, modos de contratação e formação dos profissionais.

Quadro 25: Número de pessoas com deficiência abrangidas pelo Programa de Formação Profissional segundo o tipo de deficiência (1997-1999)

Anos	1997	1998	1999
Tipo de deficiência			
Mental	3806	3961	3662
Motora	787	826	676
Sensorial	853	704	934
Associadas	262	320	259
Outras	853	1035	914
Total	6561	6846	6445

Fonte: Subprograma Integrar

Quadro 26: Número dos trabalhadores em regime de emprego protegido por sexos segundo o tipo de deficiência

Tipo de deficiência	Masculino	Feminino	Total
Mental Ligeira	131	88	219
Mental Moderada	94	55	149
Mental Grave	15	9	24
Mental Profunda	18	8	26
Outras Intelectuais e da Inteligência	14	4	18
Outras psicológicas	22	13	35
Linguagem	4	0	4
Audição	11	6	17
Visão	4	2	6
Outros órgãos	19	7	26
Estéticas	0	1	1
Funções gerais, sensitivas e outras	32	11	43
NR	2	0	2
Total	366	204	570

Fonte: CIDECE- Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos - Relatório de avaliação do emprego protegido

Outra importante contradição que é apontada pelos agentes reside no facto de a política de reabilitação profissional se encontrar estruturada em função das características das pessoas com deficiências físicas e sensoriais, quanto na realidade a

maioria dos formandos e dos trabalhadores do emprego protegido são pessoas com deficiência mental, tal como acontece com os beneficiários das medidas de apoio à contratação no mercado normal de trabalho (cf. quadros 25, 26 e 27). Ou seja, estruturalmente o modelo da política de reabilitação profissional parece ter sido racionalizado em função das estatísticas, que nos mostram que as deficiências com maior representatividade na população portuguesa são as deficiências de tipo físico e sensorial (cf. quadros 2 e 3).

Quadro 27: Número de apoios e incentivos à integração no mercado normal de trabalho, segundo o tipo de deficiência (1998-1999)

Tipo	Ano	1998	1999
Motora		130	179
Mental		222	261
Visual		22	34
Auditiva		61	66
Orgânica-funcional		7	12
Doença mental		7	14
Multideficiência		15	17
Outras		21	16
	Total	485	599

Fonte: IEFP

É muito provável, de facto, que a modelação da política tenha sido fortemente influenciada pelas características das pessoas que sofreram um acidente de trabalho, de trânsito ou de qualquer outro tipo e que ficaram incapacitadas funcionalmente, em termos da utilização dos membros inferiores ou superiores e dos sentidos, admitindo como hipótese teórica que os legisladores consideraram como alta a probabilidade de essas pessoas poderem ser reconvertidas ou requalificadas profissionalmente, quer para continuarem a trabalhar nas empresas onde se encontravam, quer para transitarem para outras empresas, mudando ou não as funções que realizavam anteriormente.

É o pressuposto teórico de que essas pessoas aprendendo uma nova profissão ou reaprendendo a trabalhar na antiga profissão, ao fim de algum tempo estarão reabilitadas para o trabalho, que justifica a existência na legislação de enquadramento das regras que limitam temporalmente a concessão dos apoios e que determinam que os incentivos do Estado ao emprego das pessoas com deficiência sejam disponibilizados às empresas contratantes.

Contudo, no caso das pessoas com deficiência mental e outras deficiências análogas, a maioria não possui qualquer experiência anterior de trabalho quando ingressa na formação profissional, pelo que, na prática, o processo formativo não é um

verdadeiro processo de reabilitação profissional, mas de habilitação, que exige, em certos casos, um completo processo de socialização sócio-profissional.

Outro factor crítico da regulamentação decorre do carácter padronizado, dado à aplicação das regras de afectação dos recursos distributivos disponibilizados pelos programas de reabilitação profissional que, devido à falta de indicadores da situação é feita de forma comum em todo o território nacional. Essa padronização não considera as disparidades do desenvolvimento regional e local, como as que decorrem dos níveis de diferentes acessibilidades à formação profissional e ao mercado de emprego, da desigual disseminação dos recursos de reabilitação e das condições de vida da população portuguesa nas diferentes regiões. As regras tendem a ser aplicadas e os recursos a serem distribuídos como se não existissem as diferenças demográficas e socio-económicas, secularmente implantadas, entre o Norte e o Sul e entre o Litoral e o Interior.

Tal rigidez na aplicação das regras reproduz algumas desigualdades interpessoais e inter-organizacionais que são evidentes. Por exemplo, os montantes das verbas que são atribuídas para custear os transportes dos formandos não têm sempre em conta que algumas organizações formadoras abrangem áreas geográficas muito mais vastas do que outras, como acontece com as que se situam no Sul do País, onde existem formandos que residem a mais de 60 Km do local de formação, em lugares isolados e sem acesso a transportes públicos. Nesses casos, se as organizações, ou as famílias, não suportarem, em parte, os custos dos transportes, as pessoas com deficiência que aí residem dificilmente acederão às acções de formação profissional, sendo discriminadas em relação às de outras regiões, pois o Programa existe mas não se lhes aplica. Para os agentes das organizações essa realidade justifica que as regiões mais pobres sejam consideradas prioritárias e zonas de excepção²²⁵.

Igualmente, o modelo actual é lacunar quanto às regras de análise das candidaturas apresentadas pelas organizações no âmbito do Programa de Formação Profissional no que se refere à consideração das especificidades dos diferentes contextos

²²⁵Em nossa opinião é, claramente, um objectivo da política de reabilitação profissional abranger todas as pessoas com deficiência independentemente do seu local de residência, ou seja, tem uma perspectiva universal. Assim, a padronização penaliza as organizações cujos custos com a deslocação dos formandos são superiores ao limite imposto. É compreensível que os agentes das organizações com custos mais elevados receiem os efeitos financeiros negativos inerentes aos custos de longos trajectos diários, sobretudo quando isso acontece pelo facto de existirem outras organizações que, estando mais próximas das residências dos formandos não dispõem de meios de reabilitação profissional, e os encaminham para aquelas que deles dispõem.

do meio ambiente onde se situam as organizações que vão promover as acções autorizadas²²⁶.

Ainda assim, não deixa de ser correcto afirmar que se as regras actuais obrigam o Estado a suportar financeiramente e, quase na íntegra, o trabalho dos técnicos e o funcionamento das infra-estruturas físicas, esse financiamento é insuficiente para recompensar a vocação, a vontade, a sensibilidade que os agentes têm de colocar no trabalho que realizam. Ora, essa dimensão humana e social, que não tem valor económico fixado, ultrapassa a dimensão técnica, pode ser considerada o principal veículo para uma eficaz prática reabilitadora. Ou seja, a política actual está prenhe de uma lógica de cariz tecno-instrumental, não de um lógica humanista e solidária da reabilitação, a qual poderia ser satisfeita se a regulamentação promovesse condições para o desenvolvimento, estabilidade e sobrevivência das organizações a longo prazo, salvaguardando também os interesses pessoais e profissionais dos seus agentes.

Outro factor crítico que emerge da actual estrutura da política de reabilitação, de acordo com os agentes das organizações, é a falta de regras para que as organizações possam dispor dos recursos terapêuticos e de reabilitação funcional que podem ser usados para prevenir as causas da deficiência, atenuar e combater precocemente os seus efeitos. Essa lacuna está em clara contradição, por exemplo, com a exigência da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens com deficiência, pois as escolas básicas não desenvolvem actividades terapêuticas de reabilitação social e funcional (terapia da fala, fisioterapia, expressão corporal, drama, etc.) que atenuem as desvantagens que esses alunos enfrentam ao longo do percurso escolar²²⁷.

Aliás, se é verdade que o modelo da política de reabilitação profissional conecta muito tenuemente a aquisição de formação profissional com o acesso ao emprego, porém está absolutamente desligado das políticas educativas, de saúde, de segurança social e de desporto. Na prática tal como as organizações e as escolas, também os centros de saúde, as associações recreativas e desportivas não dispõem dos meios necessários para lidarem com a deficiência, dado que a regulamentação não prevê a sua

²²⁶Os dados de que dispomos permitem apenas constatar que o investimento médio anual por formando no conjunto das organizações estudadas em 1994 e 1998 apresentou um desvio-padrão de 1207 e 1332 euros, respectivamente, não parecendo os valores apurados estar em relação directa com a localização geográfica das regiões onde se localizam.

²²⁷Pessoalmente, o que sabemos dessa realidade leva-nos a considerar que a chamada sociedade inclusiva é apenas uma ideologia que se esgota na sua ideia fundadora, por não existirem mecanismos para assegurar aos alunos com deficiência, no final da escolaridade obrigatória, a sua transição para as organizações que, estando concebidas para funcionarem numa lógica profissionalizante (cursos de formação profissional para integração em mercado de trabalho), têm falta de meios para lidar com os problemas pessoais dos formandos e das suas famílias, como por exemplo, com os comportamentos anti-sociais, os problemas de saúde, de habitação, entre outros, cuja resolução não consta das preocupações da actual política de reabilitação profissional.

ligação e articulação com as organizações de reabilitação. As ligações, quando existem, confinam-se a parcerias negociadas, formalizadas ou não, que são estabelecidas pela vontade exclusiva dos parceiros locais ficando na dependência da manutenção dessa vontade. Esses acordos, por falta de meios, muitas vezes ficam sem expressão prática, ou seja, não vão muito além das cerimónias da sua formalização. A ausência de enquadramento legal para essas iniciativas locais e a falta de articulação das medidas de política que conecte as diferentes instituições impossibilitam que as organizações envolvidas nesses acordos acedam aos meios necessários, para dar expressão prática e eficácia às acções de parceria que pretendem realizar.

Logo, não surpreende que a regra que seguem seja a de centrarem os seus esforços nos casos mais urgentes. Naqueles casos das pessoas com deficiência que causam problemas que produzem instabilidade no funcionamento interno das organizações. Exemplar, será o que ocorre nas escolas básicas do 2º e 3º ciclos, quando os seus responsáveis, e restantes profissionais, são confrontados com alunos com deficiência mental ou dificuldades de aprendizagem que, não só não conseguem êxito na aprendizagem dos currículos escolares normais como, com as suas atitudes e comportamentos desestabilizam os sistemas de relações sociais dessas escolas.

No caso das organizações de saúde e de desporto a inexistência de recursos próprios para lidarem com as pessoas com deficiência causa impactos no funcionamento das organizações de reabilitação e nas suas actividades, nomeadamente, obrigando-as a terem de desenvolver actividades suplementares nesses domínios. Na realidade, também causa impactos na própria comunidade local, pois se não existir um bom relacionamento pessoal entre os agentes das organizações de saúde e desporto e alguma organização de reabilitação que exista na sua área de influência, para que possam recorrer aos serviços dessa organização, o mais certo é nada ser feito para solucionar os problemas existentes. Por exemplo, se num centro de saúde for detectado um caso de deficiência existe sempre algum risco de não ser devidamente encaminhado. Da mesma forma, se não existir ligação entre as organizações de lazer e desporto e as organizações de reabilitação, a prática das actividades desse tipo pelos seus utentes nunca será feita na comunidade. Terão de ser as organizações de reabilitação a realizá-las no seu interior. O resultado final dessa lacuna será uma fraca integração social das pessoas com deficiência no meio e um crescimento desnecessário da complexidade organizacional.

Efectivamente, o modelo da política de reabilitação profissional tende a inscrever-se quase exclusivamente em torno de si mesmo, em contradição com as necessidades práticas da reabilitação profissional das pessoas com deficiência que obrigam a acoplar vários factores que interagem entre si. Confrontados com esses

factores, os agentes das organizações sentem-se motivados no sentido de não restringirem as suas práticas apenas ao ensino das técnicas de uma dada profissão.

Além disso, como é indiscutível, a maioria dos formandos transporta consigo défices de socialização primária quando ingressam nas organizações, que os impedem de interagir numa sociedade onde o cumprimento das regras organizacionais e das normas sociais, que são uma exigência essencial da integração social. A existência desses défices obriga os agentes das organizações a desenvolverem as já referidas actividades de socialização que exigem a aplicação de recursos não previstos no modelo oficialmente delineado. Por exemplo, pouco servirá a pessoa com deficiência ser formada como artesão em cerâmica e instalar uma oficina por conta própria se, embora conhecendo as técnicas da profissão, não souber deslocar-se, contactar com cortesia clientes e fornecedores, conhecer e utilizar o dinheiro, etc.

De um modo geral não basta formar profissionalmente uma pessoa com deficiência e integrá-la no mercado de trabalho. É necessário, em muitos casos, ajudar a construir um projecto de vida e garantir a sua viabilidade futura. Daí, emergem outras necessidades, nomeadamente de as organizações disporem de apartamentos ou residências para alguns dos formandos (embora os formandos tenham direito a subsídio de alojamento). Essencialmente para os que não possuem familiares próximos ou necessitem de se deslocar para frequentar a formação. Desse modo podem aprender a viver na comunidade em regime de auto-gestão da vida quotidiana, com o apoio e supervisão de profissionais qualificados para o efeito.

A satisfação de todas estas necessidades é essencial no processo de reabilitação profissional, pois o trabalho não é (não deve ser) um fim em si mesmo, mas uma forma dos actores poderem participar na vida social, usando o dinheiro que obtém na sustentação dos seus projectos de vida pessoal e familiar. O direito ao trabalho não estabelece uma relação poética com o mundo social, mas uma relação prática com direito a escolhas às quais se liga ao direito à afectividade, a viver as emoções e os desejos pessoais. Reabilitar profissionalmente é garantir que os reabilitados possam também tirar partido afectivo do facto de "alcançarem e manterem um emprego". Recorde-se que estar integrado significa, entre outras coisas, ter casa, casar, divertir-se, alimentar-se, vestir-se, divertir-se, etc. Essas necessidades não podem ser devidamente asseguradas pelas organizações de reabilitação dado que não dispõem de capacidade de investimento pois no modelo da política de reabilitação profissional não está previsto o apoio a actividades de socialização primária.

Finalmente, o último factor crítico da actual política de reabilitação é considerado como opressor pelos agentes das organizações e emerge da necessidade de desenvolvimento e aprofundamento das novas técnicas e metodologias de intervenção

no domínio da reabilitação profissional. É o que acontece quando os agentes das organizações pretendem utilizar novas metodologias, com vista a melhorar a qualidade da formação ministrada ou a aumentar as taxas de integração laboral das pessoas com deficiência (em volume e qualidade do emprego). A sua implementação e desenvolvimento defrontam-se com as restrições à contratação de pessoal que decorrem da aplicação das regras que definem os termos dos apoios financeiros e ditam a configuração de uma tabela remuneratória onde apenas constam as categorias profissionais cujos salários podem ser suportados pelo financiamento público atribuído a cada uma.

Essa tabela, que determina na prática quais são as categorias profissionais que podem existir nas organizações formadoras e os respectivos níveis de remuneração, confere um formato assistencialista ao modelo da política de reabilitação profissional. Daí decorre que para os profissionais das categorias profissionais que não estão previstas nessa tabela as remunerações a pagar são integralmente da responsabilidade das organizações. Como, objectivamente, as organizações não dispõem de capacidade financeira suficiente, na prática ficam impedidas de contratar quadros altamente qualificados em determinadas profissões, que não aceitam vínculos contratuais precários ou remunerações que não estejam de acordo com a sua condição profissional.

Aos factores que fornecem aos agentes das organizações muitas e boas razões morais e práticas, para levar a efeito as práticas estudadas e outras similares, ainda se pode juntar, a já referida, raridade e superficialidade dos processos de avaliação do trabalho desenvolvido pelas unidades de formação profissional e pelas unidades de emprego protegido, apesar de serem um objectivo da política e estarem previstos na legislação de enquadramento. Assim, as organizações têm, sob certos aspectos, funcionado com alguma margem de liberdade, acolhendo nas práticas as necessidades, conhecimentos, experiências, interesses e expectativas dos seus agentes, ou seja, as suas práticas têm podido desligar-se das prescrições oficiais da política de reabilitação profissional.

Além disso, quando os agentes das organizações da tutela tentam obter indicadores mais objectivos da eficiência ou eficácia das acções, debatem-se com a resistência dos agentes das organizações, sobretudo por estes acreditarem que a interpretação dos indicadores pode ser usada para colocar em causa os seus interesses ou provocar disfunções nas rotinas internas das organizações, pelo que caem rapidamente no esquecimento²²⁸.

²²⁸Uma das perturbações sentidas nas organizações estudadas surgiu com o facto do novo Regulamento obrigar a reformular as informações contabilísticas relativamente ao processo anterior. A necessidade de adoptar um novo software contabilístico implicou custos financeiros extraordinários não previstos e a ocupação do pessoal dos serviços de contabilidade (em regra comuns a toda a organização)

Ainda assim, deve reconhecer-se que tem existido uma evolução considerável do campo da reabilitação profissional, ainda que feita ao sabor de experiências isoladas com objectivos nem sempre claros e sem avaliação dos resultados obtidos. Com excepção para uma recente avaliação do Programa de Emprego Protegido, não tem sido publicamente visível essa avaliação. A existir não terá saído dos gabinetes governamentais. Aliás, também não têm sido avaliadas, sistematizadas e difundidas muitas experiências inovadoras para que numa futura definição da política se incorporem as evoluções teóricas e as boas práticas desenvolvidos pelos agentes que operam no campo²²⁹.

2.5. Do comportamento das organizações congéneres

A derradeira razão referida pelos agentes das organizações, e que legitima moralmente as suas práticas, está relacionada com o comportamento dos agentes das outras organizações congéneres. Advém do conhecimento que mostram ter sobre a generalização dessas mesmas práticas no conjunto das organizações de reabilitação profissional, i.e., legitima também a sua acção transformadora o facto de algumas práticas serem realizadas por uma quantidade apreciável de organizações congéneres, de Norte a Sul do País. Por exemplo, argumentam que é prática corrente, sobretudo em situações críticas do ponto de vista financeiro, *toda a gente* suspender o pagamento das bolsas e que *são muitos os que se esquecem* de estimar as receitas da formação. Assim

exclusivamente com questões relacionadas com a contabilidade do Programa de Formação Profissional para realizar as alterações em tempo de efectuar a nova candidatura o que provocou atrasos nos serviços administrativos das organizações.

Essa exigência burocrática, considerada irracional pelos agentes das organizações, causou perturbações nas relações sociais entre os profissionais e os dirigentes que funcionaram como intermediários da tutela. Nesse caso os mapas contabilísticos anteriormente utilizados não serviam para usar na nova candidatura, pois era necessário que as rubricas contabilísticas fossem desagregadas por cursos o que obrigava a um intenso e dispendioso esforço administrativo. As tentativas de demonstrar a impossibilidade técnica e material dessa desagregação aos agentes da tutela mereceu apenas a ameaça do não recebimento do financiamento caso não fossem enviados os mapas conforme pedido. Essa prática do uso do poder pelos agentes da tutela também induz nas organizações mecanismos de autodefesa e conduz a informações menos consentâneas com a realidade das coisas, de modo a satisfazer as exigências formais.

De certa forma ajudam a compreender os motivos estratégicos que estão subjacentes na exigência dos agentes das organizações para a avaliação das actividades se centrar em questões de ordem técnico-pedagógica. O objectivo latente é deslocar a luta com os agentes das tutelas para o campo dos saberes e das competências técnico-pedagógicas que dominam, visando ganhar vantagens no jogo das relações de poder, dado de que não podem dispor delas no plano administrativo e financeiro.

²²⁹Parece-nos óbvio que os testemunhos dos vários agentes sobre a situação do campo não se sustentam num conhecimento real da situação global mas em juízos de auto-avaliação das suas próprias experiências e em dúvidas sobre a validade do trabalho desenvolvido, *se está bem feito ou se não, de que maneira diferente se deveria fazer*. Essa incerteza lança a dúvida sobre se os esforços organizacionais e os recursos mobilizados pelo Estado e pela sociedade são ou não um investimento com retorno positivo.

sendo, as eventuais práticas de infidelidade normativa estão legitimadas pelo comportamento colectivo, pela rebelião de todos contra a injustiça instituída pelas regras.

É com essa legitimação por base que, por todo o lado, as receitas não declaradas são consideradas mais-valias ao serviço das actividades das organizações e adquirem um elevado valor pedagógico e social ao estimularem o trabalho dos formandos e as exigências de qualidade pretendidas pelos formadores, ajudando, ainda, a romper com determinados arquétipos, com as regras sociais que consideram as pessoas com deficiência improdutivas e incapazes de aprender, produzir ou realizar algo com efectivo valor comercial.

Neste caso é preciso considerar que todos reconhecem que a rentabilização das estruturas de formação constitui um progresso relativamente à tradição da formação pré-profissional, que levava a uma prática reprovável, anti-económica e imoral, na qual os artefactos produzidos eram destruídos ou, quando tal não fosse possível, condenados a terem um uso meramente decorativo, contrariando os princípios da reabilitação. Todavia, e pelo contrário, a prática da formação-produção e a respectiva comercialização dos artefactos ou o pagamento dos serviços prestados é útil para o processo formativo, sobretudo por que a obtenção de receitas e a sua aplicação visibiliza e valoriza o desempenho e as capacidades dos formandos que para elas contribuem, fazendo crescer a sua predisposição para o trabalho e incutindo-lhes ânimo e vontade para o fazerem bem feito.

Os agentes não conhecem a dimensão real da adesão colectiva às práticas atrás mencionadas, pois não conseguem estimar com rigor quantas organizações também realizam essas mesmas práticas, mas sabem que são ou foram, no passado, em número suficiente para provar que existem muitas outras situações semelhantes de infidelidade normativa ou de comportamento inovador. Isso ajuda a justificar e legitimar moralmente as suas próprias práticas, reforçando os seus sentimentos de justiça pelas decisões tomadas.

Embora não seja possível conhecer a até onde se generalizou o recurso à prática da suspensão do pagamento das bolsas de formação, por falta de dados de referência (aparentemente todas as organizações estudadas, ainda que por uma única ocasião, realizaram esta prática), o mesmo não acontece com a prática da subestimação das receitas de formação. Os dados disponíveis relativos aos anos de 1997 e 1998 mostram que 62% do total das organizações que foram co-financiadas no âmbito do Programa de Formação Profissional declararam receitas e que as restantes 38% nada declararam (incluindo juros dos depósitos que, no entanto, podem ter sido irrelevantes). Também

mostram que o valor médio das receitas declaradas por organização foi de 3352 euros em 1997, subindo para 3456, em 1998.

No caso das organizações estudadas o valor médio de receitas declaradas foi de 6020 euros em 1997 e 8470 euros em 1998, respectivamente. Em 1998 todas declararam receitas, quando em 1997 apenas uma não declarou qualquer receita.

Capítulo 10

Os apoios da acção

1. Introdução

Muitos têm sido os autores dos campos da sociologia, da gestão e administração organizacional e da psicologia social que têm recorrido à metáfora para definir as organizações complexas. Na verdade o uso das metáforas tem permitido, por vezes de forma grosseira e redutora, dar relevo às características da organização e do seu funcionamento interno. Com base no uso de metáforas as diferentes organizações são vistas como máquinas, arenas, organismos vivos, etc.

Portanto, o uso das metáforas procura destacar os factores internos que são considerados fundamentais na caracterização do estado e do modo de funcionamento das organizações complexas. A este respeito está suficientemente provado que o estado das relações e as estruturas internas das organizações podem variar substancialmente de umas organizações para outras, mesmo quando são do mesmo tipo e idênticas em tamanho, complexidade e finalidades. Aliás, qualquer organização pode apresentar ao longo da sua existência diferentes estados.

Com essa constatação teórica sobre a multidimensionalidade de factores e de elementos que intervém na constituição das organizações concretas é possível considerar que as organizações possuem uma personalidade própria, um ambiente próprio, uma atmosfera que caracteriza a sua vida interna e a postura dos seus membros, a que se convencionou chamar clima organizacional.

É certo que o conceito de clima organizacional, apesar de ser amplamente utilizado, ainda não se encontra definido com precisão, tal é o número definições e de modelos de que a literatura dá conta. Apesar das convergências entre as inúmeras definições ainda não se encontrou um assentimento sobre quais os elementos ou dimensões que o constituem, como interagem entre si e de que forma moldam as atitudes e comportamentos dos actores organizacionais que, como sabemos, variam consoante as posições ocupadas na estrutura hierárquica.

A conclusão que retiramos da imprecisão conceptual de clima organizacional, por vezes próximo ou confundindo-se com outros conceitos tais como, cultura organizacional (Argyris, 1938), imagem organizacional (Perrow, 1981) ou qualidade de vida organizacional (Seashore e Joyce, 1981) em função dos elementos ou dimensões que o constituem, é a de que as definições foram produzidas de acordo com as características específicas de algumas organizações concretas. Embora se possam encontrar definições de clima organizacional com enfoque sistémico, interaccionista,

culturalista, político, funcionalista ou estruturalista, as definições apresentadas são construções empíricas dos autores, mais do que o constructos que decorrem das suas orientações teóricas de base. É que se pode constatar, por exemplo, da comparação sistemática dos elementos ou dimensões que constituem os diferentes modelos de clima organizacional apresentados nos manuais sobre teoria das organizações, como por exemplo em Olabuénaga (1995), Bilhim (1996) Bertrand e Guillemet (1993) e Chiavenato (1993).

Sem pretendemos entrar numa longa e, provavelmente, inútil discussão sobre as implicações presentes nas diversas definições de clima organizacional disponíveis na literatura sociológica, psicológica ou gestionária, consideramos alguns dos elementos identificados úteis para nos guiarem na presente investigação. O objectivo não é usar esses elementos para classificar o clima das organizações estudadas mas, tão somente, para dar conta da influência que exercem na realização das práticas que analisamos. Para tal, basta-nos de uma forma puramente descritiva conceptualizar clima organizacional como uma característica global da organização que influencia a conduta dos seus membros e que pode ser tida como a expressão dos valores, práticas e sentimentos por eles experimentados, a qual é, por sua vez, influenciada pelas condições subjectivas e objectivas de cada momento.

O clima organizacional determina o comportamento dos actores organizacionais tanto no plano interno como no plano das relações com o meio envolvente geral e específico das organizações. Não é um fenómeno unitário, pois tende a espartilhar-se e a adquirir formas diferenciadas, ou seja, a variar entre os diferentes componentes organizacionais, sejam eles níveis hierárquicos, grupos profissionais, departamentos ou pequenas unidades internas.

Todas as considerações que podem ser tecidas a propósito das limitações e diversidade do conceito de clima organizacional aplicam-se ao conceito de cultura organizacional. Para tal, como no caso do conceito de clima, basta percorrer as páginas de alguns manuais sobre teoria organizacional, como são os casos das obras dos autores atrás referidos, para encontrar inúmeras definições de cultura organizacional.

Uma forma de integrar na análise a cultura organizacional consiste em reconhecer que é a convergência das imagens dos membros das organizações que define quer os objectivos prosseguidos pelas mesmas, quer os objectivos do seu próprio trabalho. Essas imagens, como manifestações da cultura organizacional que são, mostram o tipo de cultura organizacional existente e podem ser mobilizadas discursivamente pelos agentes das organizações para sustentarem as suas práticas.

Como sabemos, pode representar-se, por transnomação, um grupo social, tal como uma organização, como sendo o das *vozes presentes*, como um colectivo capaz de

pronunciar um número indeterminado de enunciados, em especial os que definem e dão sentido à realidade social do seu mundo social. No caso das organizações estudadas existe uma linguagem própria que decorre da pertença dos seus membros a um campo específico, o campo da reabilitação profissional. Essa linguagem constitui uma infraestrutura da cultura vivida que contém uma série de enunciados míticos, sagrados e científicos sobre o fundamento das suas funções, actividades e objectivos.

Esses enunciados têm como função preservar a concordância entre o social e o linguístico permitindo a sua interacção, para que sejam entendidos como *palavras de certeza* no interior do grupo e na comunicação com os estranhos. Por outras palavras, o discurso dos actores que pertencem a um determinado grupo social deve estar em consonância com a função social que adoptaram e em conformidade com os ideais que defendem. Esse discurso, fundado por e em ideais, chama-se de ideologia (Guarechi, 1995).

Com também refere Guarechi (1995), quando um sujeito adere a um determinado campo social apropria-se de uma série de enunciados que a sua voz repete. Essa repetição dá-lhe a certeza de que possui um discurso que contém a verdade sobre o passado e que assegura a crença da possível verdade das previsões sobre o futuro.

Normalmente nas organizações com culturas organizacionais, que podem classificar-se como fortes, onde a partilha dos valores, crenças e símbolos é bastante elevada entre os seus membros, existem baixos níveis de dúvida quanto à forma como devem realizar-se as práticas. Nesse contexto de partilha as imagens que os membros das organizações têm de si próprios, e do seu colectivo organizacional, são factores que exprimem a aceitação das acções que são congruentes com a sua cultura. Pode considerar-se que a confluência e a interdependência das imagens orientam critérios e regras de decisão, reduzem o número das opções possíveis e permitem a aceitação das práticas.

Assim sendo, a própria tomada de decisão dos agentes da liderança é tributária da cultura organizacional vigente e a aceitação pelos restantes membros do colectivo é medida pela congruência cultural das correspondentes práticas. No seio de pequenas organizações, como são as organizações estudadas, muito expostas às contingências do meio envolvente, os seus líderes sentem necessidade de enquadrarem a acção organizacional em torno de um jogo desenvolvimentista e de transformação social envolvendo um número apreciável dos seus membros.

Por isso, graças às auto-imagens partilhadas, as práticas que resultarem de decisões legitimadas pelo colectivo obterão o seu apoio. Como refere Bilhim (1996:169), a cultura "são as normas, os valores e as crenças que estão subjacentes à vida

organizacional e que resultam dum processo mais ou menos longo de socialização e ajustamento mútuo".

Igualmente, a base que suporta a realização de algumas das práticas parece depender de alguns outros factores de natureza extra-organizacional que são mobilizados conjuntamente com os factores intra-organizacionais. Referimo-nos essencialmente às redes de relações interpessoais²³⁰ e inter-organizacionais de que fazem parte alguns dos agentes da liderança das organizações estudadas e das organizações da tutela e ao reconhecido prestígio social das organizações estudadas, em geral obtido por via das imagens sociais positivas dos referidos agentes de liderança.

A existência destas redes mostra como, na interacção social, os actores podem conseguir acordos onde os seus interesses se coligam equilibrando as relações de poder. Neste caso mostra que pode haver lugar para acordos entre os agentes das organizações governamentais e os agentes das organizações de reabilitação profissional quando ambos reconhecem que estão no mesmo campo social, o campo da reabilitação, onde têm interesses comuns ainda que, na essência da sua relação social, uns possam ser vistos como os dominantes e outros como os dominados.

Portanto, não é de excluir a influência que alguns dos agentes de liderança das organizações exercem sobre alguns dos agentes das organizações da tutela, dado que o apoio (ou a não hostilização) às práticas joga-se na "instância técnico-jurídica" dessas organizações tutelares, cujos agentes têm capacidade de interpretação das regras legais e de aplicação de sanções em caso de violação ou incumprimento dessas regras²³¹.

Essa hipótese obriga a deslocar a análise para o sistema das relações de interacção onde se estruturam os mecanismos de influência, de troca e de poder que envolvem os agentes líderes das organizações e os agentes das organizações de tutela. Deste modo podemos colocar a análise das práticas no curso da interacção social, dando especial atenção à natureza dos contactos sociais entre os vários actores e à dinâmica das suas relações. Sendo correcto considerar que cada agente segue os seus próprios interesses, também é correcto admitir que, simultaneamente, constroem zonas de

²³⁰Segundo Goffman as relações pessoais vinculam os agentes mutuamente de modo personalizado. A principal característica dessas relações é tornarem-se progressivamente íntimas, mas não necessariamente de intimidade e harmonia. Ira Cohen (1990), considera-as demasiado importantes para a vida social para não serem consideradas, pelo que há que tê-las em conta na constituição das colectividades sociais e nas relações entre os actores sociais.

²³¹Na prática, como se pode inferir de Gérard Timsit (1996), é preciso considerar que a aplicação da regra legal depende da interpretação que lhe dá quem deve garantir a sua aplicação (seja um juiz ou um técnico jurista, que neste caso funciona como um juiz), a qual releva, de facto, do sistema de relações mútuas dos agentes individuais ou colectivos encarregados de as interpretar e aplicar. A relação de forças recíprocas define o grau de liberdade de que cada um dispõe relativamente aos outros, transformando o direito em fenómeno de facto. As regras legais acabam por ter, como qualquer texto escrito, as significações que lhes conferem os seus leitores, numa condição de verdade relativa e arbitrária.

interesses comuns necessárias à manutenção da relação. A observação directa que fizemos de algumas das situações de interacção entre estes dois tipos de agentes prestou-se exemplarmente para compreendermos como funcionam os colectivos sociais, os quais podem atribuir incompletude às regras e flexibilidade às competências dos actores que os constituem²³².

Numa perspectiva sociológica, parecem ser úteis os conhecimentos teóricos disponíveis nas abordagens etnometodológicas (Garfinkel, 1967), interaccionistas (Goffman, 1993), e na sociologia das redes (Lazega, 1994, 1998; Akrich, Callon e Latour, 1988). Todas têm em comum o facto de demonstrarem que os actores sociais quando pretendem estar de acordo não se satisfazem com a interpretação das regras pré-estabelecidas, sendo "obrigados" a construir um espaço comum manifestando as suas capacidades de intercompreensão mútua.

Particularmente a sociologia das redes permite recorrer a conceitos como *interessamento* e *dispositivos de interessamento* (Callon, 1986) considerando como interessamento as acções mediante as quais os agentes tentam mobilizar e aliar outros agentes. Nesse sentido, quando os actores são *obrigados* a entrar em acordo sobre as práticas, não podem limitar-se a interpretar as regras pré-estabelecidas, têm de construir espaços comuns de entendimento, através de acções que, por qualquer razão válida, interessam também aos outros actores afectados por elas. Essas acções ganham forma e visibilidade social em dispositivos tais como textos, técnicas, representações políticas ou cognitivas que vão intermediar e suportar o relacionamento entre os agentes (as comunicações apresentadas em seminários, encontros, congressos e outros textos escritos e publicados, da autoria dos agentes organizações de reabilitação e das organizações da tutela).

2. Factores de ordem intra-organizacional

2.1. Inovação, criatividade e autonomia

Uma das características que os agentes das organizações consideram possuir em quantidade apreciável é capacidade criativa e de inovação na acção. Essa auto-imagem

²³²A adopção de uma postura interaccionista supõe analisar as actividades no contexto da sua realização, entendendo que as normas, regras ou papéis não são mais que modelos, algo que procura ser actualizado e que é preciso realizar. Garfinkel (1967) insiste bastante na incompletude das regras, dado considerar que elas não podem ditar os detalhes de uma situação concreta pelo que, na sua aplicação, necessitamos sempre de recorrer ao julgamento para decidir da sua pertinência numa situação dada. O interesse da etnometodologia centra-se sobre o trabalho de acomodação que realizam os actores para organizarem as suas actividades *in situ* para ajustarem os seus comportamentos, unirem as suas actividades e encadear-nas, respeitando os princípios da inteligibilidade, determinação e pertinência (Queré, 1989).

de capacidade de inovação e de criatividade permite-lhes ancorarem as práticas estudadas na classe onde se incluem todas as outras práticas consideradas inovadoras, que já foram realizadas ou que estão em curso.

Nesse sentido, e na actual conjuntura vivida, a auto-imagem de inovação e criatividade reconstrói-se continuamente nas pequenas transformações que os agentes vão operando no modelo da política de reabilitação profissional oficialmente delineado. Essas pequenas transformações representam a face mais visível do carácter inovador e criativo onde se inscrevem todas as práticas, enquanto práticas de transformação da política de reabilitação profissional. É com essas práticas que os agentes das organizações vão levando a efeito a sua acção estratégia de destruição da estrutura de dominação do campo, em especial no que se refere à sua situação de dependência e subordinação face aos agentes do Estado, cujo objectivo se pode considerar como o pilar que suporta todas as práticas transformadoras.

Explicativas da capacidade inovadora e criativa dos agentes das organizações, são as suas formulações do conceito de formação profissional, que são entendidas como um progresso desse conceito, por comparação com a forma como o mesmo está definido na legislação de enquadramento da política de reabilitação profissional. As variações e os ajustamentos introduzidos no conceito pelos agentes das organizações provam que acompanham as dinâmicas da vida social e estão abertos à incorporação de novas ideias teóricas e práticas sobre como deve ser a formação profissional das pessoas com deficiência:

"A formação profissional deve ser assumida como um processo que visa a sua integração na vida activa. É um processo complexo que tem como objectivo máximo a formação global do indivíduo, promovendo o desenvolvimento da capacidade técnica necessária à obtenção e manutenção de um determinado posto de trabalho (ou profissão) mas, acima de tudo, o seu desenvolvimento pessoal e social (projecto de vida)."

" A formação profissional é vista como um projecto global de educação baseada na filosofia da reabilitação e integração social plena que não é possível pela educação formal, mas pela educação e preparação para o trabalho via profissionalizante."

Outro exemplo concreto de inovação e criatividade é dado pela forma como em algumas das organizações estudadas as acções de formação profissional estão de facto organizadas, afastando-se da lógica padronizada que decorre da legislação de enquadramento. Como paradigma dessa prática inovadora e transformadora pode

apontar-se a reorganização das acções de formação, em termos da sua prática tecnológica, com base numa lógica produtiva, criando o que designamos como modelo de formação-produção (que implica tanto a produção de artefactos para comercialização como a prestação de serviços realizados para e no exterior), impulsionada pela necessidade das organizações obterem mais-valias financeiras sob a forma de receitas extraordinárias.

A transformação operada teve como finalidade afastar da prática da formação tecnológica, a lógica do *faz-desfaz-refaz* própria de um modelo de formação que se esgota em si próprio, tal como acontecia com o modelo da formação pré-profissional. Para os agentes essa lógica realimenta-se de uma visão unidimensional e assistencialista, levando a formação profissional a confundir-se com ocupação do tempo de vida dos formandos e levando-os a construírem um imaginário de desperdício e inutilidade do produto do trabalho realizado, normalmente artefactos decorativos com mero valor simbólico (ainda que alguns fossem comercializados).

Todavia a prática da formação-produção tem produzido algumas consequências indesejáveis, como as quebras no ritmo das actividades formativas e o aumento da conflituosidade entre formandos, que ocorrem quando os compromissos assumidos obrigam os responsáveis pelas áreas de formação a ausentarem-se, nomeadamente para realizarem trabalhos no exterior acompanhados de alguns formandos, deixando os restantes no interior das instalações entregues a si próprios.

Outro exemplo, de prática inovadora, que visa a transformação do modelo oficial, consiste na constituição autónoma de novas áreas de formação, seja camuflando-as nas áreas formativas já aprovadas pelos agentes da organização da tutela como forma de evitar a sua recusa por esses agentes, i.e., os agentes passam a ministrar novos cursos sob a designação de cursos já existentes e autorizados a funcionar, seja criando cursos com designações muito abrangentes, de que são exemplos os chamados cursos de servente em geral.

Essa prática também decorre do processo de adaptação das organizações às mutações ambientais em consequência do aumento das oportunidades de formação tecnológica em posto de trabalho. A sua lógica de acção é estratégica pois a nova oferta formativa privilegia a redução do número de cursos para aumentar o número de formandos em formação em posto de trabalho e as respectivas oportunidades de integração profissional.

No entanto, apesar de no plano discursivo estar generalizada a valorização da formação em posto de trabalho nas empresas como a forma mais eficaz dos formandos aprenderem, são os interesses das organizações que ditam o nível de adesão a essa prática. Ao compararmos o peso da formação tecnológica interna com o peso dessa

formação realizada em posto de trabalho nas empresas encontramos três níveis diferentes de adesão entre as organizações estudadas: 1) formação tecnológica maioritariamente no exterior; 2) uso repartido dos dois tipos de formação de modo equilibrado; 3) formação tecnológica essencialmente ministrada internamente.

Curiosamente, o grau de valorização da prática da formação em posto de trabalho entre os agentes das organizações está de acordo com o modelo seguido nas organizações a que pertencem. Essa valorização é total entre os agentes das organizações que assentam a formação tecnológica exclusivamente ou quase exclusivamente em posto de trabalho no exterior, onde 100% dos inquiridos valorizam a formação em posto de trabalho como a melhor forma de os formandos aprenderem uma profissão. Por sua vez, nas organizações onde a formação ministrada se reparte de modo, mais ou menos, equilibrado entre formação tecnológica no interior e formação em posto de trabalho nas empresas essa valorização é expressa por cerca de 57% a 68% dos seus agentes. Finalmente, nas organizações onde a formação tecnológica é maioritariamente ministrada no interior não são mais de 40% os agentes que a valorizam.

Objectivamente, a adesão à prática da formação em posto de trabalho é estratégica e tem um duplo objectivo: 1) reduzir os custos dos recursos formativos; 2) aumentar o número de formandos sem sentir as limitações do espaço físico disponível.

Outra prática inovadora e criativa, que se pode incorporar no conjunto das práticas transformadoras do modelo de formação oficializado, consiste na organização do processo formativo por fases com periodicidades e objectivos diferentes dos considerados no dispositivo legal e regulamentar.

Aliás, os conteúdos de alguns dos programas de formação que são efectivamente aplicados diferem bastante dos que constam nos *dossiers* de candidatura, pelo que a sua inclusão é meramente formal. Objectivamente, devido à experiência acumulada de lidarem com formandos com deficiência, os agentes nunca tiveram intenção de os aplicar, entendendo a sua realização como uma formalidade burocrática que serve "apenas para encher papéis", ou seja, para dar cumprimento às exigências regulamentares, mas que a prática subverte quase completamente em alguns casos. Em certos cursos, os verdadeiros programas existem apenas nas mentes dos formadores revelando-se nas práticas diárias de formação, ou seja, os verdadeiros programas são governados pela prática e pelas circunstâncias contextuais que a promovem.

Além disso, a capacidade de inovação dos agentes das organizações não vai transformando a realidade apenas com recurso a práticas subversivas ou subterrâneas, feitas de forma a evitar o controlo dos agentes da organização de tutela e a garantir que o fluxo dos financiamentos às actividades não é afectado. Também inovam recorrendo a

outras práticas reconhecidas como relevantes, pelos próprios agentes das organizações da tutela, para a eficácia da política de reabilitação profissional.

Vários exemplos, já foram referidos, mas existem outros que também podem ser apontados, tais como: a contratação de médicos psiquiatras para dar apoio aos formandos com doença mental, apoio social aos formandos e suas famílias, acordos de cooperação com outras organizações (GNR, associações de bombeiros, clubes desportivos e recreativos, associações de solidariedade social, escolas básicas e secundárias, escolas profissionais, etc.)²³³, realização de projectos de investigação, criação de associações de formandos, apoio à formação de clubes de empresários, instalação de univas, organização de seminários, colóquios, etc., e até o apoio a ex-formandos que terminaram a formação e que precisam de continuar a frequentar as organizações.

Nestas organizações todas as práticas que expressam a criatividade dos agentes das organizações, tal como acontece com as práticas estudadas, são entendidas como factores de integração e de reforço da pertença a um colectivo específico. Por que inovadoras tais práticas servem para fortalecer a identidade colectiva dado que, na sua génese, pressupõem a valorização da oposição entre *eles*, os agentes da tutela estatal, estranhos e diferentes, e *nós*, os profissionais das organizações. Como sublinha Dubet (1996), as actividades mais valorizadas são as que marcam a distância e cimentam o sentimento de pertença dos indivíduos²³⁴.

2.2. Competência e capacidade profissional

As práticas analisadas, à semelhança de outras práticas transformadoras, nunca foram constestadas de modo visível ou activo, nem postas em causa pela generalidade dos agentes das organizações. Esse facto parece significar que existe um bom ajustamento intra-organizacional, uma harmonização mais ou menos durável entre os

²³³A cooperação com as escolas básicas e secundárias visa dar apoio e formação técnica aos alunos dos currículos alternativos para que possam acabar a escolaridade obrigatória e iniciarem uma formação profissional que facilite a sua transição da escolaridade para o mercado de trabalho. No entanto esta cooperação não está desligada de uma estratégia dos agentes das organizações, podendo ver-se como uma consequência da redução do número dos tradicionais candidatos aos cursos que se verifica em algumas.

²³⁴Aplicar aqui os conceitos de identidade e de cultura é sustentar a ideia de que as organizações são espaços de socialização muito importantes para os indivíduos que nelas trabalham. R. Sainsaulieu (1985), sublinha que as relações de poder, num universo produtivo, geram normas colectivas de comportamento e fornecem a possibilidade de construir uma identidade no trabalho, reconhecimento de si próprios e dos parceiros. Parece ser possível avançar a ideia de que as profundas transformações nos processos de construção de identidades estarão ligadas aos resultados da mudança de produtos, estruturas, tecnologias, modos de gestão, que são impostos aos membros das organizações.

agentes que tomam a decisão de realizar as práticas e os restantes agentes envolvidos nas práticas

Pode dizer-se que essas práticas promovem sentimentos de justiça, eficácia, prazer, auto-realização, segurança, imaginação entre outros, podendo ser enquadradas na categoria das acções justificadas, um tanto à semelhança do que referem Boltanski e Thevenot (1991) a propósito da coordenação das acções entre as pessoas. A existência partilhada desses sentimentos permite não apenas o reconhecimento da interdependência entre os agentes na acção que desenvolvem, mas também na comunicação e nos processos de representação social.

De acordo com o exposto por A. Saumier (1990) e com uma breve revisão da literatura parecem existir três modelos distintos com que esta interdependência pode ser analisada.

No primeiro modelo, que se pode designar de consensual, o princípio teórico adoptado consiste em considerar que os membros dos grupos ou das organizações agem com base em consensos e de forma coordenada pelo facto de partilharem um conjunto comum de significações e de interpretações a respeito da sua experiência conjunta. Podemos encontrá-lo em autores como Cushman e Whiting (1972), Pfeffer (1981), Smircich (1983) e Goffman (1993). No segundo modelo, que pode designar-se como instrumental, a acção organizada exige que os actores, e os grupos organizados de actores, partilhem apenas um mínimo de conhecimentos e de significações (sabendo se serão remunerados ou recompensados por realizarem essas acções). Neste caso as significações comuns são mais a consequência do que a causa das acções comumente realizadas. Podemos encontrá-lo em autores como Weick (1979) e Luhmann (1982). O terceiro modelo é do tipo comunicacional e tem sido desenvolvido com base nos trabalhos de Donellon, Gray e Bougon (1986). O foco teórico aponta para que as acções colectivas, realizadas em comum, não sejam fruto apenas da partilha de conhecimentos e de significações. Aponta também para o facto da prática comum de certas formas de comunicação poderem desenvolver e sustentar as interpretações da experiência vivida que, sem serem semelhantes, ainda assim permitem aos actores e aos grupos coordenarem as suas acções.

No essencial, importa reter que o apoio dos agentes às práticas aqui profundamente discutidas, sobretudo dos agentes que não decidem sobre a sua realização, pode ser compreendido com recurso aos factores de ordem axiológica e pragmática que se cruzam permanentemente na acção. Por um lado, podem ser explicadas por factores que são suficientemente partilhados pelo colectivo organizacional, que podemos incluir na esfera do clima e da cultura organizacional vigente e, por outro lado, podem ser explicados pelas estratégias, competências e

capacidades dos agentes de liderança, incluindo, a natureza das relações de poder no interior das organizações.

De uma coisa estamos relativamente seguros, o apoio dos agentes das organizações às práticas em questão encontra-se profundamente articulado com o futuro, com as incertezas do devir. Esse é um factor crucial que alimenta e justifica todas as práticas transformadoras, dado que todas são entendidas como essenciais para a continuidade das organizações. Mesmo a prática do não pagamento atempado das bolsas de formação e da subestimação das receitas de formação que têm efeitos mais visíveis num horizonte de curto prazo por visarem, no essencial, evitar problemas de liquidez financeira, inscrevem-se nos mesmos propósitos do acompanhamento pós-contratação ou da criação dos enclaves, que visam garantir num horizonte mais longínquo de tempo, a saúde financeira das organizações e a sobrevivência organizacional, ou seja, a continuidade da função social das organizações²³⁵.

O apoio dado às práticas também se articula com a partilha de uma actividade profissional que é comum no campo da reabilitação enquanto esfera de identificação colectiva, em volta da qual se organizam as motivações, as representações e os valores que são partilhados. É com essa identificação que os agentes sublinham o interesse social do seu trabalho, da variedade das suas tarefas e da necessidade de aprendizagem permanente. Algumas dessas práticas são factores que (re)valorizam a sua responsabilidade, a sua experiência profissional, a autonomia das suas funções que se fundam na detenção de qualidades, competências e saberes raros e codificados de que se apropriaram, que os tornam *experts* e lhes fornecem realização, satisfação pessoal e poder no sistema de relações sociais.

²³⁵A propósito da importância da saúde financeira das organizações no comportamento dos agentes, observámos, durante a realização do trabalho de campo (que decorreu na final do QCA II), que existia muita angústia devido à incerteza quanto à continuidade do Programa de Formação Profissional, a qual colocava em risco a continuidade dos apoios às organizações, pelo menos em termos do seu volume. Embora os agentes das organizações estudadas acreditassem na continuidade dos apoios financeiros do Estado, era notório o sentimento de angústia colectiva. A protelação de uma decisão oficial sobre os termos da continuidade do Programa fazia pairar a ameaça sobre a solidez dos contratos de trabalho, tanto para os profissionais contratados a prazo, como para alguns profissionais do quadro, devido à esperada incapacidade financeira das organizações para suportarem os custos da massa salarial, sem necessitarem de recorrer à figura do despedimento.

Essa incerteza provocou alguma degradação no clima organizacional, pondo a manifesto algumas tensões e conflitos internos mais ou menos latentes, quer entre categorias profissionais, quer de índole pessoal, dando origem à constituição de grupos em conflito mais ou menos visível na generalidade das organizações estudadas. De certa forma, a incerteza face ao futuro e a conflituosidade inerente agravaram as dificuldades de relacionamento entre os formandos e os profissionais, puseram em destaque as lacunas na formação dos recursos humanos, as insuficiências do trabalho de equipa, o excesso das responsabilidades na realização de projectos, o reduzido grau de participação dos profissionais na vida organizacional, acelerando a busca de alternativas para a auto-sustentação económica das organizações.

Podem ser ordenadas em torno de dois importantes vectores ou eixos principais: 1) o vector do conhecimento e da afectividade. Neste vector se podem colocar factores como capacidade de análise e de avaliação das situações, observação e curiosidade, discernimento, adopção de rigor metodológico, atenção e vigilância constante, resistência à fadiga física e psicológica, maturidade pessoal, segurança, calma, ponderação e bom senso, sensibilidade e capacidade pedagógica e comunicativa, paciência, gosto pelo risco e motivação para a profissão, entre outros; 2) o vector da acção prática e normativa. Neste vector devem colocar-se factores como altruísmo, voluntarismo e sentido de missão e de responsabilidade, a empatia, o respeito e a abertura para com os outros, tolerância e não adesão a preconceitos e estereótipos, a capacidade de persuadir, escutar e de manter boa disposição, dinamismo, capacidade imaginativa e criativa, vontade de aprofundar os conhecimentos, perseverança, rapidez de decisão, entre outros.

Na verdade os níveis de satisfação pessoal e profissional podem ser considerados pilares essenciais de apoio às práticas, apesar das crenças na ascensão remuneratória e estatutária serem claramente reduzidas.

Algumas práticas, como o acompanhamento pós-contratação, os enclaves, e o *protocolo* contribuem para aumentar as taxas de integração dos formandos no mercado de trabalho. Para os agentes das organizações alcançar altas taxas de integração não é apenas sinónimo de eficácia e eficiência da formação ministrada, é também um recurso de autoridade que contribui para aumentar o volume do seu capital técnico e social, dado que expressam, objectivamente, as suas capacidades e competências técnicas e sociais. Faz, por isso, todo o sentido afirmar que tais práticas são também uma consequência da necessidade das organizações apresentarem boas taxas de integração dos formandos em conformidade com as exigências da política de reabilitação profissional e com as expectativas sociais.

As altas taxas de integração profissional são fonte de credibilidade social junto da comunidade local, das entidades oficiais e dos empregadores, um factor de prestígio social que representa a eficácia e a eficiência do trabalho dos agentes e abre a porta a novas oportunidades de acção. Podem também proporcionar momentos carregados de elevado significado simbólico:

"A sessão solene organizada para a entrega dos certificados aos formandos que terminaram os cursos, constitui um momento alto pelo simbolismo que representa e pela autenticidade que se verifica em relação a quem recebe o certificado e aquele que lho entrega, o empresário" (excerto de um relatório de actividades).

A existência desse prestígio social é amplamente reconhecido pelos agentes das organizações e provoca bem-estar, satisfação pessoal e auto-estima, relegando para plano secundário as carências organizacionais, os insucessos experimentados, os projectos não concretizados e adiados, e alguns problemas familiares e de saúde que resultam do excesso de envolvimento. Julgamos que a generalidade dos agentes partilha da crença que o seu trabalho é reconhecido socialmente e que esse trabalho é essencial para o bem-estar da comunidade e das pessoas com deficiência que demandam as organizações.

É verdade que representam o seu trabalho como desgastante, cheio de momentos de desespero e desânimo, mas, ao mesmo tempo, esse reconhecimento social, a que se acresce o reconhecimento intra-organizacional, torna-o motivante, aliciante, subjectivamente compensador, que confere *status*. Nele revêem-se como representantes naturais, como mandatários das pessoas com deficiência que não conseguem fazer-se ouvir socialmente. O reconhecimento dos outros produz representações idealizadas sobre a profissão desempenhada, e discursos que amiúde referem que trabalham por espírito de missão, que a profissão foi abraçada pelo ideal da causa da reabilitação, pelo prazer pessoal de serem úteis, mais do que pelas recompensas materiais inerentes ao estatuto profissional. Em particular, o reconhecimento expresso pelos próprios formandos e suas famílias sobre a valia do trabalho realizado, sobre as qualidades humanas e de solidariedade, em especial no caso dos agentes da liderança que todos consideram ser pessoas honestas e incorruptíveis, que não se deixam seduzir pela posse de bens materiais e que, pessoalmente, nada lucram com a sua acção.

Quadro 28: Níveis de auto-avaliação do reconhecimento social e profissional

	% respostas positivas	Média	Índice
Trabalho reconhecido pelos formandos	87,7	4,6	6,26
Trabalho reconhecido pelos colegas	80,0	4,4	5,70
Trabalho reconhecido pelos pais/familiares	79,6	4,3	5,57
Trabalho reconhecido pelas pessoas em geral	74,4	4,2	5,40
Trabalho reconhecido pelos dirigentes	70,1	4,2	5,56

Fonte: Inquérito aos profissionais das organizações

Julgamos, no entanto, que os níveis elevados de auto-reconhecimento sócio-organizacional expostos no quadro 28, mais do que se basearam em dados objectivos, resultam, essencialmente, de visões e representações formadas a partir dos arquétipos que são cultivados como elementos ou traços culturais associados à imagem ideal a partir da qual os agentes definem o que deve ser um *bom profissional* das organizações de reabilitação das pessoas com deficiência.

Dessa imagem fazem parte valores, atitudes e comportamentos, conformes com um desempenho profissional de qualidade. Os mais importantes, são a adopção de atitudes e comportamentos pró-activos, eticamente aceitáveis, clareza na definição de objectivos e de prioridades, espírito de missão e de inovação, sentido de pertença a um grupo e a uma equipa, vontade de progredir no conhecimento, capacidade de comunicação com o outro:

"Ser técnico de reabilitação é sinónimo de inconformismo e de oportunidade. É ser um *interpreneur* por excelência." (excerto de um documento consultado)

Pela sua evidente carga ideológica as apreciações dos agentes expressas nos inquéritos aplicados devem ser relativizadas, tal como sugere a observação directa e a análise das entrevistas realizadas:

" Eu acho que enquanto colegas, enquanto gabinete técnico, acho que sim. Em relação aos pais, há de alguma forma também reconhecimento. Quando nós chateamos muito às vezes, mal valia que não existíssemos...mas nós estamos cá para fazer o que achamos que devemos fazer (...) Mas no geral há um certo reconhecimento pela equipa técnica e pelos miúdos também" (E: 1)

"Acho que sim. Mas teriam de ser as outras pessoas a dizê-lo. Em relação aos formandos, nós estivemos num projecto em que passei uma semana 24 horas com os formandos e no fim achei muito bom que eles viessem a agradecer, por me ter empenhado para que eles fossem, por os ter acompanhado, para não me ir embora de cá. São coisas que nos fazem sentir bem. Não é?" (E: 3)

"Dizer bem até dizem. Só que por vezes não me dão a mim aquele incentivo: "Fez bem. Fiquei satisfeita porque você fez este trabalho bem. Para o exterior diz-se que estive bem, mas para mim...fica na gaveta" (E:6)

"Acho que sim. Cada um avalia o trabalho de cada um. Conhece o trabalho. Elogiam o que também é uma forma de incentivarem a gente a continuar, a melhorar. Acho que vai nesse sentido. Posso apontar o que não está muito bem, mas isso resulta do relacionamento que temos com a directora e com os colegas. Os pais dos formandos intervêm pouco nisto. Acho que deviam de intervir um pouco mais. São pouco interessados." (E:4)

Ainda assim, é um facto que os agentes partilham a existência de um razoável nível de reconhecimento sócio-organizacional sobre o seu trabalho Esse reconhecimento

é mobilizado como um recurso de apoio (como um certo volume de capital social) à realização destas práticas no sentido em são consideradas como práticas que vão permitir enriquecer ainda mais a qualidade do trabalho dos profissionais.

A análise destas práticas devido à dinâmica que introduzem nas regras do jogo permite descobrir a complexa estrutura das relações sociais que decorre da reunião, no mesmo espaço organizacional, de actores sociais provenientes de universos sociais distintos. O apoio concedido à sua realização implica também um processo de ajustamento negociado entre os agentes para aglutinar os diferentes interesses e objectivos dos vários grupos que compõem as organizações.

Esse processo de ajustamento envolve um sistema de relações de poder que pressiona para que todos os agentes adoptem as práticas como boas práticas legitimando internamente a tomada de decisão e garantindo a sua efectiva realização. Esse objectivo é assegurado pela acção de pequenos grupos de agentes que formam as coligações dominantes. Em regra, reúnem os agentes dos estratos superiores da hierarquia, com bastante proximidade social aos agentes da liderança: directores técnicos, coordenadores, técnicos não docentes e alguns docentes mais favoráveis à realização de novas experiências. Os outros agentes, pertencentes à base operacional como os restantes membros do pessoal docente, administrativo e auxiliar, procuram com a sua adesão às práticas conservar a sua autonomia profissional de modo a continuarem donos da organização do seu trabalho e do modo como o fazer. No essencial, todas as categorias de agentes acabam por apoiar as práticas com base na crença de que as mesmas servirão para a construção de um futuro com maior segurança profissional e menos incertezas.

De outra forma, diremos que o apoio à realização destas práticas, que existe entre os diferentes grupos de agentes, resulta da crença partilhada sobre o caminho a seguir e sobre a ordem social da sua produção. Encontra-se fortemente influenciado por um consenso alargado que se obtém por meio de um triplo processo de inculcação: 1) a partir de uma concepção de comunidade que apaga o individual face ao colectivo (isso explica a não oposição declarada e o consentimento tácito); 2) pela evocação de um projecto partilhado que reenvia para o sistema de valores e de crenças partilhado pelo colectivo; 3) pela sua instrumentalidade face ao contexto, objectivos e metas das organizações.

A esse propósito, usando como exemplo o apoio à prática de criação dos próprios enclaves entre os profissionais das organizações, podemos, a partir dos resultados dos inquéritos, verificar que o seu grau varia significativamente com o contexto organizacional. Embora a maioria dos profissionais das organizações (67%) pareça reconhecer que a solução para a empregabilidade dos formandos não deve

passar pela criação de novas unidades internas, 53% manifestam-se favoráveis à constituição deste tipo de enclaves e 66% à criação de centros de emprego protegido.

Os resultados mostram, contudo, que o apoio à constituição dos próprios enclaves é substancialmente maior nas organizações que promoveram a criação de enclaves ou que projectam vir a criá-los, do que naquelas onde não existem planos para os criar (índices entre 4,21 e 6,06 vs índices entre 1,41 e 3,36).

Um dos factores que justifica o apoio à criação desses enclaves é o conhecimento partilhado, que gera representações comuns sobre as dificuldades de integração profissional que sente a maioria dos formandos após a conclusão dos cursos de formação profissional, devido ao facto de a taxa de desemprego ser bastante mais elevada no caso das pessoas com deficiência. Outro factor que pode ser apontado diz respeito ao facto de, actualmente, muitos dos empregos considerados socialmente como adequados às pessoas com deficiência serem objecto de um crescente interesse por parte de outras pessoas em situação de desvantagem social. Além disso, mesmo nas profissões menos apetecíveis e valorizadas socialmente têm aumentado as exigências de qualificação profissional, factor que também reduz as possibilidades de emprego das pessoas com deficiência. Todos estes factores, por serem amplamente partilhados pelos agentes legitimam as iniciativas das próprias organizações para contribuírem para o aumento das ofertas de postos de trabalho expandindo o mercado de emprego protegido, pois a crueza da realidade não permite que se limitem a explorar as oportunidades de trabalho existentes no mercado normal de trabalho.

As nossas observações permitem-nos afirmar que o apoio dos agentes à prática da criação de enclaves nas próprias organizações, e também à prática da contratação por *protocolo*, inscreve-se num dilema que resulta do confronto entre um sentimento geral de desconforto pelo apoio que concedem a tais práticas e a responsabilidade moral que têm para com os ex-formandos que os *obriga* a aceitarem todas as formas geradoras de emprego, incluindo, se necessário, a criação de centros de emprego protegido e de empresas de inserção social²³⁶.

²³⁶As empresas de inserção foram criadas no âmbito do Mercado Social de Emprego (Instituído pela Resolução do Conselho de Ministros nº 104/96 de 9 de Julho) e encontram-se regulamentadas pela Portaria 348-A/98 de 18 de Junho. O conceito oficial de empresa de inserção considera que são "as pessoas colectivas sem fins lucrativos e as estruturas de pessoas colectivas sem fins lucrativos dotadas de autonomia administrativa e financeira, que tenham por fim a reinserção sócio-profissional de desempregados de longa duração ou em situação de desfavorecimento face ao mercado de trabalho". A lógica presente nessa relação remete a empregabilidade dos formandos para a responsabilidade directa das organizações promotoras de formação profissional, através da montagem de estruturas de emprego variadas. Na prática reconhece implicitamente que obter empregos no mercado normal de trabalho é uma tarefa árdua e com muitos fracassos, um processo onde o factor sorte joga um papel fundamental.

A descoberta deste dilema permite considerar essas práticas como consequências não intencionais da acção dos agentes. Referimo-nos às consequências causadas pela influência de dois factores que vêm à tona quando ficam concluídos os processos de formação profissional de alguns formandos. Reportamo-nos à inadequação dos processos de recrutamento e de aprovação desses formandos, que mostram como eram falsas as crenças que os agentes investiram nesses processos. Nesses momentos os agentes constataam, em definitivo, que as capacidades demonstradas por alguns dos formandos se encontram fora dos limites legalmente admitidos para ingressarem no mercado normal de trabalho.

Essa realidade remeteu os agentes para o seguinte dilema: tentar encontrar postos de trabalho alternativos ou nada fazer remetendo aqueles ex-formandos para uma gravosa situação de desocupação. Ora, sendo imoral, na óptica dos agentes, *condenar* esses formandos à desocupação (com as consequência indesejadas a que já fizemos referência) as soluções encontradas para resolver o dilema recaíram na criação de enclaves e na celebração dos *protocolos*. Além disso, essas soluções, mostraram possuir valor prático e simbólico, pois as práticas em questão, apesar de tudo, promovem situações reais de trabalho que permitem que esses ex-formandos continuem a ser acompanhados pelos agentes e, dado que o produto do seu trabalho se destina à comunidade exterior (enclaves) e/ou é realizado nas empresas da comunidade (*protocolo*), o valor social do trabalho que realizam pode equiparar-se ao que se realiza no mercado normal de trabalho.

Quadro 29: Auto-avaliação das competências, capacidades e conhecimentos pelos agentes das organizações

	% respostas positivas	Média	Índice
Facilidade em realizar as tarefas que lhe são exigidas	94,7	4,9	6,76
Competência profissional específica para as funções desempenhadas	94,0	4,8	6,69
Conhecimento das exigências deste tipo de formandos	90,5	4,8	6,71
Capacidade para manter o trabalho em dia	84,8	4,6	6,13
Conhecimento aprofundado do que se ensina aos formandos	82,9	4,4	5,83
Capacidade para lidar com todos os formandos	80,8	4,4	5,90
Capacidade de organização do seu próprio trabalho	80,1	4,3	5,62
Facilidade de relacionamento com os formandos	67,5	3,9	4,92
Conhecimento da legislação de enquadramento	57,0	3,8	4,7

Fonte: Inquérito aos profissionais das organizações

Outro factor, que está na base do apoio dado à generalidade das práticas, é constituído pelas representações dos agentes das organizações acerca das suas qualificações, capacidades técnicas e relacionais e do conhecimento que detêm para exercerem as funções desempenhadas. Parece decorrer das avaliações positivas que os agentes fazem da eficácia e da eficiência com que realizam as funções e as tarefas da profissão e do conhecimento que julgam possuir para lidar com as exigências técnicas, sociais e relacionais que decorrem do facto do seu trabalho ser realizado com e para pessoas com deficiência. Por exemplo, consideram que o seu conhecimento dos conteúdos programáticos e a sua preparação para lidar com os comportamentos dos formandos assumem um nível bastante alto, com excepção para o conhecimento acerca da legislação de enquadramento das actividades desenvolvidas (cf. quadro 29)²³⁷.

As representações sobre a posse desses níveis de competências e capacidades estão de acordo com o grau elevado das exigências específicas das funções reabilitadoras que exercem, e fazem parte de um discurso partilhado onde são apresentadas como uma conquista que dá expressão à aprendizagem, à dedicação e ao esforço de cada um para se integrar e agir num *mundo social* tão diferente daquele donde veio. Essas representações conferem ao exercício profissional um desafio permanente, continuamente recolocado pelas características próprias de cada uma das pessoas com deficiência com quem e para quem trabalham.

Essas representações são um muito importante e poderoso sustentáculo das práticas analisadas, na medida em que a generalidade dos profissionais está consciente que a realização de tais práticas, e sobretudo o seu sucesso, proporciona a reprodução do capital social, técnico e simbólico do colectivo organizacional. Com o reconhecimento dessa instrumentalidade as práticas obtêm facilmente consenso interno sobre a sua validade e pertinência.

Na verdade, a realização das práticas transformadoras não é alheia ao facto de ser muito elevada a percentagem dos agentes (94%) que se consideram detentores de boas competências técnicas e sociais para o trabalho que realizam, o que significa que essa auto-avaliação é transversal a todas as organizações e a todas as categorias profissionais. Porém, os níveis alcançados pelos restantes itens constantes no quadro 29

²³⁷No conjunto das organizações que possuem ou pretendem vir a possuir um enclave, nota-se que não sendo muito significativas as diferenças entre as várias categorias profissionais existe uma tendência para que os níveis de apoio sejam superiores entre os profissionais menos qualificados do que entre os mais qualificados. Uma explicação para o facto pode residir no facto de serem estes que melhor conhecem as dificuldades e as consequências de um aumento da diferenciação interna e da complexidade organizacional provocada pela expansão das actividades. Esses profissionais conhecem as capacidades dos formandos e sabem que as organizações não estão preparadas para uma mudança significativa de atitudes e para incorporar novos objectivos, cujas responsabilidades e consequências irão recair sobre os profissionais mais qualificados.

sofrem algumas oscilações intra e inter-organizacionais que estão directamente relacionadas com a natureza do trabalho realizado, com o maior ou menor tempo de contacto quotidiano directo com os formandos e com outros elementos da estrutura organizacional, como os custos da formação, os vínculos laborais e o nível de qualificações académicas dos profissionais, factores que parecem interferir de modo subtil nas representações dos agentes²³⁸.

Pela leitura dos resultados podemos considerar que os agentes se auto-representam como detentores de volumes consideráveis de capital técnico, quer em termos do conhecimento que usam na prática formativa e organizativa, quer em termos da capacidade de execução das tarefas incluídas nas rotinas diárias da actividade e de outras tarefas imprevistas, dado que as realizam de forma atempada e pontual, ou seja, consideram-se como especialistas naquilo que fazem e naquilo que ensinam e que,

²³⁸No que se refere ao grau representado do conhecimento sobre os conteúdos programáticos e sobre os objectivos de ensino ministrado é considerado alto pela maioria dos agentes (82%), na generalidade das organizações, com especial relevo para aquelas que possuem maior complexidade em termos de variedade de categorias profissionais e número de formandos, embora seja menor na organização que apenas se dedica à formação tecnológica no exterior e, por conseguinte não possui a respectiva estrutura de formação instalada. Não será surpresa, o facto de serem os membros da categoria docente (monitores) que revelam possuir maior conhecimento destes conteúdos e objectivos, dado que são os principais intervenientes no processo formativo, nem que sejam os profissionais com maior antiguidade nas organizações, dado que são aqueles que permanecendo mais tempo têm um conhecimento mais aprofundado e interiorizado dos processos e das metas organizacionais prosseguidas, o que se comprova também com o facto dos profissionais das organizações mais jovens representarem um menor grau de conhecimento acerca destes aspectos.

Por outro lado quanto nos reportamos ao conhecimento das matérias que os formadores ensinam aos formandos, ou seja, ao domínio técnico e científico dos conteúdos programáticos a representação do seu grau de adequação cresce com os custos da própria formação, ou seja, os formadores das unidades com maiores custos por formando tendem a considerar que estão melhor preparados para ensinar os conteúdos programáticos que os das unidades onde os custos de formação são menos elevados. É como se os profissionais procurassem demonstrar que os custos de formação mais elevados são compensados pela maior qualidade e eficiência do trabalho realizado.

A esse conhecimento deve acrescentar-se no sistema de representações instituído a capacidade de lidar com os formandos enquanto pessoas com comportamentos não conformes às normas sociais instituídas. Essa capacidade é considerada bastante alta em todas as organizações (80,8%), com relevo para os membros do pessoal docente, que são aqueles que mais tempo permanecem em contacto directo com os formandos, e parece depender da capacidade de relacionamento pessoal, face-a-face e intergrupual, com os formandos com quem interagem durante o tempo de permanência dos mesmos nos cursos, sobretudo quando a carga da formação simulada sofre algumas reduções nos espaços formativos. Essa capacidade de relacionamento estende-se, muitas vezes para lá dos espaços físicos das organizações.

Portanto, não surpreende que a esmagadora maioria dos profissionais das organizações (94,7%) considere que executa com relativa facilidade aquilo que lhes compete no exercício das suas funções profissionais, ou seja, que é eficaz na realização das tarefas que lhes estão distribuídas, apesar de reconhecerem que as suas qualificações profissionais nem sempre estão adequadas às exigências da complexidade das situações que enfrentam, quando aferidas por via da formação profissional específica recebida para lidar com a complexidade das situações com que se deparam. Sobretudo no caso dos profissionais das categorias que não lidam directamente com os formandos, como é o caso dos administrativos, os quais sentem que não dominam muitas das situações da relação com os formandos ou com as famílias dos mesmos.

apesar do volume de trabalho e das dificuldades inerentes conseguem realizar as tarefas *a tempo e a horas* sem perda significativa de qualidade.

Trata-se de uma auto-avaliação que dá testemunho da partilha colectiva de uma imagem idealizada do que devem ser as suas competências e capacidades profissionais, segundo a qual o exercício de uma actividade profissional em organizações destinadas a pessoas com deficiência é altamente meritório, difícil e exigente, sendo essas competências e capacidades forjadas no decurso da experiência de trabalho e nas dificuldades da interacção directa e quotidiana com pessoas submetidas a um processo de socialização secundário doloroso para algumas delas.

Portanto, sabem como fazer as coisas e conseguem, em regra, cumprir o plano de trabalho traçado e respectiva calendarização. Embora essas capacidades pareçam sofrer algumas perturbações (em especial no caso do pessoal administrativo) quando dependentes da intervenção de outros actores ou quando obrigam a lidar com novos tipos de formandos, nomeadamente com aqueles que não se inserem no domínio da deficiência, funcionam como uma garantia do sucesso de novas práticas que estejam directa ou indirectamente relacionadas com as capacidades de trabalho dos agentes, como é o caso, por exemplo, das práticas de acompanhamento pós-contratação e dos enclaves.

Os agentes também se consideram razoavelmente preparados para lidar com todos os formandos devido às boas capacidades e facilidades de relacionamento pessoal, ainda que as suas relações interpessoais sejam afectadas pela natureza e proximidade da relação, i.e., com o tipo de contacto ser ou não especializado e pelo maior ou menor tempo de contacto directo.

Na verdade, as dificuldades que decorrem da interacção no dia-a-dia com os formandos parecem afectar mais o pessoal docente e menos o pessoal auxiliar, podendo classificar-se de intermédias para os restantes grupos profissionais. Essas diferenças provam que as dificuldades no relacionamento interpessoal dependem da maior ou menor proximidade relacional em termos do tempo em que decorre a interacção face-a-face. Este facto explica-se com as dificuldades sentidas pelos formadores na transmissão dos conhecimentos e com as situações de conflituosidade (em especial entre os próprios formandos) que derivam dos comportamentos desviantes persistentes de alguns formandos que desestabilizam o clima das relações interpessoais. As diferenças detectadas também estão relacionadas com as representações que os agentes fazem dos formandos, enquanto pessoas com deficiência, e das suas reais capacidades. Por exemplo, os agentes que pertencem ao pessoal docente (monitores), por força da sua actividade tendem a envolver-se emocionalmente e a elevar as expectativas de aprendizagem e de bom comportamento, algo que não acontece tão profundamente com os membros das restantes categorias profissionais

Actualmente, as competências e capacidades adquiridas ao longo do tempo pela experiência de trabalho começam a ser sentidas como escassas e lacunares face à complexidade crescente das situações individuais, das dificuldades e dos problemas colocados pelos formandos, pelas famílias, pelos empregadores e pelos agentes da tutela:

"Há coisas que às vezes estou dentro delas e há outras que às vezes soubesse um bocado mais também dava jeito (...) Por exemplo, no tempo de Integrar poucas acções de formação ou nenhuma. No tempo do IIEFP, eles faziam muitas a nível dos monitores, e acho que se devia procurar fazer a nível dos funcionários todos. Eu não sei, talvez uma vez por ano, ou por exemplo de dois em dois anos, até se calhar a nível nacional, uma troca de ideias. Como é que vocês fazem? Como é que nós fazemos? Eu acho que se melhorava aprendendo, ouvindo as experiências dos outros. Podia fazer-se as coisas melhor (...) Havia assim um certo interesse em haver uma certa actualização..." (E: 2)

"É assim: Eu acho que me faltam mais acções de formação. Já tenho ido a algumas. Não propriamente daquelas que devia ter ido. Precisava de saber metodologias. Eu posso ler nos livros, saber como é mais ou menos, mas acho que precisava de mais formação, formação específica para exercer as funções que tenho. Porque isto do acompanhamento é um bocado complicado. A minha formação não tem nada a ver com isto". (E: 3)

"Acho que devia haver reciclagem. Há coisas que vamos pondo de partes...outras novas. Não sabemos como trabalhar nelas. Até em termos de avaliação, organização...esse tipo de coisas. Acho que me fazia bastante falta, pelo menos uma reciclagem dessas, periódica. Nem que fosse para avivar a memória. Acho que isso nos faz bastante falta". (E: 4)

"Se estou qualificada? Acho que precisava de ler umas coisas. Coisas mais técnicas. Eu acho que a ler coisas a gente actualiza-se em relação aos aspectos técnicos. Acho que faz sempre falta. E isso é uma coisa que sinto neste momento. Acho que já passaram 4 anos e acho que fazia falta a gente parar. Sistematizar tudo. Organizar tudo outra vez. Reflectirmos um bocado sobre as coisas e avançar de novo". (E: 7)

A existência de algumas fragilidades no capital técnico dos agentes, que os testemunhos orais parecem reflectir, fica, por vezes, bastante exposto, existindo uma área de conhecimento que apresenta um apreciável nível de vulnerabilidade que justifica algum aprofundamento analítico. Essa vulnerabilidade respeita ao baixo nível de conhecimento dos agentes sobre a legislação da política de reabilitação profissional que enquadra as suas actividades, facto reconhecido por muitos.

Esse conhecimento pode ser considerado baixo em quase todas as organizações estudadas e entre a generalidade dos agentes dos vários grupos profissionais, com excepção para o grupo dos técnicos não docentes. De facto, pudemos apurar que são cerca de 43% os agentes inquiridos, na generalidade membros das categorias de pessoal administrativo e auxiliar, que afirmam não ter qualquer conhecimento sobre o conteúdo concreto da legislação de enquadramento da política nacional de reabilitação profissional. Os restantes 57%, na sua maioria membros dos restantes grupos profissionais, mostram que conhecem mal o significado e o alcance dos principais conceitos estruturantes.

Ainda assim, o reconhecido alto nível de desconhecimento sobre a legislação de enquadramento não impede que os agentes das organizações avaliem da sua adequação à realidade. Conforme já fizemos referência, a opinião da maioria dos profissionais vai no sentido de considerar que, globalmente, a legislação existente está conforme aos desígnios prosseguidos pelo campo da reabilitação profissional, apesar de existirem alguns conceitos que estão desajustados e que precisam de ser alterados ou substituídos. Entre esses conceitos merecem particular reprovação, por inadequados, os conceitos de emprego protegido e centro de emprego protegido, compensação aos empregadores, pessoa com deficiência para efeitos de formação profissional, mercado normal de trabalho, definição da capacidade produtiva média do trabalhador com deficiência.

Essa reprovação é apenas fruto de um conhecimento prático, que vem das dificuldades da prática, pois muitos agentes têm sérias dificuldades em definir os próprios conceitos frequentemente usados, casos dos conceitos de mercado normal de trabalho, enclave ou emprego protegido.

Os resultados mostram que o conhecimento da legislação de enquadramento é uma função dos técnicos não docentes e dos agentes da liderança, aos quais cabe na tarefa de planeamento e gestão do funcionamento das organizações, aplicar e interpretar as leis e regulamentos que enquadram as actividades desenvolvidas. Portanto, *dominar a lei* é uma matéria do seu interesse exclusivo, um conhecimento que simboliza o poder hierárquico no interior das organizações, um elemento constituinte do capital técnico, cuja posse distingue os profissionais que o detêm daqueles que dele estão desapossados.

Existem três tipos de razões para que os profissionais não estejam na posse de um conhecimento efectivo da legislação existente, o que também pode ajudar a compreender e a explicar o apoio, por não questionamento interno, dado às práticas que implicam infidelidade normativa: 1) falta de interesse pessoal. Neste caso os profissionais não incorporam nas suas funções o conhecimento dos normativos legais e regulamentares, dado que consideram que devem preocupar-se especialmente com a realização correcta das suas funções e proceder de acordo com a sua experiência e sensibilidade pessoal; 2)

falta de tempo. Neste caso limitam-se a reter o que pode estar directamente relacionado com a sua situação profissional e com as funções que desempenham; 3) tipo de conhecimento que é visto como estranho à sua esfera profissional. Consideram que se trata de um conhecimento específico dos cargos de chefia, a cujos detentores compete encontrar, interpretar e disseminar as regras legais pelos profissionais.

Vale a pena apresentar alguns exemplos a esse respeito. Por exemplo, confrontando a definição formal de enclave enquanto: "grupo de pessoas deficientes que exerçam a sua actividade em conjunto sob condições especiais, num meio normal de trabalho" (artigo 11º do Dec-Lei nº 40/83 de 25 de Janeiro) com algumas das definições dadas pelos inquiridos, verificamos que as diferenças são substanciais:

"Utente na empresa mas ligado à Instituição"; "Empresa criada pela Instituição"; "Criação de postos de trabalho para os que não foram colocados no mercado normal de trabalho devido a problemas de rentabilidade e comportamentais"; "Emprego com a protecção da Instituição"; "Empresas criadas para integrar os formandos, pelas próprias instituições, gozando de autonomia"; "Empresa autónoma, constituída por pessoas com deficiência que presta serviços no exterior".

Como referimos em parágrafo anterior, em regra, são os agentes do grupo profissional dos técnicos não-docentes que conseguem identificar os diferentes normativos e definir os seus principais conceitos, apesar de, em certos casos, esse conhecimento ser frágil e pouco consistente, como mais alguns exemplos provam:

"Empresa constituída com apoios estatais, com baixo nível de produtividade, para valorizar pessoal e profissionalmente, facilitando a passagem para o MNT"

"Empresa só de jovens deficientes"

" Criação de empresas onde só trabalham deficientes com a supervisão de um técnico"

Parece existir alguma relação entre as definições dadas pelos agentes e a situação contextual das suas organizações, como acontece no caso do conceito de enclave. Assim, podemos constatar que nas organizações que já possuem os seus próprios enclaves a maioria dos profissionais (90% dos casos) não consegue definir enclave. As definições formalmente incorrectas vão todas no sentido de considerar o enclave como uma estrutura empresarial autónoma, que ao prestar serviços para o exterior, é uma das formas possíveis para garantir o acesso de alguns dos ex-formandos com menores capacidades a um trabalho remunerado.

Por sua vez, nas organizações onde existem planos para a sua implementação futura, o número de agentes que revela incapacidade de definir enclave ou que dá definições formalmente incorrectas é, claramente, maioritário (70% dos casos). Porém, do sentido dado ao conceito de enclave tende a desaparecer o carácter empresarial, mantendo-se apenas a representação de que o enclave é uma oportunidade de emprego ou de trabalho remunerado que a organização disponibiliza aos seus ex-formandos.

Nas organizações onde a criação de enclaves próprios não foi prevista, fica por 47% o total dos agentes que não conseguem definir enclave. Os restantes 53% tendem a dar definições correctas do ponto de vista formal ou a reconhecerem que o lugar certo para constituir os enclaves são as empresas ou as associações ou seja, não são as organizações de reabilitação profissional.

Este antagonismo poderá estar relacionado com o momento em que a informação é difundida e com a forma como os profissionais filtram, compreendem e interpretam a redundância e a especificidade das informações que lhes são transmitidas ou a que têm acesso. Isso também pode ajudar a compreender e explicar como as práticas transformadoras são aceites e incorporadas. Na verdade, as definições dadas pela maioria dos profissionais das organizações de algum modo comprometidas com a criação de enclaves tendem a incorporar as razões morais e/ou instrumentais que justificam apoiar essa prática.

Ainda assim, entre os agentes das organizações estudadas parecem existir duas grandes correntes de opinião sobre quais devem ser as finalidades prosseguidas pelos enclaves criados nas respectivas organizações. Uma dessas correntes defende que os enclaves devem ser, antes de mais, espaços de emprego e de satisfação pessoal para os ex-formandos que neles sejam integrados, considerando que os resultados financeiros positivos, sendo desejáveis e mesmo previsíveis, não podem ser vistos como o principal indicador da realização dos objectivos, mas como uma derivação secundária do objectivo principal. Uma outra corrente de opinião defende que só se deve apoiar a criação dos enclaves se forem rentáveis financeiramente para as organizações promotoras, de modo a proporcionarem mais-valias para o desenvolvimento das organizações e a permitirem sustentar os empregos criados em clima de tranquilidade organizacional, sem tensões nem conflitos internos. Neste caso, a existência de um clima de boas relações interpessoais no interior das organizações parece ser também um factor a ter em conta na manutenção do apoio dos agentes a esta prática.

Além disso, o apoio à promoção dos enclaves nas próprias organizações parece estar directamente relacionado com a confiança que os profissionais demonstram nas suas capacidades para ultrapassar as dificuldades através de acções inovadoras, já que consideram ter alcançado um patamar de conhecimentos e experiência profissional que

lhes confere competência social e técnica para lidar com as exigências de novas situações.

Esta mesma lógica de validação e apoio às escolhas internas também se aplica à criação das chamadas empresas de inserção social, cuja implementação apenas é maioritariamente apoiada pelos profissionais da única das organizações estudadas em que existe um plano para esse efeito. Refira-se que essa organização é a que, no conjunto das organizações estudadas, apresenta maiores dificuldades na integração dos ex-formandos no mercado de trabalho e, também, a que mantém um número substancial de ex-formandos a frequentar a organização como forma de ocupação, enquanto esperam por uma solução de emprego.

Portanto, em resumo, pode concluir-se que o apoio dos agentes a estas práticas está muito marcado pelos interesses das organizações e pelos seus próprios interesses individuais tendendo a subscreverem as decisões tomadas pelas lideranças organizacionais em função das expectativas de preservação ou de concretização desses interesses.

2.3. Motivação e satisfação

Uma breve análise das conceitualizações que se encontram presentes nas diferentes teorias da motivação humana, em especial das teorias da motivação nas organizações, desde as clássicas teorias como a da "hierarquia das necessidades" de Maslow, a teoria X e Y de McGregor, a teoria da "motivação-higiene" de Herzberg até às mais recentes como a teoria das "necessidades aprendidas" de McClelland, a teoria do "estabelecimento de objectivos" de Locke, a teoria das "características das tarefas" de Turner e Lawrence, a teoria da "equidade" de Adams ou a teoria das "expectativas ou da instrumentalidade" de Vroom, parecem deixar-se dominar por uma concepção limitada e unidimensional da motivação que produz uma espécie de reificação dos actores, das organizações e das próprias relações sociais.

Em geral, o conceito de motivação fica refém de uma perspectiva micro-organizacional e enredado em explicações de tipo causal, ao pretender estabelecer cientificamente uma relação directa entre os motivos e o comportamento dos actores. Também é verdade que o conceito de motivação, desde que ficou sob influência das teorias da gestão e das organizações, foi perdendo o seu carácter de instrumento científico para a compreensão do comportamento das pessoas tornando-se, cada vez mais, um instrumento utilitário para determinar ou influenciar esse comportamento. Perdido o estatuto científico puro foi-se transformando num instrumento de controlo social, de poder e de submissão, numa arma ao serviço dos gestores e tecnocratas, ou

seja, da eficácia do trabalho e da realização plena dos objectivos organizacionais por eles delineados. De certo modo, a maioria destas teorias da motivação, como afirma Burkard Sievres (1995: 339), "devolvem a complexidade da realidade social a uma ideia de satisfação e de eficácia" e pretendem conceptualizar as relações sociais entre os actores sociais no interior das organizações formais sob o signo da coesão e da unidade.

Nessa conceitualização a desordem, as tensões e a conflituosidade são liminarmente ignoradas, como se as relações sociais entre os actores fossem absolutamente pacíficas ou pacificáveis. A este propósito diria que João Bilhim (1996: 259) resume de modo exemplar o conceito de motivação, apresentando-o como sendo a "vontade de exercer elevados níveis de esforço para que a organização alcance os seus objectivos, esforço esse que é condicionado pela forma como a organização satisfaz algumas das necessidades dos indivíduos. Por necessidade entende-se um estado de espírito interno que faz com que certos resultados apareçam como atractivos ao sujeito".

Em nosso entender, a motivação para exercer esforços ao serviço de uma dada organização pode estar condicionada pelos interesses que levaram os actores a ingressar na mesma. Por conseguinte, podem ser esses interesses a determinar as posturas individuais e colectivas, que tanto podem manter os membros das organizações fortemente empenhados, como os podem afastar de um empenhamento sério e ambicioso na realização dos objectivos organizacionais, adoptando comportamentos e atitudes passivas ou contrárias à sua realização.

Porém, esses mesmos comportamentos e atitudes podem ser usados como um recurso pelos dirigentes que, desse modo, conseguem ver legitimadas sem oposição organizada as suas políticas e a suas visões do que devem ser os objectivos organizacionais e as práticas que se devem permitir na sua consecução.

É, portanto, importante para compreender os níveis de motivação existentes nas organizações estudadas, e o seu contributo para o apoio às práticas, conhecer os motivos que levaram os agentes destas organizações a ingressarem nas mesmas.

Poder-se-á pensar que o ingresso neste tipo de organizações é motivado por factores relacionados com a vontade de trabalhar em favor das pessoas com deficiência e orientado por valores altruístas ou de solidariedade para com as pessoas nessa condição. Na verdade esses motivos muito raramente são invocados pelos agentes, encontrando-se na parte inferior do *ranking* das motivações apresentadas, dado que são perfilhados por uma ínfima parte dos profissionais.

Efectivamente, verifica-se que a esmagadora maioria dos profissionais decidiu ingressar nas organizações (ou em qualquer outra unidade das organizações-mãe) por esse ingresso ter constituído uma oportunidade de emprego remunerado, quer devido à necessidade de ingressar pela primeira vez no mundo do trabalho (1º emprego), quer

pela necessidade/vontade de obter um novo emprego. Essa motivação utilitária que esteve na base do ingresso foi reforçada com a existência de boas perspectivas de, no imediato ou no futuro próximo, obter alguma estabilidade profissional e remuneratória, aliou-se, em muitos casos, com a não necessidade de mobilidade geográfica, pelo facto de as organizações se localizarem próximas das suas zonas de residência. A estes motivos práticos dominantes, oportunidade, estabilidade e não necessidade de mobilidade geográfica, podem juntar-se de forma menos partilhada algumas motivações intrínsecas como o gosto por novas experiências, a sedução por desafios considerados difíceis e algumas ligações afectivas a familiares com deficiência:

"Foi a área de trabalho que tive assim que acabei. Eu não tirei esta área de trabalho em termos de serviço social. Tinha várias áreas de opção e tirei a área de empresas. Não tem muito a ver com esta área. Aqui em termos de CRP, especificamente, até tem, porque nós trabalhamos em termos de integração profissional. É um pouco nesta linha. Mas na intervenção directa que aqui faço não tem nada a ver. Mas foi esta a 1ª opção que tive quando terminei o curso." (E: 8)

"Eu não tinha onde pôr o meu filho na altura e acabei por trabalhar sem saber como conseguiria abrir uma escola, mas abrimos a escola da CERCI (...) Contrataram-me e eu fui ser cozinheira e fazia limpeza à escola. Entretanto fiquei e fui ficando." (E: 10)

"A história foi que a minha esposa é técnica de serviço social e veio para ingressar, por concurso, um ano antes. Eu tinha casado nessa altura e vim para cá. Esse foi um ano muito complicado, por vir de fazer coisas completamente diferentes que nada tinham a ver com reabilitação, pois fui empregado de uma fábrica têxtil. Salvo a casualidade das circunstâncias, não houve nenhuma razão especial para ingressar nesta área." (E: 12)

"É mesmo gostar. Eu também podia estar numa escola com o tempo de serviço que já tenho. Exactamente por quê? Não sei bem. É uma forma de ser, uma maneira de sentir." (E: 14)

"Foi o desenvolvimento da profissão e estou na meia-idade. Tenho um sobrinho que realmente é deficiente também e que tenho acompanhado e que está cá. E achei que tinha condições para estar com estas pessoas." (E: 15)

"Tinha cá estado uma técnica que se foi embora e eles pensaram em alguém aqui da zona e que tivesse uma situação mais estável. Na altura as condições que me ofereceram eram muito melhores que aquelas em que estava e vim" (E: 17)

" Eu vim por acaso. Estava a trabalhar em Lisboa e despedi-me (...) Depois recorri ao Fundo de Desemprego e um ano depois fui convocada para vir..." (E: 22)

"Foi uma vizinha minha que me disse: "Há um trabalho assim, se estás interessada em fazer? Eu respondi que sim e vim." (E: 24)

Na altura do ingresso poucos agentes estavam conscientes da realidade que iriam encontrar, nomeadamente quanto às exigências do trabalho, às características dos utentes e às próprias condições gerais de trabalho. O impacto com a realidade provocou reacções diversificadas. No entanto, a maioria dos agentes acabou por acrescentar às motivações iniciais, em maior ou menor grau, o gosto de trabalhar com e para pessoas com deficiência. Esses factores motivadores têm contribuído para uma taxa de rotatividade do pessoal extremamente reduzida, pois é relativamente insignificante o número de profissionais que tem saído das organizações²³⁹.

Essa vontade generalizada de permanecer parece estar relacionada com a concretização das aspirações pessoais e profissionais enquanto projecto de futuro, que reúne como boas razões a esperança num futuro pessoal mais realizado, o gosto de trabalhar neste tipo de organizações adquirido durante o percurso e a autonomia e liberdade de organização do seu próprio trabalho (Chombart de Lauwe, 1968; 1969). A força dessas razões parece crescer com o tempo de permanência, pois aumentam de nível com a antiguidade dos profissionais. Para alguns agentes a continuidade transformou a sua presença num desafio permanente e numa paixão pessoal e profissional, pelo que a motivação para continuar a pertencer às organizações aumentou consideravelmente. Para os outros, na maioria agentes das categorias profissionais menos qualificadas, a continuidade é um processo de acomodação produzido pelo valor dado à estabilidade do emprego em que se encontram (cf. quadro 30).

Apesar de existirem mecanismos de controlo sobre a actividade dos diferentes profissionais esse controlo é, em regra, frouxo e permissivo, o que permite a realização a cada um do seu trabalho sem grandes interferências por parte das chefias. Na maior parte das vezes, a apreciação dos desvios às funções profissionais carece de suporte normativo devido à escassez ou inexistência de regras formais que clarifiquem o conteúdo profissional das diferentes categorias.

²³⁹Se alguma rotatividade se faz sentir de forma preocupante acontece entre o pessoal mais especializado, embora normalmente as entradas e as saídas se verifiquem no âmbito dos contratos ligados às necessidades de projectos específicos, enquadrados em programas comunitários como o Horizon, devido ao seu carácter temporário.

Essas regras, quando existem, são em alguns casos avulsas, pois nem sempre existem regulamentos internos onde se clarifiquem as diferentes funções profissionais. Apesar de todas as categorias profissionais disporem de um substrato funcional de base, tem sido a prática a definir os seus conteúdos funcionais e, ao mesmo tempo, a fixar os limites da autonomia e das responsabilidades individuais. Os desvios funcionais servem, muitas vezes, para relançar a discussão sobre esses limites e a aplicação de sanções raramente ultrapassa a mera repreensão verbal.

Normalmente os indicadores que levam os líderes a limitar a autonomia dos profissionais estão relacionados com os custos (despesas de manutenção e funcionamento) e com o combate ao desperdício derivado de alguns formandos serem pouco racionais na conservação e no uso dos equipamentos e materiais. Normalmente por falta de tempo, por incapacidade de controlo, excesso de confiança ou simplesmente por uma atitude de "deixa andar", muitos profissionais tendem a ser tolerantes com os comportamentos dos formandos.

Essa tolerância também parece estar relacionada com o elevado grau de autonomia do trabalho, que caracteriza as funções da maioria dos agentes, e lhes confere bastante poder pessoal. A especificidade das funções permite a cada um dos agentes organizacionais (com algumas excepções) afirmar a sua importância para a realização dos objectivos organizacionais, por serem vários os conhecimentos raros que lhes estão associados na linha do que afirma André Lafrance (1990: 122). Isto permite que quase todos os agentes intervenham directamente nas práticas ou tenham de contribuir com as suas funções para que as mesmas se realizem, reproduzindo nelas a sua autonomia profissional e obtendo alguma satisfação com isso.

Quadro 30: Níveis de satisfação pessoal e profissional

	% respostas concordantes	Média	Índice
Gosto por trabalhar na organização	92,0	5,0	7,01
Satisfação e motivação geral	82,2	4,74	6,47
Concretização das aspirações profissionais	74,8	4,2	5,33
Vontade de se manter na profissão actual	61,9	4,0	5,12
Não desanimar quando as coisas correm mal	62,0	4,0	4,98
Satisfação com o salário auferido	29,3	2,7	2,64
Crença nas possibilidades de promoção profissional	25,8	2,53	2,37

Fonte: Inquérito aos profissionais das organizações

Provavelmente os altos níveis de satisfação intrínseca resultam de uma sobreavaliação que está ideologicamente ligada à natureza da função social e solidária

das organizações, sendo uma forma dos seus membros evitarem a contradição entre essa relação lógica e a dureza da realidade do quotidiano de trabalho.

Aliás, como os resultados dos inquéritos indicam existe um sistema de relações interpessoais muito positivo (cf. quadro 31). Se não tivéssemos obtido alguns testemunhos informais, o recurso ao inquérito e à observação directa não teriam permitido detectar algumas tensões e desacordos que ocorrem nas relações de trabalho entre os membros das várias categorias profissionais.

Ainda assim, os discursos da informalidade são apaziguadores e tendem a endereçar os conflitos e as discordâncias à desmotivação generalizada com os valores dos salários e com a ausência de expectativas de progresso profissional que se alia à dureza do trabalho que emana das inúmeras dificuldades colocadas pelos formandos. No entanto, esse discurso não esconde que as organizações atravessam um processo de desagregação da identidade e de perda de unidade como nos foram revelando alguns dos agentes com maior antiguidade.

A consciência dessa desagregação tem levado à realização de actividades especificamente vocacionadas para relançar a coesão identitária, em especial, encontros informais fora dos contextos do trabalho e dos próprios espaços físicos das organizações (convívios, jantares, actividades recreativas e desportivas). A eficácia desses esforços carece de um aprofundamento, embora pareçam contribuir para suavizar as relações interpessoais e dar uma maior dinâmica às próprias relações de trabalho restabelecendo algum espírito de equipa e de entajuda entre os profissionais.

Quando os níveis de insatisfação sobem em demasia alguns dos agentes da liderança procuram intensificar os contactos informais e as reuniões formais com os restantes profissionais, solicitando opiniões para a tomada de decisão, aumentando o fluxo de informação do topo para a base, apelando à participação e moderando os conflitos interpessoais²⁴⁰.

²⁴⁰ Apesar de constataros que existem muitos elementos de afectividade entre os profissionais e espaços de entajuda mútua e de soluções pensadas em comum, a dureza do trabalho com este tipo de pessoas e as divergências quanto às metodologias a seguir podem levar, como acontece, a que os profissionais por vezes se confrontem, com a discórdia e a conflituosidade a atingirem níveis elevados. Um exemplo comum respeita às tensões que surgem nas equipas de trabalho, aquando da elaboração dos planos individuais para determinados formandos. Como o delinear desses planos obriga a cedências mútuas é difícil obter harmonização total entre os participantes. Outro exemplo, tem a ver com as urgências que obrigam alguns agentes a tomarem decisões em situações tidas como delicadas, em regra ligadas ao comportamento dos formandos, e que não são partilhadas com os outros. Ao não serem discutidas previamente, são posteriormente postas em causa e alvo de críticas negativas dos que ficaram fora da tomada de decisão. Outras vezes, são as atitudes de protecționismo aos formandos, classificadas como desleixo ou incapacidade para lidar com os problemas, e o excesso de tolerância para com os seus comportamentos incorrectos que corrompem as relações interpessoais, sobretudo entre os monitores e os técnicos não-docentes.

As representações sobre a bondade do sistema de relações interpessoais é partilhada pela generalidade dos membros de todas as categorias profissionais, perdendo no entanto alguma força entre o pessoal auxiliar e administrativo, sobretudo entre este último. Os profissionais dos serviços administrativos normalmente restringem a sua acção às funções que desempenham e mostram menos disponibilidade para ajudarem na resolução dos problemas e das dificuldades. Não significa que tenham comportamentos e atitudes inadequadas ou que, pontualmente, não colaborem em algumas actividades ou no contacto directo com as famílias e os utentes. Em alguns casos são mesmo excelentes intermediários nos contactos entre as organizações e as famílias.

Quadro 31: Níveis de relacionamento interpessoal

	% de respostas concordantes	Média	Índice
Bom relacionamento com os responsáveis	88	4,86	6,80
Bom relacionamento com os outros trabalhadores	86	4,79	6,60
Boas relações globais entre o pessoal	76,8	4,57	6,13
Preocupação com o bem-estar dos outros	71,7	4,14	5,30
Existência de espírito de equipa e entreaajuda	62	3,8	4,68

Fonte: Inquérito aos profissionais das organizações

Aparentemente, pelo menos, os profissionais com mais antiguidade parecem estar investidos de um maior espírito de equipa e de entreaajuda e sentem as organizações como *locais de solidariedade* a manter e a desenvolver. Revelam possuir maiores níveis de disponibilidade e dedicação à organização e à causa da deficiência do que os profissionais menos antigos e mais jovens que não acompanharam a génese, nem atravessaram as fases de crescimento, os quais sentem as organizações como *locais de interesse*, como espaços onde desempenham um trabalho pelo qual recebem um salário.

A maioria, destes profissionais representa de forma menos positiva as relações existentes, e mostra menos disponibilidade para se envolver em actividades organizacionais, que vão para além das inerentes às suas funções. Uma consequência são as reacções mais ou menos negativas e as recusas com que são acolhidos os pedidos de participação em actividades extras e voluntárias, dentro e fora do horário normal de trabalho, ou em projectos que implicam esforços acrescidos de tempo e de trabalho.

Essas confrontações podem ocorrer entre os técnicos não-docentes, embora sejam mais frequentes entre os técnicos e os monitores devido à hierarquização que se estabelece entre essas categorias profissionais, cujas funções apesar de serem diferentes exigem contacto e complementaridade permanente. Ressalve-se, no entanto, que apenas em uma das organizações estudadas as relações interpessoais estavam numa situação de crise profunda existindo uma divisão muito acentuada entre dois grupos informais que rivalizavam entre si.

Existem em todas as organizações dois sectores bem demarcados o sector técnico e o sector da formação. O primeiro é constituído pelos técnicos com formação ao nível da licenciatura (psicólogos, serviço social, sociólogos) e o segundo constituído pelos monitores da formação profissional, muitos dos quais com baixos níveis de formação académica. De acordo com a orgânica das organizações o sector técnico está hierarquicamente acima do sector da formação, até pelo facto da maioria dos agentes de liderança pertencer ao sector técnico. Uma parte substancial das discórdias e dos conflitos manifestos e latentes tem origem nas relações de trabalho, ocorrendo, em regra, quando as decisões tomadas por imposição hierárquica são desrespeitadas ou contestadas por quem as devia seguir²⁴¹.

Releve-se o facto de, devido à reduzida dimensão destas organizações, os agentes actuarem num contexto muito marcado por relações sociais onde se misturam de forma constante as relações de amizade, as relações de trabalho e as relações de poder, com o apoio às opções tomadas a ser bastante influenciado pelas primeiras. O seu questionamento e as tomadas de posição contrárias ao espírito dos grupos dominantes, a oposição manifestada, podem dar origem a aplicação de sanções informais aos que não aceitam entrar no jogo das relações sociais que está estruturado.

Não podendo afirmar, com inteira segurança, que se trata de um fenómeno generalizado no conjunto das organizações estudadas, julgamos que as relações interpessoais são muito marcadas por um comportamento dual dos profissionais. De um lado, estão aqueles que vivem intensamente os problemas e se empenham na procura de soluções de qualidade, denotando um sentido de pertença e de responsabilidade assinalável e, do outro lado, estão aqueles que não sendo a maioria, denotam fraco sentido de pertença e não se preocupam com a inovação, nem com a qualidade dos serviços prestados.

²⁴¹Apesar da maioria das decisões sobre modos de funcionamento e de actuação ser tomada no seio das equipas técnicas de que fazem parte tanto técnicos como formadores, os monitores nem sempre aceitam as decisões dos técnicos sobre a forma como devem actuar em função, por exemplo, das características sócio-psicológicas dos formandos, podendo mesmo contrariar aberta ou dissimuladamente as decisões tomadas. Certas exigências burocráticas que são feitas aos monitores também contribuem para isso. Nomeadamente, as exigências de formalização das avaliações dos formandos, como são o caso do preenchimento de algumas grelhas de avaliação ou de relatórios de progresso dos formandos. Este tipo de trabalho é rotulado de penoso e inútil, gerando nos monitores, devido ao facto de a informação neles contida não ser objecto de tratamento e análise por parte dos técnicos, um sentimento de frustração e de desperdício de tempo e meios. Além disso existem diferenças remuneratórias entre os técnicos e os monitores que alguns dos monitores não consideram justas face às exigências das funções que executam. Também existem muitas rivalidades, quer manifestas quer latentes, entre os monitores devido aos diferentes níveis de remuneração praticados terem a ver com o nível de habilitações literárias de cada um. Os menos habilitados consideram-se discriminados dado que possuem a mesma categoria, realizam o mesmo tipo de trabalho e recebem menos que os outros colegas.

Algumas das tensões que se fazem sentir estão enraizadas em questões, como o conhecimento do passado pessoal de cada um, as representações sobre as competências profissionais demonstradas antes do ingresso e as desavenças pessoais não resolvidas. Por vezes são provocadas por relações sociais conflituosas com origem nas relações de parentesco nas comunidades locais, que nada têm a ver com as relações profissionais, mas que se transportam para o quotidiano das relações de trabalho e as deterioram.

Dir-se-á que existe um espírito de "compadrio ou mexerico" próprio das pequenas comunidades humanas que faz fluir de modo intenso e informal informação distorcida e incompleta, do interior para o exterior e em sentido inverso, que contribui para manter os níveis de conflituosidade latentes sempre prontos a manifestarem-se.

Tal como refere Luis Polanah, "A inevitabilidade da intercomunicação directa, "cara a cara", espontânea e habitual, resulta da circunstância de as famílias e os indivíduos constituírem grupos informais, unidos por um conjunto de valores espirituais, morais, históricos e simbólicos, cultivados em torno dum património territorial comum. Residem próximos uns dos outros, numa associação de interesses, sentimentos e responsabilidades favorecida por uma permanente visibilidade frontal sobre o que uns e outros fazem, pensam ou sentem", e prossegue o autor citando Konig que "A confiança pessoal constitui um traço essencial na vida da relação de uma pequena comunidade. Contudo, não se podem evitar as inimizades, os ódios e as vinganças que se manifestam com alguma frequência e, por vezes, acarretando terríveis consequências" (Polanah, 1997: 620).

Anotámos que a reacção mais frequente dos profissionais, quando os problemas derivam do aumento dos níveis de insatisfação e de conflituosidade, não consiste na discussão verbal violenta ou no absentismo ao serviço, mas na diminuição dos encontros face-a-face (evitamento físico) e no aumento dos níveis de fadiga física e psicológica (redução do desempenho). Ou seja, ocorre um fenómeno que podemos designar de abrandamento das relações de interacção social.

Em termos globais os níveis de satisfação e de motivação expressos pela ampla maioria dos profissionais podem considerar-se altos, embora com ciclos de variação que podemos rotular de sazonais por serem afectados por dois factores fundamentais que ocorrem, mais ou menos de forma cíclica, ao longo do tempo: 1) o cansaço dos profissionais no final dos anos lectivos, altura em que o avolumar dos problemas do quotidiano perturba as relações sociais e; 2) a existência de dificuldades financeiras que impedem ou dificultam a aquisição de produtos e equipamentos para o funcionamento normal das actividades.

Em todo o caso, de acordo com os resultados do inquérito os factores motivadores de natureza intrínseca apresentam níveis altos entre os agentes das

organizações estudadas sobressaindo o gosto por trabalhar na organização. Em sentido contrário vão os níveis de satisfação salarial e de crença nas possibilidades de ascensão profissional que representam a recompensa extrínseca dos agentes e que, conforme os resultados confirmam, são relativamente fracos em todas as organizações e em todas as categorias profissionais²⁴².

Pode afirmar-se que a quase totalidade dos profissionais considera que auferem um salário que não está de acordo com as funções que desempenha em termos de responsabilidade, qualidade, quantidade e tempo de trabalho e que não acredita numa melhoria ou mudança de estatuto profissional²⁴³.

Embora as razões para sentir (in)satisfação com o salário sejam diferentes e influenciadas pela situação concreta de cada agente, existem alguns factores comuns. Normalmente, para justificarem a satisfação ou a insatisfação salarial os profissionais comparam o seus salários com os salários pagos a outras categorias profissionais com funções semelhantes ou com as suas próprias situações profissionais anteriores. Também aferem a satisfação com base na comparação entre o valor da retribuição salarial auferida e o valor real estimado do trabalho que realizam, na sua complexidade e na quantidade de esforço e de tempo dedicados à profissão:

"Madre Teresa de Calcutá havia só uma e já morreu. Acho que recebo mal nesta instituição, pois qualquer técnico que trabalhe nas IPSS e centros como o nosso recebe mal. (...) realmente o ordenado não é compatível com a categoria de um técnico superior." (E: 1)

"Acho que atendendo, vendo o mundo de um certo ponto de vista, por exemplo estar aqui ao pé de casa...não é mau. Se por exemplo, trabalhasse fora, entre deslocações e almoços acabava por ser mau." (E: 2)

"Costumo não pensar muito nisso para não ficar triste." (E: 7)

²⁴²Cf., por exemplo, a tabela dos montantes máximos de comparticipação financeira do Ministério da Solidariedade e Segurança Social a aplicar ao Programa Operacional Integrar do ano de 1999. De acordo com esta tabela, tal como com as precedentes, o topo da carreira remuneratória atinge-se no tempo máximo de 10 anos após a admissão. Apenas a categoria dos monitores de formação profissional dispõe de 4 grupos remuneratórios que distinguem os profissionais em função da formação académica de base. Embora o estabelecimento destes montantes não obrigue as organizações a pagar salários idênticos, na prática todos os profissionais auferem os seus salários com base nos valores e nos moldes definidos pela tabela.

²⁴³O que tem fundamentação prática na não existência de carreiras profissionais estruturadas. Existe apenas uma carreira remuneratória com escassos níveis de diferenciação salarial a que os profissionais acedem em função das habilitações literárias e do tempo de serviço. As hipóteses de progressão profissional dependem da mudança de categoria profissional.

"Comparado com outras instituições estatais não são muito bons. Porém, como 1º emprego não está muito mal." (E: 3)

"Honestamente, eu acho que para o serviço que faço sou minimamente bem pago. Menos do que isso é que seria mal pago. Estou a comparar a profissão que exerço com o que faria lá fora." (E: 4)

O aprofundamento das razões da (in)satisfação salarial permite que possamos subdividir os agentes em dois tipos distintos:

O primeiro é formado pelos conformistas. São os agentes que apesar de denotarem alguma insatisfação, consideram que recebem mais do que aquilo que em condições normais receberiam, caso não trabalhassem nestas organizações. Estão conscientes de que com as suas formações académicas e qualificações profissionais dificilmente obteriam salários mais elevados no mercado de trabalho local. Além disso, conseguem diminuir os efeitos negativos da relação salário auferido - trabalho realizado com o facto de não terem necessidade de efectuar qualquer mobilidade geográfica e de poderem manter a sua presença no espaço social e familiar de pertença. Isso permite-lhes manter uma postura de acomodação e de resignação pessoal aceitando a sua situação salarial. São pessoas que não gostam de assumir riscos de mudança da sua própria condição estatutária. Talvez por essa razão se apresentam com níveis de insatisfação mais baixos que os outros. Talvez, por isso, por uma ou outra razão, pudemos constatar de uma vontade generalizada relativamente alta de não pretenderem mudar de profissão ou de local de trabalho.

O segundo tipo dá forma à categoria dos rebeldes. Nela se podem incluir todos os que denotam um elevado grau de insatisfação com o salário. São os que consideram receber salários muito abaixo do trabalho que realizam e que tendem a compará-los emotivamente com a responsabilidade, quantidade, qualidade e tempo dispendido. Não se revendo no mercado de trabalho local, salvo com o emprego na Função Pública, e não valorizando a não mobilidade geográfica, quando questionados sobre a relação salário auferido e trabalho realizado mostram sentimentos muito fortes de revolta e frustração pessoal.

Em todo o caso, parece-nos inquestionável que a garantia do recebimento pontual ou atempado do salário é um dos factores que estabiliza as relações intra-organizacionais. As nossas observações permitiram perceber que as questões salariais e das carreiras profissionais estão sempre presentes em primeiro lugar na ordem das preocupações dos agentes. A sua ligação com as práticas que analisamos é por isso notória, ajudando a compreender o apoio, expresso ou tácito, que os profissionais lhes concedem sem as questionarem no seu âmago.

Não é por acaso que a situação financeira das organizações constitui um dos principais focos de atenção dos agentes e que as questões sobre pontualidade no pagamento dos salários, actualizações salariais, carreiras sejam dos assuntos mais debatidos, conjuntamente com as preocupações sobre a continuidade dos apoios financeiros públicos às organizações. Apesar de cerca de 90% inquiridos não considerarem a situação financeira um problema actual, são cerca de 63% os que consideram que o bom funcionamento das organizações está directamente relacionado com a criação e aumento das receitas próprias.

Nesse sentido, práticas como a suspensão do pagamento das bolsas, a subestimação das receitas da formação, os enclaves e o acompanhamento pós-contratação são apoiadas por permitirem a entrada (ou impedirem a saída) de recursos distributivos indispensáveis à estabilidade financeira e potencialmente contribuírem para a continuidade das organizações. Ao apoiarem essas práticas os agentes põem o seu percurso profissional no centro das suas preocupações, como um factor onde os seus projectos e motivações particulares encontrarão as bases para contribuírem para um projecto colectivo. Ou seja, estas práticas são representadas como essenciais para a continuidade das actividades das organizações pois directa ou indirectamente contribuem para que agentes possam manter os seus postos de trabalho e continuar a receber os seus salários.

Essa relação pode ser demonstrada com muita clareza analisando por exemplo, com alguma profundidade, a prática do acompanhamento pós-contratação. Desde logo esta prática, quando ainda não estava contemplada na política de reabilitação profissional e inscrita no quadro dos respectivos programas em termos de apoios financeiros às organizações, era considerada, desde há muito, em todas as organizações e pela generalidade dos seus agentes, como indispensável para o assegurar o êxito do processo formativo medido pela manutenção do emprego dos ex-formandos com base na expectativa de vir a ser um tipo de serviço financiado publicamente, como veio a acontecer.

No momento em que aplicámos os inquéritos ainda não era certo que o serviço de acompanhamento pós-contratação seria apoiado financeiramente. Ainda assim, os resultados dos inquéritos mostram que a criação do serviço de acompanhamento pós-contratação merecia o apoio generalizado dos agentes de todas as organizações, tanto para os ex-formandos que entrassem na situação de desemprego, como para os que se encontrassem empregados (taxas de respostas concordantes sempre superiores a 80%).

A análise das relações entre as variáveis referentes a essas questões e outras variáveis do inquérito permitem verificar que os agentes organizacionais enquadram a prática do acompanhamento pós-contratação, num conjunto mais vasto, num sistema

de obrigações específicas para com os ex-formandos na esfera do emprego. De facto, o apoio dado à prática do acompanhamento pós-contratação aparece relacionado com o apoio a outras soluções de emprego, dado que o sucesso na obtenção e manutenção do emprego dos ex-formandos depende de formas complexas e organizadas de procura de postos de trabalho, que não podem deixar-se a encargo dos mesmos. A maioria dos profissionais também dá o seu apoio à eventual admissão de ex-formandos desempregados nos centros de actividades ocupacionais existentes ou a criar (cf. quadro 32).

Quadro 32: Opiniões sobre a responsabilidade das organizações no emprego e no acompanhamento do emprego dos ex-formandos

	% de respostas concordantes	Média	Índice
Manter o acompanhamento após a contratação	84,8	5,0	6,98
Manter o acompanhamento no caso de desemprego	79,4	4,4	5,97
Compete às organizações encontrar empresas para empregar os formandos	76,1	4,3	5,59
Colocar os formandos sem emprego no CAO	69,7	4,2	5,20
Encontrar emprego é uma questão de sorte	19,5	2,5	2,24
Devem ser os formandos a encontrar os seus próprios empregos	6,1	1,9	0,80

Fonte: Inquérito aos membros das organizações

A importância dessa prática começou a ser reconhecida oficialmente como acção financiável da política de reabilitação profissional quando em 1997, no quadro do Sub-programa Integrar, foi experimentalmente aceite sob a designação de "curso de acompanhamento pós-contratação". Forma sob a qual os agentes da tutela deram acolhimento oficial às práticas de acompanhamento que já vinham sendo desenvolvidas por algumas das organizações estudadas, desde pelo menos o ano de 1994, procurando apropriarem-se da valia sócio-técnica da mesma, como facilmente se comprova²⁴⁴:

" Outra acção considerada de grande relevância e que abrangeu 30% dos beneficiários, foi o Acompanhamento pós-formação. A obtenção de uma colocação profissional é de extrema importância para a pessoa com deficiência, mas muitas vezes precisa de apoio suplementar para conseguir manter o emprego. Nesta perspectiva a celebração de um contrato de trabalho não é encarada como a última fase do processo de reabilitação mas deverá conduzir a um processo de acompanhamento, facto para o

²⁴⁴Embora não dispondo de informação sobre os montantes do referido financiamento sabe-se que o número das acções de acompanhamento pós-contratação representou cerca de 43% do total das denominadas outras acções (que incluem também as acções de avaliação e orientação). Em 1998 foram 19 as acções de acompanhamento pós-contratação co-financiadas, abrangendo cerca de 428 pessoas com deficiência em situação de emprego.

qual foram sensibilizadas as Entidades promotoras ao longo do ano, em todos os encontros de trabalho realizados a nível regional ou nacional pela I.O Integrar" (Integrar, 1998: 67)²⁴⁵.

No plano simbólico, o reconhecimento desta prática como uma nova fase no modelo de formação profissional oficialmente delineado é um bom exemplo de como as práticas organizacionais persistentes influenciam e transformam as políticas públicas e são por elas incorporadas transformando os modelos estabelecidos. O êxito desta prática como actividade regular das organizações está a ter como consequência a extensão das actividades de acompanhamento aos ex-formandos em situação de desemprego e a introdução de programas de reclassificação profissional que permitam esconjurar a inactividade forçada.

2.4. Prestígio e confiança nos agentes da liderança

As nossas observações permitem que consideremos os níveis elevados de prestígio e de confiança de que desfrutam os agentes da liderança entre os factores que contribuem para a realização das práticas transformadoras analisadas. Não esquecendo que nas organizações estudadas todos os agentes de liderança estão investidos em cargos com autoridade formal, podendo ser responsáveis pela direcção das unidades de formação profissional ou de emprego protegido, ou acumularem esses cargos com funções directivas nas organizações-mãe.

A descoberta desse factor levou-nos a identificar os atributos que estruturam a imagem dos agentes da liderança, recorrendo à análise dos discursos dos agentes das organizações, das relações hierárquicas (descendentes e ascendentes) e das relações afectivas, cognitivas e instrumentais.

Refira-se que a confiança depositada nos agentes da liderança pelos restantes agentes organizacionais não emana, em nenhum dos casos, de processos de adulação, temor ou simples respeito devidos a figuras tipo pai fundador. Essa figura mítica e simbólica não aparece associada aos líderes das organizações estudadas. Nos casos analisados a confiança aparece essencialmente associada às prestigiosas qualidades morais e técnico-profissionais com que expressam, no quotidiano das relações sociais e de trabalho, a sua autoridade e o seu poder sobre os outros actores e sobre as coisas, em concreto: 1) elevada especialização no âmbito das problemáticas da deficiência; 2) assiduidade e pontualidade; 3) rigor nos procedimentos e forte implicação nas actividades desenvolvidas; 4) gosto pela formação contínua, imaginação e capacidade

²⁴⁵Em 1999 o nº de acções desceu para 17, embora o nº de pessoas abrangidas tenha crescido para 462 (cf. Intregar, 1999: 61).

de inovação; 5) coragem para tomar decisões difíceis; 6) honestidade na gestão; 7) apreciável qualidade de escuta e partilha de informação; 8) sinceridade no reconhecimento do trabalho dos outros; 9) capacidade de integração, de animação do colectivo de trabalho e de gestão da autonomia dos profissionais; 10) espírito de missão e dedicação às finalidades da organização; 11) garantias de manutenção do emprego para os restantes trabalhadores; 12) capacidade de promoção social da organização; 13) elevada afectividade com o trabalho e com as pessoas com deficiência.

A opinião corrente nas organizações reconhece-lhes, portanto, a posse de um importante volume de capital social (técnico, relacional e simbólico) que lhes confere, para além de prestígio pessoal, uma certa dose de superioridade moral, constantemente renovada por comportamentos adaptativos e inovadores bem sucedidos que lhes permite minimizar os constrangimentos e maximizar as oportunidades surgidas, transformando os problemas em novas oportunidades.

Quadro 33: Níveis de confiança dos agentes nos líderes e dirigentes das organizações

	% de respostas concordantes	Média	Índice
Confiança conjunta nos responsáveis pelos centros e organizações-mãe	84,6	4,55	6,11
Confiança nas capacidades dos responsáveis das organizações	82,8	4,68	6,41
Confiança nos responsáveis das organizações-mãe	75,9	4,36	5,77
Confiança nas opções tomadas	71,6	4,19	5,4
Confiança nas decisões tomadas	65,8	4,03	4,83

Fonte: Inquérito aos profissionais das organizações

Nestas organizações e de acordo com os resultados dos inquéritos aplicados aos profissionais a confiança nas capacidades dos responsáveis directos e nos dirigentes das organizações-mãe é alta em todos os itens considerados (cf. quadro 33)

Discursar sobre a confiança depositada nos agentes da liderança valida o que se faz no tempo presente e ajuda a manter a coesão interna, ao trazer às memórias dos outros agentes as imagens que convocam a história colectiva das organizações, particularmente dos momentos mais simbólicos (as peripécias da fundação, as crises ultrapassadas com sucesso, as realizações mais marcantes, os casos de sucesso), e as qualidades fora do comum dos agentes da liderança que marcaram essa história. Ambos, história colectiva e agentes, fazem parte de um património cultural específico e original que inscreve as organizações numa linha de evolução e continuidade.

Os agentes das organizações reconhecem aos agentes da liderança uma capacidade invulgar para fazerem funcionar as organizações, consideram-nos pessoas

que conseguem mobilizar o colectivo com recurso à cultura das organizações, apelando ao cumprimento de normas e de valores e à memória das boas experiências anteriores ou, simplesmente, seduzindo os outros com palavras de reconhecimento da qualidade do trabalho realizado.

O prestígio de que desfrutam os agentes da liderança, tanto no plano interno, como no plano externo, é elevado. Pode dizer-se que têm dado um contributo decisivo para o desenvolvimento do campo da reabilitação profissional das pessoas com deficiência. Os nomes da maioria desses agentes de liderança andam associados, desde há vários anos, ao das organizações a que pertencem, de tal modo que as organizações são confundidas com os seus líderes, algo que podemos designar, à maneira de Pierre Bourdieu, como casos de *magia social*.

As motivações mais significativas que movem os agentes da liderança enquadram-se no espírito generoso, voluntarista, altruísta e combativo que os tem orientado desde que entraram nas organizações, sendo que alguns se empenharam na sua fundação. O seu percurso no campo tem sido muito semelhante, com a maioria a partilhar mais de duas décadas de serviço e dedicação quase exclusiva à causa da reabilitação e integração das pessoas com deficiência e às organizações a que pertencem

A maior parte desses agentes tem assumido responsabilidades acrescidas nos processos de crescimento e desenvolvimento das suas organizações, nomeadamente na criação das unidades de formação profissional e de emprego protegido. Para esses agentes as práticas transformadoras, como as analisadas neste trabalho, são entendidas como um apelo à renovação da sua própria capacidade imaginativa e criativa, o que lhes permite continuar a manter, ainda que de forma menos exuberante, o espírito dos primeiros tempos, renovando o ânimo e a vontade de continuarem a responder a novos desafios.

A análise do trajecto pessoal desses agentes permite perceber que dispõem de uma capacidade de resistência notável, o que lhes permite superar com envolvimento emocional elevado as poucas vantagens económicas que advém da permanência em posições de liderança. Esse envolvimento, que parece estar moldado pelas incertezas e pelos riscos permanentes de um futuro que representam sempre como nebuloso, é recompensado pela criatividade constantemente renovada com que vão constituindo o seu quotidiano, quer em termos do seu próprio trabalho, quer em termos dos contributos para a organização do trabalho dos outros.

Reconhecidamente são líderes carismáticos, agentes com um apurado *feeling* político cujo contributo pessoal para a consolidação do campo da reabilitação das pessoas com deficiência é reconhecido por todos. Com a experiência acumulada aprenderam a mover-se nos meandros do campo e do sistema político-institucional que

o gere. Uma das suas principais características é a de não permanecerem passivos à espera dos acontecimentos. Esse seu espírito voluntarista (não voluntário dado que são profissionais das organizações a que pertencem), aliado com as suas capacidades técnicas, humanas e sociais tornaram-nos actores indispensáveis ao desenvolvimento dos projectos de crescimento e desenvolvimento organizacional.

Em contrapartida, reconhecidamente, tem sido muito difícil às organizações substituírem os actuais agentes de liderança pois o seu carisma, poder e envolvimento afectivo, por vezes excessivo, tem gerado incapacidade de renovação. O seu elevado prestígio social e intra-organizacional derivado do volume de elevado capital social, relacional, técnico e simbólico de que dispõem tem produzido a acomodação, o desinteresse e a indisponibilidade dos outros agentes. Apesar de existirem agentes mais jovens, com boa formação académica e perfilhando novas ideias, as organizações ainda não conseguiram encontrar substitutos para os seus agentes de liderança, o que é visto, pelos próprios, com preocupação por anteciparem como consequência não desejada um futuro de isolamento e de inércia.

Essas características e o conhecimento acumulado sobre a realidade da deficiência e sobre o funcionamento do campo da reabilitação, fizeram desses agentes teóricos e ideólogos da reabilitação e da integração das pessoas com deficiência em Portugal, como comprovam os seus variados contributos técnicos, científicos e normativos, atestados pelo elevado número de comunicações apresentadas em seminários, colóquios e congressos nacionais e internacionais, a publicação de livros, artigos em revistas, etc.

A confiança que os colectivos organizacionais depositam nos agentes de liderança não se pode dissociar da natureza dos sistemas de comunicação internos, que os dados recolhidos permitem considerar como estruturalmente semelhantes nas organizações estudadas.

Aparentemente, os sistemas de comunicação internos das organizações estudadas caracterizam-se por possuírem uma estrutura hierárquica e centralizadora, com a informação mais relevante a entrar em primeiro lugar na posse das lideranças, a ser aí filtrada, e só posteriormente enviada aos membros dos escalões inferiores da hierarquia instituída. Porém, dada a pequena dimensão dos recursos humanos das organizações é prática corrente que sejam os próprios agentes da liderança (que também são dirigentes), a informarem directamente os restantes profissionais.

De acordo com os resultados dos inquéritos aplicados aos profissionais existem duas formas correntes de transmissão da informação: 1) por contacto directo entre os líderes e os restantes profissionais, esbatendo-se nesse processo o papel das estruturas intermédias da hierarquia como locais de passagem da informação para os níveis

inferiores. Nesta forma devem incluir-se sobretudo as informações de carácter geral, onde se incluem as que, pela sua abrangência, dizem respeito a todos os profissionais, independentemente da categoria a que pertençam, como sejam as que versam sobre a situação da organização e as que são do exclusivo interesse pessoal de cada um. Quando os assuntos são de carácter e de interesse muito geral, costumam ser convocadas reuniões gerais que implicam a presença de todo o pessoal. Normalmente, servem para dar um cariz formal à transmissão de informação que já ocorreu de modo informal; 2) nas reuniões das equipas técnicas, quando a informação é de natureza estritamente técnica e pedagógica e está relacionada com a organização do trabalho ou com a situação dos formandos. Esse tipo de informação é considerado do interesse exclusivo dos técnicos-não docentes e dos docentes, ficando excluídos os restantes profissionais. Trata-se sobretudo de partilhar informação sobre o progresso e comportamentos dos formandos com vista a reorganizar as actividades técnico-pedagógicas ou a encontrar soluções para resolver problemas ou situações anómalas. É usual nessas reuniões que os líderes informem sobre factos da gestão corrente, em especial sobre a situação financeira ou sobre decisões relevantes de interesse geral que foram tomadas no topo da hierarquia.

Podemos considerar ainda que nestas organizações são três os modos de transmissão da informação mais relevante: 1) formalmente através de notas e ordens de serviço dos responsáveis das organizações ou das direcções da organizações-mãe. Deve incluir-se a informação que é veiculada nas reuniões ou encontros entre os responsáveis e os profissionais, as reuniões gerais dos centros e as assembleias ou reuniões gerais promovidas pelas direcções das organizações-mãe; 2) de modo formal, mas indirectamente, através de chefias intermédias ou de outros profissionais do mesmo nível hierárquico; 3) informalmente e de modo mais ou menos contínuo nos contactos directos do quotidiano entre os responsáveis (líderes) e os restantes profissionais (cf. quadro 34).

De acordo com os resultados dos inquéritos a informação paralela que circula de forma destorcida e não fidedigna, como os boatos, os rumores ou informação adquirida no exterior por recurso a emissores estranhos às organizações não parece ter grande expressão. Aparentemente, pelo menos, não existe ocultação de informação relevante, nem dificuldades de comunicação, entre e dentro dos diferentes estratos hierárquicos. Quanto muito, existem lapsos não intencionais e omissões não deliberadas que os sistemas informais vão superando, embora não deixe de criar excluídos que não recebem atempadamente e de modo correcto a informação disponível²⁴⁶.

²⁴⁶Por exemplo, o membros do pessoal administrativo e auxiliar não participam nas reuniões dos órgãos técnicos e pedagógicos mas ficam a conhecer as informações transmitidas, os assuntos que foram tratados

Segundo nos apercebemos pela observação do quotidiano, ainda que com graus diferentes devido à personalidade de cada agente, a generalidade considera que pode questionar de forma aberta os respectivos líderes. Aliás, assistimos em quase todas as organizações a pedidos de esclarecimento ou de informação que foram de imediato atendidos sem formalismos de agendamento de hora e data marcadas.

Esta relativamente fácil acessibilidade aos dirigentes é percebida pelos agentes como um factor que distingue as organizações de outras que conheceram ou de que ouvem falar, uma prática que é reconhecida como portadora de reconhecimento simbólico, de sentido de comunidade e como uma forma de respeito e reconhecimento pela individualidade de cada um no seio do colectivo.

Quadro 34: Características do sistema de comunicação intra-organizacional.

Importância dos diferentes canais de comunicação

	% de respostas concordantes	Média	Índice
Reuniões gerais convocadas pelo director	83	4,59	5,24
Directamente do director	82,9	4,69	6,4
Ordens de serviço da direcção	69,5	4,34	5,75
Assembleias-gerais da organização	68,7	4,13	5,33
Notas escritas pelo director	65,2	4,16	5,38
Intermédio de colegas que foram pessoalmente informados	43,3	3,36	3,81
Boatos, rumores de origem desconhecida	16,6	2,18	2,82
Pessoas de outras unidades internas	13	1,94	1,33
Pessoas estranhas à organização	5,3	1,44	0,65

Fonte: Inquérito aos profissionais das organizações

É evidente que o apoio interno dado às práticas está relacionado com a confiança e o prestígio dos agentes que sobre elas decidem. Essas qualidades são um recurso dos agentes da liderança que é mobilizado como garantia da *boa* validade das práticas, sobretudo no caso das práticas que podem introduzir alguma tensão interna, como serão os casos das práticas de suspensão do pagamento das bolsas aos formandos e dos *protocolos*.

e as deliberações que foram tomadas através de conversas informais que mantêm com os profissionais que nelas participam. Porém nem sempre isso acontece. Em particular, os profissionais dos serviços auxiliares são excluídos por serem considerados pelos outros profissionais fora do contexto, como não interessados na generalidade da informação. Por sua vez, auto-excluem-se, isolando-se ou restringindo as suas relações interpessoais a uns poucos colegas de trabalho, considerando que não faz parte da sua esfera de acção estarem informados sobre as questões que só devem dizer respeito aos dirigentes, aos técnicos e aos docentes. Alguns monitores também consideram que nem sempre têm acesso à informação sobre a situação pessoal e familiar dos formandos, que são recolhidas pelos técnicos. O mesmo sucede com os técnicos não-docentes, relativamente à informação que está na posse dos docentes.

Os agentes reconhecem ainda uma força moral a estas práticas dado que as consideram desinteressadas e que, tal como sempre fizeram, os agentes da liderança decidiram realizá-las guiando-se por motivos e ideais impessoais (não como sujeitos egoístas) tendo em mente atingir os objectivos em que dizem acreditar. Isso permite que os agentes da liderança possam aplicar uma certa dose de violência simbólica para levar os outros agentes a aceitarem as práticas acreditando que as mesmas são indispensáveis para os interesses de todos e contribuem para um futuro melhor para todos.

3. Factores de ordem extra-organizacional

3.1. Características das regras legais e regulamentares

Outro recurso mobilizado, pelos agentes das organizações, em apoio das suas práticas transformadoras é o próprio dispositivo normativo e regulamentar da política de reabilitação profissional, ou melhor, as representações que dele formulam.

Ao incluirmos este factor adoptámos o princípio, segundo o qual, para que os actores sociais a quem se destinam as leis as considerarem como *boas* é necessário que julguem as suas regras ancoradas em bons princípios ou bons fundamentos. Queremos com isso dizer que nas representações dos actores as *boas* leis são expostas como provindo de algo que lhes é superior, por exemplo, como oriundas dos mais sublimes fundamentos de justiça das instituições sociais.

De acordo com Baechler (1992: 9), nas leis existem vários fundamentos de justiça: justiça punitiva, legal, contratual, institucional, distributiva e correctiva. Este último tem como critério, numa subordinação aos outros, a acção de corrigir o que é tido como desvio ao justo dos outros tipos de justiça, pelo que as representações, sobre o que são *boas* leis, mostram que o princípio em que assenta a sua legitimidade está justamente nos seus fins. Na prática significa que uma lei deixa de ser *boa* quando os actores sociais já não conseguem vislumbrar na sua aplicação os princípios de justiça que lhe estão subjacentes.

É por esse motivo que própria fraqueza de algumas das regras do dispositivo normativo e regulamentar da política de reabilitação profissional pode ser usada como factor de apoio a algumas das práticas analisadas. Referimo-nos às incompletudes e aos desajustamentos conceptuais presentes nos textos legais que permitem que os actores sociais encontrem espaços de contestação e de interpretação do alcance e significado das regras.

Neste caso concreto, os agentes da liderança das organizações estudadas sabem (são actores competentes e usam esse conhecimento) que algumas das regras do

dispositivo normativo e regulamentar da política de reabilitação profissional estão marcadas pelas circunstâncias sócio-históricas do contexto que enquadraram a sua redacção e pelas capacidades, necessidades, interesses e motivações dos actores singulares ou colectivos que nelas intervieram. Igualmente sabem que os seus autores podem ser acusados de usarem palavras e frases para significar conceitos que posteriormente mudaram ou estão em mutação, ou que tais conceitos não foram bem formulados dado que os autores os conheciam mal, etc. Esses agentes também sabem que é aceitável social e juridicamente reclamar da necessidade de prover à melhoria ou revogação das regras legais, no sentido de respeitar as mudanças estruturais ocorridas, de modo a que a Lei possa voltar a regular a realidade da melhor forma possível.

Na verdade, deve reconhecer-se que, como sublinha Blanchot (1969: 38), "Logo que o texto toma o lugar da palavra, instala-se numa "essencial solidão". A este propósito Timsit (1996: 60-62) considera que, qualquer texto assim que é publicado, institui, pelo menos, uma tripla autonomia, a saber: 1) em relação à intenção do seu autor. O texto ao ser separado do seu autor escapa-lhe, pois as suas palavras tomam um ou mais sentidos diferentes dos que pretendia; 2) em relação ao público a quem primitivamente se destinava. A significação que eventualmente teve aos olhos dos destinatários da época onde qual foi escrito permanece estática; 3) em relação às circunstâncias económicas, sociais e culturais da sua redacção. Foi esse contexto circunstancial que ditou o seu conteúdo mas que não tem capacidade para impedir outras significações em contextos diferentes.

Efectivamente, os agentes das organizações sabem que as palavras e as frases presentes nos textos legais nunca representam fielmente a realidade, pois contém ambiguidades, imprecisões e incompletudes²⁴⁷. Sabem também que essas características podem ser usadas como um recurso para abrir o caminho a novas, inevitáveis e indispensáveis, interpretações e que são eles quem melhor conhece os fundamentos de justiça em que se devem ancorar as novas regras. O princípio invocado pelos agentes das organizações é simples: a estrutura da política de reabilitação profissional ordenada pelo sistema legal e regulamentar para ser boa tem de assentar em boas leis, o que apenas será conseguido com a participação das pessoas com conhecimento da realidade do campo e não apenas com a intervenção de legisladores submergidos nas teias burocráticas dos gabinetes ministeriais.

²⁴⁷ É óbvio que as ambiguidades, as imprecisões e as incompletudes não podem ser inteiramente suprimidas num texto legal. Contudo são elas que permitem encontrar interpretações mais condicentes com as mudanças ou com as práticas produzidas pelos actores sociais. Note-se que se os textos são redigidos em termos muito gerais dão demasiado poder aos que controlam a aplicação das regras, pelo contrário, os textos que são redigidos de modo muito preciso ficam demasiado presos na conjuntura, pelo que tendem a provocar conflitos com as mudanças que vão ocorrendo.

Os agentes das organizações estudadas têm como estratégia usar as práticas como exemplo de demonstração pela prática de que algumas das regras já não estão de acordo com os princípios de justiça nem com as necessidades actuais do campo. A análise destas práticas permite verificar como os agentes das organizações jogam com as imprecisões, ambiguidades e incompletudes das regras para criarem *zonas cinzentas* por onde possam manobrar e obter também o apoio, tácito ou explícito, dos outros actores, em especial dos agentes das tutelas, a fim para realizarem as práticas com o seu apoio.

Nesse jogo recorrem aos princípios e contra-regras do campo da reabilitação profissional, a razões morais e a razões práticas, para encontrarem novos significados para as regras legais e regulamentares que estejam em conformidade com os interesses das organizações e dos destinatários da política. E usam-nos no debate teórico e metodológico em torno da interpretação dessas regras que prossegue até à sua completa incorporação e assimilação.

De acordo com Ricoeur (1996: 42-43), os textos escritos, como também são os textos legais, ao contrário do discurso falado que se dirige a alguém pré-determinado, dirigem-se a leitores desconhecidos, embora em princípio o público potencial esteja categorizado na mente do autor do texto ou possa ser referido no próprio texto. Logo, faz parte de um texto desta natureza estar aberto a um número indefinido de leitores e, por conseguinte, de interpretações.

Como refere Blanchot (1969: 62-63), essa liberdade do texto e de quem o interpreta não é mais que um palimpsesto. A sua escrita pode ser sempre apagada para ser substituída por outra. O seu sentido pode mudar dando lugar a outro. Uma dada interpretação pode ser contestada em nome de outra. Não há certezas que se imponham para sempre, ou seja, se nenhuma significação é válida, todas podem sê-lo. Contudo, uma importante restrição se aplica aos textos legais. Tem a ver com o facto das interpretações dos actores estarem sujeitas à aceitação do autor ou melhor de quem tem capacidade legal para o substituir, o que reduz a quantidade e a qualidade das interpretações válidas possíveis.

Por outro lado, se é verdade que, devido aos limites cognitivos e intelectuais dos seus autores e à sua limitada capacidade de previsão, os normativos legais e regulamentares podem estar incompletos ou os seus conceitos conterem ambiguidades ou imprecisões, então também é verdade que essas fragilidades abrem caminho a comportamentos oportunistas. Como demonstra a ocorrência de algumas destas práticas tais fragilidades dos textos legais podem não ser um problema, mas um recurso que pode servir de apoio à realização de práticas não previstas ou consideradas não aceitáveis.

No nosso caso um exemplo ilustrativo de como a incompletude pode servir de apoio à realização de práticas de tipo oportunista, vem da prática da subestimação das receitas de formação. Na verdade, nos vários diplomas legais e regulamentares apenas os juros das contas bancárias específicas, por onde devem ser movimentadas as verbas dos financiamentos públicos, são claramente considerados como receitas de formação, não existindo regras sobre como apurar as outras verbas que devem ser consideradas como receitas de formação.

Esta incompletude deixa espaço de manobra para interpretações diferentes que conduzem a diferentes práticas de estimar as receitas de formação. Por exemplo, permite que, em algumas organizações, os agentes se limitem a declarar somente os juros bancários das contas específicas, noutras que calculem de modo quase arbitrário a quantia a declarar como receita de formação considerando, por exemplo, o valor dos produtos e dos serviços realizados para o exterior e não considerando os que são consumidos pelas próprias organizações e, ainda que noutras, se recorram a complexos procedimentos contabilísticos para esse efeito.

Neste ultimo caso obrigando os agentes das organizações a desenvolverem aturados estudos com o objectivo de encontrar critérios rigorosos de estimação das receitas de formação, devido às dificuldades técnicas, em termos contabilísticos, para apurar correctamente os valores a atribuir ao tempo do trabalho gasto pelos formadores e pelos formandos e aos factores de produção aplicados (produtos, energia, matéria-prima...). Estas dificuldades permitem considerar a hipótese de que em certas circunstâncias a própria racionalidade limitada dos agentes sociais pode obrigar a tratar muitas regras como incompletas (Favereau, 1997).

Um outro exemplo que pode servir para ilustrar como a fragilidade das regras pode servir de apoio às práticas é dado pela prática de criação dos enclaves. Neste caso, os agentes mobilizam a inadequação contextual das regras legais que definem o modo de constituição e gestão dos centros de emprego protegido. De acordo com a argumentação dos agentes, as regras de constituição e gestão dos centros de emprego protegido foram racionalizadas sem que o legislador tivesse em consideração a possível evolução do mercado. De modo que, actualmente, estão obsoletas face a um contexto social e económico que já não tem nada a ver com o contexto que serviu de suporte à redacção dessas normas, numa aproximação ao que Paul Ricoeur (1996) considera ocorrer nos discursos escritos, quando a intenção dos autores e o significado dos textos deixam de coincidir, devido ao horizonte finito vivido pelo seu autor e o contexto da sua redacção se tornou substancialmente distinto do que existe actualmente.

Os agentes organizacionais também recorrem a outra fragilidade das regras legais como factor de apoio à criação dos enclaves nas suas organizações. Referimo-nos

à imprecisão que se pode estabelecer na definição de meio normal de trabalho, cujo conceito não aparece em nenhum diploma legal ou regulamentar definido de forma precisa, clara e objectiva, permitindo interpretações oportunistas do mesmo.

Neste caso, o carácter oportunista da interpretação dada ao conceito de meio normal de trabalho evidencia-se quando os agentes da liderança nos seus testemunhos consideram que um meio normal de trabalho pode ser toda e qualquer organização que empregue como seus trabalhadores pessoas *normais*, mas no mesmo passo admitem que uma interpretação do conceito de meio normal de trabalho fiel aos princípios e às contra-regras do campo da reabilitação profissional seria impeditiva da criação dos enclaves nas organizações de reabilitação destinadas às pessoas com deficiência, salvo se os trabalhadores dos enclaves exercessem as suas funções em serviços internos das organizações satisfazendo necessidades objectivas desses serviços e dentro dos níveis de capacidade produtiva previstos na Lei. Objectivamente, a verdade é que quando decidiram avançar para a criação dos seus próprios enclaves os agentes das organizações não se preocuparam com as questões interpretativas. Pelo contrário, agiram de forma tipicamente racional, preocupando-se sobretudo em saber se a relação entre os custos e os benefícios económicos favorecia a criação dos enclaves em detrimento da criação de centros de emprego protegido.

Efectivamente, se é verdade, como mostram autores tão diferentes como Garfinkel (1967), Clegg (1975), Weick (1982) ou Wittgenstein (1991), que onde existem regras há indexicalidade, então pode assumir-se que a interpretação das regras está sempre ligada aos processos que permitem que as acções se actualizem. Por isso, a interpretação de uma regra é um processo de construção social de uma nova regra, dado que interpretar ou fazer uma regra é uma actividade social, o que pode explicar por que é que, após a decisão estar tomada, os agentes envolvidos perceberam que era preciso legitimar juridicamente a criação de enclaves desse tipo. A interpretação dada ao conceito de meio normal de trabalho foi apenas o passo final do complexo processo de legitimação que os levou a: 1) proceder ao inventário e análise de várias interpretações possíveis (diferentes da usada correntemente que foi tida como inadequada ou inoportuna aos seus interesses); 2) determinar as possibilidades de sucesso das várias interpretações; 3) comparar os custos e os benefícios das diversas interpretações possíveis; 4) prever as consequências da interpretação mais conveniente, sendo certo que não dispuseram nem de tempo, nem de recursos para inventariar e analisar todas as opções possíveis; 5) procurar uma boa fundamentação para a interpretação mais conveniente; 6) apresentarem-na em conjunto com soluções para os problemas que o novo tipo de enclave permitiria resolver.

A questão de fundo é que, como a argumentação interpretativa foi elaborada a *posteriori*, pode dizer-se que o conceito de enclave apresentado decorreu da necessidade dos actores justificarem a sua acção encontrando um espaço de rectidão legal para a mesma, dado que os seus argumentos foram improvisados no decurso do debate.

Inicialmente o argumento mobilizado pelos agentes das organizações para obterem aprovação da tutela foi o de, com esta prática, as suas próprias organizações poderem contribuir para aumentar as oportunidades de emprego das pessoas com deficiência sem recorrerem à figura do centro de emprego protegido considerada um risco financeiro, por as regras da sua gestão, no que respeita à estrutura dos recursos humanos, serem consideradas muito rígidas, em especial devido à imposição de um rácio trabalhadores sem deficiência *versus* com deficiência elevado, uma equipa técnica de apoio não subsidiada, níveis salariais e modos de gestão dos horários de trabalho, como reconhece explicitamente o seguinte testemunho:

" Por aqui jogaram dois factores, em alguma contradição. Mais do que a própria estrutura o assento era não chamar-lhes CEP, que as pessoas consideravam uma estrutura pesada, com muitos trabalhadores, quando precisavam era de uma estrutura mais pequena, cinco ou seis. Chamar-lhes CEP fazia dissonância cognitiva entre aquilo que é o CEP em termos dos imaginários das pessoas e a estrutura que se ia criar. Penso que se avançou a um nível teórico para a criação de enclaves que de facto são CEP de menor dimensão. Eu acho que isso acabou por ter algumas consequências para eles serem criados, pois o enclave é (deverá ser) uma estrutura a criar, de modo a que a entidade, ela própria, tendo um conjunto de trabalhadores, logo uma entidade é um meio normal de trabalho, mas que tem de facto um objectivo específico de integração social e interessa-nos abrir portas nas empresas. Agora em termos de solução eram pequenos CEP, que estavam ali a funcionar e que permitiam dar emprego...mas...". (E: 43)

Quer dizer, a interpretação faz apelo à injustiça do significado anteriormente admitido como válido, embora possa ser controverso que uma interpretação valha mais que outra, uma delas pode ser admitida como mais aceitável, se for sustentada por argumentos que se impõem a quaisquer outros.

A aceitação das argumentações e a aprovação do primeiro enclave deste tipo abriu caminho à aplicação do princípio do precedente, ou seja à possibilidade de generalização dessa prática e à sua incorporação, legitimada juridicamente, no modelo da política de reabilitação profissional pois:

"Agora esse conceito já vale, pois mudou a filosofia" (E: 42)

Saindo do caso isolado e pontual a nova interpretação ficou também validada numa perspectiva moral e política de modo a que, com o novo sentido dado ao conceito de meio normal de trabalho, a figura do enclave passasse doravante a ser um recurso de valor acrescentado ao permitir aumentar as oportunidades de trabalho das pessoas com deficiência, ou, se quisermos, o próprio conceito de meio normal de trabalho foi dotado de maior coerência ideológica e pragmática.

Neste sentido, esta prática também pode ser apontada como um exemplo perfeito da incorporação pela política de reabilitação profissional de práticas transformadoras, como um reflexo da acção da sociedade sobre o Estado.

Não nos esqueçamos que os processos de realização das políticas sociais estão ligados à percepção dos problemas e necessidades sentidas pelos membros da sociedade a quem se destinam e da sua modificação, avaliação que é feita por agentes das entidades governamentais. Tal como a emergência de uma política social resulta da percepção de que uma dada situação observada extravasou em muito a situação desejada e se tornou um problema, de igual modo, uma transformação da política resulta da percepção de que a situação alcançada pela aplicação das medidas de política ficou aquém ou desviou-se da situação que se desejava alcançar. Neste caso, também terá existido uma influência decisiva da avaliação que os agentes da tutela fizeram dos impactos desta nova prática sobre a sua actividade e sobre o desenvolvimento da política de reabilitação profissional de que são responsáveis directos.

Por isso, o apoio dos agentes da tutela a esta prática também parece estar ligado à necessidade de apoiarem novas experiências no actual quadro normativo do regime de emprego protegido, face ao conhecimento dos fracos resultados financeiros e do reduzido volume do emprego criado pelos centros de emprego protegido (cf. quadros 35, 36, 37).

Quadro 35: Nº de trabalhadores abrangidos pelo Programa de Emprego Protegido (de 1995 a 2000)

Ano	Nº de trabalhadores	Nº de CEP	Nº de Enclaves
1995	703	18	16
1996	683	-	-
1997	662	-	-
1998	707	17	19
1999	723	15	20
2000	677	16	20

Fonte: IEFEP

Quadro 36: Rentabilidade económica de alguns centros de emprego protegido
Resultados líquido/activo (de 1994 a 1996)

Anos	1994	1995	1996
Designação do CEP			
ALACER	-13,8	-38,4	6,9
ELO SOCIAL	-0,5	-1,2	0,01
CURVA QUATRO	-16,2	-5,5	-0,2
AGROCASCI	-0,9	-36,2	-3,6
ACM	-	-	-4,4
ARNES	-	-1,2	-7,7
GRÁFICO	- 1,7	-71,0	-9,0
COPEGAIA	-77,1	-99,5	-29,0
TÊXTIL	-18,2	-29,9	-33,7
ARCIL	-25,0	-8,7	-50,1

Fonte: CIDEC - Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos - Relatório de avaliação do emprego protegido

Quadro: 37 Rentabilidade económica de alguns centros de emprego protegido:
Excedente Bruto de Exploração (de 1994 a 1996)

Anos	1994	1995	1996
Designação do CEP			
ALACER	-3225	-4072	1089
ELO SOCIAL	-2106	2933	6287
CURVA QUATRO	6825	3643	6212
AGROCASCI	7121	-5083	6473
CEPVI	-43012	14399	9192
ACM	-	-	-270
ARNES	-	-917	-3772
GRÁFICO	-439	-5256	-1080
COPEGAIA	-3048	-4248	-2757
TÊXTIL	-12208	-15935	-5864
ARCIL	-12272	-2707	-17174

Fonte: CIDEC - Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos - Relatório de Avaliação do emprego protegido

Havendo interesse em alterar essa situação, e como a reformulação formal das regras de uma política é, em regra, um processo relativamente complicado, pois implica

redacção e publicação de novas leis ou regulamentos, torna-se objectivamente mais simples aceitar novas interpretações das regras ou aderir a entendimentos tácitos sobre o seu alcance regulador.

Aliás, nesse registo explicativo também se pode incluir a prática da subestimação das receitas de formação que tem sido tacitamente apoiada ou, pelo menos, tolerada, pelos agentes da tutela, com base na confiança que fazem no bom uso dessas verbas pelos agentes das organizações, ou seja, acreditando que o dinheiro estará a ser utilizado em benefício dos próprios objectivos da política de reabilitação profissional, financiando actividades oficialmente não financiáveis. O mesmo se pode referir a propósito da prática do *protocolo* que, paradoxalmente, ou talvez não, também é apoiada pelos agentes do Estado que deveriam garantir a aplicação das normas correntes da contratação. Efectivamente, segundo apurámos esta prática não se realiza à revelia do conhecimento da Segurança Social nem da própria Inspeção-Geral do Trabalho cujos agentes a validam por entenderem que é benéfica para a concretização dos objectivos da política de reabilitação profissional

Além disso, essas práticas também podem ser vistas como uma consequência dos sucessivos apelos e incentivos dos agentes da tutela para as organizações aumentarem as suas taxas de integração profissional e incluírem, de modo firme, nos seus objectivos o dever de encontrar formas de auto-sustentação económica, alternativas aos financiamentos públicos.

3.2. Prestígio externo dos agentes da liderança e redes sociais

No caso do primeiro enclave deste tipo a ser aprovado, pode considerar-se que a sua aprovação esteve, de certo modo, ligada à crença dos agentes da tutela na viabilidade do projecto que lhes foi apresentado, crença essa nitidamente conectada com o prestígio social e as capacidades sócio-técnicas e de influência dos agentes da liderança da organização proponente, embora tal ligação não seja linearmente assumida por todos os agentes da tutela:

"Não penso que tenha pesado, ou seja, que tenha pesado no sentido de por serem conhecidos tenha facilitado a questão. Não penso. O que penso que pode ter acontecido é que, eventualmente, o nível de argumentação ter sido, se calhar mais convincente. E, por outro lado, nessa óptica da maior integração, isso tenha de facto sido utilizado. Estamos de facto numa situação que tem prós e contras. Alguém pode sempre argumentar que se trata de um meio normal, que tem trabalhadores normais e que, não só atende pessoas com deficiência, mas também tem outros sectores de produção para o exterior. Não é incompatível, por exemplo, com o Código Cooperativo, em

que é possível às cooperativas terem outro tipo de actividades que não a do objecto principal. As próprias associações também. Acho que não foi por serem pessoas com peso dentro do sistema. Aconteceram todos na mesma altura e devo dizer que as próprias reflexões de algumas dessas pessoas levou a que tivessem sido estruturados...e também há dessas organizações uma procura de melhores serviços e que foram discutidos com os responsáveis da altura. Essas pessoas tiveram projectos de CEP aprovados, ou quase, e preferiram reformular completamente, gastar mais algum tempo. O que não acontece todos os dias. E uma delas desistiu do CEP e reconstruiu o projecto para dois enclaves em empresas e um na instituição, em sua substituição. Há aqui uma procura de melhoria. (...) Havia também a ideia que estes projectos serviriam para formação, dado que eram financiados pelo IEFP e serviam para esses fins do emprego protegido. Em termos do erário público e do objectivo tornava-se mais barato custear os níveis de integração das pessoas com deficiência em enclaves que criavam novos empregos directos." (E: 44)

Por um lado, o conteúdo deste testemunho permite reconhecer que o acolhimento da nova interpretação dada ao conceito de enclave foi uma decisão impregnada de forte racionalidade instrumental e ideológica, ao abrir novas oportunidades para as pessoas com deficiência obterem o estatuto de trabalhadores, com a dignidade e o valor social que esse estatuto confere, fazendo-o com menores custos financeiros para o Estado. Por outro lado, parece mostrar que a aprovação pelos agentes da tutela foi influenciada pelo conhecimento que os mesmos possuem sobre a valia das organizações que operam no campo da reabilitação profissional. De resto, esse conhecimento leva-os automaticamente a classificar uma qualquer organização como sendo dinâmica ou amorfa. A primeira classificação tem associada um imagem positiva que, em boa parte, coincide com as representações que os agentes das tutelas tecem sobre os respectivos agentes de liderança.

A formação dessa imagem positiva, de acordo com outros testemunhos recolhidos, deve-se, no essencial, ao seguinte conjunto de atributos outorgados aos agentes de liderança: 1) seriedade e honestidade no cumprimento das obrigações fiscais e sociais; 2) exportação de conhecimento adquirido superior ao de conhecimento importado, desvio que é considerado sinónimo de criatividade e abertura ao exterior; 3) contributo pessoal para as altas taxas de integração dos seus formandos no mercado normal de trabalho; 4) aposta sistemática em soluções inovadoras, de que faz prova a escolha criteriosa das actividades dos enclaves aprovados (tendo em conta as necessidades dos mercados locais, como garante da sua viabilidade futura); 5) solidez de conhecimentos e excelente capacidade argumentativa.

Porém o apoio expresso ou tácito dado às práticas (em especial a não hostilização excessiva das práticas de infidelidade normativa, a aceitação e a incorporação das práticas nos objectivos da política) por parte dos agentes das organizações da tutela não parece depender apenas da valia dos argumentos dos agentes das organizações ou do valor que acrescentam à realização dos objectivos da política.

Existe, igualmente, uma partilha de ideias e de valores subjacente que organiza uma esfera de cumplicidades que mobiliza ambos os tipos de agentes e que os coloca num plano comum onde, de certo modo, cada qual tem de renegociar a sua identidade e a sua própria posição no campo da reabilitação. Por outras palavras, alguns dos agentes das organizações e das organizações da tutela têm-se colocado, por vezes apenas provisoriamente, de acordo sobre as teorias e práticas de reabilitação profissional que devem seguir formando redes de actores sociais com interesses comuns, construindo novas realidades colectivas que, como mostra o conceito de interessamento não eliminam as individualidades de uns e de outros.

A contínua descoberta de interesses comuns tem permitido o reforço das redes, em especial devido ao facto de os agentes envolvidos não sentirem necessidade de estar sempre em perfeita concordância sobre tudo. Alguns agentes das redes procuram mobilizar os outros, o que nem sempre conseguem, para aumentarem a sua própria capacidade de intervenção e os dispositivos que utilizam não se fundam apenas nos princípios gerais de justiça que contém ou possam conter, mas na sua capacidade de mobilização. Por exemplo, o apoio dos agentes das tutelas e a adesão de outros agentes do Estado a algumas das práticas tidas como inovadoras, parece passar mais pela capacidade de mobilização dos agentes que as criaram, do que pela efectiva avaliação sua qualidade intrínseca.

É nesse espaço comum de troca de ideias e de conhecimentos que se estabelecem as convenções que permitem obter consenso sobre a validade de certas práticas e sobre a inadequação das regras que poderiam impedir a sua realização. Segundo J.-P. Ponsard (*apud* Eymard-Duvernay e Marchal, 1994), os actores sociais estão dotados de "racionalidade interactiva" dado que as regras são vistas como hipóteses ligadas a um determinado estado do conhecimento da realidade pelo que cada agente sabe que pode ter necessidade de se desviar do seu cumprimento, até por que as regras legais apenas tomam sentido na sua aplicação concreta aos indivíduos a quem se destinam. Por outras palavras, no mundo social a razão prática sobrepõe-se ao modelo universal e impessoal da lei, o qual pressupõe uma comunidade social perfeitamente homogénea que não existe em lado algum e que fere de morte a sua capacidade reguladora.

É exemplar disso, o facto do apoio à acção da criação dos enclaves concedido pelos agentes da tutela ser feito com base em dois princípios, que também são

adoptados pelos agentes das organizações. Um desses princípios defende que a interpretação da lei em reabilitação deve ser relativizada em função da natureza complexa e casuística a que deve subordinar-se o próprio processo de reabilitação e integração profissional das pessoas com deficiência. O outro princípio considera que devem ser estimuladas e apoiadas todas acções inovadoras que sejam propiciadoras da auto-sustentação económica das organizações.

As zonas de consenso, concordância ou entendimento que se verificam entre os agentes das organizações estudadas e os agentes das tutelas fazem parte do próprio processo de desenvolvimento do campo da reabilitação profissional das pessoas com deficiência. A génese das redes sociais que vieram a formar ocorreu há alguns anos e a sua consolidação tem-se feito através dos mecanismos informais de comunicação e informação que permitem aos actores participantes ir construindo e actualizando um saber comum da realidade do campo, partilhando soluções para os problemas e trocando os conhecimentos adquiridos.

A constituição das redes e a capacidade de influência que alguns agentes das organizações estudadas exercem sobre alguns dos agentes das tutelas também está relacionada com a sua participação nas Federações do sector, nomeadamente, na Fenacerci (Federação Nacional das CERCI) ou na Formem (Federação Nacional dos Centros de Reabilitação Profissional). Essa participação permitiu-lhes alargar e diversificar os contactos interpessoais, o que os aproximou dos agentes do Estado que estão próximos, ou fazem parte, dos centros de decisão. Os agentes de algumas organizações foram-nos apontados como referenciais de proximidade ao próprio poder político-partidário.

A esse propósito, pode considerar-se que a construção do campo da reabilitação profissional têm sido bastante influenciada pela força das relações pessoais, tanto ou mais do que pelas relações institucionais. E isso parece ser verdadeiro, tanto no plano das relações inter-organizacionais entre os membros das organizações de reabilitação, como no plano das relações entre estes e os membros das organizações estatais que operam no campo. Segundo Ira Cohen (1990: 391), "o característico de estas relações é que nelas os agentes reconhecem reciprocamente e de forma personalizada que se estabeleceu entre eles um contexto irrevogável de conhecimento mútuo e que este contexto organiza as suas formas de relação recíprocas".

Na verdade, alguns destes actores, perfeitamente identificáveis para quem conhece e se movimenta neste campo, já não estabelecem entre si apenas relações meramente institucionais ou profissionais, mas relações que podemos classificar de tipo *familiar*. Ao longo do tempo essas relações foram-se tornando crescentemente íntimas

solidificando a pertença às redes²⁴⁸. Não nos parece exagerado considerar que essas redes assentam no valor das amizades pessoais que os actores participantes procuram preservar. Apesar de algumas rivalidades manifestas e latentes entre os agentes das organizações estudadas e de outras não estudadas que fazem parte das redes, as redes criadas permitem o uso de mecanismos de entreaajuda e fornecem suporte à identidade comum de colegas e de amigos. Por exemplo, os agentes das organizações e os agentes da tutela envolvidos nas redes mesmo quando estão em desacordo sobre algumas destas e outras práticas, tendem a considerá-las como justas e aceitáveis se as mesmas não merecerem reservas excessivas no plano moral ou no plano jurídico-formal.

Os agentes das organizações que pertencem a estas redes estabelecem entre si, e com os agentes das tutelas nelas envolvidos, canais informais de comunicação que se mantêm muito activos, pois contactam-se amiúde e reúnem-se informalmente para discutir os problemas que os atingem, modelos, práticas e experiências realizadas. Alguns agentes das lideranças organizacionais tornaram-se aliados preferenciais uns dos outros formando intensas e fortes coligações que lhes garantem aceder a posições centrais e obter vantagens estratégicas no campo face às organizações não alinhadas em redes, tirando partido da inexistência de outras redes de relações inter-organizacionais semelhantes e da fragilidade política dos agentes das organizações que se encontram fracamente interligadas.

Nessas redes reúnem-se alguns agentes da liderança de organizações que estão sedeadas bastante longe umas das outras, em termos geográficos. São os teóricos e ideólogos da reabilitação, que não se escusam a revelar e a discutir as suas ideias, embora a sua compreensão do funcionamento do campo e a adesão às novas ideias e práticas esteja, por vezes, fortemente orientada pelas necessidades e interesses específicos das suas organizações, o que tem impedido tomadas de posição comuns alargadas a um número significativo de organizações, coarctando a eficácia da desejável aliança entre a generosidade dos ideais prosseguidos e a pragmática dos interesses organizacionais específicos. Normalmente, os agentes das organizações mais influentes privilegiam o uso da sua capacidade de influência junto dos agentes das organizações da tutela e da própria instância governamental para garantirem o acesso aos indispensáveis recursos materiais e financeiros.

Como a criação da maioria das organizações-mãe coincidiu com a constituição do sub-campo da educação especial e, a posterior criação das organizações estudadas, com a criação efectiva do sub-campo da reabilitação profissional, a maioria dos agentes da liderança das várias organizações e os agentes das organizações da tutela foram agentes

²⁴⁸Sobre redes sociais e sua análise veja-se, entre outros, Pfeffer e Salancik (1978), Degenne e Forsé (1994), Lazega (1998), Varanda (2000).

pioneiros que partilharam os momentos dessas criações. Na prática, ambos ficaram prisioneiros das mesmas condições estruturais e tiveram de realizar um percurso comum de experiências, inclusivamente ultrapassando em conjunto as dificuldades comuns da falta de experiência profissional no domínio da deficiência e dos processos de reabilitação. Se no caso dos agentes das organizações a falta de modelos específicos para aplicarem às suas práticas gerou, quase de imediato, o aparecimento de espaços de comunhão de "sonhos", de interesses e de cumplicidades no engendrar de soluções para os problemas da organização das actividades, no caso dos agentes das organizações da tutela estatal a dinâmica envolvida e a necessidade de não serem ultrapassados levou-os a aliarem-se nesse percurso comum partilhando e difundindo convicções e soluções (Segrestin, 1980).

Foi nesse percurso comum onde dominou, como ainda actualmente domina, a liberdade criadora e a capacidade de inovação, que os agentes da liderança foram obtendo crescente capacidade de influência junto dos agentes das organizações tutelares, em particular junto dos seus quadros superiores e de direcção, e exercendo cada vez maior protagonismo dentro do próprio campo. Por pertencerem a essas redes os agentes das organizações sabem que podem influenciar a aceitação e a incorporação das suas ideias pelos agentes das tutelas ou obter o seu apoio, activo ou passivo, à realização das suas práticas, e usam esse conhecimento, quebrando (embora não erradicando) desse modo a estrutura de dominação.

Para os agentes estranhos às redes a capacidade de influência demonstrada, tanto aparece referida como decorrendo da respeitabilidade social e da capacidade de intervenção de alguns agentes no curso dos acontecimentos, como sob a forma de rumores que dão testemunho de práticas de favorecimento político ou pessoal por parte dos agentes do Estado. As organizações a que pertencem alguns dos agentes das redes são apontadas como organizações privilegiadas que conseguem receber os recursos financeiros atempadamente e sem as reduções orçamentais a que outras se sujeitam. Porém, pelo menos neste último aspecto, tais desconfianças não são confirmadas pela análise que fizemos da relação entre o valor das reduções orçamentais efectuadas e a presumida maior ou menor capacidade de influência.

Apenas podemos afirmar que a maior ou menor aproximação entre os agentes das organizações de reabilitação profissional e os agentes da tutela, promove representações, que se propagam para a esfera governamental e que, em abstracto, permitem elaborar uma classificação que coloca as organizações em três patamares distintos: 1) as de vanguarda, que são em número restrito, mas muito dinâmicas. Estão bem identificadas e são apontadas como exemplos de reconhecimento social dentro e fora do campo e de boas práticas a seguir; 2) as conformadas, que apresentam fraca

dinâmica interna e externa. São muito numerosas e das quais existe um conhecimento difuso e; 3) as detestáveis, onde se incluem todas as que são apontadas como maus exemplos e que deveriam ser erradicadas do campo.

A generalidade dos profissionais das organizações estudadas acredita que pertence a organizações que, segundo a tipologia atrás referida, podemos incluir na categoria das organizações de vanguarda. Esses agentes mostram-se conscientes de que os seus agentes de liderança possuem fortes relações de amizade com alguns dos agentes estatais, pelo que estão seguros, admitindo sem constrangimento, que a posição ocupada pelas suas organizações no campo se deve, em muito, à capacidade de influência dessas pessoas. Sabem também que essa posição privilegiada é reconhecida e divulgada pelos próprios agentes do Estado. Como factores justificativos desse reconhecimento apontam os elogios à capacidade organizativa e à qualidade dos serviços prestados e outros indicadores, tais como: os muitos convites que recebem para integrar projectos com outras organizações nacionais e estrangeiras, os numerosos pedidos de informação técnico-pedagógica e administrativa por parte das organizações congéneres e a quantidade de visitas de estudo e de trabalho em que recebem organizações congéneres e muitas outras dos mais variados sectores.

Reconheça-se que as organizações não interagem com um enquadramento ambiental abstracto, mas com um número restrito de interlocutores concretos com os quais estabelecem relações mais permanentes de troca e poder e que acabam por personificar o meio ambiente.

A ligação afectiva dos agentes de algumas organizações a alguns agentes das organizações tutelares permite que estes últimos ajam como intermediários dos interesses das organizações. A existência desses intermediários privilegiados permite que os membros das organizações sintam uma redução dos constrangimentos e das incertezas que atingem a sua actividade, e abre a possibilidade de negociá-los, pelo menos de forma a reduzi-los em parte (Grémion, 1970; Crozier e Friedberg; 1977).

Foi essa possibilidade de negociação que se abriu e permitiu, por exemplo, retirar os constrangimentos jurídicos que contrariavam a prática da criação de enclaves nas próprias organizações. É, aliás, provável que a ideia original tenha partido dos próprios agentes da tutela, que poderão ter sugerido aos agentes de uma das organizações estudadas que seria possível transformar um projecto de centro de emprego protegido, em vias de aprovação, por um projecto para a criação de um enclave, eventualmente, prevenindo para a possibilidade de ser necessário um processo negocial para fazer aceitar a nova interpretação do conceito de enclave.

Não foi todavia fácil aos construtores da interpretação fazerem valer os seus argumentos interpretativos junto dos dirigentes máximos do organismo que exercia a

tutela. Apesar do projecto apresentado ser considerado inovador, não apenas pelo novo uso dado à figura de enclave, mas também devido às áreas de serviços que eram propostas, foi necessário, para obter o apoio político desses dirigentes, recorrer a um esquema negocial com várias contrapartidas para que o autorizassem, dando como válida a nova prática de constituição de enclaves. Como já referimos, nos termos dessa negociação, e como contrapartida, a organização apresentou dois outros projectos de enclaves a instalar em empresas da sua região. Além disso aceitaram sujeitar a gestão do seu enclave a algumas das regras aplicáveis aos centros de emprego protegido:

"Penso que é mais em termos de designação. Genericamente têm os conteúdos de um CEP. Penso que a relação de trabalhadores em regime normal e emprego protegido é aquela que é exigível para os CEP." (E: 44)

Digamos que as redes de alianças entre alguns dos agentes das organizações e das organizações da tutela podem ser vistas como uma das formas com que as organizações gerem a sua relação como o meio ambiente e decidem responder-lhe. A única dúvida reside em saber, até que ponto, as relações pessoais entre os actores das redes estão apenas baseadas nas necessidades instrumentais dos seus membros ou se estão também baseadas noutros factores.

Nesse aspecto, e interessante do ponto de vista da teoria sociológica, o que resultou do aprofundamento sobre o conhecimento das relações entre os membros das redes foi o facto de ruírem os argumentos que sustentam que a sociedade moderna rompe com as relações de proximidade entre as pessoas e que o sentido da comunidade se desintegrou numa massa atomizada de indivíduos alienados e isolados uns dos outros (Simmel, 1969; Tonnies, 1963, entre outros). Como se a sociedade moderna, no seu afã pela racionalidade do trabalho, só pudesse alcançar e gerar relações impessoais e instrumentais e fosse ela própria a causadora da destruição de todas as motivações altruístas e dos sentimentos de amizade que os actores nutrem uns pelos outros

Ora, se isso parece que em parte está certo, todavia parece-nos que está longe de ser como nos querem fazer crer esses autores. Sabemos que a amizade como relação social é muito importante, tanto do ponto de vista pessoal como cultural, pois são os nossos amigos que confirmam a força dos nossos valores, que nos ajudam, em quem nos apoiamos quando precisamos de auxílio. São também os nossos amigos que fortalecem a nossa capacidade de imaginar, conhecer e construir a realidade social onde nos inserimos e que nos proporcionam o sentimento de identidade e de pertença aos grupos em que nos integramos. Dito de outro modo, são os amigos que confirmam como devem ser os nossos espaços de sociabilidade, os que ajudamos a construir e em que participamos.

Definir amizade é muito difícil, como reconhece Requeña Santos (1994: 4), na medida em que, na nossa sociedade, a amizade é uma relação privada e pessoal entre indivíduos concretos. Para esta autora, existem as amizades que se baseiam numa relação expressiva ou emocional e as que se fundamentam numa relação instrumental, embora na maioria se devam imputar a um misto de expressividade e instrumentalidade²⁴⁹.

É exactamente este o tipo das actuais relações pessoais entre os membros das redes que identificámos. Elas são fruto de relações pessoais de longa data que passaram de meramente instrumentais a mistas, regendo-se por laços de economia afectiva e de intercâmbio recíproco. Não é necessário que uma acção (um favor prestado) seja paga de forma imediata, mas está na mente dos implicados a necessidade de devolução da expectativa gerada por aquela acção pois, *favor com favor se paga*. É óbvio para quem conhece e priva com os elementos destas redes que os seus membros têm muito prazer em passar algum tempo juntos e que aproveitam esse tempo para aumentar e reforçar os sentimentos de amizade. Quase todos pertencem à mesma coorte geracional, partilham os mesmos pontos de referência sobre o presente e o passado, possuem valores comuns e um sentido comum do mundo actual.

Ressalve-se e reforce-se, entretanto, que as ligações informais que as relações de confiança e de amizade que existem entre os agentes das organizações e das tutelas estatais não permitem eliminar todos laços de dominação de uns face aos outros, mas permitem resoluções negociadas da aplicação das regras de dominação, embora os agentes das organizações não tenham plena consciência dos efeitos perversos dessas práticas que racionalizam como facilitadoras.

Este trabalho permitiu-nos constatar que a maioria dessas *facilidades* contribui apenas para a resolução de problemas conjunturais. Provavelmente fazem parte integrante de uma estratégia de controlo social dos agentes das tutelas, sendo usadas como recursos para pacificar as relações com as organizações de reabilitação profissional enquanto factores de: 1) compensação para os incumprimentos das suas próprias obrigações; 2) de divisão inter-organizacional que permite impedir o desencadear de acções conjuntas fortes e eficazes de contestação à política de reabilitação profissional existente, retirando capacidade de coordenação e de

²⁴⁹As relações expressivas canalizam-se através de acções simbólicas e as instrumentais através de uma acção material. Em ambos os casos são o sustento e a base de uma transacção física: informação, bens materiais, sexo, etc. A amizade goza de três princípios inerentes: autonomia (como oposta a dependência), imprevisibilidade (como oposta a rotina) e limitada aos amigos (como oposição a abertura aos não amigos). Uma característica dos laços de amizade é a ênfase nos valores e *status* comuns. A amizade vê-se a maioria das vezes como uma relação cujo elemento principal é a sociabilidade. Os amigos desfrutam-na passando algum do seu tempo juntos (cf. Requeña Santos, 1994).

intervenção sócio-política às Uniões e Federações das organizações que operam no campo.

Do mesmo modo, não excluimos a hipótese de existir uma lógica estratégica de acção mascarada nas relações pessoais de amizade entre alguns dos agentes das organizações e da tutela, cultivada pela lógica da subsídio-dependência que tem gerido o campo²⁵⁰. Pode ser essa lógica de acção com sentido estratégico que guia os agentes no sentido de adoptarem tácticas de adulação e de aproximação aos agentes do Estado como recurso para a salvaguarda dos seus interesses particulares, obtendo maior apoio material, mais celeridade na aprovação dos projectos e financiamentos assegurados. Os efeitos perversos dessa lógica serão as (re)conhecidas divisões no conjunto das organizações, o subdesenvolvimento das mais críticas, o apoio a projectos e a práticas pseudo-científicas ou mesmo científicas sem reflexão teórica e sem avaliação e difusão de resultados.

Em todo o caso, as relações pessoais contrastam fortemente com as relações institucionais entre as organizações estudadas e as organizações da tutela que, como já fizemos notar anteriormente, são muito marcadas pelo conflito em torno da aprovação das candidaturas e pelo controlo sobre a gestão das verbas atribuídas às organizações.

²⁵⁰Um tanto à semelhança da lógica da estratégia apresentada por Friedberg, os actores tentam realizar os seus interesses com base numa concepção do campo da reabilitação como um mercado concorrencial, e não como um sistema integrado de trocas económicas e de actividades sociais. As relações sociais são definidas em termos de concorrência, de rivalidade mais ou menos viva dos interesses individuais ou colectivos. Esta lógica constrói um sistema de representações e de práticas conformes, arranja bodes expiatórios, identifica traidores e considera o conjunto das organizações de reabilitação como um colectivo sem identidade e em competição permanente, num campo onde cada qual persegue apenas os seus fins e interesses egoístas. A definição das alianças e dos objectivos é feita pelos agentes apenas por aquilo que lhes é útil (recursos, poder e influência) e os valores anunciados não são propriamente uma finalidade, mas um recurso.

Capítulo 11

No contexto da acção

1. Introdução

As práticas que descrevemos e analisamos neste trabalho são apenas algumas das práticas que se inscrevem nas agendas das organizações estudadas, ou seja, que fazem parte da lista das suas preocupações. Algumas estão explicitadas detalhadamente nos relatórios e planos de actividades anuais e outros documentos de orientação política e estratégica, como nos casos do acompanhamento pós-contratação e da criação dos enclaves. Outras, como a subestimação das receitas de formação, são apenas abordadas muito genericamente ou mencionadas de forma implícita conjuntamente com outras preocupações relacionadas com as actividades organizacionais.

Como cada organização tem a sua própria agenda, onde os seus membros inscrevem os seus objectivos e interesses particulares, as preocupações de umas não são iguais às preocupações das outras. Algumas das práticas aqui analisadas não fazem parte das agendas de todas as organizações, sendo certo que apenas a prática do acompanhamento pós-contratação, ainda que sob formas diferentes de realização, pode considerar-se uma prática comum do conjunto das organizações estudadas

Em rigor, recorde-se, como defendem Cyert e March (1963), são os indivíduos que têm objectivos e não as suas organizações, e que as finalidades e os objectivos contidos nas práticas analisadas, tal como sucede com os objectivos gerais das organizações, são o resultado de compromissos obtidos no seio de coligações dominantes. Essas coligações dominantes, onde pontificam os agentes da liderança, são compostas por actores que dispõem de autoridade e de poder para imporem as suas preferências aos restantes, obtendo a sua colaboração ou, pelo menos, evitando que qualquer tentativa de oposição se concretize em acções efectivas, dado que os desacordos podem surgir face às variadas motivações pessoais e dos subgrupos que compõem as organizações²⁵¹. A confiança nos agentes de liderança, bem como a eficácia e a eficiência com que, aos olhos dos outros profissionais, os seus líderes representam prestigiosamente as organizações e usam os recursos disponíveis legitimam fortemente a aceitação das suas acções e decisões.

Desse ponto de vista, a grelha de leitura que decorre da análise estratégica - racionalidade limitada e contingente, liberdade de acção, poder e jogos de poder,

²⁵¹Note-se que, seguir a acção a partir do ponto de vista dos agentes, não implica estar de acordo ou em desacordo com os seus pontos de vista, nem considerar que as suas avaliações e os seus juízos são o espelho fiel da sua acção. Nem tão pouco significa desinteresse pelos actores colectivos (organizações e grupos), cuja opinião sobre a acção foi considerada e medida através das técnicas estatísticas utilizadas.

oportunidades, incerteza, sistema de acção - (Friedberg, 1977, 1992; Crozier e Friedberg, 1977) foram bons instrumentos conceptuais que nos auxiliaram na leitura do fenómeno social em apreço, dado que as práticas discutidas se realizam no contexto organizacional e tais conceitos representam factores que condicionam as práticas dos agentes.

Digamos que admitimos, como pressuposto teórico fundamental nesta análise, que os agentes das organizações não gostam de ser usados como meros meios para atingir os objectivos da política de reabilitação profissional. Que esses agentes também têm os seus objectivos, projectos e ambições próprios, os quais contribuem para a formulação dos objectivos e dos interesses das suas organizações e condicionam a forma como respondem aos estímulos ambientais, ou seja, a forma como respondem às exigências contidas no dispositivo normativo da política de reabilitação profissional e à acção dos outros actores envolvidos no campo.

Um factor global de motivação para a realização de algumas práticas, e para o apoio dado às mesmas pelos agentes das organizações estudadas, reside na própria natureza do actual modelo da política de reabilitação profissional, que se caracteriza por uma incerteza permanente, quanto ao futuro das organizações, que tem impedido o planeamento do seu desenvolvimento. Essa incerteza, como é permanentemente sentida, tem causado mal-estar individual e colectivo (angústia, instabilidade e desmotivação).

Na avaliação que é feita pelos agentes das organizações, no modelo actual da política de reabilitação, as organizações são locais transitórios usados pelo Estado para garantir a execução dos programas de reabilitação destinados às pessoas com deficiência. Não passam, por isso, de meros executores de projectos temporários, incluídos em programas também temporários, cuja existência tem, na sua essência, como objectivo central, garantir a *boa* execução das verbas provenientes da União Europeia pelo Estado português.

Não esqueçamos que uma das principais características deste tipo de organizações, sem fins lucrativos, reside no facto de serem altamente dependentes do apoio financeiro do Estado. Esta dependência amplia-se, ainda mais, no actual quadro da política de reabilitação profissional, face à incerteza quanto à continuidade dos apoios da União Europeia, prestados através dos QCA e quanto ao comportamento futuro do Estado português no seu relacionamento com as organizações. Essa dependência e essa incerteza acrescem-se aos múltiplos constrangimentos sentidos pelos agentes das organizações, que derivam das características específicas do mundo da deficiência.

Esse carácter de temporalidade e transitoriedade, que está associado à participação das organizações no modelo da política de reabilitação profissional em vigor, impede que sejam locais socialmente estáveis, o que condiciona as actividades organizacionais, dado que os seus dirigentes não podem comprometer-se, a médio e longo prazo, com os profissionais ou com as pessoas com deficiência e suas famílias, nem tão pouco com os seus próprios projectos e ambições pessoais.

Não surpreende assim, que o principal objectivo estratégico prosseguido pelos agentes organizacionais assente na alteração do modelo da política de reabilitação profissional no que diz respeito ao seu estatuto de organizações supletivas da acção do Estado. Essencialmente, para que os apoios financeiros públicos não se limitem aos que decorrem da sua participação em programas ou projectos de duração limitada no tempo, e passem a ser reconhecidas como membros integrantes e permanentes do campo, com o direito a serem financiadas permanentemente. Os agentes organizacionais também pretendem que, no futuro, o modelo da política de reabilitação limite a tutela estatal ao exercício de uma acção fiscalizadora global, informativa e pedagógica das actividades desenvolvidas com o financiamento público. Defendem esse objectivo com base no pressuposto que o direito ao financiamento permanente se legitima no próprio direito das pessoas com deficiência à reabilitação e à integração sócio-profissional, no cumprimento do qual é imprescindível a acção das organizações.

No seu conjunto, as práticas analisadas podem ser entendidas como integrando uma acção estratégica global dos agentes das organizações estudadas para forçarem uma transformação do actual modelo da política de reabilitação profissional e das suas regras, tornando-o mais consonante com os seus interesses, ou seja, afastando as regras que lhes dificultam a estabilidade organizativa necessária à sobrevivência e lhes negam autonomia nas relações de interacção com os outros agentes do campo, em especial com os agentes do Estado.

No entanto, como refere Fridberg (1977: 351), "Só raramente os indivíduos têm preferências ou objectivos claros. Sobretudo, por que nem sempre têm tempo para calcularem as suas atitudes em função de preferências. São levados a tomar as medidas necessárias para se protegerem, o que os pode obrigar a reconsiderar as finalidades da sua actuação a meio do percurso, ou a inventar ou a descobrir outras, a "racionalizarem" a sua acção. É pois ilusório considerar que o comportamento humano é sempre reflectido, isto é, mediado através de um cálculo a partir de objectivos previamente fixados".

Este conceito de racionalidade limitada dos actores permite introduzir algum relativismo na intencionalidade e no cálculo que os agentes das organizações possam ter colocado na concepção e realização das suas práticas. Consequentemente, permite

analisá-las enquanto comportamentos activos dos agentes, ou seja, como fruto de tomadas de decisão feitas sob a pressão das incertezas e das oportunidades do contexto, ou como adaptações activas, possíveis e razoáveis, a essas oportunidades, pressões, efeitos perversos e consequências não intencionais de outras das suas próprias práticas (Burns e Stalker 1961; Lawrence e Lorsch, 1973; Crozier e Friedberg, 1977; Boudon, 1984; Giddens, 1987).

A presença de uma racionalidade *utilitária* ou *estratégica* aplicada pelos agentes na realização das práticas também permite descortinar alguns factores afectivos, ideológicos, culturais e simbólicos que caracterizam o jogo onde os agentes das organizações e os restantes actores do campo estão envolvidos (Crozier e Friedberg, 1977). Convém não olvidar que as relações de interacção dos agentes com o contexto envolvente, não são apenas de interacção interpessoal, também se realizam face a objectos, técnicas, documentos, etc.

Contudo, neste trabalho, não se pretende desenvolver o eventual modelo de política de reabilitação profissional que os agentes das organizações estudadas pretendem ver instituído formalmente, nem tão pouco como esse eventual modelo decorre das suas práticas. Julgamos que não existe nenhum modelo capaz de explicar a complexidade das relações sociais e dos fenómenos sociais que levam os agentes das organizações a reagir a esses problemas, pressões e incertezas, ou as razões mais profundas da própria diferenciação organizacional. Basta tornar compreensível que algumas das suas práticas são a forma como (re)agem para enfrentar os problemas, as incertezas ou as pressões do contexto envolvente.

Algumas correntes sociológicas ocupam-se particularmente da compreensão das reacções das organizações quando procuram reduzir a sua dependência face ao contexto ambiental, como nos casos da teoria ecológica das organizações (Hannan e Freeman, 1988; Adrich, 1979) e da teoria da dependência dos recursos (Thompson, 1972; Pfeffer e Salancik, 1978). Com base nestas teorias pode admitir-se que as práticas estudadas pressupõem e dão testemunho da capacidade dos agentes para agir sobre as incertezas e os constrangimentos que atingem as suas organizações.

Será o caso do constrangimento provocado pela relação social desigualitária (relação de autonomia e dependência) que existe entre os agentes do Estado e os agentes das organizações, e que está omnipresente no modelo da política de reabilitação profissional. Esse constrangimento é um dos factores que mais fornece motivação para a realização de práticas transformadoras, dado que as mesmas contribuem para afirmar o poder dos agentes das organizações na sua relação com os agentes da tutela estatal.

Na perspectiva dos agentes das organizações o actual modelo permite aos agentes do Estado incorporarem uma relação de superioridade e distanciamento, frieza e

indiferença, usando o seu poder, quase sempre, de forma exclusivamente burocrática e formal, como sucede quando se limitam a apreciar de forma autocrática as suas candidaturas aos programas e a proceder, sem a sua participação, ao posterior processamento e controlo contabilístico dos financiamentos atribuídos.

Além disso, no actual modelo da política de reabilitação o poder racional-legal atribuído aos agentes da tutela, para definirem e aplicarem as regras, permite que o controlo que podem exercer se estenda à própria actividade técnica e administrativa das organizações, o que constitui um ingerência ilegítima e inaceitável no seu funcionamento operacional. A autonomia na escolha dos processos de organização das actividades, que os agentes das organizações consideram ser da sua exclusiva competência, fica limitada pela imposição, por agentes estranhos às mesmas, de regras e procedimentos, administrativos, contabilísticos e técnico-pedagógicos. Essa ingerência é a manifestação de uma relação de poder que põe em causa a experiência e conhecimento acumulados e, por extensão, as próprias competências técnico-científicas dos agentes das organizações, funcionando como um mecanismo redutor do seu capital técnico, social e simbólico.

Na realidade, esta dupla dependência (administrativa e financeira e orgânico-funcional) e as incertezas permanentes quanto à continuidade da participação das organizações nos programas, são interpretadas como sinais de não reconhecimento, pelo Estado, da capacidade das organizações, o que decorre do facto de estarem representadas no modelo da política como meros apêndices estatais. Isso vem constituindo, desde há muito tempo, um factor de motivação para práticas que promovam a inversão dessa situação. Algumas dessas práticas, mesmo que, aparentemente, apenas pareçam ser úteis para garantir a estabilidade das organizações no curto prazo, têm como horizonte estratégico a sua sobrevivência a longo prazo, pois visam instituir no modelo da política de reabilitação profissional regras que assegurem que os recursos distributivos, que são os financiamentos públicos, ser-lhes-ão atribuídos de forma mais justa e em tempo certo, reduzindo a dependência e a incerteza perante o futuro, para salvaguardar os interesses individuais e colectivos e o bem-estar dos agentes organizacionais

Como os agentes das organizações sabem que a transformação desejada do actual modelo é uma caminhada complexa, árdua, morosa e sujeita a resistências várias, têm optado por uma estratégia que consideram adequada e com boas possibilidades de êxito. É por essa razão que, essencialmente, a procuram fazer através da acção prática, não apenas como actividade intencional que produz substância material e transforma a natureza das coisas, mas também como acção transformadora das próprias relações

entre as organizações e o Estado, procurando destruir a estrutura de dominação onde se encerra essa relação.

Não significa que todos os agentes envolvidos tenham consciência clara e compreensão absoluta das mudanças que pretendem, ou que se guiem por um projecto bem definido e identificado, quanto às novas regras a introduzir com as rupturas operadas e as novas dinâmicas ensaiadas. A maioria dos actores organizacionais apenas constata que uma realidade bem conhecida se esvanece, lentamente, diante dos seus olhos, e que um passado cheio de dificuldades, porém encantado, se desfaz perante a força das transformações em curso. Alguns dos agentes de liderança das organizações estudadas estão conscientes que possuem uma forte motivação estratégica que move a sua acção e conseguem manifestar nos seus discursos e nos seus escritos como deve ser o novo modelo que desejam ver substituir o existente, ao qual reconhecem, com fundamentação teórica e prática, falta de coerência, de eficiência e de eficácia para servir as finalidades e os objectivos da própria política de reabilitação, ou seja, incapacidade para dar cumprimento aos princípios e às contra-regras da constituição do campo.

A sua estratégia com vista a legitimar a transformação, através da prática, das regras do actual dispositivo normativo e regulamentar desenvolve-se usando o apoio de razões morais e práticas, como factores fundamentais da necessidade de adequar as regras e a aplicação das regras às necessidades actuais das pessoas com deficiência, que colam a outros argumentos usando-os nos debates (reais e virtuais) teóricos e metodológicos com os agentes da tutela, que prosseguem a todo o tempo. Nesses debates, os agentes das organizações julgam o modelo da política evidenciando particularmente os aspectos negativos, que as suas práticas irão revogar. Foi a compreensão deste modo de agir, e a análise crítica das práticas, que nos levou a perceber que alguns dos agentes de liderança desenvolvem uma relação estratégica com a sua própria acção, ou seja, têm uma conduta estratégica na acção, pois já perspectivam, mais ou menos conscientemente, os seus efeitos num horizonte futuro de médio e longo prazo.

Não quer dizer que consideremos todas as práticas dos agentes dotadas de sentido estratégico ou que tais agentes são sempre actores estratégicos. Na verdade, o facto de conduzirem a sua acção segundo agendas que contém planos de acção com um horizonte estratégico não retira a algumas das práticas uma intencionalidade reactiva e de ajustamento imediato e espontâneo às pressões do contexto, que os obrigam a reformular os planos de acção e/ou a colocarem-nos em suspenso. Uma boa exemplificação pode ser dada confrontando a prática do atraso no pagamento das bolsas aos formandos com a prática do acompanhamento pós-contratação. A primeira é um fenómeno de duração relativamente curta, é reactiva e não tem uma referência

consciente e concreta a um plano de médio ou longo prazo, dado que os agentes não pretendem fazer inscrever no modelo da política uma regra que autorize essa prática. A segunda é um fenómeno de duração longa, faz parte de um plano de transformação do modelo da política de reabilitação profissional, para integrar nele o serviço de acompanhamento pós-contratação, devidamente regulado e financiado pelo Estado. Nesse sentido inscreve-se numa estratégia de desenvolvimento e sobrevivência organizacional a longo prazo (Conein e Jacopin, 1993).

Quer dizer, existem algumas lógicas de acção que estão presentes nas práticas e que ajudam a examinar a coerência das escolhas dos agentes. Ou seja, o uso do conceito de lógica de acção permite estabelecer similaridades ou diferenças entre as diversas práticas e tornar inteligível o sistema de acção e a compreensão das escolhas estratégicas presentes em cada uma das práticas. Por lógica de acção devem considerar-se "os princípios em virtude dos quais os indivíduos e os grupos organizam as suas condutas" (Callon e Vignolle, 1976: 238).

Além disso, tal como exprime Karpik (*apud* Moussu, 1996: 47), as "lógicas de acção são também princípios de acção à volta dos quais indivíduos e grupos organizam as suas atitudes e comportamentos", e não apenas as formas de racionalidade que visam estabelecer uma adequação entre os meios e os fins que os actores esperam atingir, i.e., constituem um excelente princípio de análise das formas de acção ao sublinharem a coerência das escolhas operadas por esses actores.

Globalmente, podemos considerar que a maioria das práticas, que coexistem ou se interligam com as práticas analisadas, são inovadoras e se integram no desafio do desenvolvimento e da sobrevivência das organizações-mãe de que fazem parte as organizações estudadas, procurando ligar às lógicas próprias da acção transformadora duas outras grandes lógicas que também presentes na acção dos agentes: manutenção da identidade e inovação (Cousin, 1996).

Esse desafio é duro e vasto, pois pode passar por objectivos que implicam uma redefinição completa da política nacional de reabilitação das pessoas com deficiência. Eventualmente, poderá exigir dos agentes, como forma de adaptação à modificação da base tradicional de recrutamento de formandos, novos serviços e novas metodologias de intervenção, medidas de combate acérrimo à persistência do desemprego estrutural entre as pessoas com deficiência, oferta de actividades de formação e desenho de formas de trabalho apropriadas aos casos de deficiência mais graves e profundos, entre outras exigências de preservação da identidade que os poderão forçar a cobrirem domínios cada vez mais vastos do campo da reabilitação que anteriormente não tinham sido pensados ou, se o foram, nunca foram considerados para guiar a acção.

Sendo a inovação organizacional um processo de mudança, e de lidar com a mudança, transporta consigo problemas, crises e tensões, cuja ultrapassagem permite testar até onde vai a capacidade de agência dos actores nela envolvidos. Aliás, como a inovação vai para além da simples adaptação a novas situações, permite aos actores envolvidos gizarem formas novas de preservação da identidade. É também nesse sentido que podem ser entendidas algumas das práticas, enquanto práticas inovadoras, como são o acompanhamento pós-contratação ou a criação dos enclaves nas próprias organizações. Essas práticas fazem parte de uma nova racionalização do trabalho dos seus agentes e da própria missão das organizações-mãe de que fazem parte.

De um modo geral as coligações dominantes existentes nestas organizações integram vários tipos de agentes com maior capacidade de inovação e não apenas os agentes da liderança, o que está de acordo com os autores, como Shumpeter (1984) e March e Simon (1967), que consideram que os inovadores não são apenas os agentes da liderança, dado que também existem outros profissionais que têm comportamentos inovadores.

Nas organizações estudadas são, normalmente, os profissionais cuja competência é ditada pelas circunstâncias particulares das suas funções e que se encontram no cruzamento da concepção e da execução. São todos agentes com saberes especializados, que desempenham funções técnicas altamente qualificadas e que participam na elaboração das metodologias de formação, na pesquisa e no desenvolvimento de novas formas de organização das actividades. Além disso, são agentes que investem na formação contínua e na actualização dos seus conhecimentos, tanto no plano técnico, como no plano das relações formais e informais, dado que consideram o sistema social como uma importante fonte de aquisição e de difusão dos conhecimentos disponíveis

Para esses agentes de inovação as práticas visam conquistar autonomia e influência alargando a sua capacidade de acção para além do previsto pelas regras, destruindo-as se for necessário. Eles (des)regulam antes do tempo *certo* como um investimento para alcançarem ou reforçarem a sua autonomia na acção, o que permite que algumas das suas práticas sejam entendidas como recursos estratégicos da sua capacidade para transformar o *status quo*.

Existe, também, uma acção estratégica dos agentes das organizações junto dos agentes das organizações da tutela com maior capacidade de influência, que também reproduz a sua própria capacidade influência. Não significa, como mostrámos no capítulo anterior, que os agentes da tutela aceitem de imediato e integralmente as práticas ou as propostas e sugestões dos agentes das organizações com capacidade de influência. Significa apenas que esses agentes têm sempre presente como objectivo estratégico a introdução de elementos de singularidade na aplicação das regras legais e

regulamentares, para que a sua aplicação se desloque para o princípio do *caso a caso* de modo a obterem cobertura política às práticas desenvolvidas localmente.

Tais agentes inovadores procuram demonstrar continuamente aos agentes da tutela que as suas ideias e as suas práticas tornam mais eficaz a aplicação dos recursos públicos. E fazem-no criando e difundindo uma imagem de dinâmica pessoal e organizacional, como fonte de credibilidade da sua acção individual e do colectivo das suas organizações, quer através de contactos personalizados e de relações interpessoais que promovem, quer, publicamente, através da organização e participação em projectos inovadores, colóquios, seminários, congressos nacionais e internacionais, nos quais com regularidade apresentam as suas propostas teóricas e práticas.

Foi, sobretudo, essa imagem de credibilidade que permitiu aos agentes inserirem-se em redes sociais compostas também por agentes do Estado, o que lhes permite atenuar os efeitos que a estrutura de dominação do campo pode ter sobre as suas práticas de transformação, mormente quando estas não se enquadram no dispositivo legal e regulamentar.

2. Práticas, lógicas, estratégias e consequências associadas às práticas

2.1. Da fragilidade económica à suspensão do pagamento das bolsas de formação

Quando interrogamos alguém sobre o porquê de ter agido de uma determinada forma, normalmente, obtemos uma interpretação do que fez, uma descrição que insere o seu comportamento dentro de uma imagem familiar. Essa imagem, se concordarmos com Davidson (1998:67), "contém certamente crenças, atitudes e eventualmente objectivos, fins, princípios, traços gerais de carácter, virtudes e vícios. Para mais, a reinscrição da acção pela sua razão de agir integra-a eventualmente num contexto social, económico, linguístico ou avaliativo mais vasto". Nesse sentido, conforme o autor, são as imagens da razão que o agente dá para a realização de uma acção que nos permitem "retirar a significação em relação ao contexto de regras, práticas, convenções e expectativas em que se insere" (Davidson, 1998: 68).

Todas estas reflexões abrem caminho para que não se expliquem as práticas usando apenas as razões enunciadas pelos actores e para a necessidade de integrá-las num contexto que permita compreendê-las e explicá-las de modo mais profundo. Para isso, é necessário que não consideremos como factores explicativos apenas as crenças, as motivações ou as justificações, mas também as outras práticas. Portanto, significa que, para explicar cabalmente uma prática, deve integrar-se a mesma no contexto mais vasto

da actividade dos agentes que a realizam, pois outras das suas práticas podem fazer parte do próprio conjunto de razões para agir ajudando a explicá-las, dado que é o desenvolvimento da actividade dos agentes que fornece as razões da acção e o contexto mais próximo onde decorre a própria acção. Por outras palavras, para compreender e explicar uma prática (acontecimento ou fenómeno) é preciso colocá-la no contexto da actividade dos agentes.

Será o que acontece no caso da prática de suspensão do pagamento das bolsas aos formandos que sinaliza, antes de mais, que existe, por parte do Estado, um atraso no pagamento, às organizações promotoras, das verbas destinadas às actividades de formação profissional. A este sinal respondem os agentes das organizações com outro sinal (a suspensão do pagamento das bolsas aos seus formandos), donde emana a mensagem de que, assegurar o pagamento das bolsas conforme determinam as regras legais, quando o próprio Estado não cumpre os compromissos assumidos, não é uma regra a seguir, pelo facto desse incumprimento colocar em causa o equilíbrio financeiro das suas organizações.

No entanto, quando os agentes das organizações suspendem o pagamento das bolsas dispondo de capacidade financeira para evitarem a prática, estamos perante uma prática que manifesta o poder que lhes permite aplicar a regra, segundo a qual, não compete às organizações sustentarem financeiramente, ainda que transitoriamente, a *boa realização* da política de reabilitação profissional, usando os seus próprios recursos.

A suspensão do pagamento das bolsas é também uma prática que incorpora a crença perfilhada pelos agentes das organizações de que a forma mais eficaz de pressionar os agentes da organização da tutela estatal para encontrarem recursos financeiros alternativos, será estabelecer uma relação directa entre a não satisfação dos direitos dos formandos e o incumprimento das suas obrigações.

Essa prática pode classificar-se como uma acção táctica dos agentes das organizações, pois apenas têm intenção de afectar a realização conforme da política de reabilitação em momentos determinados de tempo (no tempo em que se realiza e apenas durante esse tempo). Acima de tudo, nos casos analisados, era intenção dos agentes, com a suspensão do pagamento das bolsas aos formandos, adiar os efeitos de uma crise financeira anunciada, realizando uma espécie de manobra de emergência, que normalmente se associou com outras medidas de austeridade, nomeadamente, reduções nos custos com telefones, faxes, electricidade, combustíveis e outros cortes mais ou menos extensos noutras despesas de funcionamento, incluindo a suspensão dos pagamentos a fornecedores.

Apesar de se poder considerar como uma acção intencional no sentido fraco do conceito, visto que as explicações dadas pelos agentes das organizações para a

realização desta prática, se referirem apenas às suas vontades e às suas crenças existentes nos momentos da tomada decisão para a realização da prática, não deixa de se inscrever conjuntamente com outras práticas na sua estratégia de transformação da política de reabilitação.

Além disso, se considerarmos os efeitos das regras que determinam que as organizações não podem ter dívidas aos seus formandos, sancionando o respectivo incumprimento, e a inexistência de regras que obriguem o Estado ao pagamento de juros pelos seus atrasos nos pagamentos às organizações (pelo menos quando estas tiverem de recorrer ao crédito bancário para solver os compromissos assumidos com base nos orçamentos de candidatura aprovados) obtemos um bom exemplo de como é assimétrica a relação entre os agentes do Estado e das organizações e percebemos como a prática da suspensão das bolsas de formação coloca em causa a estrutura das relações de dominação e dependência²⁵². De facto, se as regras obrigam as organizações ao pagamento pontual e atempado das bolsas aos formandos, mas não sancionam o Estado, quando os seus agentes não são pontuais a disponibilizarem os financiamentos acordados, o seu não cumprimento sem sofrer as sanções previstas, pelos menos do ponto de vista simbólico, dá os agentes das organizações a possibilidade de equilibrar as relações de poder que decorrem da existência destas regras.

Efectivamente, ao recusarem-se a disponibilizar, ainda que temporariamente, os seus próprios recursos (quando os possuem de reserva), ou a endividarem-se recorrendo ao crédito bancário, pagando juros cujo reembolso as regras não contemplam, os agentes das organizações conferem à acção uma intencionalidade em sentido forte, que permite considerá-la uma prática transformadora e enquadrá-la numa estratégia de transformação da política de reabilitação profissional.

Assim, considerando a existência de uma intencionalidade com sentido estratégico é correcto considerar esta prática como voluntária, consciente e com um sentido determinado. São as intencionalidades deste tipo que contribuem para a constituição dos membros das organizações como agentes, enquanto actores sociais interessados e capazes de intervirem na transformação do estado das coisas, ou seja, que se movem por uma lógica objectiva que visa transformar a política de reabilitação

²⁵²Esta prática, como sucede com outras aqui analisadas, inscreve-se num futuro não imediato, mas de médio e longo prazo, embora nem todos os agentes possam estar conscientes disso ao mesmo nível de consciência. Talvez não seja muito realista ter como pressuposto que, por detrás de todas estas práticas, existe uma intencionalidade estratégica consciente, contudo, não seria menos realista evitar conceder o estatuto de acção estratégica a estas práticas. Aliás, o facto de os agentes se envolverem na acção com um horizonte estratégico não significa que eles deixem de dar razões e justificações, como acontece, que nada tenham a ver com essa intencionalidade estratégica.

profissional das pessoas com deficiência e não apenas solucionar problemas pontuais decorrentes da sua actividade no campo.

Conforme recorda Lima (1991: 173), "Sempre que se verifique uma inconsistência entre as exigências formais estabelecidas e os recursos existentes, sobretudo daqueles cuja afectação está dependente da administração central (formais, materiais, de pessoal, etc.), a ordem normativa sairá enfraquecida e tornar-se-á, eventualmente, ilegítima aos olhos dos subordinados".

Se assim é, os agentes das organizações de reabilitação profissional encontram motivos credíveis e válidos para recorrerem à infidelidade normativa, assumindo esta declaradamente uma acção voluntária, pontual e não dissimulada que se pode enquadrar no tipo de infidelidade tanto quanto à letra, quanto ao espírito da norma²⁵³. Efectivamente, temos de concordar com o autor atrás citado quando refere que não podemos "perspectivar esta *infidelidade* como um mero desvio, com carácter de excepção, mas antes como um fenómeno típico que pode caracterizar os actores (...) e a acção organizacional.

De resto, tal fenómeno só pode ser considerado como constituindo uma *infidelidade* por oposição à conformidade normativa burocrática que é a referência mais comumente aceite. Na verdade a *infidelidade* será mais correctamente compreendida se considerada enquanto fidelidade dos actores aos seus objectivos, interesses e estratégias" (Lima, 1998: 173).

Segundo os testemunhos recolhidos, na maioria das organizações a situação financeira global nem sempre foi gravosa, de forma a impedir o pagamento das bolsas nas datas previstas ou a suportar os custos dos eventuais juros bancários dos empréstimos a contrair²⁵⁴. Esta constatação mostra, exemplarmente, que com esta prática os agentes das organizações pretendem provar que o cumprimento de regras fundamentais da própria política de reabilitação profissional não pode depender da existência de acções que sejam apenas financiadas através de candidaturas anuais a programas específicos. Por outras palavras, ao agirem no sentido de não dar cumprimento à regra que os obriga ao pagamento atempado das bolsas aos formandos,

²⁵³Licínio Lima (1998: 176), classifica as infidelidades normativas em três grandes tipos: 1) em relação à letra mas não ao espírito; 2) em relação ao espírito mas não à letra; 3) em relação à letra e ao espírito. Refere ainda o autor que "a combinação de algumas dessas possibilidades teóricas (não exaustivamente discriminadas) quando nelas se acentuam a intencionalidade, o carácter voluntário, o conteúdo formal e substantivo parecem prefigurar uma *fuga* deliberada ao normativismo."

²⁵⁴De acordo com os testemunhos dos seus agentes de liderança a situação económica e financeira das organizações estudadas ao longo dos últimos dez anos não foi um problema frequente. Pelo contrário, a situação tem-se caracterizado pelo equilíbrio financeiro, existindo algumas organizações que conseguiram gerar excedentes financeiros para constituírem reservas de capital. Apenas em uma das organizações que estudámos a situação financeira foi considerada preocupante.

usando recursos próprios, os agentes dessas organizações demonstram que não querem sustentar um modelo de política que os oprime e lhes causa angústia perante o futuro, que recusa às suas organizações o estatuto de estruturas de formação profissional, a cujo funcionamento devem ser de forma permanente assegurados os meios financeiros a disponibilizar pelo Estado.

Na verdade, as crises financeiras, ainda que pontuais e transitórias, trazem sempre ao cimo as incertezas, quanto à continuidade futura das organizações no campo da reabilitação no período pós-FSE e quanto ao futuro profissional dos indivíduos que nelas exercem a sua actividade profissional, agudizando-as. Isso produz sentimentos de insegurança individual e colectiva e revolta contra os responsáveis políticos por essa incerteza.

Além disso, a prática de não pagamento atempado das bolsas aos formandos também pode ser explicada pelos interesses organizacionais que decorrem do poder que os seus profissionais dispõem na relação com os dirigentes das organizações. Sobretudo nas organizações onde a tomada de decisão de suspender o pagamento das bolsas teve como objectivo garantir o pagamento atempado dos salários aos profissionais. De acordo com os testemunhos, os agentes decisores pretenderam evitar a subida dos níveis de insatisfação organizacional, sobretudo entre os profissionais das categorias mais especializadas, em especial por saberem que o seu sentido de pertença (e concomitante interesse em permanecer nas organizações) também está ligado à estabilidade no pagamento das remunerações auferidas. Portanto, objectivamente, pretenderam evitar a degradação do clima de relações interpessoais, a rotatividade indesejada e a quebra de confiança na liderança que se pode verificar quando descem os níveis de satisfação.

Todavia, nem todas as organizações, apesar das crises, deixaram de pagar pontual ou atempadamente as bolsas aos seus formandos. Essa variabilidade na acção mostra que perante os mesmos estímulos ambientais os agentes nem sempre agem da mesma forma. Enquanto factor característico da própria essência da agência humana este facto exige que se avance na compreensão das razões que levaram algumas organizações a não suspenderem o pagamento das remunerações aos seus formandos e outras, depois terem seguido essa prática, a deixarem de a realizar.

Julgamos que a não realização da prática, ou a sua realização intermitente, se deve ao facto dos agentes da liderança dessas organizações terem aprendido a lidar com os atrasos nos pagamentos por parte das organizações da tutela, usando essa experiência para agirem preventivamente a fim de evitar as suas consequências. Portanto, a capacidade prática para lidar com os atrasos nos financiamentos resulta de um saber que foi adquirido pelos agentes da liderança através da aprendizagem prática

e pela prática das experiências vividas, que se insere num processo de adaptação ao comportamento contingente das tutelas governamentais ao longo do tempo de permanência no campo da reabilitação.

Tal como refere Armand Hatchuel (1997: 204-205), a aprendizagem organizacional é *um processo genealógico* que "exprime sempre uma lógica de progresso relativo por referência a práticas antigas; tem a sua génese nos esquemas de racionalização inventados por certos autores (por vezes sem que tenham disso clara consciência) ou propostos por doutrinas disponíveis numa dada época; Esses esquemas de racionalização não constituem uma descrição de uma situação real, mas formam o que eu propus de chamar um mito racional fornecendo os axiomas a partir dos quais uma pragmática mobilizadora é possível".

Na realidade, desde que entraram no campo da reabilitação das pessoas com deficiência (a maioria das organizações estudadas começou as suas actividades como escolas de educação especial), que os agentes foram sendo confrontados com atrasos no pagamento dos financiamentos públicos. Quando começaram a participar nos programas de formação profissional esse conhecimento foi mobilizado para encontrar formas de evitar as consequências indesejáveis dos previsíveis atrasos. Uma dessas formas consistiu no reforço dos fundos de maneo – reservas financeiras - já anteriormente criados para usar em situações desse tipo, adoptando um política de contenção de custos de funcionamento, de contenção do crescimento da massa salarial e pela realização de alguns acordos ou investimentos que promovessem a entrada de algumas receitas extraordinárias:

"Isto é um problema de adaptação. Quando iniciei a formação profissional tinha a estrutura dimensionada para uma realidade equilibrada. Não fazia grandes investimentos e fazia uma gestão do funcionamento que não causasse desequilíbrios. Mas já nessa altura funcionávamos com atrasos. O Ministério da Educação também demorava meses a entregar o dinheiro. Mas o que a gente fez desde muito cedo, foi perceber que tínhamos de ter um fundo de maneo que nos permitisse funcionar com os atrasos crónicos do ME. É um problema de gestão. Se eu neste momento sei à partida as regras, não vale a pena dizer que não pensava que isto era assim. Desde 1978. (...) A gente geria muito bem face às circunstâncias. E sempre funcionámos nesta lógica. E quando comecei a ter o primeiro mealheiro para me adaptar a isto foi em 88. A questão foi perceber que a gente iria continuara a funcionar desta maneira.

Podemos dizer: em 88, 89, 90...funcionou muito bem. O dinheiro veio atempadamente? Não! Veio muito dinheiro, mas não veio a horas nunca. A não vir a horas eu estruturei as coisas

e não andei a fazer um peditório. Em vez de admitir uma pessoa trabalhei nove horas, fiz uma avença em vez de contratar uma pessoa. Fui gerindo situações...aprendi a lidar com o sistema. Em 88 tive pela primeira vez saldo positivo...mas até 88 era chapa ganha, chapa batida. Com dificuldades, era assim." (E: 23)

Uma outra prática alternativa, usada pelos agentes de algumas organizações para evitar as consequências indesejadas dos atrasos no pagamento das verbas dos financiamentos públicos, tem sido a própria prática de gestão e atribuição dos montantes das bolsas de formação. As finalidades dessa prática integram-se, antes de mais, numa estratégia dos agentes que lhes permite flexibilizar o orçamento aprovado na rubrica contabilística onde se inscrevem os pagamentos a formandos de modo a que, em caso de crise financeira, possam assegurar o pagamento pontual ou atempado das bolsas com o menor auto-esforço financeiro possível²⁵⁵.

De acordo com as regras regulamentares fica ao critério das organizações formadoras a definição do montante exacto do valor das bolsas, cuja concessão depende da assiduidade e do aproveitamento dos formandos. Por isso, actualmente, são raros os formandos que recebem bolsas de formação de valor igual ao montante máximo legal e regulamentarmente previsto (70% do remuneração mínima mensal garantida por lei) no caso dos formandos que frequentam as acções de formação a tempo completo ou que sejam desempregados à procura de novo emprego (alínea a) do art. 7º Despacho Normativo nº 53-A/96).

Acontece que, devido à estratégia seguida, os valores atribuídos à maioria das bolsas ficam bastante aquém desse valor máximo, pois os agentes das organizações escalonam-nos tendo em conta outros factores e não apenas a assiduidade e o progresso dos formandos nas diferentes fases do percurso formativo. Em contraponto ao que definem as regras, entre esses factores relevam as necessidades económicas dos formandos, a adequação dos seus comportamentos, o esforço despendido e outros que são indexados às características e à situação pessoal de cada formando, individualizando a atribuição do valor das bolsas. De tal modo as regras seguidas podem complexificar a atribuição dos valores das bolsas que, em alguns casos, nem terá havido lugar a pagamento de bolsas (como por exemplo, no caso de alguns formandos a

²⁵⁵Os dados de que dispomos indicam que entre 1994 e 1998 no conjunto das organizações onde recolhemos informação o valor médio mensal das despesas com formandos (bolsas, transportes, alimentação e outros subsídios) passou de 123,70 euros para 145,65 euros, sendo que em duas dessas organizações existiu uma redução absoluta das despesas com formandos. Portanto um crescimento de cerca de 17,7% nesse período, enquanto que, por exemplo, as despesas com o pessoal cresceram, no mesmo período, cerca de 35,1%.

receber Pensão Social). Com esta prática, os agentes das organizações subdividem os formandos em merecedores e não merecedores transformando a presença e a participação no percurso formativo numa carreira profissional virtual, e a remuneração pela presença, numa remuneração simbólica baseada em quatro vectores: antiguidade, mérito, merecimento e solidariedade.

Ao aderirem a esta ordem semi-profissionalizante os formandos e suas famílias, interiorizam o pagamento das bolsas como se de um verdadeiro salário se trate. Essa interiorização é reforçada pela metodologia de funcionamento de algumas das áreas de formação (produção e prestação de serviços para o exterior) ou seja, pela própria metodologia da organização do processo formativo, a qual promove ilusoriamente os formandos, equiparando-os os trabalhadores por conta de outrem. Esta prática transforma, simbolicamente, a relação social entre os agentes das organizações e os formandos, numa relação entre empregadores e trabalhadores²⁵⁶.

A justificação dada pelos agentes das organizações para essa prática fundamenta-se nos hipotéticos efeitos perversos que o pagamento das bolsas pelo montante máximo previsto na lei podem trazer ao futuro processo de integração profissional. Argumentam os agentes que se atribuírem aos formandos uma bolsa no valor de 70% da remuneração mínima mensal garantida por lei não sujeita a impostos e taxas, acrescido dos subsídios de alimentação e transporte, os mesmos obterão uma remuneração líquida mensal superior à que, muito provavelmente, conseguirão obter quando ingressarem no mercado de trabalho. Logo, a constatação de que o valor total auferido pelo exercício de um trabalho assalariado será inferior ao valor auferido durante o tempo de formação profissional vai enfraquecer a vontade de ingressar no mercado de trabalho no momento do processo de contratação, pois os formandos e as suas famílias irão concluir que não compensa aceitarem as remunerações propostas.

Com base nisso os agentes das organizações consideram como boa razão para limitar o valor das bolsas a garantia de que, ao procederem assim, o futuro salário será suficientemente atractivo para servir de estímulo à realização de um trabalho remunerado e promoverá sentimentos de conquista pessoal.

Apesar de lógica e aparentemente coerente, a argumentação dos agentes parece-nos fraca, por não estar factualmente sustentada por exemplos de recusas de

²⁵⁶Em algumas organizações estabeleceram-se, de facto, autênticas *carreiras* de formação. Por exemplo, numa das organizações estudadas existe um modelo de formação com 4 níveis de dificuldade. A cada um desses níveis corresponde uma remuneração, que aumenta à medida que o formando evoluir. Neste caso a passagem de nível é assegurada com a aprovação num teste do tipo teórico-prático. Essa aprovação assemelha-se assim a uma espécie de promoção profissional por mérito com a correspondente melhoria salarial. Para o efeito, existe uma tabela com os valores remuneratórios que é anualmente revista de acordo com regras estipuladas pelos agentes das organizações, fora de um quadro de *concertação social*, por não contar com a participação dos formandos.

contratação por ex-formandos, em número tal, que a legitimem inequivocamente. Aliás, também não encontramos nenhuma correlação entre a taxa de integração profissional das organizações e o valor dos montantes de remuneração de formação pagos, pressupondo que estaremos na presença de duas variáveis independentes entre si.

Existe uma outra intenção estratégica associada às práticas de gestão das bolsas, conforme é feita pelos agentes de algumas das organizações estudadas. Trata-se da intenção de restringir os impactos dos cortes ou reduções feitos pelos agentes da tutela em algumas rubricas dos orçamentos das candidaturas ao Programa de Formação Profissional, que mostra como os agentes são competentes e sabem como usar dessa competência na acção.

Na verdade, as regras legais ao definirem que o valor da bolsa de formação pode ser no máximo 70% da remuneração mínima mensal garantida no seu valor mais elevado autorizam o uso de alguma flexibilidade na sua aplicação, o que possibilita que a sua atribuição possa ser feita caso a caso, abrindo caminho aos agentes de algumas organizações para a transformarem numa prática que acautela as suas necessidades orçamentais, nomeadamente maximizando nos orçamentos apresentados nas candidaturas os montantes das bolsas a atribuir aos formandos.

Aparentemente, como parecem demonstrar as diferenças entre os valores orçamentais apresentados em candidatura e os valores aprovados na rubrica das despesas com formandos, os agentes da organização da tutela tendem a aceitar os valores propostos pelos agentes das organizações. Todavia, estes, através das suas práticas de atribuição e gestão das bolsas, conseguem, posteriormente, gerar verbas sobrantes para compensar os défices de outras rubricas afectadas pelas reduções operadas pelos agentes da tutela. Obviamente, isso é possível devido aos agentes das organizações saberem ou acreditarem que os agentes da tutela no momento do pagamento dos saldos, já não estando constrangidos pela necessidade de distribuírem as verbas do Programa pelo conjunto das organizações candidatas, aceitarão a transferência de verbas de umas rubricas para as outras. Ou seja, associada à lógica intencional que prescreve a gestão das bolsas como um factor encorajador do progresso na formação e da vontade de aceder a um emprego, ou como veremos, como um instrumento de controlo social sobre as atitudes e comportamentos desviantes dos formandos, encontra-se uma lógica objectiva que faz da atribuição das bolsas um instrumento para ladear o controlo dos agentes da tutela.

Trata-se, portanto, de uma forma subtil de quebrar a relação de dominação e dependência em que se encontram envolvidos os agentes das organizações face aos agentes do Estado. O paradoxo desta prática é a sua contribuição para a reprodução do sistema de regras sociais que organiza a interacção entre as pessoas normais e as

peças com deficiência. Na verdade, se procedermos a uma reflexão analítica das suas consequências, os verdadeiros perdedores neste jogo estratégico em torno da gestão das bolsas de formação, que envolve os agentes do Estado e das organizações, são os formandos, i.e., as pessoas com deficiência.

Em algumas das organizações estudadas as regras de atribuição do valor das bolsas mudaram constantemente ao longo do tempo, indiciando que são feitas de acordo com as urgências, de forma avulsa, na dependência das circunstâncias que rodeiam os casos apreciados e com base numa estratégia dos agentes que visa assegurar o controlo da situação relacional (clima organizacional) e financeira das organizações. Estabelece, contudo, com as normas de excepção que produz, algumas situações de desigualdade entre os formandos como acontece quando, por exemplo, em certas condições, a frequência das acções a meio tempo confere a alguns formandos direito a metade do valor da bolsa, mas a outros pode não conferir esse direito, ou quando, para alguns formandos, é permitido que as faltas às actividades de formação não sejam objecto de desconto nas bolsas, conforme está regulamentado²⁵⁷.

Outra transformação nas finalidades e nas regras da atribuição das bolsas que é levada à prática pelos agentes das organizações está relacionada com o seu uso como instrumento de controlo social. Trata-se, neste caso, de transformar a atribuição das bolsas aos formandos num recurso de tipo autoritativo que confere poder aos agentes das organizações nas suas relações com os formandos e suas famílias. Todos os exemplos que vamos apresentar mostram como, através da prática, os agentes transformam os desígnios da política de reabilitação profissional estabelecidos pelas suas normas reguladoras. Basta recordar que a atribuição de bolsas se baseia no princípio da igualdade de oportunidades, e que tem como finalidade permitir aos formandos suportarem os encargos que decorrem da frequência das acções de formação, pelo que a sua redução ou aumento deveriam depender apenas da assiduidade e do aproveitamento demonstrados.

Isso não impede, porém, que em algumas organizações a gestão das bolsas se tenha transformado num instrumento de poder e controlo social institucionalizado,

²⁵⁷ Uma das organizações no ano de 1995 criou 6 escalões com valor da bolsa a variar entre os 5 contos e 50% da remuneração mínima mensal garantida por lei. A atribuição dos escalões era feita de acordo com a situação formativa (simulada ou estágio) e a condição pessoal do formando. Uma espécie de mistura entre a posição ocupada no processo de formação e uma avaliação das necessidades familiares e individuais. No ano seguinte toda a metodologia de atribuição foi modificada. Por exemplo, o pagamento da bolsa de férias passou a ser efectuado como prémio de aproveitamento e os formandos que recebiam Pensão Social passaram a ter apenas direito a subsídio de transporte e alimentação. Em 1997 foi feita nova alteração. Nesse ano o valor das bolsas foi limitado para que, acrescido da Pensão Social, não ultrapassasse o valor máximo permitido para as bolsas (70% da remuneração mínima mensal garantida por lei). As regras de atribuição também previam que a bolsa poderia não ser paga aos formandos recém-admitidos.

dado que o seu uso se tornou recorrente (rotineiro) para sancionar negativamente as atitudes e comportamentos desviantes dos formandos ou, mais raramente, para recompensar positivamente os exemplos de bom comportamento, a adequada higiene pessoal, pontualidade ou o bom desempenho profissional. Na prática os agentes organizacionais têm usado as bolsas para julgarem os actos dos formandos e para regular a intensidade dos descontos em função de atenuantes e agravantes, por vezes de uma forma que pode considerar-se discricionária e discriminatória.

O recurso ao desconto no valor das bolsas tem sido relativamente eficaz no controlo dos comportamentos desviantes mais reincidentes garantindo, por exemplo, a substituição de artigos furtados ou estragados, tanto no interior das organizações, como nos locais de estágio e até os pagamentos das dívidas contraídas por alguns formandos, bem como os gastos que decorrem da sua participação em actividades extracurriculares. Em certas organizações a gestão das bolsas chegou ter como objectivo controlar os próprios gastos pessoais dos formandos, ainda que tal prática tenha sido rapidamente abandonada devido aos seus efeitos perversos, dado que criava vários problemas administrativos e relacionais com reflexos negativos na vida diária das organizações.

As regras legais consideram que as faltas dos formandos só podem ser penalizadas quando excedem 5% do número total de horas de formação. Nos termos das mesmas regras o excesso de faltas deveria levar à exclusão dos formandos das acções de formação. O facto é que as faltas são um grave problema, pelo que as consequências práticas da aplicação dessa regra representariam para as organizações o efeito perverso de perderem os recursos que os formandos representam, acrescentando mais uma causa às muitas que levam os formandos a desistirem ou a serem excluídos por razões disciplinares.

Na realidade, os agentes das organizações são sistematicamente confrontados com formandos que, devido a factores atribuíveis à sua condição de deficiência e de exclusão social, tendem a faltar às actividades formativas apesar de saberem que as faltas serão injustificadas, logo que excedam 5% do número total de horas de formação. Para impedirem as consequências não desejadas decorrentes da perda de formandos, em especial no plano dos recursos financeiros, os agentes das organizações alargam autonomamente esse limite através de decisões e práticas de excepção, que consistem, em geral, na suspensão da contagem do tempo de formação, quando as suas tentativas, junto dos formandos e suas famílias, para *travar* as faltas fracassam²⁵⁸.

²⁵⁸Apenas as faltas ligadas à maternidade e paternidade foram contempladas a partir de 1996 como excepções que permitem a suspensão da contagem do tempo formação (cf. o ponto nº 4 do art. 16º do Despacho Normativo 53-A/96).

"Se nós aplicássemos o regulamento das faltas se calhar já não teríamos formandos. Já desistiram muitos na fase inicial e interrompeu-se a contagem do tempo para voltarem mais tarde à formação." (E: 12)

Esta prática é uma infidelidade normativa, mas é feita com a concordância tácita dos agentes da tutela que, numa operação de transferência de responsabilidades remetem para os regulamentos internos das organizações a resolução do problema que as faltas dos formandos constitui, permitindo que na prática as faltas sejam reguladas por regras ditas de discriminação positiva. Ou seja, aceitam como válido o argumento dos agentes das organizações de que excluir formandos em estrita obediência às regras legais colocaria em causa os princípios do próprio campo da reabilitação, o que em nosso entender prova que o altruísmo (vontade de ajudar os outros) e o egoísmo (interesses próprios) podem aliar-se nas práticas dos actores sociais.

2.2. Da admissão dos formandos ao *protocolo*

A admissão dos formandos é um importante acontecimento social que comporta um conjunto de ritos de integração, um processo simbólico de entrada num mundo novo, de acolhimento dos neófitos e de iniciação às regras e aos modos de vida que vigoram nas organizações, a que os agentes das organizações recorrem para a criação de laços de pertença. Recordemos que, nas organizações, os ritos são práticas sociais dotadas de um certo carácter sagrado e simbólico, as quais se submetem a regras e procedimentos formais e informais que adquirem uma significação que vai muito para além da significação que se pode observar directamente, a qual se reveste para os envolvidos de um carácter afectivo extremamente poderoso. Esse processo inicia-se com o recrutamento propriamente dito, prossegue durante a fase de avaliação e orientação dos candidatos e conclui-se com a sua entrada efectiva nos cursos de formação ministrados.

As referências dos agentes ao processo de admissão dão conta de um léxico profissional comum que é partilhado pela generalidade dos membros das várias categorias, talvez com excepção para a maioria dos membros do pessoal auxiliar. Termos como capacidade, competência, despiste, encaminhamento, desempenho, orientação, aptidão, avaliação, vocação, perfis, interesses profissionais e outros são conhecidos e usados pela generalidade dos agentes, mesmo por aqueles que não conhecem com precisão o seu alcance conceptual.

Esse conhecimento do léxico próprio permite perceber como nas diferentes organizações se partilha uma cultura semelhante. Em todas, sem excepção, os agentes acreditam, e exprimem essa mesma crença, quando afirmam que a boa realização da

fase de avaliação e orientação é o veículo por excelência para o sucesso do processo de formação profissional e de integração profissional futura. É, simultaneamente, representada como um processo de aconselhamento, de orientação e de experiências que exige uma dupla cooperação: a cooperação interdisciplinar entre os técnicos, através da comunhão de esforços e de saberes, e a cooperação entre os técnicos e os formandos na descoberta dos interesses profissionais destes últimos, que permitem aferir das vontades, capacidades, aptidões, gostos e vocações que hão-de permitir o sucesso profissional.

O processo de admissão dura até ao momento em que se dá a passagem para a fase de qualificação, que corresponde ao começo das actividades de formação profissional propriamente dita (entrada num curso em concreto), momento que é representado, simbolicamente, como o *portal de entrada* que os formandos têm de cruzar para acederem à reabilitação que os pode levar à integração profissional, certa e feita à sua medida. Esse processo é uma espécie de tirocínio que permite aos formandos aprenderem a conhecer e a respeitar a estrutura hierárquica e as regras de conduta que devem ser seguidas, servindo também para marcar as diferenças de estatuto e o tipo de relações sociais (de poder) que profissionais e formandos devem estabelecer entre si. Serve também para demarcar os espaços físicos e sociais que os formandos devem ocupar no interior das organizações e a maneira como se devem movimentar e comportar dentro desses espaços.

Do ponto de vista teórico, as regras estabelecem que os agentes das organizações, no processo de admissão dos candidatos à frequência das acções subvencionadas pelo Programa de Formação Profissional da política de reabilitação das pessoas com deficiência, devem apenas admitir pessoas que sejam classificadas nessa categoria social (actualmente também pessoas com doença mental). Além disso, no processo de admissão, as regras também estabelecem que devem também ter em conta que as características individuais dos candidatos, nomeadamente o grau da sua deficiência, não podem ser impeditivas de poderem atingir um certo nível de aprendizagem capaz de lhes proporcionar as competências suficientes para obterem uma futura integração no mercado de trabalho.

Do ponto de vista técnico, o processo que antecede e concretiza a admissão nos cursos de formação profissional é a chamada fase de avaliação e orientação. Essa fase é selectiva e, em regra, consiste na aplicação de testes e exercícios práticos relacionados com tarefas próprias das áreas de formação existentes, bem como numa recolha exaustiva e análise da informação recolhida sobre as condições físicas, psicológicas, comportamentais, familiares e sociais dos formandos (anamnese). O seu objectivo

fundamental é determinar das capacidades para o trabalho e estabelecer perfis de competências que permitam inserir os formandos numa das áreas de formação.

Esse processo de avaliação e orientação é também alvo de transformações operadas pelas práticas dos agentes organizacionais. Na prática, os critérios de selecção apenas parecem ser aplicados com rigor quando as organizações se defrontam com excesso de procura para as vagas existentes, deixando de se aplicar esse rigor quando existe uma diminuição do número de candidatos a formandos. Paradoxalmente, o excesso de procura também pode provocar transformações no modelo de formação profissional oficializado. Foi o que sucedeu numa das organizações estudadas onde, devido ao elevado número de candidatos a formandos, os agentes criaram a chamada fase de pré-orientação com um programa próprio de avaliação das capacidades pessoais, sociais e escolares, antes de os inserirem formalmente na fase de avaliação e orientação profissional.

Porém, o excesso de procura pode considerar-se uma situação excepcional, já que na maioria das organizações o que sucedeu, após alguns anos de funcionamento, foi um notório encolhimento das reservas de recrutamento. Esse abrandamento da procura provocou uma aliança entre o espectro da escassez de candidatos com deficiência nas condições *ideais* de recrutamento e a pressão social e dos organismos oficiais, como os centros de emprego, os centros de saúde mental, as famílias, as escolas e a segurança social, que forçou as organizações a atraírem outras pessoas. Na verdade, embora na maioria das organizações estudadas, o número de inscrições de candidatos se mantenha acima do número de vagas disponíveis, são cada vez menos os candidatos que confirmam a inscrição previamente realizada e cada vez mais os que desistem na altura das convocatórias.

Num primeiro momento, começaram a ser admitidos como formandos pessoas com doença mental, dificuldades de aprendizagem ou insucesso escolar. Num segundo momento, acompanhando essas pessoas e as pessoas com deficiência, foram sendo admitidas para frequentar as acções de formação profissional pessoas de outras categorias sociais em situação considerada de desvantagem social: alcoólicos, desempregados de longa duração, beneficiários do RMG, toxicodependentes (ainda que experimentalmente), dando consistência a um processo gradual de transformação da população atendida, que continua em curso²⁵⁹.

²⁵⁹De destacar que algumas candidaturas a outras medidas no âmbito do Programa Integrar, especificamente destinadas à realização de acções destinadas a formandos sem deficiência comprovada foram rejeitadas pela Equipa de Gestão do referido Programa.

" Preocupação com a diminuição do nº de alunos. É preocupante o CRP ter bons técnicos, equipamento e não tirar partido disso. Uma candidatura à Medida 4 que permita passar a atender desfavorecidos, o que dava mais candidatos ao CRP, pois muitos têm entrado e não se enquadram na população a atender neste momento" (Excerto de um documento de 1996)

A consciência da inevitabilidade dessa transformação levou os agentes ao questionamento e à reflexão intra e inter-organizacional sobre a coerência e validade da inclusão de formandos sem deficiência e sobre as implicações estruturais daí decorrentes. Esse processo de reflexão levou, globalmente, os agentes a considerarem aceitável essa transformação legitimando-a com base no facto da função social das organizações colocar no seu contexto de acção o atendimento de pessoas pertencentes a categorias socialmente desfavorecidas, sendo do seu interesse estratégico enquanto novas oportunidades de obtenção de recursos distributivos.

Conforme pudemos observar, em maior ou menor número, todas as organizações têm formandos que não podem ser classificados como pessoas com deficiência ou com doença mental. Uma observação atenta e informada de alguns dos formandos permite constatar sem dificuldade que, de facto, está em curso uma alteração substancial na tipologia dos formandos admitidos, embora não assumida formalmente.

Os próprios agentes de liderança reconhecem que, sob a capa de possuírem uma deficiência mental ligeira, tal como são catalogados nos formulários de candidatura, alguns formandos admitidos são pessoas sem deficiência em situação de desvantagem social, como resultado de deficiências nos processos de socialização em boa parte provocadas pela pobreza do meio social e familiar de origem, pelo isolamento geográfico, pela ignorância e pelas mentalidades rurais e tradicionais das famílias, que provocam dificuldades de aprendizagem, carências afectivas, pobreza moral e social, hábitos de vida desregrados, etc.

Segundo os agentes, por razões de protecção ou de vergonha das próprias famílias, essas pessoas foram precocemente transformadas num problema familiar e ocultadas da sociedade, através de processos de isolamento e negação do estatuto de maioridade, que as afastaram das relações sociais e das actividades próprias das idades jovens em que a maioria se encontra.

A decisão de admitir formandos sem deficiência comprovada não foi uma decisão irracional, por emotividade ou risco mal calculado. Pelo contrário, foi uma decisão com um grau assinalável de racionalidade económica, organizativa e social, ainda que limitada. Conforme apurámos, os agentes de liderança das organizações

ponderaram as vantagens e as desvantagens da transformação da população de formandos, em termos da capacidade de adaptação dos espaços formativos, dos equipamentos, dos tempos e das metodologias de formação, da qualificação dos recursos humanos, como revelam as várias medidas cautelares tomadas para minimizar os seus impactos. Diríamos que a admissão de pessoas de outras categorias sociais obedeceu a uma lógica objectiva capaz de conferir à acção dos agentes vantagens estratégicas a médio e longo prazo.

De facto, apesar dos constrangimentos identificados, em termos das perdas esperadas na estabilidade estrutural e funcional das organizações e na sua própria identidade, decorrente da inclusão de novas categorias de formandos, os interesses estratégicos das organizações obrigam os agentes a considerarem essas perdas como um problema de ordem técnica a merecer solução do mesmo tipo.

Na verdade, as consequências indesejadas dessa prática de recrutamento são visíveis e inevitáveis. Por exemplo, uma das organizações estudadas que realizou um curso de formação profissional destinado a pessoas com doença mental viu o seu sistema relações sociais ser bastante afectado devido à rápida degradação do clima organizacional e às dificuldades operacionais sentidas no funcionamento das actividades da organização, em parte devido à fragilidade das competências (inexperiência) dos formadores para lidarem com os novos formandos.

Noutro caso, o processo de recrutamento introduziu nas organizações pessoas que apesar de terem sido classificadas como pessoas com deficiência eram apenas indivíduos necessitados de algum apoio temporário em termos de formação. Eram essencialmente mulheres que poderiam ser classificadas no *border-line* da deficiência mental, com um diagnóstico incerto, pois nesses casos os técnicos não conseguiram ter a certeza se possuíam doença ou deficiência mental, ou se apenas défices de socialização primária e secundária²⁶⁰.

A transformação em curso tem introduzido muita entropia nas estruturas organizacionais devido ao facto dos profissionais terem de preocupar-se com casos muito diferentes entre si, complexos e difíceis de classificar. Os agentes passaram a lidar com formandos que, superada a fase crítica de falta de trabalho, saíram inopinadamente da formação e com outros, cuja vida pessoal e familiar se encontrava num estado caótico, para os quais a entrada nos cursos de formação passou a constituir a derradeira

²⁶⁰Independentemente do carácter extemporâneo o Despacho Normativo nº. 140/93, de 6 de Julho, pode ser considerado um instrumento legitimador do processo de transformação que começava a desenhar-se nestas organizações. Tal processo tinha a ver com a lenta mas progressiva transformação do tipo de formandos que iam ingressando nos cursos de formação profissional. Esse fenómeno também parece estar associado à transformação do modelo de formação clássico herdado do programa de formação pré-profissional para o chamado modelo de formação-produção

oportunidade para evitar a sua entrada na delinquência, na marginalidade, na exclusão sem retorno.

Essas, e outras experiências, como no domínio da formação profissional de beneficiários do Rendimento Mínimo Garantido (RMG) tiveram consequências ao nível da própria organização do tempo de duração das acções. O tempo de formação máximo de 4 anos deixou de ser um objectivo para os agentes das organizações, pois a maioria desses novos formandos saiu no final de um ano, após ter cumprido o programa de inscrição no programa do RMG. A sua passagem provocou sérias dificuldades de adaptação, em termos de reestruturação de programas, tempos e espaços formativos de modo a ajustá-los à sua heterogeneidade e especificidades individuais.

Como se pode verificar, analisando os dados expostos no quadro seguinte (cf. quadro 38), o apoio dos agentes das organizações à admissão de formandos sem deficiência está longe de ser consensual²⁶¹.

Quadro 38: Opinião sobre o recrutamento e a capacidade de recrutamento

	Respostas concordantes (%)	Média	Índice global
Os formandos são todos pessoas com desvantagens	81,1	4,65	6,33
Admissão de formandos sem deficiência	48,9	3,07	3,15
Existência de uma boa base de recrutamento de formandos	35,4	2,89	2,96
Existem demasiados formandos para as capacidades existentes	22,8	2,37	2,08

Fonte: Inquérito aos profissionais das organizações

De facto, o apoio intra-organizacional à aceitação da diferenciação tipológica dos formandos a admitir não é, ainda, um valor firmado no colectivo organizacional, mas uma prática considerada em contradição com os objectivos das organizações que operam no campo da reabilitação e da integração das pessoas com deficiência. De acordo com os testemunhos da generalidade dos agentes organizacionais, a admissão de formandos sem deficiência deve ser marginal, de modo a que a maioria dos formandos continue a ser pessoas com deficiência reconhecida. A corrente de opinião mais significativa reconhece ser prematuro mudar os objectivos organizacionais quando continuam a prevalecer no sistema social as regras sociais negativas sobre as pessoas

²⁶¹A admissão de formandos sem deficiência divide literalmente os membros das organizações estudadas. De acordo com os resultados do inquérito realizado apenas em uma dessas organizações mais de 50% dos inquiridos concorda com a admissão desses formandos (62%). Nas restantes a concordância nunca ultrapassa os 50%, com as opiniões discordantes a serem em maior número e grau entre o pessoal das categorias profissionais dos níveis hierárquicos inferiores (pessoal administrativo e auxiliar).

com deficiência e sobre a condição da deficiência. Temem pelo insucesso organizacional, pois fazem uma apreciação negativa, empirista e estereotipada das possibilidades de sucesso desses novos formandos, não acreditando que a maioria consiga romper com o círculo vicioso da exclusão em que mergulhou.

Apesar da manifestação desses factores que reputamos de ideológicos e simbólicos não são de excluir, como factores explicativos, a perda de poder relacional e de capacidade técnica, que parece intimidar os agentes. Efectivamente, as novas situações, por serem mal conhecidas, escapam ao controlo dos agentes, desarticulam a sua segurança ontológica na acção, quer sobre o contexto envolvente, quer sobre o objecto da actividade, com a concomitante redução do volume do seus capitais técnico, social e simbólico, entretanto acumulados. Indiscutivelmente, faltam nas organizações estudadas saberes, recursos humanos e materiais adequados para lidar com pessoas com características substancialmente diferentes dos formandos habituais e que implicam a criação de novas rotinas e de novas competências profissionais.

Porém, a maioria dos agentes legitimou, ou está disponível para legitimar, com a sua anuência tácita, a admissão desses novos tipos de formandos por razões ligadas à estratégia de sobrevivência organizacional futura, apesar de terem consciência que faltam condições organizacionais, subjectivas e objectivas, para diversificar as admissões. Nos termos da lógica intencional que a guia essa estratégia tem sido permitido aos agentes da liderança gerirem a transformação e continuarem a obter os recursos financeiros que as candidaturas ao Programa de Formação Profissional proporcionam, pois sabem que apenas estarão garantidos se não existir uma redução significativa do número de formandos.

Portanto, do ponto de vista da sua lógica de acção objectiva as práticas de admissão visam salvaguardar a continuidade das actividades formativas garantindo que, com o preenchimento do número de vagas pré-estipulado, se mantém equilibrada a relação entre os custos das acções e o número de formandos que as frequentam, evitando que os agentes da tutela estatal possam usar o seu poder formal, não aprovando as candidaturas ou reduzindo os orçamentos apresentados.

Os interesses organizacionais também determinam que os subsequentes processos de avaliação e orientação sejam realizados de modo a não porem em causa o funcionamento dos cursos, em termos do número de formandos. Essa necessidade leva a que, nem sempre as metodologias tecnicamente correctas sejam aplicadas. Os agentes, estrategicamente, procuram evitar as consequências indesejadas que decorreriam da sobrelotação de algumas áreas de formação e da sublotação ou esvaziamento de outras.

Além disso, a experiência mostra que nem sempre é possível deixar a escolha das áreas de formação subordinada à vontade dos formandos, os quais normalmente tomam decisões pouco racionais devido às suas limitações intelectuais e à influência da empatia com certos colegas e monitores e a desejos profissionais muito amplos e difusos, como o querer trabalhar na fábrica, na construção civil ou até na própria organização.

Em condições normais os agentes procuram que o processo de avaliação e orientação permita conciliar o interesse do formando com a sua esperada competência, de modo a que a distribuição dos formandos pelas áreas de formação não ponha em causa a continuidade futura de algumas delas. Embora manifestem, discursivamente, ser sua intenção prioritária colocar os candidatos nas áreas de formação em conformidade com o seu desejo e o seu bem-estar físico e psicológico, e com as potencialidades assinaladas durante a fase de avaliação e orientação, os próprios agentes reconhecem que, objectivamente, agem, sempre que for conveniente, no sentido de garantir a continuidade de certas áreas e dos postos de trabalho dos respectivos profissionais.

Na verdade, existem boas razões práticas para os agentes procederem dessa forma. Tais razões decorrem de as regras das candidaturas aos co-financiamentos obrigarem a fixar o número dos formandos para cada curso e as práticas de gestão financeira e administrativa dos agentes do Estado dificultarem as alterações ao número de formandos, durante o tempo em que vigoram as candidaturas. Por essas razões, para não perderem candidatos nem suprimirem áreas de formação os agentes das organizações recorrem a práticas de *distorção* das regras do processo de avaliação e orientação²⁶².

Portanto, existe uma prática no processo de admissão de formandos que visa equilibrar a oferta e a procura com os interesses dos agentes das organizações, dado que algumas áreas de formação *seduzem* mais candidatos do que outras, e alguns dos candidatos nem deveriam ser encaminhados para as áreas existentes. Em algumas organizações este último problema é resolvido com recurso a uma prática que também transforma as regras da política e que consiste em colocar os formandos em formação no exterior, admitindo-os, formalmente, num dos cursos existentes e com vagas em aberto, mesmo quando a formação, que vier a ser efectivamente ministrada, não tiver correspondência com a formação oficializada.

²⁶² Ou, eventualmente, em alternativa, a terem de acrescentar mais espaço físico a algumas áreas de formação e colocar mais equipamento de apoio, o que face às condições actuais obrigaria a investimentos significativos em instalações e equipamentos.

Igualmente, o aparecimento de alguma oportunidade de integração profissional, aliada a um diagnóstico favorável sobre as capacidades de trabalho dos candidatos, pode eliminar a necessidade da sua entrada *real* na fase de orientação e avaliação. Nesses casos os formandos podem de imediato ocupar um posto de trabalho concreto, pelo que existem formandos que *entram* formalmente num curso de formação apenas para receberem acompanhamento e bolsa de formação. Tratam-se de situações muito pontuais em que os agentes procuram precaver a contratação posterior ao abrigo da legislação de apoio ao emprego das pessoas com deficiência, pois o candidato é já detentor de um posto de trabalho concreto previamente identificado, podendo ser dispensada a sua entrada *real* na fase de orientação e avaliação, servindo o tempo de formação como um período de adaptação à empresa.

As dificuldades de recrutamento também podem levar os agentes de algumas das organizações estudadas a transformarem a própria fase de avaliação e orientação. Por exemplo, para poderem fazer face à escassez de candidatos e poderem continuar a admitir formandos, em algumas organizações os agentes deixaram de avaliar e orientar os formandos para frequentarem cursos no sentido clássico do conceito, passando a fazê-lo apenas para verificarem das suas capacidades no desempenho de algumas tarefas específicas de uma qualquer profissão, ou na realização de tarefas auxiliares bastante diversificadas, que não se podem enquadrar especificamente numa profissão. É que, a prática demonstra-o, muito provavelmente, a integração profissional, na maioria dos casos, não será no exercício integral de uma profissão, mas se confinará à realização de tarefas marginais e auxiliares, nomeadamente, os últimos retoques, os acabamentos, a serventia de ferramentas, etc.

Todas estas práticas provam que os agentes das organizações estudadas salvaguardam os seus interesses recorrendo, se isso lhe for conveniente, a um duplo processo de infidelidade normativa. Duplo por se caracterizar por uma infidelidade às regras legais e às regras metodológicas, como forma de adaptação às contingências e constrangimentos da sua situação. Este último tipo de infidelidade começou a ser posto em prática desde o início das acções de formação profissional. Já nessa ocasião nas práticas de recrutamento e avaliação-orientação os agentes não aplicavam apenas os critérios tecnicamente correctos para avaliar das potencialidades dos candidatos. Também, como actualmente ainda o fazem, se orientavam por critérios de natureza sócio-afectiva, com base numa lógica objectiva caritativa e assistencialista, sempre que era do seu interesse integrar nas acções de formação profissional os alunos das unidades de educação especial das organizações-mãe ou das unidades de formação pré-profissional.

"...há um erro de avaliação e de selecção pois a escola está a fazer o papel de caridosa. Por isso, há muitos alunos que não conseguem atingir qualquer grau de profissionalismo. Já acabaram e não há soluções. Diz que toda a equipa está nos cornos do touro e os pais a cobrar o que prometeram. É preciso ter coragem para dizer não a certos pedidos." (Excerto documental do ano de 1995)

"...num certo momento já se sabe quem vai ter sucesso ou não. Há alunos com dificuldades mas não desestabilizam e vice-versa." (Excerto documental do ano de 1998)

"...quer saber quais os formandos que vão para CAO, pois há novos formandos a chegar." (Excerto documental do ano de 1998)

Os agentes tendem a justificar o início dessa prática como sendo uma acção não intencional, ligada à imaturidade e à inexperiência dos profissionais que procederam ao recrutamento e à avaliação e orientação dos candidatos a formandos. Actualmente, embora em número mais reduzido, ainda são admitidos alguns formandos que os agentes sabem não possuírem as condições exigíveis para que tenham êxito no processo formativo, cujo destino, muito provável no final do período formativo, é o regresso a casa ou o ingresso nos centros de actividades ocupacionais.

Na actualidade, entendem-na como uma prática própria de uma *cultura organizacional de risco*, que consiste em não deixar de conceder oportunidades de experiências profissionalizantes, mesmo quando as condições objectivamente reveladas pelas pessoas admitidas oferecem poucas possibilidades de êxito, o que faz aumentar o número dos que "merecem" ser admitidos no processo de formação profissional. Este merecimento obtém a sua legitimidade nos princípios do campo da reabilitação e na própria competência técnica e científica dos agentes que consideram esses casos como *experiências e desafios aliciantes*.

Mas, a elegibilidade desse tipo de candidatos a formandos nunca foi consensual entre os agentes das organizações. Da discussão e do confronto das opiniões que envolve a sua admissão emerge um importante dilema organizacional. Versa esse dilema sobre se, para esses candidatos, a admissão constitui ou não uma verdadeira oportunidade de integração profissional. Alguns agentes consideram que não se deve recrutar formandos cujo insucesso profissional é altamente provável, enquanto outros consideram que, mesmo sendo o insucesso profissional o desfecho mais provável, não deixa de ser uma boa decisão com consequências positivas para essas pessoas. Estes últimos argumentam que, devido à oportunidade de que esses formandos vão dispor para adquirirem algumas competências técnicas e sociais, obterão seguramente alguma valorização pessoal. Como é garantido que, em maior ou menor grau, isso acontecerá,

nunca se poderá considerar um insucesso a sua inclusão nas acções de formação profissional.

Por poder gerar falsas expectativas de futuro sucesso profissional aos formandos e às suas famílias, alguns dos agentes criticam esta prática considerando-a um desvio intencional aos objectivos da formação e da integração profissional das pessoas com deficiência declarados pelas organizações, com algumas consequências indesejadas, como o desperdício dos recursos, o aumento das desistências, das reprovações e das exclusões disciplinares, que provocarão, como efeito perverso, a redução do número total de horas de formação previsto nas candidaturas. Essa redução é uma consequência esperada da acção que não parece preocupar excessivamente os agentes, que podem evitar os seus efeitos indesejados através de processos de reposição do número mínimo de formandos, para que o montante do co-financiamento não seja reduzido, prática que os pode obrigar ao incumprimento dos prazos de admissão dos novos formandos, que deveriam, em princípio, ocorrer durante o mês de Janeiro, e que passam a poder ocorrer em qualquer altura do ano²⁶³.

Provavelmente, será o conhecido sucesso dessas práticas de reposição, que tem permitido evitar as consequências negativas de, no confronto dilemático entre estas duas teorias antagónicas, uma tecnicista e outra mais humanista, os agentes decidirem, quase sempre, a favor da tese humanista. Normalmente, colando à decisão tomada a necessidade do reforço das metodologias e de outras medidas pedagógicas, para que esses casos *especiais* mereçam maior atenção dos formadores e dos outros técnicos.

Apesar da oposição de alguns profissionais, menos envolvidos na trama do recrutamento, que manifestam a sua discordância com essas práticas, tal não produz efeitos práticos. O que acontece, é a aplicação das metodologias mostrar-se incapaz de resistir aos interesses das organizações e ao poder dos agentes com capacidade decisória. Os profissionais sabem que, em certos casos, têm uma prática excessivamente caritativa que os leva a cometer erros conscientes de avaliação e selecção, cuja consequência indesejada está na permanência de formandos que não conseguem níveis aceitáveis de profissionalização, mas que finalizam os cursos com aproveitamento. A falta de soluções para tais casos gera novas consequências indesejáveis para as organizações, como a de gerar suspeição acerca da validade da formação ministrada, factor que pode gerar desacreditação e desprestígio social.

No final do tempo de formação, quando as insuperáveis dificuldades de colocação profissional se manifestam, essa prática pode gerar conflituosidade com os

²⁶³Nem sempre a subversão dessa regra está ligada ao exclusivo interesse organizacional. Na verdade esta prática acabou por legitimar a entrada de novos formandos fora do prazo ordinário de admissão por necessidade dos próprios.

pais desses formados, que responsabilizam os agentes pelas promessas não concretizadas, pelas esperanças perdidas e pela insuportável desvalorização estatutária e de *status* social que encerra o regresso dos formandos à situação anterior. Na verdade existe um consequente efeito perverso que começa a desenhar-se na passagem dos formandos pela fase de orientação e avaliação e que se prolonga pelo tempo de formação propriamente dita. Desde o primeiro momento em que entram nas organizações, muitos formandos interpretam a situação vivida como se já estivessem a exercer um trabalho e assumem automaticamente o papel social de trabalhadores por conta de outrem, considerando, inclusive, que recebem um "salário" por esse trabalho. É apenas uma ilusão provocada pelo pagamento das bolsas de formação, pelos horários de entrada e saída, pela subordinação aos formadores, pelas regras de conduta, pelo uso de fardamento próprio, pelas práticas de formação-produção seguidas pelas organizações e pelas expectativas criadas com a aparente entrada no mundo do trabalho.

Essas consequências não são desejadas pelos agentes, os quais sentem os seus efeitos com angústia, *stress* e perturbações emocionais provocados pela responsabilidade moral dos impactos sociais e psicológicos que causam nos formandos e nas suas famílias. No entanto, essa prática de recrutamento de risco é legitimada pela experiência que comprova que existem casos, cujos níveis de aprendizagem e de desempenho no trabalho superaram os que, teoricamente, seriam de esperar.

Alguns exemplos concretos, que são mobilizados pelos agentes em defesa da sua tese, mostram que alguns formandos, ao contrário das previsões mais pessimistas, atingiram níveis razoáveis de autonomia pessoal nas tarefas concretas que executam e uma boa inserção nas rotinas diárias das empresas onde foram colocados. Essas situações são muito raras, mas também têm servido como estímulo para os agentes deixarem de avaliar e orientar alguns candidatos para a frequência de cursos, no sentido clássico do conceito, e passarem a fazê-lo para testar capacidades de aprendizagem em algumas das tarefas específicas de uma dada profissão, ou para actividades muito simples e diversificadas, que não se podem enquadrar especificamente numa dada área profissional.

Essa prática mostra que está em curso uma estratégia de promoção da integração profissional, que se perspectiva poder ser aplicada à maioria dos formandos admitidos, não baseada no exercício integral de uma profissão, mas na realização de tarefas marginais e auxiliares, nomeadamente, os últimos retoques, os acabamentos, a serventia de ferramentas, etc., conciliando o tipo de formação profissional ministrada com as melhores potencialidades de trabalho dos formandos.

É, provavelmente, em obediência a essa opção estratégica que os agentes da maioria das organizações estudadas não parecem demonstrar muita crença nos processos de avaliação e orientação que obedecem a metodologias rigorosas. Consideram que, uma aplicação severa das metodologias, pode funcionar contra os interesses dos próprios formandos dado que, ficando *especializados* numa dada área profissional, terão escassas oportunidades de integração profissional. Alguns exemplos, bem sucedidos ajudam a legitimar a opção estratégica tomada:

"No caso da avaliação de incapacidades, o Z.F. foi fazer uma avaliação. Ficou abaixo dos 33%, não ia trabalhar e iam dar-lhe uma reforma. Eu tive de ir ao CRSS, o que é um pouco caricato, pois vai lá muita gente meter cunhas para a reforma. Nunca o contrário. O Z.F. neste momento a fazer tarefas repetitivas é razoável. Se deixar aquelas tarefas espalha-se. Entretanto, ganha auto-estima, respeito e tem 100% de salário. Um fulano que se fosse avaliado num processo rigoroso não entrava na formação, não tinha capacidade para tal. Ganha 60 contos por ter um perfil profissional ajustado ao perfil pessoal. O nosso processo de avaliação e orientação é avaliar bem as pessoas. Não para a orientação para um curso, mas para as capacidades de trabalho que elas têm e avaliar muito bem as ofertas de emprego que aparecem, para podermos adaptar perfis pessoais a perfis profissionais" (E: 23)

Um das práticas analisadas neste trabalho, cuja origem pode considerar-se como uma consequência não intencional das práticas de recrutamento e das estratégias derivadas da utilização, pelos agentes das organizações, dos critérios de *merecimento* pessoal e familiar aplicados a alguns formandos, em regra oriundos de outras unidades internas da organização-mãe, e que, objectivamente, assegura a continuidade da ligação desses formandos às organizações, é a prática do *protocolo*

Oficialmente, para os agentes das organizações, o *protocolo* tem como objectivo *desenvolver as capacidades residuais do ex-formando*, devendo ser entendido como um prolongamento do processo de formação profissional. É apresentado como uma solução inovadora de integração profissional, que se destina aos formandos com maiores dificuldades em obter um emprego remunerado e, para os quais, o período de formação não foi suficiente para assimilarem as competências técnicas e sócio-comportamentais necessárias ao desempenho de uma profissão no mercado de trabalho.

Por isso, é muito provável que o *protocolo* deva, em primeira instância, a sua existência aos critérios de recrutamento e selecção dos candidatos à frequência dos cursos de formação profissional que não salvaguardaram a posse, nos formandos

admitidos, dos requisitos essenciais mínimos exigíveis, em termos de autonomia pessoal, comportamentos estáveis e uma certa capacidade produtiva. Devido às debilidades que provém da sua condição de deficiência, sobretudo no caso das pessoas com deficiência mental, os candidatos admitidos nem sempre reúnem todos esses requisitos.

Portanto, a prática do *protocolo* pode ser explicada como sendo uma consequência das práticas de admissão dos formandos. Mas não só. Também se pode explicar como uma consequência das práticas de avaliação do desempenho dos formandos que permitem que, ao longo do processo formativo, a reprovação dos formandos seja sistematicamente evitada. Para justificarem essa prática os agentes referem que têm como estratégia a valorização de todas as competências que forem alcançadas pelos formandos durante o tempo de formação, quer na componente sócio-comportamental, quer na componente científico-tecnológica e laboral, por mínimas que sejam, desvalorizando os fracassos e valorizando os sucessos. Como consequência dessa estratégia, no final do período de formação é quase sempre concedida a aprovação formal (a taxa de reprovação média global foi estimada em cerca de 2%), ficando os formandos, do ponto de vista formal, aptos para ingressarem no mercado de trabalho, ou se quisermos, reabilitados profissionalmente.

Esta prática obedece a uma lógica organizacional intencional que poderemos classificar de pragmática, na medida em que os critérios que os agentes das organizações usam para não reprovarem os seus formandos, por insuficiência de conhecimentos teóricos ou por dificuldades na realização das práticas de trabalho, são referenciais genéricos de aferição do desempenho que visam, pragmaticamente, aceitar como positivo que se, alguns formandos, não conseguem cumprir a generalidade dos objectivos da formação, não deixam de cumprir alguns deles, havendo que premiar a evolução ocorrida.

Essa lógica produz uma reorientação da avaliação dos progressos, ao longo do percurso formativo, para um cumprimento de objectivos mínimos, que vão sendo fixados caso a caso e (re)direccionados para as competências concretas que os formandos vão revelando para ocuparem um posto de trabalho concreto ou imaginado, e não em função dos conteúdos programáticos dos cursos.

Para os agentes a avaliação dos conhecimentos submete-se ao princípio da reabilitação enquanto processo contínuo, que não se esgota na frequência da formação profissional. A aplicação deste princípio não permite qualificar ou quantificar o progresso dos formandos a partir de escalas de avaliação, quantitativas ou qualitativas, os saberes e os saberes-fazer adquiridos durante um espaço de tempo limitado e a partir de conteúdos programáticos pré-determinados.

A consequência, mais ou menos esperada desta prática, é o facto de os agentes serem confrontados no final do tempo de formação com formandos que, estando formalmente aprovados, têm reduzidas possibilidades de integração no mercado normal de trabalho. Esses formandos passam, então, a constituir potenciais casos de insucesso (por vezes detectados durante o próprio percurso formativo quando alguns formandos sofrem reduções imprevistas na sua capacidade física e/ou mental) que, como atrás assinalámos, apenas se mantiveram na frequência das acções por conveniência estratégica ou por mera solidariedade organizacional para lhes garantir a continuidade do apoio sócio-psicológico por parte dos profissionais das organizações.

Em todo o caso, é na conjugação dessas práticas que constrói o cenário de ilusões que se desfaz quando, no *términus* do processo formativo, os agentes organizacionais são confrontados com a necessidade de integrar esses formandos no mercado de trabalho. Nessa ocasião manifestam-se as consequências indesejáveis do comprometimento dos agentes nos processos de admissão e de aprovação e prova-se o quanto são elevados os riscos da não concretização de um processo de formação qualificante, que preferiu desvalorizar, ou remeter para o futuro, as consequências da acção²⁶⁴.

A tomada de consciência, pelos agentes da liderança, dos efeitos potencialmente indesejáveis destas práticas tem vindo a provocar, em algumas das organizações estudadas, alterações nos processos de recrutamento dos formandos. Segundo os agentes, cada vez é menor o número dos formandos admitidos que não possui os requisitos mínimos exigíveis para o tipo de aprendizagem que vão realizar, o que lhes permite encarar a prática do *protocolo* como uma *boa* solução transitória, provisória e excepcional, e desse modo desvalorizarem as contradições inerentes à sua existência.

²⁶⁴Na organização promotora do *protocolo*, como em todas as outras, assiste-se a um retroceder deste *dilema de elegibilidade*. Este dilema teve o seu apogeu no início das actividades devido à necessidade urgente de assegurar um número aceitável de formandos que viabilizasse a abertura dos cursos. Os critérios de recrutamento eram, sobretudo, a idade e a proveniência interna dos candidatos a formandos. A consequência dessa prática foi a existência de um número apreciável de formandos que nunca conseguiram superar as dificuldades mais elementares ao longo do processo de formação profissional mas que, apesar das evidentes lacunas na aprendizagem, vieram a ser considerados aprovados e, como tal, dados como aptos a ingressar no mercado de trabalho.

2.3. Da formação em posto de trabalho ao acompanhamento pós-contratação

Como tem sido mostrado, entre os factores mais eficazes, usados pelos agentes das organizações para quebrar a estrutura de dominação do campo, montada pelas regras da política de reabilitação profissional, parecem estar a sua capacidade inovadora e criativa e a sua autonomia operacional (técnica e pedagógica). São esses factores que têm permitido o aparecimento de consensos, entre os vários tipos de actores envolvidos, acerca dos modos de obtenção e gestão dos recursos e do seu uso em práticas que visam satisfazer as necessidades estratégicas das organizações e os interesses dos seus membros. Referimo-nos, nomeadamente, à estratégia de adaptação do modelo da formação profissional às necessidades do mercado de trabalho, ou seja, da subordinação da estrutura, da teoria e da prática formativa (organização das fases, tempo de formação, programação e conteúdos curriculares dos cursos) à natureza dos postos de trabalho existentes, nas suas características e exigências técnicas e funcionais.

Esse consenso produziu duas importantes regras sobre a forma de organização da prática da formação profissional para as pessoas com deficiência que visam dismantlar a lógica padronizada que está subjacente ao modelo que é proposto pela legislação de enquadramento da política de reabilitação profissional. A primeira regra considera que a evolução dos formandos, pelas várias fases do processo de formação profissional, depende da situação individual e concreta de cada formando (cada caso é um caso). A segunda regra considera que essa evolução deve ter em conta o facto do mercado de trabalho variar de região para região. Ambas as regras fornecem legitimidade aos agentes das organizações estudadas para transformarem autonomamente, pela prática, o modelo das acções de formação oficialmente recomendado.

Essa legitimidade reforça-se com a sua qualidade de agentes locais, dotados de especial capacidade para agirem localmente, enquanto conhecedores privilegiados da situação concreta de cada um dos seus formandos e da realidade do mercado de trabalho local (capacidade para identificar os postos de trabalho disponíveis e diagnosticar se são adequados às capacidades dos seus formandos). Essa competência faz dos agentes das organizações os únicos actores do campo da reabilitação profissional que dispõem de suficiente capital técnico e social para garantir o sucesso da formação ministrada, o qual, conforme está convencionado entre os actores do campo, apenas acontece com a integração profissional dos formandos.

Na verdade, os agentes das organizações agem sobre o modelo de formação profissional oficializado redesenhando-o e transformando-o através da prática, sendo variados os exemplos que dão testemunho das transformações operadas pela acção dos

agentes e que, também mostram, como estas organizações são um mundo social complexo, repleto de ilusões, contradições e ambivalências várias.

Uma dessas práticas consiste na eliminação, ou na redução, do tempo de permanência dos formandos nas fases previstas no modelo das acções de formação, sem que isso signifique sempre, como decorre das regras, uma redução do tempo máximo de quatro anos que cada formando pode permanecer no processo formativo. Significa, por exemplo, que um formando pode não frequentar a 1ª fase (avaliação e orientação) transitando de imediato para a 2ª fase (qualificação) ou para a 3ª fase (especialização) sem ter cumprido os tempos de formação previstos nas fases anteriores, desde que os agentes considerem que objectivos foram cumpridos. Todavia, ao contrário do que decorre das normas regulamentares, o tempo não utilizado nas fases anteriores pode ser acrescido ao tempo das fases seguintes, de modo a que não ocorra uma redução do tempo de máximo de formação, em sintonia com a estratégia organizacional que adopta como regra de sobrevivência que se deve evitar a perda ou a redução do número de formandos²⁶⁵.

Se essa prática transformadora (que consideramos justa e justificável), normalmente, ocorre por terem sido superadas as expectativas iniciais das capacidades dos formandos, podendo levar a que, um formando após seis meses de permanência, tendo demonstrado boas capacidades de trabalho numa determinada área, seja colocado de imediato em estágio numa empresa, também pode ocorrer, adquirindo um sentido contrário, e ser realizada como consequência da impossibilidade dos formandos cumprirem as expectativas iniciais de capacidade que lhes foram diagnosticadas. Nestes casos, pode acontecer que, se algum formando estiver a realizar um estágio e não progredir, colocando em risco a sua integração profissional futura, pode retroceder para a fase anterior a fim de adquirir capacidades noutra área profissional.

Aliás, os testemunhos dos actores e a observação directa das práticas formativas também nos permitiram verificar que alguns formandos progridem para as fases seguintes sem que, pelo menos aparentemente, exista uma diversificação e complexificação das tarefas realizadas. Em alguns casos a *especialização* num conjunto restrito de tarefas é extraordinariamente precoce, o que parece decorrer das dificuldades de aprendizagem dos formandos, sobretudo dos formandos com deficiência mental mais severa, factor que tem produzido outra transformação, pela prática, na política de reabilitação profissional delineada oficialmente. Referimo-nos ao, já referido, abandono progressivo do modelo de formação baseado em cursos que

²⁶⁵Apenas ocasionalmente uma das organizações estudadas procedeu à redução voluntária do número de formandos. Essa redução ocorreu por manifesta falta de meios financeiros provocada pelo excessivo atraso no pagamento das subvenções financeiras.

visam a aprendizagem dos conteúdos programáticos de profissões específicas como carpintaria, serralharia, mecânica, costura, etc. Numa primeira fase a favor de uma formação para ajudantes dessas profissões e, numa segunda fase, para uma indiferenciação profissional em tarefas genéricas consideradas úteis a várias profissões.

Além disso, a coabitação, no mesmo curso e no mesmo espaço físico, de formandos com diferentes níveis de capacidade de aprendizagem e de tempo de formação, obrigam a que os programas não possam ser aplicados, seguindo a lógica da crescente complexificação das matérias teóricas e das tarefas práticas. Pelo contrário, a aplicação dos currículos programáticos exige uma recorrência constante, com os mesmos conteúdos formativos a serem várias vezes repetidos ao longo do tempo de formação, implicando, em muitos casos concretos, a referida redução da aprendizagem a tarefas auxiliares muito genéricas com utilidade reconhecida em várias profissões diferentes (tarefas indiferenciadas), com a intenção declarada pelos agentes que é necessário flexibilizar e diversificar as hipóteses de integração profissional.

Outra transformação operada pela prática dos agentes organizacionais no modelo da formação profissional tem sido o uso das próprias organizações como locais de pré-estágio para os seus próprios formandos, usando os vários serviços internos (bar, refeitório, serviços de limpeza e manutenção, etc.), como espaços onde passa a decorrer uma nova fase de formação que denominam de formação em *contexto interno de trabalho*.

Essa prática parece ter uma intencionalidade que obedece à já identificada racionalidade estratégica de sobrevivência organizacional, dado que, com esta prática, os agentes evitam abandonar algumas áreas de formação mais antigas e com maiores dificuldades em obterem estágios para os formandos, estendendo a importância das organizações como espaços de formação, criando uma fase intermédia entre a 2ª fase (qualificação) e a 3ª fase (especialização). Discursivamente, os agentes argumentam que o seu objectivo é evitar uma transição rápida e imediata dos formandos para a prática da formação em posto de trabalho. Esta nova fase pode ser muito benéfica quando se suspeita que alguns dos formandos não vão resistir à mudança de ambiente que ocorre com a passagem da formação simulada para a formação em posto de trabalho, permitindo recriar nas organizações, de forma controlada, a aplicação das regras e simular as relações sociais de trabalho que vigoram nas empresas e nas outras organizações.

Além disso, a formação em *contexto interno de trabalho* também pode considerar-se como uma consequência não intencional provocada por factores não controlados pelos agentes, como sejam a falta de veracidade ou fidelidade de algumas informações que vão sendo recolhidas através dos formandos e das suas famílias, que podem induzir os

agentes no erro de os considerarem aptos a transitar para a formação em posto de trabalho quando não estão. É que, argumentam os agentes, é preciso limitar os erros de avaliação, dado que produzem efeitos perversos em todos os actores envolvidos, sabendo que o retorno à situação anterior, depois de uma experiência negativa em posto de trabalho no exterior, provoca frustrações e sentimentos de fracasso nos formandos, nas suas famílias e nos próprios profissionais das organizações.

Parece-nos, igualmente que, objectivamente, com o recurso a esta prática, os agentes também pretendem evitar a perda de importância dos espaços físicos das organizações e a perda do seu próprio capital técnico que decorre do crescimento da formação em posto de trabalho no exterior. É que, em nosso entender, a sua racionalidade estratégica incorpora também uma resposta, mais ou menos inconsciente, à perda de segurança ontológica que parece advir da perda de controle crescente sobre a prática das suas actividades, tanto sobre os quotidianos de trabalho, como sobre a própria organização do trabalho, que a prática intensiva da formação simulada com a sua rígida estruturação, assente em cursos bem identificados e delimitados, fornecia e que a subordinação ao mercado de trabalho põe em causa (apesar do processo de adaptação estar a ser feito de formas diferentes de umas organizações para outras). Com esta prática de formação em *contexto interno de trabalho* os agentes das organizações também evitam a criação formal de tantos cursos de formação, quantas as necessidades de formação que vão sendo identificadas, controlando os impactos da formação realizada no exterior que podem gerar consequências não desejadas e contrárias os seus interesses.

Assim, em algumas das organizações estudadas, esse processo foi feito de forma emotiva e reactiva e no quadro das práticas e experiências anteriores, com os agentes da liderança a esforçarem-se para manter as áreas de formação tradicionais em funcionamento. Noutras organizações o esforço adaptativo foi mais racional e do tipo activo. Nessas organizações os agentes procederam rapidamente ao encerramento de algumas áreas de formação consideradas tecnicamente obsoletas ou incapazes de proporcionarem integrações profissionais aos seus formandos, caso das áreas de têxteis e calçado, abandonando-as ou substituindo-as por outras consideradas mais adequadas às necessidades do mercado de emprego local, de que são exemplos os cursos de jardinagem ou de servente em geral²⁶⁶.

²⁶⁶Uma das organizações, onde a formação profissional é realizada quase exclusivamente em posto de trabalho reduziu a oferta formativa a um único curso através de uma tática de unificação classificatória. Esse curso foi designado de *Servente em Geral* e considerado de elevado potencial para a proporcionar a integração dos formandos com deficiência, especialmente com deficiência mental, pois permite o ensino de inúmeras tarefas auxiliares que asseguram a produtividade de um trabalhador especializado. Estão

É inegável que o crescimento da % de tempo dedicado à formação em posto de trabalho no exterior, e a sua diversificação, provocou, em todas as organizações estudadas, profundas alterações estruturais, tanto ao nível dos procedimentos técnico-administrativos, como das tarefas e funções dos profissionais. Por exemplo, deu origem à categoria profissional do técnico de acompanhamento à formação na empresa (TAFE)²⁶⁷ e, em algumas organizações, a uma transformação dos conteúdos funcionais da categoria profissional dos monitores da formação profissional que assumiram funções de gestores de formação profissional passando a estar adstritos à formação profissional por áreas geográficas, em vez de estarem ligados a áreas ou cursos de formação.

Ao nível da organização administrativa a gestão da formação em posto de trabalho obrigou à introdução de novas tecnologias e alterou as necessidades de formação profissional dos próprios profissionais. O processo de prospecção de postos de trabalho, as relações com os empregadores e a permanência de um número cada vez maior de formandos em formação no exterior, fizeram com que a gestão do processo passasse a ser realizada de forma mais científica e sistematizada, o que implicou a admissão de novos profissionais para realizarem as novas funções. Por exemplo, no âmbito da formação em posto de trabalho foram criadas fichas de avaliação e caracterização das empresas e dos postos de trabalho, organizadas bases de dados com a informação recolhida, incluindo a realização de filmagens em vídeo dos postos de trabalho.

Por um lado, essa complexificação estrutural pode ser vista como a consequência lógica da aplicação prática de princípios teóricos, ideológicos e doutrinários, que sublimam a dimensão sistémica dos efeitos positivos da prática da formação em posto de trabalho no sucesso dos processos de integração profissional, enquanto prática que promove: 1) a sensibilização dos empregadores para a causa da deficiência; 2) a preparação do sistema social das empresas para a recepção de pessoas com deficiência no seu seio; 3) a melhoria da imagem social do empregador e dos restantes trabalhadores da empresa; 4) a valorização social das pessoas com deficiência; 5) a estimulação da vontade de aprendizagem e do desejo de integração dos formandos; 6) a adaptação dos formandos às diferentes exigências do exercício de um futuro trabalho remunerado e da aprendizagem específica dos conteúdos desse trabalho; 7) a subida dos níveis de auto-estima dos formandos e dos seus familiares.

inseridas em actividades que exigem trabalho em equipa o que permite exercer supervisão directa e permanente sobre o trabalhador com deficiência.

²⁶⁷Esta nova categoria, criada no âmbito do Programa Integrado de Formação e Emprego da Região Peste (PROOESTE), foi formalmente reconhecida e incluída nas tabelas de montantes máximos de cofinanciamento do pessoal afecto aos cursos.

Por um lado, se a prática da formação em posto de trabalho enriqueceu a experiência dos agentes na sua interacção com o mundo do trabalho em sentido positivo, por outro lado, também proporcionou um maior e melhor conhecimento dos factores negativos que resultam da subordinação da formação às necessidades do mercado de trabalho, obrigando-os a desenvolver serviços específicos para intervirem junto das empresas ao nível do apoio à gestão de conflitos e outros problemas decorrentes da presença dos formandos.

Pela análise dos relatórios dos técnicos, que acompanham os formandos em formação em posto de trabalho no exterior, é possível determinar que os problemas dentro e fora dos locais onde essa formação decorre têm origens bastante diversas. Podem dever-se à rotatividade ou à transferência de trabalhadores que afectam os formandos em termos emocionais ou funcionais, ao encerramento inesperado das empresas, à mudança de instalações, a situações de aproveitamento da condição dos formandos sob a forma de exploração de mão-de-obra, à falta de acompanhamento efectivo por parte dos responsáveis das empresas, à não diversificação das tarefas cometidas e a atitudes e comportamentos persistentes dos próprios formandos, como: faltas injustificadas, não cumprimento dos horários estabelecidos, falta de higiene corporal, desperdício de materiais e danos em equipamentos por negligência ou intencionalidade, conflituosidade nos transportes para o local de trabalho, etc.

Se algumas destas dificuldades são, sobretudo, consequências da manifestação das regras sociais sobre a deficiência nos indivíduos que interagem com os formandos, outras devem-se às deficiências concretas de cada formando que interferem no processo de socialização secundária. Essas debilidades podem impedir os formandos de, ao interagirem com o meio ambiente circundante, reconhecerem as regras da autoridade hierárquica, da convivência social e da divisão social do trabalho, não excluindo as dificuldades relacionais que estão directamente relacionadas com a fraca escolaridade, ou com as limitações técnico-operativas dos formandos, razões pelas quais se regista o seguinte testemunho:

"Acompanhar um formando numa ida ao café pode ser tão ou mais importante que ensinar-lhe as tarefas de um aprendiz de carpinteiro." (E: 22)

A experiência colhida pela necessidade de controlar esses problemas e dar resposta aos pedidos de apoio formulados pelos próprios empregadores, para aprenderem a lidarem com a problemática da deficiência, ou para a realização dos processos burocráticos relativos aos pedidos dos apoios e incentivos financeiros à contratação a apresentar nos centros de emprego, aliaram-se à tomada de consciência

dos agentes das organizações de que os esforços formativos e de colocação laboral desenvolvidos têm muita probabilidade de fracassarem, se não forem controlados directamente. Essa constatação deu origem à regra, segundo a qual, a manutenção do emprego dos ex-formandos obriga ao acompanhamento da sua situação profissional, sob a forma organizada da prática do acompanhamento pós-contratação²⁶⁸.

Embora seja realizada em todas as organizações estudadas, existem, entre os agentes das organizações, correntes de opinião que discordam desta prática, alguns por considerarem que apenas serve para dar continuidade aos laços de dependência e às inoportunas ligações afectivas entre os profissionais das organizações e os seus ex-formandos, outros por a definirem como uma actividade irracional face ao seu potencial de crescimento exponencial e à sua sujeição a situações inesperadas que impedem que possam estabilizar as rotinas de trabalho, dado que, se existem ex-formandos que precisam de apoio constante, outros há que apenas precisam de apoio esporádico. Além disso, a experiência colhida vem demonstrando que nem todos os empregadores gostam ver os seus trabalhadores (eles próprios) serem objecto de intervenção externa.

Em todo o caso, esta nova prática constituiu uma importante transformação na política de reabilitação profissional, cujo dispositivo legal e regulamentar não previa a sua existência, pelo menos enquanto actividade organizada e financiada. Com efeito, a estrutura normativa da política de reabilitação profissional não foi definida considerando o pressuposto de que *as desvantagens que motivaram o recurso a um processo de reabilitação, não são eliminadas com a obtenção de um emprego*, quando, como acontece, a maioria dos formandos que participam no Programa de Formação Profissional são pessoas com deficiência mental, doença mental ou outros défices intelectuais.

A forma de realização desta prática tem evoluído, acompanhando o aumento do número de ex-formandos integrados nas empresas, a partir de ideias inovadoras, teorizadas e desenvolvidas pelos agentes, que procuram aumentar a sua eficácia, sem aumentar os custos financeiros dos recursos humanos e materiais usados pelas organizações. Uma das inovações mais relevantes consiste em basear a prática do acompanhamento pós-contratação na construção de *redes de apoios naturais*, inseridas no micro-mundo das relações sociais e de trabalho de cada um dos ex-formandos integrado no mercado normal de trabalho. Essas redes formam-se a partir da cooptação dos actores sociais que, no decurso da sua vida quotidiana, estabelecem relações sociais

²⁶⁸Esta necessidade já vem registada nas conclusões de um estudo realizado em 1990 no Brasil (cf. Correia, 1990: 126). Nesse estudo refere-se que os representantes das entidades empregadoras apontam, como uma das principais dificuldades para a integração profissional das pessoas com deficiência, " a inexistência de um serviço especializado para manter contacto com as empresas para o encaminhamento do deficiente". No mesmo sentido parece apontar um outro estudo realizado por Ramalho Ilhéu e Eliseu Pinto (1990) junto de empresas e instituições públicas sedeadas nos distritos de Beja, Évora, Portalegre e Santarém.

directas com os ex-formandos ou com eles interagem em espaços físicos e sociais comuns, como sejam os seus familiares, vizinhos, amigos, colegas de trabalho, profissionais dos vários serviços públicos, etc.

As organizações assumem o papel de agentes dinamizadores das redes desenvolvendo uma metodologia com um triplo objectivo: 1) criar nos elementos da rede sentimentos de solidariedade e sentido de pertença, como se fossem membros de um grupo social; 2) promover, através de encontros informais entre os elementos da rede, a coesão interna e a constituição de uma identidade própria; 3) promover a partilha das experiências entre os elementos das diferentes redes de modo a dar visibilidade social às actividades das redes.

A primeira tentativa de introdução da prática do acompanhamento pós-contratação no dispositivo formal da política de reabilitação profissional foi efectuada por uma das organizações estudadas, no ano de 1996, junto da organização que tutelava o Programa de Formação Profissional. A estratégia seguida pelos agentes dessa organização consistiu na proposta de um novo "curso" de formação profissional, que denominaram de *curso de pós-colocação*. Às reservas à sua aprovação, inicialmente colocadas pelos agentes da tutela a propósito da validade e oportunidade de tal "formação", contrapuseram os agentes organizacionais os seguintes argumentos justificativos:

" O curso não é um curso como os outros, dado que os formandos já estão empregados. Acontece que no âmbito do programa inovador foi reconhecido como fundamental desenvolver metodologias de acompanhamento pós-contratação, a fim de permitir que as pessoas com deficiência pudessem manter os empregos ao longo do tempo.

A necessidade de encontrar soluções mais eficazes para que os empregadores possam ter confiança no momento da contratação, que não fique sozinho na resolução dos problemas que pudessem surgir, dado que a Instituição continua a acompanhar de perto a vida profissional e pessoal das pessoas com deficiência. Até ao momento conseguiu-se manter uma taxa de integração de 80.2%." (excerto de um documento)

Estes argumentos foram aceites como válidos pelos agentes da tutela que aceitaram a realização desse curso e o seu correspondente financiamento. Como é óbvio, a sua criação foi um expediente formal usado para obter apoios financeiros para uma

prática que os agentes das organizações já realizavam, e cuja vontade de inclusão na política de reabilitação profissional já estava suficientemente partilhada com os agentes da tutela estatal, como se pode ler num relatório de 1995 da Direcção dos Serviços de Reabilitação do IEFP: "representado a formação profissional, apenas uma fase do processo de reabilitação profissional (...) o carácter específico da formação profissional de pessoas deficientes demonstra que o processo de reabilitação profissional não termina aí; isto é, torna-se necessário fazer acompanhamento pós-colocação junto das pessoas deficientes e, também, junto das entidades empregadoras, de modo a que se minimizem os insucessos de integração e, conseqüentemente se aumente a taxa de empregabilidade das pessoas deficientes" (DSR- IEFP, 1995: 12).

Portanto, a aprovação do *curso de pós-colocação* foi uma acção táctica que serviu o objectivo estratégico da inclusão formal, reconhecida oficialmente, da prática de acompanhamento pós-colocação no modelo oficial das acções de formação profissional e no dispositivo normativo da política de reabilitação profissional, como veio a acontecer, já na vigência do QCA III, através do Programa Constelação.

No altura em que decorreu esta investigação, a maioria das organizações estudadas ainda não estava preparada, nem para as contingências, nem para as exigências técnico-organizativas do próprio serviço de acompanhamento pós-contratação, notando-se que eram incipientes os meios de *follow-up* da situação laboral dos formandos e que faltavam pessoas qualificadas e suportes tecnológicos adequados. Fundamentalmente, os agentes dessas organizações procuravam manter-se informados sobre a situação profissional dos seus ex-formandos, dando apoio quando tal lhes era expressamente solicitado, pondo especial empenho nos casos considerados mais difíceis e angustiantes.

Acontece que o reconhecimento oficial do serviço de acompanhamento pós-contratação, e a conseqüente reaproximação a ex-formandos que já estavam fora do controlo das organizações, provocou a necessidade de melhorar os meios de apoio às suas necessidades e para promover o seu progresso profissional. Nomeadamente, obrigou os agentes a terem de realizar acções de sensibilização e de formação de utentes, empresários, famílias e de outros agentes sociais intervenientes nos processos de integração profissional e ao aprofundamento do conhecimento das características do mercado de trabalho local e regional, o que levou, em algumas organizações, à abertura de unidades de inserção na vida activa (UNIVA).

Uma das conseqüências da experiência e do conhecimento produzidos pelo desenvolvimento da prática do acompanhamento pós-contratação foi a introdução, nos programas da formação, de referências explícitas ao conceito de desemprego, com uma dupla intenção. Por um lado, os agentes pretendem limitar as conseqüências não

desejadas da frustração das expectativas dos formandos e das suas famílias sobre a desejada obtenção de um emprego no final do processo de formação profissional. Por outro lado, os agentes pretendem prevenir as consequências indesejadas que, em caso de desemprego, decorrem da perda das esperanças e das expectativas de um desejado regresso ao trabalho remunerado. Além de que, o aprofundamento do uso do conceito de desemprego previne as estruturas organizacionais que vai ser necessário organizar acções de reciclagem profissional ou prestar apoio sócio-psicológico aos futuros ex-formandos desempregados, o pode ser visto como um sinal de que, timidamente, e consolidada a prática do acompanhamento pós-contratação, os agentes têm como intenção estratégica dar início uma nova prática transformadora. Referimo-nos à prática do acompanhamento pós-desemprego que, discursivamente, os agentes consideram, por enquanto, ser apenas mera uma obrigação moral. A verdade, porém, é que já decorrem experiências de promoção de reintegrações profissionais de ex-formandos devido a despedimentos, finalização de contratos, falências de empresas, etc. No âmago da nova prática emergente estão crenças e razões práticas. Por um lado, os agentes das organizações continuam a não acreditar nas capacidades dos técnicos dos centros de emprego e, por outro lado, precisam de combater o sentimento de insucesso que se instala, quando sabem que um ex-formando entrou na condição de desempregado.

2.4. Da formação-produção à subestimação das receitas da formação e à criação de enclaves nas próprias organizações

A já referida prática da formação-produção não se desenvolveu ao sabor das contingências ambientais. Pelo contrário, a agregação da componente produtiva à componente formativa é parte integrante da estratégia organizacional para garantir a sobrevivência, reduzindo a dependência económica face ao Estado.

Nos termos da lógica intencional, presente nos discursos dos agentes da liderança, a justificação desta prática faz-se com base em argumentos de ordem técnica e pedagógica, considerando vital, para o êxito profissional dos formandos, que os espaços formativos recriem com realismo as exigências técnicas, as regras e os modelos de comportamento dos diversos sistemas do mundo do trabalho onde, num futuro próximo, irão participar. Os agentes procuram, sobretudo, inculcar nas mentes dos formandos uma visão da dimensão sistémica (e ideológica) que é própria das relações de trabalho, de modo a que assimilem que certos factores, como a disciplina, a produtividade e o lucro, são objectivos centrais das empresas onde serão, futuramente, integrados.

Os objectivos primários associados a essa prática, declarados pelos próprios agentes, são o aumento da eficácia das acções de formação profissional, que admitem ser medida através das taxas de integração profissional dos formandos no mercado de trabalho. E, fazem-no a partir de uma lógica argumentativa, onde impera a rejeição do modelo de formação oficialmente previsto (centrado na formação propriamente dita), que está prenhe de razões práticas, com destaque para as razões económicas ligadas aos objectivos estratégicos das organizações, tal como refere Ana Domingos (1997: 6-7): "Formar para o trabalho é portanto, educar para a vida e as suas diversas realidades e é neste enquadramento que os nossos jovens procuram aprender que o que produzem tem uma finalidade, um destino: a comunidade. O resultado da aprendizagem - a produção -, precisa encontrar um mercado que a justifique, e viabilize a demonstração de resultados da evolução dos formandos - quer do ponto de vista pessoal do jovem que aprende assim a utilidade do seu trabalho e aí encontra a compensação do seu esforço. Por outro lado, um Centro de Formação Profissional subsistindo de subsídios, necessita de reinvestir em matéria-prima, o que viabiliza também um crescimento produtivo".

A esse propósito, os agentes das organizações postulam que nas empresas, ao contrário do que sucede nas organizações formadoras, na prática da formação em simulação, não há lugar para as práticas proteccionistas e laxistas que permitem aos formandos (e aos formadores) evitar o cumprimento das regras de laboração, dos prazos de realização de serviços, dos horários de entrada e saída, do tempo destinado para as pausas no trabalho, não acatarem as ordens recebidas ou desperdiçarem energia e materiais, sem serem sancionados. Sobretudo, quando a condição de deficiência dos formandos é um factor que contribui para a cristalização de hábitos de trabalho que, depois de enraizados, como a experiência dos agentes demonstra, são muito difíceis de eliminar *a posteriori* em situação real de trabalho.

Além disso, socorrendo-se de uma linha argumentativa complementar, postulam que a transformação da formação simulada em formação-produção representa, em simultâneo, o progresso da organização teórica e prática da formação profissional para as pessoas com deficiência e a ruptura definitiva com o modelo escolar próprio da formação pré-profissional, permitindo que se diluam as diferenças entre os *contextos reais de trabalho*, que no futuro esperam os formandos, e os *contextos virtuais de trabalho* que, no entender dos agentes, são próprios dos espaços de formação profissional que não incluem objectivos produtivos.

Essa intencionalidade inovadora, presente nos argumentos dos agentes das organizações, gerou consensos suficientemente fortes para legitimar moralmente a objectividade estratégica dos agentes da liderança cogitada com a finalidade de: 1)

reduzir a dependência económica face Estado gerando receitas próprias; 2) valorizar socialmente as organizações no meio envolvente; 3) usar os estímulos dos próprios agentes do Estado para dar expressão prática às ideias de auto-sustentação económica, discutidas em vários fóruns, colóquios, seminários e publicações especializadas (ainda que de modo diferente da intenção desses agentes, aparentemente mais interessados em controlar os custos gerais dos programas)²⁶⁹.

Com essa transformação, operada pela prática, a formação profissional ministrada nas organizações estudadas passou a ter uma dupla finalidade: 1) obtenção de receitas através da venda dos artefactos e outros bens produzidos e pela prestação de serviços no e para o exterior; 2) controlo das despesas com pessoal, confiando à prática da formação em *contexto interno de trabalho* a realização de alguns serviços dos sectores internos das organizações, como sejam os serviços de limpeza, manutenção, cozinha e copa, bares e refeitórios.

No entanto, a realização da prática da formação-produção parece diferir significativamente entre as organizações estudadas. As nossas observações mostraram que o modelo de formação-produção não foi aplicado em todas as áreas formativas existentes nas várias organizações e que tem sido mal assimilado, e até subvertido, por algumas das práticas próprias do modelo escolar que subsistem. Em algumas organizações, ao contrário de outras onde é visível o esforço dos agentes da liderança na institucionalização do modelo de formação-produção nas rotinas organizacionais, foi possível verificar que não se modificaram, significativamente, as formas anteriores de organização das actividades da formação tecnológica, pois continuam as interrupções dos trabalhos produtivos a pretexto de factores como: o estado do tempo, as necessidades de convívio e descanso, a realização de actividades lúdicas ou recreativas; apesar de os agentes saberem que essas práticas impedem, por exemplo, o cumprimento dos prazos acordados com os clientes que encomendaram os produtos ou a realização dos serviços.

As nossas observações também mostraram que, por vezes, os agentes olvidam que o esforço produtivo é feito por pessoas com deficiência em situação de formação e assumem compromissos que vão para além dos limites da capacidade produtiva instalada. Esses compromissos produtivos e de prestação de serviços, e as situações de

²⁶⁹Como consequência lógica do facto da apreciação dos orçamentos das candidaturas pelos agentes da tutela ter como critério principal de referência o custo-hora-formando. Embora usado com alguma flexibilidade dá origem a reduções nos orçamentos apresentados pelos agentes das organizações, quando os valores propostos caem fora do limite superior do intervalo de confiança estimado pelos gestores do programa. O valor médio de referência foi fixado a partir da relação entre os custos médios das primeiras acções realizadas e os custos médios da formação regular. Tem por base uma racionalidade instrumental e pragmática da gestão dos recursos financeiros disponíveis, feita de modo a evitar análises demasiado morosas capazes de provocarem atrasos no início das acções.

urgência daí decorrentes, estão transformar os formadores em supervisores de produção e os formandos em trabalhadores para efeitos de fixação dos custos da mão-de-obra, ou seja, do valor do factor trabalho.

A obtenção de receitas próprias a partir das actividades formativas parece estar a ter várias consequências não intencionais, nomeadamente, a secundarização da aprendizagem dos formandos e a sua *especialização precoce* nas tarefas onde se mostram mais produtivos²⁷⁰, o aparecimento de situações de *stress* nos agentes da liderança e a desmotivação dos formadores e formandos, quando os seus esforços na prática da formação-produção não alcançam as expectativas iniciais, devido a falhas organizativas em termos de comercialização e distribuição dos produtos, falta de pessoal e/ou de espaços para armazenagem e venda desses produtos.

De certo modo, a prática da formação-produção é ambivalente, pois também representa o regresso à monotonia das elevadas cargas horárias que, em fase anteriores, eram destinadas à formação tecnológica, dita simulada, totalmente realizada nos espaços oficiais. Portanto, parece estar contrariar o discurso dos agentes de que as metodologias formativas nos últimos anos passaram a ter cada vez mais em consideração a necessidade de dotar os formandos de competências relacionadas com a gestão da vida pessoal, familiar e social, de modo a preparar a sua futura integração na vida profissional. O que parece estar a verificar-se actualmente é uma tendência para a redução dos tempos de contacto dos formandos com outras realidades sócio-culturais, que servem para verificar os níveis de autonomia individual e social atingidos (adaptação à mudança do ritmo de vida, mobilidade espacial, participação e interacção colectiva, cuidados pessoais e higiene, gestão de tempos livres, comportamentos e atitudes em público, etc.).

A ideia de que essa formação sócio-cultural é um factor importante no processo de formação profissional reside na teoria de que a integração profissional não se pode centrar, apenas, na realização de um trabalho remunerado ou na realização dos percursos diários entre o local de trabalho e a residência, mas também que é preciso que os ex-formandos rentabilizem socialmente a sua participação na vida laboral com a participação nas actividades rotineiras da via quotidiana, usando o dinheiro auferido na condição de agente social activo, como sinónimo de normalização da vida social e pessoal.

Ainda assim, a formação sócio-cultural é, continua a ser, discursivamente apresentada pelos agentes como um importante instrumento metodológico para

²⁷⁰Note-se que nem todos os formandos aceitam participar no esforço produtivo sem serem recompensados pelo trabalho realizado, pelo que, por vezes, os agentes são obrigados a encontrar algumas formas de recompensa.

aquisição de competências sócio-laborais, dado que a generalidade dos formandos e suas famílias, devido à sua própria condição de deficiência e desvantagem social, não concebe o trabalho remunerado como uma forma de melhorar o nível das suas vidas pessoais e familiares num horizonte de médio ou longo prazo, i.e., não têm uma visão estratégica da integração profissional. As suas expectativas raramente ultrapassam o tempo imediato, o curto prazo. Para essas pessoas a máxima parece ser a de que o dinheiro que se pode conseguir hoje serve para gastar ainda hoje, se possível. Logicamente, esta atitude perante o trabalho coloca problemas que a formação tecnológica não resolve. Além de que é preciso dar instrumentos (conhecimentos teóricos e práticos) para que os formandos possam lidar com as consequências indesejadas que decorrem da perda de trabalho, devido aos despedimentos, falências das empresas, necessidade de mudar de local trabalho ou de residência, de maior responsabilidade familiar e social, etc.

Em suma, as actividades de formação sócio-cultural, que são representadas como indispensáveis na formação de competências sociais e culturais, competências que as práticas de formação tecnológica não proporcionam, enquanto parte integrante do processo de (re)socialização dos formandos para que possam interagir socialmente conforme esperado pelos restantes actores sociais (normalizadamente), quer nos espaços de trabalho, quer nos restantes domínios da vida corrente, saem aparentemente derrotadas com a aplicação do modelo de formação-produção²⁷¹.

De facto se até 1994 o peso da formação sócio-cultural, teórica e prática, teve um crescimento significativo, a partir dessa data parece ter-se verificado uma retracção no tempo dedicado às actividades do tipo sócio-cultural. Nas organizações estudadas o total das horas de formação sócio-profissional passou de 12% para 10,4% do total das horas de formação ministradas²⁷².

Há no entanto que relativizar a prática da formação-produção como o único factor implicado na regressão do tempo dedicado à formação sócio-cultural. Julgamos que interagem também outros factores próprios da esfera da organização do trabalho, como: 1) dificuldades de coordenação intra e inter-organizacional; 2) programação não

²⁷¹Por exemplo, o programa de formação sócio-cultural desenvolvido ao longo do ano numa das organizações estudadas incluía: 1) ensino recorrente; 2) competências sociais (preparação de entrevistas, elaboração de currículo; conhecimento da legislação do trabalho); 3) competências profissionais; 4) educação para a saúde; 5) educação alimentar; 6) socialização.

²⁷²Este decréscimo também significa a rejeição das teorias pós-modernistas que apontam no sentido dos espaços de reabilitação profissional deverem ser concebidos como locais de formação lúdica e de criatividade, livres das amarras de uma profissionalização prematura. Algumas das teorias, vão no sentido de pugnarem que a formação profissional das pessoas com deficiência deve assentar em espaços formativos que funcionem mais como *ateliers* de música, pintura, poesia, do que como espaços modelados pelas regras e pelos modelos de comportamento em vigor nas empresas do mercado de trabalho.

participada de formandos e formadores; 3) dificuldades na mobilização voluntária dos profissionais; 4) excessiva importância às actividades de recreio e lazer, em regra levadas a cabo no início do Verão; 5) recusa dos formandos em participar em certas actividades curriculares e extra-curriculares; 6) subida dos níveis elevados de conflituosidade entre formandos devido a divergências de interesses.

Regressando à necessidade das organizações em obterem receitas através da prática da formação-produção, subestimando-as enquanto receitas próprias das acções co-financiadas, deve registar-se que não é a única prática que sustenta a estratégia que tem na estabilidade financeira um factor essencial de sobrevivência organizacional. Ela faz apenas parte da multiplicidade de fontes de recursos financeiros que as organizações procuram garantir, quando apresentam projectos e concorrem a subsídios das mais diversas entidades públicas e privadas.

Todavia, como parte das receitas são obtidas através da prática da formação-produção, e como esta usa recursos humanos (profissionais e formandos) materiais (equipamentos e matérias-primas) e energéticos, total ou parcialmente pagos com verbas dos co-financiamentos públicos, as mesmas deveriam ser integralmente consideradas como receitas das acções de formação. Por conseguinte, a declaração subestimada das receitas da formação pode ser vista como consequência da prática da formação-produção no sentido em que as motivações para esta ultima prática têm, objectivamente, no seu âmago, para além da satisfação das necessidades correntes já identificadas, a satisfação de necessidades estratégicas de ordem superior, como sejam, recorde-se, reduzir os crónicos défices financeiros de algumas áreas formativas, constituir reservas de capital para investimentos futuros na própria organização e, mais comumente, para fazer face aos cortes nos orçamentos das candidaturas e aos atrasos nos pagamentos das verbas aprovadas²⁷³.

Note-se, por exemplo, que as próprias matérias-primas devem ser consideradas como receitas da acção quando não são consumidas, havendo que determinar quais os valores de compra que devem ser considerados custos das acções. Na relação entre o valor orçamentado como despesas de funcionamento e o correspondente valor apresentado em pagamento de saldo de 1994 a 1998, de acordo com os dados que nos foram disponibilizados, no conjunto das organizações estudadas em 71% das vezes existiram cortes nas despesas de funcionamento. Esses cortes não foram percentualmente significativos e não atingiram sempre da mesma forma todas as organizações, pois variaram entre algumas poucas centenas e alguns largos milhares de

²⁷³Julgamos que nem sempre se pode falar com rigor de atrasos nos pagamentos dado que todas as organizações estudadas participam nas acções em regime de adiantamentos às despesas a realizar. Por vezes são as próprias organizações que não apresentam de forma formalmente correcta e atempada a documentação de suporte ao adiantamento seguinte.

euros. Nos restantes 29% das vezes o valor final foi sempre superior ao valor orçamentado, embora apresentando diferenças muito pouco significativas.

Ainda que as táticas usadas para evitar os impactes dos cortes e dos atrasos nos pagamentos seja, como vimos, uma questão de adaptação e de experiência acumulada, a retenção de parte das receitas é uma prática complementar, que se pode considerar inserida numa acção estratégica que os agentes utilizam para lidarem com essas práticas. Dessa estratégia fazem parte outras práticas. Uma é de tipo preventivo e consiste em "jogar conforme as regras do jogo" para evitar pretextos para a ocorrência de cortes ou atrasos. Consiste no respeito pelo cumprimento escrupuloso e integral das regras sobre os prazos de envio e preenchimento da documentação contabilística de prestação de contas a remeter aos agentes da organização da tutela. A outra é de tipo reactivo e consiste no adiantamento de verbas por parte das organizações-mãe em caso de necessidade financeira devido a cortes ou atrasos, só possível devido à multiplicidade de fontes de financiamento que as organizações conseguem mobilizar e onde se incluem as próprias receitas da formação não declaradas. Portanto são essas fontes de financiamento que dão a solidez financeira para assegurar a boa continuidade das actividades formativas evitando, por exemplo, que o pagamento de saldo, que é feito um ano depois do fecho de contas, possa colocar dificuldades de tesouraria durante esse período²⁷⁴.

Normalmente, os agentes da tutela, quando reduzem os orçamentos apresentados para compra de matérias primas e trabalhos de conservação, manutenção e reparação parecem proceder de modo arbitrário pois não solicitam os inventários para verificarem se existe excesso de matérias primas, nem têm em consideração que os edifícios e os equipamentos podem ter entrado em degradação. Em termos práticos, dado que existe uma margem de cerca de 20% para transferências de verbas entre rubricas, aparentemente as primeiras consequências da escassez dos meios de pagamento vão fazer sentir-se na rubrica das despesas com os formandos. Como a atribuição e gestão das bolsas de formação pertence aos agentes das organizações tornam-se um recurso para, pelo menos em parte, suprirem algumas das consequências dos cortes nas despesas de funcionamento, transferindo parte dos seus efeitos perversos para os formandos, tornando-os na parte mais fraca da relação social que se estabelece em redor da análise e gestão financeira das candidaturas.

Além disso, os agentes usam de muita imaginação para produzirem esquemas adaptativos e estratagemas para evitarem o controlo sobre as receitas da formação-

²⁷⁴Outros pormenores, factos menores, como a não elegibilidade dos custos com a compra de livros de cheques para movimentação da conta obrigatória por onde devem ser feitos os pagamentos e recebimentos relacionados com a formação co-financiada ou das quotizações para a Formem também são usados como razões legitimadoras da declaração subestimada das receitas de formação.

produção, nomeadamente solicitando aos seus clientes o fornecimento da totalidade ou parte das matérias-primas necessárias à fabricação dos artefactos ou ignorando os custos da mão-de-obra que é usada nos serviços prestados à própria organização.

Os agentes da tutela sabem, ainda que de forma difusa, que os agentes das organizações usam essas estratégias e vários outros para ocultarem a dimensão real das receitas a declarar. Porém, preferem não agir, pois conhecem as fragilidades financeiras das organizações, como este registo testemunhal demonstra:

"Sabemos que a maior parte das entidades tem fraca capacidade económica" (E: 44)

Em alternativa, quando detectam alguma situação de irregularidade, preferem entrar em processos negociais, de modo a evitar a aplicação de sanções extremas, concedendo prazos para reposição da normalidade.

Parece indiscutível que os agentes da tutela não têm muito interesse em actuar aplicando sanções, preferindo adoptar, como regra a seguir, que o rendimento financeiro, obtido através da prática da formação-produção, tem utilidade pedagógica para os formandos e elevado valor social para os objectivos da política de reabilitação profissional, pelas consequências positivas que provoca no sistema das relações sociais (proporciona a abertura dos portões organizacionais e impede o isolamento social das organizações) entre as organizações e o seu meio envolvente.

Parece-nos também evidente que os agentes da tutela têm procurado equilibrar os baixos valores das receitas declarados pelos agentes das organizações usando os cortes orçamentais como uma estratégia para recuperarem, de forma indirecta, parte das previsíveis receitas não declaradas. Essa estratégia foi, no entanto, desmontada por alguns dos agentes das organizações, tendo como consequência o recuo estratégico na aplicação do modelo de formação-produção (logo, da existência de receitas de formação) e o regresso simulado à prática da formação simulada.

Importa, igualmente, ressaltar que nem todos os agentes se comportam de forma a camuflarem deliberadamente as receitas geradas, preferindo jogar o jogo, estrategicamente, de outra forma. Não só declaram as receitas geradas pela venda dos artefactos produzidos e pelos serviços prestados à própria organização ou ao exterior, como também procuram apurar os valores a declarar da forma mais rigorosa possível como parece ser o caso das organizações que declararam as quantias mais elevadas de receitas de formação, conforme registámos.

Evidentemente, essa fidelidade ao espírito da norma regulamentar não está isenta dos interesses organizacionais atrás identificados. Ainda que a lógica intencional

posta na acção não seja a de promover a infidelidade normativa, mas a de mostrar *seriedade de procedimentos*, tem a mesma lógica objectiva subjacente. Em concreto, os seus objectivos estratégicos passam por tentar obter uma boa colocação no *ranking* imaginário das organizações do género, ou seja, por induzirem representações positivas das suas organizações junto dos agentes das organizações da tutela e assim poderem obter um nível de capital social (imagem de confiança, credibilidade e honestidade) que lhes permita exercer influência de modo a resistirem a processos rigorosos de avaliação ou fiscalização das suas actividades. Além de acreditarem que, com essa estratégia, irão obter dividendos económicos futuros muito superiores aos que obteriam se não seguissem as regras do jogo.

No caso dos enclaves, o principal factor que motivou e orientou objectivamente a acção dos agentes foi a oportunidade que representavam para a obtenção de receitas próprias capazes de contribuir para reduzir os níveis de dependência financeira das organizações, objectivo que decorre da racionalidade estratégica dos agentes e a que obedece a sua lógica objectiva, cuja finalidade é, como sabemos, a sobrevivência organizacional a médio e longo prazo. Por isso, os enclaves foram criados para permitirem a realização de novas actividades que não estão em sintonia com o objecto social das organizações, o que, conforme entendemos, subverte, em absoluto, o conceito de enclave que se encontra definido na legislação de enquadramento.

Na prática significa que estamos perante uma transformação da política de reabilitação profissional dado que, na legislação de enquadramento, não está contemplada a existência de enclaves que não respondam a necessidades existentes nas organizações criadoras, nem a possibilidade de que essas entidades criadoras sejam as organizações especializadas no apoio à pessoa com deficiência. Em nosso entender este último obstáculo poderia ser legalmente removido se os enclaves criados fossem um colectivo de trabalhadores com deficiência que realizasse actividades próprias de alguma das suas unidades internas, por exemplo, se o grupo das pessoas com deficiência que integram o enclave realizasse, por exemplo, tarefas próprias dos serviços de cozinha ou de refeitório. A não ser assim, confirma-se que estes enclaves são, na prática, unidades internas das organizações que realizam actividades distintas de todas as outras, normalmente produtos e serviços destinados ao mercado local.

O que nos importa agora registar é que, na origem mais próxima da criação destes enclaves, estão experiências bem sucedidas, que foram efectuadas em algumas áreas de formação que desenvolveram actividades de produção ou de prestação de serviços para o exterior e que provaram poder ser rentáveis economicamente. Os agentes da liderança das organizações passaram a acreditar que, transformando algumas dessas áreas em estruturas de emprego protegido, poderiam expandir essas

actividades obtendo mais-valias financeiras e, ao mesmo tempo, proporcionar postos de trabalho a alguns ex-formandos, satisfazendo as suas expectativas e as das suas famílias em termos de integração profissional.

Pensamos, contudo, para completar a análise, que é preciso mostrar que as raízes mais profundas da constituição dos enclaves, também são, em nosso entender, as práticas de recrutamento e selecção dos formandos e, sobretudo, o consequente processo de distinção dos formandos merecedores da oportunidade de ingressarem nas unidades de emprego das organizações que obedece a duas regras essenciais: demonstração de capacidade de trabalho a níveis satisfatórios e comportamentos facilmente controláveis, para não inviabilizarem a consolidação económica dos enclaves²⁷⁵.

Aliás, a prática do *protocolo* (que também consideramos uma consequência das práticas de recrutamento e selecção dos formandos e do processo de distinção usado pelos agentes das organizações estudadas), enquanto recurso usado para aumentar os níveis de integração profissional dos ex-formandos, permite uma nova classificação dos formandos em quatro sub-tipos, de certa forma hierarquizados: os integráveis com contrato de trabalho no mercado normal de trabalho, os integráveis com contrato de trabalho em estruturas de emprego protegido, os integráveis sem contrato de trabalho (os protocolistas) e os não/muito dificilmente integráveis.

Regressando à prática da criação dos enclaves nas próprias organizações, temos de reconhecer que essa prática foi o resultado final de um longo processo de maturação, durante o qual os agentes da liderança em primeiro lugar amadureceram a vontade de criar centros de emprego protegido. Razão pela qual a sua opção pelos enclaves só se concretizou por ter beneficiado de uma inesperada *janela de oportunidade* que conjunturalmente se abriu, levando ao acolhimento favorável dos agentes da tutela²⁷⁶. Foi essa conjuntura favorável que permitiu aos agentes das organizações não terem de se confrontar com os riscos organizativos e financeiros inerentes à lógica empresarial

²⁷⁵Como os próprios agentes reconhecem, alguns desses formandos sinalizados, apesar de demonstrarem níveis de produtividade suficientes para ingressarem no mercado normal de trabalho, não beneficiaram de oportunidades de trabalho face à não existência de empresas na área da formação recebida. Essa realidade mostra-nos como a escolha de algumas áreas de formação não é, nem foi feita, em conformidade com as necessidades do mercado de trabalho local.

²⁷⁶Na verdade, conforme apurámos, pode ter existido, pelo menos, uma proposta semelhante que foi apresentada por uma outra organização, a qual os agentes da organização da tutela recusaram. O conhecimento desse facto reforça a tese de que a aprovação da criação dos enclaves não pode ser desligada do facto de essas organizações serem lideradas por agentes com um elevado *status* no interior do campo da reabilitação, prestígio, capacidade argumentativa, experiência profissional e influência política. Todos esses factores que se misturaram com as relações de confiança e amizade, permitiram as condições políticas e institucionais para remover os obstáculos jurídicos e práticos levantados no interior da organização da tutela, decorrentes da nova interpretação dada ao conceito de enclave, que tornavam a decisão de aprovação num caso difícil.

dos centros de emprego protegido que inicialmente pretendiam criar, os quais são, como mostrámos, no seio da política de reabilitação profissional estruturas organizacionais equiparadas a empresas.

A referida conjuntura favorável provocou uma mudança de tática dos agentes de liderança, para poderem desfrutar das vantagens que as regras constitutivas dos enclaves lhes permitiriam obter. Na prática, os agentes das organizações aceitaram criar uma estrutura híbrida, resultante da fusão do conceito de centro de emprego protegido com o conceito de enclave, cuja flexibilidade organizativa permitiria minorar alguns dos riscos financeiros que estão sempre presentes quando se criam organizações de tipo empresarial²⁷⁷. A ligação estratégica dos enclaves às unidades de formação profissional tem permitido aos agentes das organizações utilizarem os recursos dessas unidades, como forma de reduzir alguns dos custos fixos de funcionamento²⁷⁸ e dispor de um

²⁷⁷Num dos casos analisados os resultados financeiros positivos foram sempre crescendo ao longo do tempo, excedendo as melhores expectativas iniciais. Esse crescimento dos resultados financeiros tem directamente a ver com aumento da procura externa e, indirectamente, com a redução dos custos de alguns serviços internos que passaram a ser realizados pelos trabalhadores do enclave. É com visível orgulho que num dos relatórios de actividades se refere que o enclave contribuiu *para os excelentes resultados obtidos no exercício*, como se não bastasse a felicidade, testemunhada, demonstrada pelos dirigentes da organização em causa. Tal parece querer demonstrar que, apesar das restrições de capacidade, se as pessoas com deficiência estiverem inseridas em actividades devidamente planeadas e com os meios necessários, o seu trabalho pode ser valorizado e proporcionar produtos e serviços com boa rentabilidade económica. Alguns dos clientes externos do enclave referem que notam maior qualidade no trabalho realizado pelos trabalhadores do enclave, do que anteriormente. Essas avaliações, e a contínua procura dos serviços do enclave, têm produzido bastante optimismo entre os agentes. Algumas das actividades são inovadoras e constituem uma antecipação ao aparecimento de outras empresas interessadas, ocupando nichos de mercado até à data pouco apetecíveis comercialmente, mas que, actualmente, estão em expansão acelerada na zona de influência dessa organização.

²⁷⁸São vários os factores que se conjugam para tornarem atractiva a criação deste tipo de enclaves no interior das organizações. O primeiro, tem a ver com o facto de serem estruturas ligeiras em termos da mão-de-obra que utilizam. O segundo, está relacionado com o apoio financeiro que o Estado concede para compensar a perda de produtividade dos trabalhadores e para as despesas com a manutenção, que não sendo utilizado na totalidade reforça as reservas financeiras. O terceiro, relaciona-se com a compensação dada à perda de produtividade das máquinas usadas, mesmo quando não são utilizadas, exclusivamente, por trabalhadores com deficiência (outra vantagem está na possibilidade de imputar essas despesas às acções de formação profissional, se for necessário). O quarto, e talvez mais importante, é o aproveitamento do diferencial existente entre as taxas de incapacidade reais dos trabalhadores com deficiência e as taxas de incapacidade que lhes foram atribuídas pelas comissões de verificação. Como no regime de emprego protegido o Estado suporta a diferença entre a taxa de capacidade oficialmente declarada e o valor do salário mínimo garantido por lei (o que pode ser controverso e sujeito a interpretações várias), os agentes têm como objectivo estratégico maximizar os apoios compensatórios do Estado, minimizando em termos formais as capacidades produtivas dos trabalhadores com deficiência do enclave, quase todos avaliados em 33,33% de capacidade produtiva, ou seja, no limite mínimo legal para poderem ser admitidos no regime de emprego protegido. O efeito perverso desta regra é a rara existência de salários superiores ao salário mínimo garantido por lei, mesmo quando são reconhecidas capacidades produtivas que justificariam salários superiores aos praticados.

Esta prática salarial é recorrente no conjunto das unidades de emprego protegido existentes em Portugal, e merece a anuência tácita dos membros das comissões de verificação criadas para o efeito, como decorre do facto dos trabalhadores com deficiência, no seu conjunto, estarem avaliados com uma taxa de

maior período de tempo para se adaptarem às condições do mercado, até chegar o momento oportuno (garantida a quota de mercado e a amortização dos investimentos) de os transformar em empresas autónomas, propriedade das organizações promotoras²⁷⁹.

Terá sido esse objectivo estratégico que levou os agentes a proporem aos agentes da tutela a sua designação como enclaves de *prestação de serviços*. Essa designação genérica garante aos agentes o controlo da situação organizativa, ao permitir a gestão autónoma das actividades e liberta-os do poder da tutela, nomeadamente, de se sujeitarem à sua prévia autorização para poderem acrescentar ou eliminar áreas de produção ou prestação de serviços, quando tal for do seu interesse. Essa flexibilidade permite, por exemplo, aproveitar rapidamente as novas oportunidades de negócio que surjam em actividades diferentes e mais favoráveis do que as que são agora desenvolvidas, o que seria dificultado caso os enclaves tivessem, como acontece com os centros de emprego protegido, um objectivo de negócio bem determinado (com têm, por exemplo, uma carpintaria ou uma serração de madeiras), cuja alteração careceria de aprovação prévia da tutela (obrigando à modificação dos termos do protocolo estabelecido).

Tratam-se, por isso, de mais um recurso ao serviço de uma estratégia dos agentes das organizações, que tem como finalidade a redução dos níveis de dependência das organizações perante o Estado através da criação de fontes de receitas alternativas aos financiamentos públicos. Além disso, estes enclaves também permitem aos agentes minimizar transitoriamente os custos de investimento e funcionamento e maximizar os apoios financeiros do Estado.

Em consciência os agentes sabem que esta prática recorre a expedientes e estratégias, o que os obriga a legitimarem o seu uso por meio de razões morais, como a não elegibilidade dos custos com certos equipamentos e materiais indispensáveis ao bom desenvolvimento das actividades ou com a sua manifesta intenção de fazerem destes enclaves mais um recurso para o emprego das pessoas com deficiência, ajudando a ultrapassar as reconhecidas dificuldades sentidas por essas pessoas no mercado de trabalho e a cumprir as contra-regras da reabilitação e integração social. Uma dessas dificuldades deve-se aos conhecidos efeitos perversos que os outros programas de apoio ao emprego das pessoas em situação de desvantagem social, mas com melhor

capacidade média para o trabalho de cerca de 40%, mais ou menos 7% acima do limite mínimo estabelecido por lei. Na prática significa que as organizações suportam no seu conjunto cerca de 40% da massa salarial e o Estado 60% dos custos desse factor de produção (cf. CIDEC, 1998).

²⁷⁹As actividades a realizar foram escolhidas de forma bastante racional e pragmática em obediência a uma lógica de tipo económico e empresarial, com base na experiência e em informações recolhidas previamente, cuja análise indicou a constituição rápida e fácil de uma carteira de clientes entre o público em geral, as autarquias e os organismos da administração pública.

condição física e mental, cujos apoios e incentivos financeiros à contratação são mais favoráveis aos empregadores, que acabam por preferir contratar os beneficiários desses programas, em vez das pessoas com deficiência²⁸⁰.

Na verdade, nos termos da lógica intencional que preside à criação destes enclaves, ainda emergem da consciência discursiva dos agentes outros objectivos que são de natureza diferente dos que emergem da sua racionalidade estratégica. De acordo com os agentes a sua intenção é, também, acrescentar valor e utilidade social às suas organizações, dotando-as de novos recursos humanos e materiais, que tanto podem ser colocados ao serviço de outras unidades internas, como do meio envolvente, transformando-as em entidades prestadoras de serviços para a sociedade de forma a beneficiarem economicamente com essa transformação garantindo a sua continuidade futura. Tal intencionalidade estratégica mantém-se firme, mesmo quando os agentes se revelam conscientes de que uma das consequências indesejáveis poderá ser a perda de identidade, provocada pela mistura dos objectivos de solidariedade social com os objectivos próprios das organizações com fins lucrativos,

A transformação operada no conceito de enclave também parece inserir-se numa estratégia dos agentes para que a política de reabilitação profissional acolha a liberalização e flexibilização das formas de emprego das pessoas com deficiência no regime de emprego protegido. As soluções apresentadas vão no sentido de uma transformação assinalável neste domínio, com os agentes das organizações a apresentarem propostas concretas para alterar o actual conceito de enclave, de modo a que seja possível constituir enclaves de uma só pessoa, retirando o constrangimento de as empresas terem sempre de disponibilizar, pelo menos, dois postos de trabalho, em especial, quando um deles é absolutamente desnecessário²⁸¹.

²⁸⁰ Não se julgue que os agentes das organizações se limitam a apresentar as suas razões para justificarem a prática. Também apresentam sugestões para a transformação das regras no sentido de melhorar os níveis de empregabilidade das pessoas com deficiência. Uma dessas sugestões propõe que se fixem as verbas de apoio ao investimento por postos de trabalho, tendo em conta as diferenças entre sectores de actividade, mas de modo igual para todos os programas de apoio ao emprego. Para evitar a fraude e garantir que só seriam contratadas pessoas com deficiência as admissões ficariam condicionadas à prévia avaliação dos centros de emprego.

Igualmente, recolhemos outras sugestões dos agentes tendo em vista combater as dificuldades de emprego das pessoas com deficiência, especialmente daquelas cuja situação é mais grave. Resumidamente, uma dessas propostas sugere que essas pessoas deveriam manter o direito à Pensão Social e o trabalho que realizassem considerado como um custo da empresa, não como um produto para os empregadores, que lhes pagariam apenas o que produzissem e apenas isso, ficando isentos do pagamento de IRS e dos outros encargos sociais obrigatórios (notas do trabalho de campo).

²⁸¹ Digamos que os enclaves passariam a ser *entidades de uma ou mais pessoas a exercerem a sua actividade em meio de trabalho, sob condições especiais*. Em nosso entender, esta transformação conceptual pode ter consequências não desejadas para a contratação das pessoas com deficiência como trabalhadores em regime normal de contratação, face às práticas de avaliação das incapacidades e à manutenção das compensações estatais dos défices de produtividade que resultam dessa incapacidade, banalizando o

Também pretendem que a política de reabilitação profissional acolha e regule a chamada figura de *Integração pelo Trabalho* como mais uma modalidade do regime de emprego protegido. A institucionalização desta nova figura permitirá que as pessoas com deficiência possam ter acesso a postos de trabalhos criados com o objectivo da realização de um certo número de tarefas sob a forma de prestação de trabalho parcial e temporário, durante um certo número de horas por dia, em certos dias da semana e de acordo com as capacidades de cada indivíduo²⁸².

Em suma, como se pode constatar neste capítulo, para obterem êxito no complexo contexto macro e micro social onde decorre a sua acção, os agentes mostram-se actores competentes que produzem com regularidade um desempenho ajustado às oportunidades e constrangimentos desse contexto. Para isso recorrem, não apenas ao seu conhecimento no sentido clássico do termo, mas essencialmente ao seu saber prático, adquirido no decurso da interacção dos seus conhecimentos com as suas experiências de vida, dentro e fora do campo da reabilitação profissional²⁸³.

enclave como forma corrente de contratação. Ainda assim, a observação da situação dos trabalhadores dos enclaves existentes nas empresas prova que raramente se cumpre a regra dos trabalhadores com deficiência exercerem as actividades em conjunto e que os enclaves criados já são individuais, pelo que o futuro reconhecimento no plano normativo dará apenas suporte legal às situações de facto.

²⁸²Existem propostas defendendo que os centros de actividades ocupacionais (CAO) poderiam ser transformados em espaços de trabalho, de produção e de prestação de serviços para o exterior com os utentes a passarem a trabalhadores com horários de trabalho flexíveis e adequados às capacidades de trabalho de cada um e com a remuneração a ser proporcional ao volume de trabalho realizado nesses períodos. Podem inserir-se nessa estratégia de liberalização e flexibilização das oportunidades de emprego das pessoas com deficiência no regime de emprego protegido.

²⁸³Interessante a forma como Marie-France Reinbold (1995: 10) define saber prático, a ele se referindo desta forma: "Num dado contexto o operador sabe as sequências eficazes da acção: esse saber é o saber prático". A autora dá como exemplo do saber prático, o problema que constitui a gestão de uma carteira de clientes. Na sua resolução o vendedor usa outros conhecimentos necessários, como sejam as redes relacionais eficazes criadas durante as visitas aos clientes, as redes de informações valiosas que aprendeu a usar, as metodologias de gestão e os utensílios de trabalho ajustados no tempo ao contexto. Saber como gerir uma carteira de clientes nessas condições é, pois, um saber eminentemente prático.

Capítulo 12

A reprodução social na acção

1. Introdução

Gramsci (1980) utiliza o conceito de hegemonia para designar a capacidade de um grupo ou de uma classe para exercer a designada *liderança intelectual*. Assim entendida, a hegemonia apresenta-se como um tipo de liderança que é exercido, fundamentalmente, com base no consenso e não na coerção, na força ou na imposição. Nesse sentido, nas posições de liderança podem colocar-se todos os actores que conseguem levar os outros actores a fazerem, ou a aceitarem, as coisas por si ditas ou propostas, por estarem convictos que os líderes se movem pelo interesse genuíno de promoverem o seu bem estar e os seus interesses, e que a sua acção é desinteressada e orientada pelas exigências do bem comum.

Essa convicção decorre de os actores acreditarem, e partilharem essa crença, que os seus líderes são como guardiães dos interesses colectivos, que dispõem de capacidades extraordinárias para imprimirem a direcção certa aos projectos de desenvolvimento colectivo, inserindo e aglutinando os interesses dos outros. Esse tipo de liderança tem associado a si a força da moralidade, que decorre do princípio, aceite pelos outros actores, que a acção dos líderes terá sempre como finalidade a melhoria das condições de vida do colectivo, de acordo com as expectativas e os parâmetros normativos idealizados.

Julgamos que, num sentido similar, será o exercício de uma liderança de tipo intelectual e moral sobre as pessoas com deficiência que se espera (no plano teórico) encontrar nas práticas dos agentes das organizações que se dedicam à reabilitação e integração social dessas pessoas. Por conseguinte, será de esperar que de toda a acção dos agentes das organizações, particularmente quando realizam práticas que se assumem como práticas transformadoras da política de reabilitação, resultem contributos efectivos para a destruição do sistema de regras sociais sobre a deficiência, e não para sua reprodução no espaço e no tempo em que decorrem, e para além deles.

Para sabermos se essa reprodução ocorre, como suspeitamos, será necessário penetrar no cerne das relações sociais que se estabelecem entre os agentes das organizações estudadas e os outros actores sociais com quem interagem para, ao aprofundarmos, ainda mais, o conhecimento sobre as suas práticas (realizadas ao longo do tempo e em tempos e espaços sociais bem determinados) compreender e explicar se, e de que forma, o sistema de regras sociais sobre a deficiência "por força da aplicação de regras e recursos generativos e no contexto de resultados não intencionais se produz e reproduz através da interacção" (Giddens, 2000.a: 35).

A este propósito, sem desacreditar os actores ou refutar as razões dadas para a sua acção, nas formas como a racionalizam e que são expressas pela sua consciência discursiva²⁸⁴, é nossa intenção, neste capítulo, dar especial ênfase às explicações que são guiadas pelo conhecimento que lhes é transmitido pela sua consciência prática, i.e., por "tudo o que os actores sabem ou crêem das condições sociais, em particular, o que sabem das condições da sua própria acção, mas que não podem exprimir de modo discursivo" (Giddens, 1987: 440). Como ficou patente anteriormente, as explicações que os agentes dão, ou conseguem dar, quanto às razões que os levam à acção são limitadas e encontram-se ligadas essencialmente à *racionalização moral da acção* (obedecem a uma lógica intencional) ou à *racionalidade estratégica da acção* (obedecem a uma lógica objectiva).

Em certo sentido, somos obrigados a partir do mesmo tipo de interrogações que os juristas colocam a propósito da eficácia da lei, das regras legais, considerando tanto o problema do seu enunciado (o seu carácter abstracto e genérico) como o da sua aplicação na realidade das interacções sociais (o seu carácter concreto e específico), recusando as teses mecanicistas que consideram que a compreensão da regra é sempre pré-determinada, permitindo que, de uma vez por todas, se saiba o que deve feito em todos e em cada um dos casos onde se apresentam para serem aplicadas.

Na verdade, sem abandonar o que a consciência discursiva dos agentes das organizações pode revelar, julgamos que o carácter reprodutor das regras sociais sobre a deficiência emerge das suas práticas quando as interrogamos tendo como pano de fundo as próprias contra-regras do campo da reabilitação. Sobretudo, o entendimento prático que os agentes das organizações estudadas fazem dessas regras, visível na forma como as aplicam quando têm de dar cumprimento às regras legais e regulamentares da política de reabilitação profissional. Essa aplicação não é um fenómeno aleatório e contingente, mas o resultado do conhecimento desses agentes que vem da sua consciência prática, que deve acrescentar-se ao conhecimento que os capacita para falarem sobre o que fazem, o qual é um conhecimento que se encontra incorporado no que sabem como fazer.

²⁸⁴Para Giddens (2000.a: 18-20) a racionalização das acções é um aspecto básico e normal da conduta dos actores sociais tidos como competentes. É a partir da racionalização das acções que a competência dos agentes é julgada pelos outros actores sociais. Acontece que a formulação de razões para a conduta dada por via da consciência discursiva dos agentes, quando estes são questionados sobre as práticas, entram de certo modo em conflito com a racionalização das acções, dado que estão implicadas no fluxo da conduta dos agentes sociais. Embora para Giddens exista sempre a possibilidade de os actores esconderem ou não revelarem as razões que os levam a agir de determinada maneira, considera que se deve dar mais atenção às chamadas zonas cinzentas da consciência prática que existem: a) na relação entre a racionalização da acção e as reservas do conhecimento comum dos actores, as quais são de carácter prático e que são por eles usadas na produção de encontro sociais e que, normalmente não são conhecidas de forma explícita; b) entre a racionalização da acção e o inconsciente.

Para atingirmos esse objectivo, começaremos por nos concentrar nas transformações que as práticas analisadas operam na estrutura esperada do sistema de relações sociais entre os diferentes actores, e categorias sociais de actores, que interagem com os agentes das organizações estudadas. Com este processo analítico esperamos compreender melhor a complexidade das racionalidades e das condutas estratégicas que permitem aos agentes sociais cumprir as regras dos sistemas sociais. Neste caso, compreender como as práticas em discussão podem obedecer a regras que integram o sistema de regras sociais sobre a deficiência, de modo contraditório com a vontade de transformação do modelo da política de reabilitação profissional, genuinamente incluída nessas práticas. Temos em atenção que, nos termos da teoria da estruturação tanto as regras²⁸⁵, como os recursos, são propriedades estruturais dos sistemas sociais. Ambos estão profundamente imbricados nas práticas sociais. Por um lado, as regras produzem-se e reproduzem-se nas práticas e, por outro, os recursos mostram como o poder está integrado nessas práticas, pois é através dos recursos utilizados e obtidos pela realização das práticas que os agentes sociais adquirem, exercem e reforçam o seu próprio poder.

Portanto, tentaremos mostrar que os agentes das organizações ao realizarem práticas de transformação da política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência, inovando ou contrariando as regras do seu dispositivo legal e regulamentar, podem estar a seguir regras próprias do sistema de regras sociais sobre a deficiência, reproduzindo-as. Essas consequências, que reputamos de não intencionais da acção, são contraditórias com as consequências que, teoricamente, deveriam resultar das suas práticas.

Obviamente, não podemos ignorar que os próprios recursos que os agentes das organizações obtêm, com a realização dessas práticas, são novos instrumentos de poder que podem ser usados nas várias situações de interacção com os outros actores. Por um lado, tais recursos podem servir para esses agentes atenuarem a sua dependência face aos agentes da tutela estatal e satisfazerem os objectivos específicos ligados aos seus

²⁸⁵Ao interrogar-se sobre qual será a regra que comanda a acção Bouveresse (1995), apoiando-se em Wittgenstein, rejeita as teorias que entendem a regra a partir de concepções calculistas ou mecanicistas. De acordo com a primeira destas teorias estaríamos na posse de regras que nos forneceriam todas as possibilidades da sua aplicação, bastando segui-las calculistamente. Nos termos da segunda teoria aplicamos regras totalmente explícitas e dotadas de univocidade cuja compreensão é dada de antemão e em definitivo. Para Bourdieu, (*apud* Bouveresse, 1995), é preciso ultrapassar a confusão entre os dois usos da palavra regra. Aquele em que a regra aparece como uma hipótese explicativa dada pelo teórico para explicar os factos que observa, e o outro uso em que regra aparece como o princípio que comanda as práticas dos agentes que realizam. É para ultrapassar este duplo sentido do termo regra que Bourdieu (1987), ao afirmar que o jogo social "é regrado e lugar de regularidades. As coisas passam-se de modo regular", prefere usar conceitos como "estratégias, *habitus* ou disposições", de modo a que as regularidades existentes não sejam sinónimo de regras.

interesses e à sobrevivência das suas organizações e, por outro lado, podem ser investidos nas relações sociais de interacção com as pessoas com deficiência que frequentam as organizações *obrigando* os princípios e as contra-regras do campo a esconderem-se ou a apagarem-se devido ao reforço do poder real e simbólico que conferem aos agentes das organizações.

Portanto, o poder, enquanto capacidade transformadora, está presente nas práticas analisadas, as quais, no seu âmago, foram engendradas pelos agentes das organizações para levar os outros parceiros do jogo a agirem de acordo com os seus interesses imediatos ou estratégicos, embora não signifique que esses parceiros permaneçam estáticos a assistir ao desenrolar das práticas. Como verificaremos tais actores podem reagir contra as pretensões dos agentes das organizações empregando nessa acção os seus próprios recursos para sancionar a sua conduta pois, na interacção social, as relações entre os actores são sempre relações de poder.

Na verdade, por estranho e paradoxal que possa parecer, as relações de poder também encontram na esfera das organizações estudadas o seu *habitat natural*, à semelhança do que ocorre nas outras organizações complexas, conforme algumas abordagens sociológicas relativamente recentes demonstram cabalmente, especialmente a teoria organizacional do poder apresentada por Michel Crozier (1971) e por este autor e Erhard Friedberg (1977). De acordo com essa teoria os conceitos de estratégia, margem de manobra, recursos, oportunidades de jogo dos actores, controlo das zonas de incerteza, entre outros, podem ser mobilizados para mostrar as lógicas de acção dos actores individuais e colectivos, as suas capacidades estratégicas e a estrutura dos seus jogos de poder, de modo a tornar mais compreensível como actuam os diversos actores implicados num espaço organizacional estruturado.

Esse reconhecimento da presença do poder concorda com Michel Foucault (1993), que afirma que o *poder está em toda a parte* e que *vem de toda a parte*, que se manifesta nos lugares mais insuspeitos, deles também emanando. Assim, não se estranha que, como refere Michel Crozier (1971: 128), "os comportamentos e atitudes das pessoas e dos grupos no interior das organizações não se possam interpretar sem referência às relações de poder que existem entre elas". Este uso da noção de relações de poder enfoca o poder como uma noção de tipo relacional, como algo que se manifesta quando os actores estão em relação uns com os outros e cuja natureza é, essencialmente, como refere Teresa Ganhão (1993: 53), instrumentalidade, não transitividade, reciprocidade e desequilíbrio²⁸⁶.

²⁸⁶A autora citada esclarece-nos sobre as quatro características que constituem a natureza do poder. Assim o poder é: 1) instrumentalidade, por servir certos fins, ou por servir para os actores atingirem certos objectivos usando os recursos de que dispõem; 2) não transitividade pelo facto dos actores não poderem ser trocados; 3) reciprocidade, devido à existência de permutas entre os actores no decorrer do processo

Esta relação entre poder e interacção social também pode, segundo Giddens assumir um duplo sentido dado que o poder se encontra institucionalmente envolvido nos processos de interacção e pode ser usado como instrumento para obter determinados resultados através da conduta estratégica²⁸⁷.

Na perspectiva deste autor, o poder encontra-se enraizado na agência humana e pode ser concebido como o factor que exprime as capacidades dos actores para alcançarem resultados explícitos da sua acção sobre os acontecimentos, que ocorrem no espaço social onde se inserem. Para observar isso, o poder deve ser abordado no contexto da dualidade da estrutura, pois existe uma relação recíproca entre a estrutura e o poder, dado que os recursos que decorrem do funcionamento das estruturas de dominação e dependência, e que o exercício do poder disponibiliza, são ambos componentes estruturais dos sistemas sociais.

Para Giddens o exercício do poder é um fenómeno "regular e rotineiro", não uma forma de agir, pois o poder está *instanciado na acção*. Também não é um recurso, pois, para o autor, os recursos "são os meios através dos quais o poder se exerce e as estruturas de dominação se reproduzem". Se assim é, podemos reconhecer que o poder, enquanto capacidade transformadora, ou modo de dominação, está dependente dos recursos que os actores podem usar (jogar) na interacção com os outros actores. É, portanto, relacional, mas "apenas opera através da capacidade transformadora tal como é gerada pelas estruturas de dominação" (Giddens, 2000.a: 88-89).

Regressando ao carácter reprodutor das regras sociais sobre a deficiência, que está presente nas práticas analisadas, devemos acrescentar que não é preciso que os actores conheçam ou tenham consciência de que estão a seguir essas regras, pois segundo Giddens (*apud* Bouveresse, 1995: 37), citando Wittgenstein, conhecer uma regra é "saber como continuar", saber o que fazer para prosseguir a acção de modo a cumprir com a regra. Isso acontece, inclusive quando os agentes não sabem, exactamente, quais são as regras, ou não estejam conscientes de que estão a segui-las, bastando que as regras existam de facto, e estejam imbricadas nas práticas sociais.

Como tais regras não estão formalmente definidas em um código específico, e os agentes não conseguem manifestar discursivamente que as seguem, podemos considerá-las consequências não intencionais da acção, e sustentar que seguem uma

de negociação que se estabelece. Cada actor para poder estar envolvido na relação tem de dispor de algum trunfo (capacidade de sancionamento) por mais pequeno que seja e, 4) desequilíbrio, dado que existe uma desigual distribuição do poder pois o valor dos recursos detidos pelos actores varia consoante a posição que ocupam e os papéis que desempenham.

²⁸⁷Veja-se Moisés Martins e José Neves (s/data: 7), sobre a recusa que deve fazer-se dos postulados que têm estado na base das teorias sobre o poder, como sejam: "a ideia de que o poder pertence a uma classe ou grupo, está localizado, é determinado pelo modo de produção, é repressivo e assenta na legalidade".

lógica de acção não intencional. Daí discorre a necessidade de recorrer à consciência prática dos agentes e ao que Bourdieu denomina como *sentido prático ou sentido do jogo*, enquanto algo que se junta ao conhecimento teórico das regras, o qual se adquire na prática do jogo, para as evidenciar, dado fazerem parte de um tipo de conhecimento tácito. Esse tipo de conhecimento é exclusivamente prático, consegue-se pela prática e manifesta-se apenas na prática.

Portanto, como os agentes das organizações não manifestam discursivamente esse seu conhecimento, ou raramente o fazem, a descoberta dos elementos com carácter reprodutor das regras que estão associados às suas práticas compete, inequivocamente, ao investigador. Ele poderá fazer essa descoberta através de um processo de inferência, baseado no seu conhecimento teórico, na sua experiência e no conhecimento das consequências não intencionais das práticas dos agentes.

Como a presença das regras reprodutoras nas práticas analisadas neste trabalho não é observável directamente, e nem todas se deixam observar da mesma forma, é preciso algum esforço analítico para as trazer à superfície. De facto, se algumas regras são facilmente verificáveis, outras exigem capacidade de abstracção, sobretudo devido à interferência do carácter de *liminalidade*, onde está mergulhada a condição das pessoas com deficiência no mundo social, e à forma subtil como nas práticas se misturam os elementos de mudança e transformação social com os elementos de reprodução social.

Aliás, a presença das mesmas regras em práticas diferentes prova que a aplicação das regras reprodutoras dos sistemas sociais pode fazer-se através de práticas substancialmente diferentes, pois fazer a mesma coisa é algo que se constitui em práticas, não em significações. Razão pela qual Bouveresse (1995: 394) considera a noção de *habitus* muito importante para dar conta das "regularidades de um certo tipo, não determinadas rigidamente, mas que comportam na essência um elemento de variabilidade, de plasticidade e de indeterminação e implicam adaptações, inovações, e excepções de todos os tipos, são essas as regularidades que caracterizam precisamente o domínio da prática, da razão prática e do sentido prático".

Convém também ter em conta que, face ao número limitado das práticas analisadas, será compreensível que nelas apenas se reproduzam algumas das regras do sistema de regras sobre a deficiência.

O recurso que usamos, para verificar da presença das regras sociais sobre a deficiência que as práticas reproduzem, operacionalizar a sua identificação e mostrar como se realiza essa reprodução, é o método comparativo. Consiste em comparar a estrutura do quadro das relações sociais observado que é, efectivamente, estabelecida pela práticas, com a estrutura do quadro das relações sociais que, no plano teórico, seria esperado encontrar, caso os agentes tivessem cumprido as regras legais e regulamen-

tares da política de reabilitação. Na verdade, a identificação da presença das regras tem de ser feita no contexto das relações sociais entre os actores implicados nas práticas, analisando essas relações em termos da realização de direitos e cumprimento de deveres ou obrigações.

Como sabemos, as relações sociais estabelecem e determinam a diferenciação entre as entidades e a *praxis*, tanto dos actores individuais, como entre e dentro das colectividades sociais, não sendo absolutamente necessário que estejam na presença física uns dos outros para que estabeleçam relações sociais. Significa que a presença do poder, que pode ser inferida dos recursos que os actores mobilizam para produzir e influenciar o curso da interacção, quando transposta para os sistemas sociais implica o reconhecimento da existência de relações de autonomia e dependência que se reproduzem através dessa interacção.

Embora, a concretização dos objectivos deste capítulo obrigue a focalizar a análise nas relações entre os agentes das organizações e as pessoas com deficiência que frequentam as organizações, não se pode descuidar a influência dos agentes do Estado, dos empregadores e das famílias das pessoas com deficiência. É nesse sentido, que interessa reconstruir analiticamente a estrutura das relações sociais que, em termos dos direitos e deveres das várias categorias de actores sociais, se deveria ter constituído, caso as práticas tivessem seguido as regras legais e regulamentares da política de reabilitação (estrutura esperada), e se confronte com a estrutura que efectivamente se constituiu com a realização das práticas (estrutura observada).

Esse confronto permite mostrar como as práticas analisadas têm consequências não intencionais que contribuem para reproduzir, em sentido amplo, a regra geral que prescreve a subordinação da deficiência à *normalidade*. Ao operarem para a transformação prática da política de reabilitação profissional, as práticas dos agentes impedem a estrutura esperada das relações sociais de se manifestar. Ou seja, ao cenário relacional real onde os diversos actores sociais concretos se encontram (ou deveriam encontrar-se), pode sobrepor-se um cenário relacional virtual onde figuram categorias sociais e vínculos simbólicos entre essas categorias²⁸⁸. Nos termos desse enquadramento cénico cada uma das categorias de actores tem uma identidade própria, ocupa uma posição social e é detentora de direitos e obrigações a elas ligados, os quais determinam

²⁸⁸Em nossa opinião, o facto de algumas das práticas transformadoras aqui expostas e analisadas serem residuais, no conjunto das organizações que actuam no sub-campo da reabilitação profissional das pessoas com deficiência, leva-nos a considerar que os seus agentes procuram a mudança social sem forçarem a mudança da política. A forma individualizada como procuram prover as suas necessidades leva a "colarem-se" habilmente aos poderes políticos instalados pois, apesar de organizadas colectivamente na FORMEM, não parecem perfilhar ideias muito precisas sobre formas de actuação política concertadas a nível nacional.

as condutas esperadas e delimitam as relações recíprocas, quer se encontrem em co-presença ou não.

Para sabermos como as coisas acontecem temos de, para cada categoria de actores envolvidos na interacção determinar que direitos e correspondentes obrigações estão implicados na realização das práticas e, ao mesmo tempo, que categorias de actores deixam de realizar os seus direitos ou as suas obrigações.

O princípio teórico adoptado é o de que, nestas práticas, as relações de simetria teoricamente esperadas são quebradas essencialmente devido às condutas dos agentes das organizações envolvidas e dos agentes da tutela estatal, pois são os actores dessas categorias que abdicam do cumprimento de algumas das suas obrigações. Essa renúncia é uma manifestação do poder de que esses actores dispõem para usar na situação relacional, o que permite que, presumivelmente devido à influência do *habitus*, se construa outro cenário de relações sociais (direitos e obrigações realizados) que sobrepõe e esmaga o cenário das relações de simetria teoricamente esperado (reciprocidade de direitos e deveres). Neste cenário declarado estrutura-se o sistema de relações sociais de dominação e dependência, no qual as pessoas com deficiência e as pessoas sem deficiência ocupam posições opostas, quer a interacção ocorra entre os actores singulares, quer entre as respectivas categorias sociais.

Deste modo, por exemplo, e por contraponto, quando os formandos recebem os valores das bolsas atempadamente, os ex-formandos ingressam no mercado normal de trabalho usando as formas usuais de contratação, deixam as organizações para ingressarem em enclaves que pertencem a outras organizações, as receitas de formação são devidamente estimadas e imputadas às acções que permitiram gerá-las e os agentes das organizações não interferem na vida profissional dos seus ex-formandos, deixando que as empresas se adaptem autonomamente à sua presença pode, com alguma dose de relativismo, afirmar-se que, nessas situações, a estrutura das relações sociais não sendo feita de relações absolutamente simétricas, tenderia para um equilíbrio entre os direitos e as obrigações de todos os actores sociais envolvidos, ao contrário com o que, de facto, ocorre com a estrutura das relações sociais que realmente se forma pela realização das práticas em análise.

É a existência desse quadro de relações assimétricas, que se estabelece na interacção social entre as várias categorias de actores, que permite explicar como as consequências da acção dos agentes sociais, espacial e localmente situados, contribuem para a reprodução dos sistemas sociais. Neste caso para a reprodução social, no espaço e no tempo, do sistema de regras sociais sobre a deficiência, pois tal como sublinha Reynaud (1993, prefácio) "Toda a acção social tem uma dimensão normativa e a vida em comum dos actores é o recontro de dois ou mais sistemas de regras, sendo aquele que

regra as suas relações resultante de um processo complexo de decisão, acomodação ou conflito, negociação ou arbitragem, acordo ou dominação. i.e., toda a regulação é produzida por meio destes processos sociais.”

2. Os contributos das práticas para a reprodução do sistema de regras sociais sobre a deficiência

2.1. Da prática da suspensão do pagamento das bolsas de formação

Como referimos em anterior capítulo, em algumas das organizações estudadas a decisão dos agentes da liderança de suspenderem o pagamento das bolsas de formação foi imposta pela necessidade de usar os recursos financeiros disponíveis para pagar os salários dos profissionais, de acordo com a regra de que sem *técnicos não há formação*, como facilmente se infere dos seguintes testemunhos²⁸⁹:

"Aqui nesta casa a política é: sem funcionários não há formação. Nós pagamos sempre primeiro os vencimentos. Mas isso é incumprimento. No entanto, não devia era haver atrasos (por parte da tutela) e, de facto, esse é o grande incumprimento." (E: 35)

"Em 1994 os atrasos foram tão grandes que os ordenados do pessoal ficaram em risco e suspenderam as bolsas de formação. Se não pagavam como é que se pagava aos formandos? É prioritário pagar às pessoas que aqui trabalham e além disso na altura a situação estava tão conturbada que ninguém lembrou dessa norma. Nem havia alternativa. Só com um empréstimo bancário..." (E: 11)

É um facto que a aplicação dessa regra, normalmente em situações de crise financeira, suspende o dever dos agentes das organizações e o direito dos formandos a receberem sempre e nas datas estabelecidas as verbas das respectivas bolsas (conforme

²⁸⁹Ao apresentarem a acção como decorrente de uma tomada de decisão os agentes sociais, de certo modo, procuram evitar encontrar uma justificação ou uma razão quando ela não existe ou é demasiado frágil. De facto argumentar que a decisão tomada se deveu a que "sem técnicos não há formação", quando uma justificação semelhante pode aplicar-se relativamente à importância dos formandos, dado que, sem formandos também não há formação, é uma fraca justificação. Cremos que, com a decisão tomada, os agentes colocam o problema (a resolução do dilema) no domínio da aplicação das regras sociais. Na realidade, não parece existir qualquer razão especial (financeira ou operacional) para pagar primeiro aos técnicos do que aos formandos, a não ser a de agir em conformidade com certas regras.

decorre das regras da política de reabilitação profissional). Em algumas organizações a aplicação desta regra *informal* é, inclusive, legitimada por regras formais internas, que desvinculam unilateralmente os agentes das organizações do cumprimento do pagamento atempado das bolsas. Essas regras internas prescrevem que as bolsas podem ser suspensas, sempre que existam motivos que sejam alheios à vontade dos agentes, como no caso dos atrasos no envio das verbas do co-financiamento público aprovado pelos agentes da tutela estatal e referentes à sua participação no Programa de Formação Profissional.

Apesar das razões morais e práticas que possam assistir aos agentes, a verdade é que na situação de interação que os diversos actores estabelecem entre si, essa prática faz com que um dos traços fundamentais da política de reabilitação profissional fique em suspenso, ainda que de modo provisório, por não serem cumpridas as regras e, por acréscimo, fique também suspenso o próprio princípio da igualdade de oportunidades que sustenta a atribuição das bolsas, o qual é, recorde-se, um dos principais elementos legitimadores do campo da reabilitação e integração das pessoas com deficiência.

Assim, a realização desta prática faz com que o cumprimento, pelos formandos, do dever de assiduidade à frequência das acções de formação (e do dever das suas famílias em zelar por essa assiduidade) não seja retribuído, como seria de esperar, com a realização do direito à correspondente retribuição de acordo com o determinado no dispositivo normativo, pois os agentes das organizações não realizaram o seu dever de lhes pagar as bolsas de forma pontual e atempada. Estes últimos, embora possam justificar moralmente a sua conduta com o facto de, eventualmente, não terem visto satisfeito o seu direito às subvenções estatais, em tempo útil, conforme seria de esperar, acabam por transferir para os formandos o ónus do não cumprimento de uma obrigação que é sua, legitimando-a com o não cumprimento de uma obrigação dos agentes do Estado para consigo próprios.

Essa transferência de responsabilidades é, pelo menos tacitamente, aceite pelos agentes do Estado na medida em que abdicam do seu dever de garantirem o cumprimento das regras legais, pois as próprias regras transferem a responsabilidade para os agentes das organizações, ou de sancionarem os agentes das organizações por esse incumprimento, muito provavelmente para atenuarem as consequências de não terem conseguido realizar as suas próprias obrigações para com as organizações.

Neste caso, as condutas, tanto dos agentes das organizações como dos agentes do Estado, que permitem a ocorrência da prática de suspensão do pagamento das bolsas, parecem contribuir para a reprodução das regras que atribuem um estatuto

diferenciado, hierarquicamente inferior e de subordinação às pessoas com deficiência, face às pessoas ditas *normais*²⁹⁰.

Aliás, a análise desta prática, como a das restantes práticas, feita a partir da estrutura das relações sociais entre as diversas categorias de actores, mostra que os agentes das organizações utilizam uma diversidade de competências, táticas e estratégias que lhes permite dotar as suas acções de uma certa plasticidade e seleccionar os elementos da situação que consideram, num dado momento, mais significativos em relação a outros. Mostra também como os agentes das organizações têm um domínio bastante profundo sobre os vários contextos onde realizam as práticas, e que possuem um pensamento, e um saber prático, que se mostra flexível, capaz de engendrar modos eficazes de ultrapassar os problemas e as dificuldades, criando métodos eficazes para vencer as situações problemáticas, para as quais não possuíam soluções previamente racionalizadas e aferidas.

Ou seja, o mais provável, é a forma como alguns realizam esta prática ficar a dever-se à presença de um *habitus* que força os agentes a obedecerem a um sistema de regras sociais suficientemente autónomo e poderoso para engendrar práticas diferenciadas em obediência às suas regras, sem que com isso todos os agentes e em todas as circunstâncias (inclusive em situações similares) tenham de lhes obedecer cegamente, perdendo a sua condição de agentes. É essa liberdade dos agentes sociais que, ao estar presente na sua actividade prática, faz com que as práticas analisadas não ocorram sempre do mesmo modo, em todas as circunstâncias e em todas as organizações estudadas, embora em todas ocorra em maior ou menor grau o fenómeno da reprodução das regras do sistema de regras sociais sobre a deficiência, em conformidade com o expresso nos conceitos de consciência prática e de dualidade do estrutural, apresentados por Antony Giddens.

Isso levou, por exemplo, a que esta mesma prática de suspensão das bolsas aos formandos, nas mesmas condições de grave crise financeira, tenha sido realizada de forma diferenciada por algumas organizações e mesmo a não ser realizada por outras.

²⁹⁰Os agentes da tutela do Estado podem mobilizar as sanções definidas na lei e no Regulamento e penalizar duramente as organizações. Por exemplo, em 1994, de acordo com o art. 23º do Decreto Regulamentar nº 15/94, o incumprimento tornava automaticamente os custos correspondentes não elegíveis. Posteriormente a Portaria 745-A/96 pela alínea d) do art. 25º passou prescrever apenas a suspensão dos pagamentos até à regularização da situação, concedendo um prazo de 90 dias, antes de ser revogada a decisão de financiamento (é concedida uma moratória de tempo às organizações em situação de incumprimento).

Todavia, face ao contexto de crise, tanto no campo, como na cena organizacional, por a infracção à norma ter sido realizada por um conjunto vasto de organizações, devido às suas próprias dificuldades em cumprir com a obrigação de pagar às organizações formadoras, à inconveniência política e social e ao sentimento de injustiça de um acto punitivo praticado em tais condições, os agentes da tutela não recorreram à aplicação de qualquer sanção.

Nomeadamente, quando, ao contrário do que referimos anteriormente, os agentes de algumas das organizações estudadas a inseriram numa prática global de suspensão de todo e qualquer tipo de pagamentos, prática que incluiu as bolsas dos formandos, os salários dos profissionais, as facturas dos fornecedores, etc. Para os agentes dessas organizações a regra aplicada foi a de que deve existir igualdade de tratamento entre todos os actores com quem estabelecem relações económicas:

"Quando não há dinheiro para pagar despesas então fica a dever-se a todos sem excepção premeditada, como faz qualquer outra empresa" (E: 22).

Além dessas duas formas de realização, também identificámos uma terceira forma de realizar esta prática. Consiste em suspender o pagamento das bolsas apenas a alguns formandos, com base num sistema de excepções de ordem moral e de solidariedade organizacional. Neste caso, a regra seguida é a de que deve haver um tratamento de excepção para não ser posto em causa o sustento, pessoal e familiar, dos formandos mais carenciados economicamente. A regra cumpre-se com base nas avaliações da situação sócio-económica dos formandos e os agentes das organizações seleccionam aqueles a quem vai ser garantido o pagamento pontual ou atempado das respectivas bolsas de formação.

Essa forma de realização da prática, em nosso entender, reproduz as regras sociais de tipo assistencial e caritativo pois não é racionalizada com base na adesão às regras do jogo em termos do princípio da igualdade de oportunidades, que está no cerne do direito dos formandos ao pagamento atempado das bolsas de formação, ainda que objectivamente, para alguns deles, produza os mesmo resultado. Na verdade, esses pagamentos, do ponto de vista simbólico, não são *verdadeiros* pagamentos, pois são entendidos pelos agentes das organizações como adiantamentos prestados sob o signo da caridade para com o próximo e como manifestação de solidariedade organizacional. Em rigor, dependem dos critérios e da *boa vontade* dos agentes de liderança das organizações que decidem, contra as necessidades de equilíbrio financeiro das organizações, evitar que os formandos mais carenciados sejam atingidos pelo comportamento *indecoroso do Estado*.

Além de que, com essa prática também reproduzem os seus recursos em termos de prestígio, capitais social e simbólico, junto dos formandos e das suas famílias, incluindo junto dos que não foram seleccionados como merecedores da solidariedade organizacional, dado que o regime de excepção selectiva confere legitimidade à acção e reforça a sua autoridade moral.

Em todo o caso, o regime de exceção tem um alcance estratégico que excede a sua intenção de minimizar as consequências negativas para a economia pessoal e familiar dos formandos abrangidos por ela. Funciona também como um mecanismo de controlo social, que procura evitar a degradação do clima organizacional que pode originar o não pagamento das bolsas de formação nos prazos previstos e as consequências indesejadas que daí podem advir, pois é muito provável que os problemas decorrentes se agravarão se a prática persistir por muito tempo.

Independentemente da forma como realizam a prática (e mesmo quando a não realizam) os agentes sabem por experiência própria que existe um conjunto de razões práticas para evitar que os formandos e as suas famílias, usando o poder de que dispõem, reajam contra o não pagamento das bolsas nas datas previstas.

A primeira razão está relacionada, conforme já referimos, com o seu conhecimento das necessidades prementes de alguns dos formandos e suas famílias em receberem o dinheiro das bolsas devido aos seus fracos recursos económicos e aos compromissos assumidos com base nas expectativas do seu recebimento em determinados prazos. A segunda razão está relacionada com o seu conhecimento de que é alta a probabilidade de os formandos ficarem descontrolados emocionalmente e entrarem em situação de desvio (aumentam os níveis de agressividade, de desobediência às regras e tornam-se mais faltosos). A terceira razão tem a ver com o facto de saberem que a existência da bolsa de formação é o principal factor, e por vezes o único, que incentiva a entrada e permanência dos formandos nas acções de formação. A quarta razão advém, particularmente, de conhecerem o facto de os formandos e suas famílias associarem simbolicamente a bolsa de formação a um verdadeiro salário que lhes confere um certo *status* social. A bolsa de formação para alguns formandos e suas famílias não tem um valor apenas material, reduzido ao valor do dinheiro recebido, também tem um forte valor simbólico. Receber o dinheiro da bolsa simboliza, de certo modo, para aquelas pessoas a passagem com sucesso pelo funil do reconhecimento social.

Em alguns casos é motivo de grande orgulho para as famílias poderem afirmar publicamente que esses seus membros, *a priori* considerados como incapazes de proverem o seu sustento económico, conseguem realizar uma actividade laboral pela qual são recompensados monetariamente. Para muitos formandos receber a bolsa também simboliza uma ruptura com a descrença e com a incapacidade anunciada, o que lhes dá fornece o prazer de se auto-reconhecerem e de serem reconhecidos como actores sociais de pleno direito, factor que é independente da quantidade e qualidade do desempenho que têm nos cursos que frequentam, pois o que conta é o significado social de afirmarem que realizam uma tarefa de valor social, pela qual são remunerados.

Trata-se de um ingresso antecipado, na verdade ilusório, no mundo do trabalho, a aquisição virtual de um estatuto de trabalhador e a obtenção de um nível de *status* social nunca antes imaginado.

Esta última razão pode considerar-se como uma consequência não intencional da forma como está organizada a prática formativa, em especial devido à metodologia da formação-produção e da formação em posto de trabalho no exterior. São essas práticas que reforçam a ilusão de que o dinheiro das bolsas se destina a remunerar o trabalho realizado. Em parte, devido às bolsas de formação serem usadas como estímulo à entrada na formação e a gestão das mesmas ser feita pelos agentes das organizações de forma a assemelhá-las a um salário, razão que é apresentada para motivar os formandos para um bom desempenho.

Por essa razão o não pagamento das bolsas nos prazos esperados é entendido como uma quebra de compromisso salarial, legitimando e justificando atitudes e comportamentos de rebeldia. Quando isso acontece o quotidiano das organizações, já de si marcado por momentos em que as relações interpessoais se tornam tensas e conflituosas, pode tornar-se insuportável. Uma consequência não desejada consiste em trazer à tona a impreparação técnica e psicológica de alguns profissionais para lidarem com as situações da deficiência. O desgaste e a desmoralização que provoca tem implicações no comportamento dos profissionais, podendo tornar desviante o seu relacionamento com os formandos, ao deixarem de seguir as regras da conduta apropriada e a esquecerem a própria condição de deficiência dos formandos.

Aparentemente, os agentes das organizações também pretendem evitar as consequências indesejadas que podem ocorrer quando os formandos e as suas famílias decidem, para além dos comportamentos desviantes, usar um outro recurso que lhes confere poder para sancionarem a conduta dos agentes das organizações. Esses recurso é o seu próprio corpo, i.e, a sua capacidade para ameaçarem, continuamente, abandonar, ou abandonar mesmo, a própria frequência das acções.

No desenvolvimento da relação de poder que se instala intervém um tipo de conhecimento mútuo, suficientemente sólido para equilibrar a relação e reduzir o risco dos formandos e as suas famílias aplicarem a temível sanção, que o abandono da formação corporiza. Por um lado, os formandos e as suas famílias sabem, ou acreditam, que os agentes das organizações podem sancionar os comportamentos desviantes mais graves aplicando penas de suspensão ou até de expulsão da frequência das acções de formação²⁹¹. Por seu lado, os agentes das organizações sabem, ou acreditam, que a

²⁹¹O comportamentos desviantes dos formandos também aparecem associados a atitudes de laxismo e flexibilidade no controlo inicial exercido pelos agentes que demoram demasiado tempo a pôr em prática regras sancionatórias internas, o que parece incutir nos formandos a ideia de que os comportamentos desviantes não serão punidos. Reconhecem alguns dos agentes que seguem uma conduta paternalista

maioria dos formandos (e suas famílias) não tem interesse em abandonar a frequência das acções (até por saberem que acabarão por receber o dinheiro a que têm direito), pois sair da formação significa perder o dinheiro das bolsas e, eventualmente, a possibilidade de obter um futuro trabalho remunerado.

Sobretudo, os agentes das organizações também sabem que os familiares, sobretudo os pais, se comportam como agentes de reprodução das regras da dependência e da segregação das pessoas com deficiência face às organizações. Esse conhecimento decorre da sua experiência e dos estudos científicos que mostram que os pais são bastante receptivos ou favoráveis à intervenção das organizações especializadas, pois sabem ou acreditam que não existem alternativas a estas.

As razões dessa postura parecem também residir no facto de valorizarem os cuidados de protecção oferecidos, mais do que a própria concretização das aptidões e necessidades dos seus filhos²⁹². De facto, se os pais valorizam as organizações como locais onde podem continuar a preservar as ilusões e as esperanças quanto a uma mudança na situação, parece que valorizam ainda mais as oportunidades que estas organizações lhes oferecem para se descartarem das dificuldades de organização da vida quotidiana. Para muitos pais as organizações são representadas como espaços físicos e sociais que lhes resolvem as dificuldades provocadas nas rotinas da vida diária e como locais onde os seus filhos podem ser mais felizes, na companhia de outros semelhantes, sob a vigilância permanente de agentes especializados, mesmo se estiverem reduzidos ao exercício de papéis caracterizados pela passividade e pela impotência.

Talvez seja por essas razões que muitos familiares adoptam atitudes passivas e não revelam interesse em questionar os fundamentos das práticas desenvolvidas pelos agentes organizacionais. Portanto, o que acaba por suceder, no caso da prática da suspensão do pagamento das bolsas, é a maioria, dos formandos e das suas famílias, aceitar a decisão dos agentes das organizações e aguardar, de forma mais ou menos (im)paciente, que seja regularizada a situação.

Embora as famílias, possam sancionar o comportamento das organizações com consequências indesejáveis para estas, normalmente limitam-se a protestos apresentados pessoalmente ou a manifestarem publicamente o seu desagrado, cujas

nesse domínio e que os próprios formandos procuram aliados entre os agentes, de modo a terem apoio em caso de realizarem comportamentos susceptíveis da aplicação de duras sanções negativas.

²⁹²Gardou (1996) considera que os pais podem subdvidir-se em duas grandes categorias. A primeira é constituída pelos pais que concebem as organizações como lugares definitivos de colocação e como forma de protecção contra as hostilidades do mundo exterior. A segunda é constituída pelos pais que defendem o princípio da autonomia, como a melhor forma de integração social, pondo em causa as organizações especializadas por demasiado proteccionistas, defendendo que as soluções estão no meio normal. Cf., também, Caleidocospia (1997).

consequências indesejadas são controladas formal e informalmente pelos agentes das organizações através de processos de informação e de justificação da prática²⁹³.

A este propósito Bouveresse (1995: 581 e ss.), inspirado em Wittgenstein, relembra que os agentes sociais podem adquirir comportamentos regulares que correspondem à matriz prática do jogo, o que lhes permite sem a enunciação de quaisquer regras intervirem no processo do jogo, estando certos de saberem como continuar correctamente a fazer, sem que nenhuma regra particular lhes tenha ocorrido de forma consciente (o que parece indicar que os agentes, por experiência, podem decidir de acordo com certas regras mesmo sem as conhecerem, visto que o raciocínio lógico das coisas regradas deve inscrever-se num código de conduta que é inerente a um sistema coerente de acções que envolvem um dado processo).

Logo, a realização desta prática, tal como de outras que analisamos, é também ditada pela consciência prática dos agentes, com a qual analisam a situação de interacção a partir de um conhecimento interiorizado, que tem como consequência não intencional o facto de contribuir para reproduzir algumas das regras sociais do sistema de regras, em especial as que expressam a dependência das pessoas com deficiência face às pessoas sem deficiência, especialmente, neste caso dos formandos com deficiência face aos agentes das organizações de reabilitação profissional²⁹⁴.

Convém, também, ter em atenção que os agentes das organizações (tal como os restantes actores sejam pessoas com ou sem deficiência) realizaram um processo de socialização primária durante o qual aprenderam e incorporaram as regras sociais sobre a deficiência, algo que a sua entrada no campo da reabilitação não eliminou da sua consciência prática. É esse conhecimento sobre como aplicar as regras de subordinação e de dependência das pessoas com deficiência, relativamente às sem deficiência, e como as usar nos momentos da integração social, quer com as pessoas com deficiência com quem interagiram no passado, quer com as que interagem no presente, que permite

²⁹³Esta constatação é partilhada por Afonso (1997: 150) quando, a propósito do que pensam os pais dos utentes de uma organização do género por si estudada, refere que "A política da organização é avaliada positivamente pelos pais inquiridos e apesar de *"algumas lacunas"* o acordo é geral: *culpando apenas os órgãos de soberania* por tais lacunas. Enfaticamente referem que a organização *é uma gota no oceano*. Assim, o reforço desta posição pode ser encontrado na avaliação negativa que fazem os pais inquiridos das políticas sociais, que de acordo com uma das respostas tem efeitos pálidos (...) Logo, as tais lacunas da instituição são, na opinião dos pais, o reflexo da *falta de recursos*, ou *falta de apoio moral e material*, que se pode objectivar num único tópico: inexistência de recursos financeiros que bloqueiam o desenvolvimento da organização".

²⁹⁴Um bom exemplo da aplicação dessa regra pode ser inferido do facto do dinheiro das bolsas ser obrigatoriamente depositado, pelo menos em algumas organizações, em contas bancárias conjuntas dos formandos e dos seus pais, mesmo quando estes são de maior idade, e apenas poder ser levantado por meio de cheques que contenham as duas assinaturas.

que, inconscientemente, realizem práticas que reproduzem essas regras em termos da integração sistémica das pessoas com deficiência²⁹⁵.

Pensamos que o fazem através da monitorização reflexiva da acção ao recordarem as situações análogas que ocorreram no passado e usando os traços de memória incorporados nas suas mentes pela força do *habitus* historicamente sedimentado. Dele emerge o conhecimento incorporado das regras sociais sobre a deficiência, que permite aos agentes das organizações agirem como o fazem, mesmo sem terem a certeza absoluta de obterem os resultados desejados, devido à margem de variabilidade da agência humana, antecipando com inteira segurança qual será a provável conduta dos formandos e das suas famílias²⁹⁶.

É, também, desse modo, que os profissionais são considerados os actores indispensáveis para assegurarem a continuidade das acções de formação, quando é aplicada a regra que considera como prioritário o pagamento dos seus salários e secundário o pagamento das bolsas dos formandos, desvalorizando objectivamente a suas capacidades para colocarem em risco a realização das acções e impedirem as coisas de serem assim (seguirem o seu curso *normal*). Isso leva-nos a concluir que a razão apresentada, a que salvaguarda os interesses individuais dos agentes das organizações, é a razão triunfante, a verdadeira razão conveniente, que os próprios agentes da organização da tutela sancionam como válida, para que os seus próprios interesses, que se expressam na *normal* continuidade das acções, se realizem.

Na verdade, a acção conveniente está inscrita no mais profundo da personalidade social dos agentes, faz parte das disposições dos agentes, pois é regida pelo *habitus* ao qual a sua acção deve ser endereçada, dado que a ordem social é partilhada e existe uma avaliação comum da situação social, que permite que os agentes enquadrem e aceitem as soluções encontradas para os vários dilemas com que se debatem. Essa partilha e essa avaliação comum da situação permitem, também, que os actores envolvidos nas

²⁹⁵Não se pense que consideramos a socialização como algo imutável e que os actores sociais não possam aderir a novos sistemas de valores e regras sociais. No entanto, é razoável pressupor que a socialização encerra um núcleo duro de valores e regras sociais dominantes considerados como essenciais no quadro geral de referência dos indivíduos socializados numa dada cultura, e outros que podemos considerar como secundários, por serem menos importantes do que aqueles. Esta dualidade, que está impregnada no processo de socialização, é ilustrada por Raymond Boudon e François Bourricaud que distinguem dois paradigmas para definir socialização: o paradigma do condicionamento e o paradigma da interacção. Este paradigma permite-lhes conceber a socialização como um processo adaptativo, ou seja, postular que, se por norma, face a novas situações, os indivíduos são guiados pelos recursos cognitivos e pelas atitudes normativas resultantes do processo de socialização a que foram submetidos, isso não impede que perante outras e novas situações não possam melhorar os seus recursos cognitivos ou modificar as suas atitudes normativas (cf. Dictionnaire critique de la sociologie, PUF, 1982: 485).

²⁹⁶Tal como referem Crozier e Friedberg (1977: 29), não existem sistemas sociais que sejam completamente regulados ou controlados, pois os actores sociais que os compõem, dispõem de margens de liberdade que podem utilizar de modo estratégico no curso da interacção com os outros actores

práticas encontrem soluções em mútuo acordo, mostrando que partilham um *mundo social comum*, onde também partilham outras representações, crenças, práticas e objectos comuns (Thévenot, 1990).

Tal como mostra a teoria da escolha racional, os interesses individuais dos agentes estão sempre presentes nas suas deliberações e nas correspondentes práticas, ainda que apenas de modo virtual, constringindo-os nos momentos da decisão, ou, pelo menos, tendem a regressar à cena quando as consequências das decisões podem implicar com esses interesses pessoais, nomeadamente, como neste caso, com a sua condição de profissionais que obtém o seu sustento económico nas organizações. São esses interesses que estão presentes, quer na decisão de pagar apenas a alguns dos formandos mais carenciados com base na solidariedade organizacional, quer na decisão de pagar prioritariamente os salários dos profissionais satisfazendo o seu direito ao pagamento atempado.

No entanto, a prática também satisfaz interesses que podem rotular-se de impessoais por, de certo modo, no momento em que se realiza, poder estar causa a estabilidade ou a viabilidade económica das próprias organizações. A incorporação desses interesses dá razão ao carácter de variabilidade atribuído à agência humana, que mostra que os actores, tanto se podem orientar por interesses pessoais do tipo egoísta, como por interesses colectivos, valores altruístas e princípios morais, os quais podem contrariar os próprios interesses individuais ou dos grupos a que pertencem os agentes com poder de decisão. Assim sendo, de certa forma, a prática da suspensão do pagamento das bolsas também não deixa de satisfazer os interesses colectivos das pessoas com deficiência dado que o sacrifício dos actuais formandos permite que as organizações possam, no presente, e no futuro, continuar a desempenhar a sua função social.

Como sublinha Philip Pettit (1993: 109), "As razões impessoais são razões pertinentes do comportamento que produzem. Mas esse comportamento é constringido a satisfazer de uma maneira ou de outra as razões pessoais. Estas constituem então as causas de reserva que asseguram que o comportamento não vai lesar os interesses pessoais", dado que as razões e os interesses de natureza pessoal (da vida privada de cada agente) estão sempre virtualmente presentes, pois os agentes raramente estão dispostos a ver os seus interesses pessoais frustrados²⁹⁷.

²⁹⁷Em rigor, trata-se de uma decisão altamente racionalizada e uma clara opção de política organizacional. Se existissem dúvidas de que os profissionais são mais importantes para as organizações do que para os seus formandos, basta pensar que a despesa com os salários do pessoal é cerca do dobro da despesa com as bolsas de formação (por exemplo, as despesas com salários foram de 49% e 54% em 1994 e 1998 do montante do financiamento total das acções contra cerca de 25%, em ambos os anos, das despesas com as bolsas).

2.2. Das práticas do acompanhamento pós-contratação, criação de enclaves nas próprias organizações e *protocolo*.

Na sua essência todas estas práticas são formas criativas e inovadoras, que foram engendradas pelos agentes das organizações para aumentarem a empregabilidade dos ex-formandos. Todavia, servem igualmente para sanar as consequências não desejadas de outras das suas práticas. Referimo-nos, concretamente, às (in)esperadas dificuldades de integração profissional de alguns desses ex-formandos que podem ser imputadas às práticas de admissão e aprovação dos formandos, cujas capacidades e competências de trabalho se anteviam, ou se revelaram posteriormente, insuficientes para garantirem o acesso e/ou a manutenção no mercado de trabalho.

Podemos afirmar que, inevitavelmente, é no momento da contratação que as práticas de admissão e aprovação dos formandos mostram todas as consequências não previstas, ou ignoradas, pelos agentes das organizações. As insuficiências e as debilidades das capacidades de trabalho não superadas ficam à vista, com toda a sua crueza, no momento em que os agentes das organizações procuram concretizar junto das empresas a contratação dos formandos. Nessa altura os empregadores não se mostram interessados em os contratar, argumentando que não possuem capacidade produtiva suficiente para merecerem essa contratação²⁹⁸.

Os agentes sentem-se, então, esmagados pela força dos argumentos de natureza técnico-empresarial, os quais se fundamentam em regras de rentabilidade económica e não nos princípios da solidariedade e da concessão de oportunidades usados pelos agentes das organizações para justificarem e legitimarem as suas práticas. A tal ponto, os empregadores se revelam conhecedores das situações de alguns ex-formandos, que nem sequer se deixam seduzir pelos montantes financeiros dos apoios do Estado à contratação de pessoas com deficiência previstos na legislação.

Ao contrário dos agentes das organizações, os empregadores não acreditam nas possibilidades de evolução dessas pessoas, e menos ainda acreditam que essa evolução se produza durante o prazo em que os apoios à contratação vão vigorar. Os empregadores também não acreditam que as desvantagens que essas pessoas acumularam ao longo da sua existência tenham sido reduzidas durante os quatro anos do processo de formação profissional a ponto de serem *merecedoras* da oportunidade de exercerem um trabalho remunerado em igualdade com os restantes trabalhadores das suas empresas.

²⁹⁸Sobretudo parece acontecer quando os estágios de formação são concedidos por motivos de caridade, como um favor pessoal. Note-se que, em contraponto a um certo laxismo de alguns empregadores, outros procuram usar os estágios como uma forma fácil e grátis de mão-de-obra recorrendo a práticas de exploração do trabalho dos formandos.

De facto, os testemunhos recolhidos ilustram que, em regra, são poucos os empregadores que estão disponíveis para conceder um emprego e manter uma pessoa com deficiência num posto de trabalho sem terem expectativas reais de essa pessoa se tornar rapidamente rentável para a empresa. *Os empresários não são a Santa Casa da Misericórdia* é uma frase muitas vezes usada, que os próprios agentes organizacionais reproduzem, para legitimar as práticas de criação dos próprios enclaves e do *protocolo*, e que ilustra metaforicamente as atitudes dos empregadores face à contratação dos ex-formandos que não possuem (ou aos quais não reconhecem) níveis de desempenho profissional que justifiquem a realização de um contrato normal de trabalho. São bem elucidativos os excertos do testemunho de um empregador que a seguir reproduzimos:

"É uma grande injustiça para as outras trabalhadoras passá-la a efectiva porque trabalha menos e ganha o mesmo, o que gera situações aborrecidas e comentários menos agradáveis(...)Devia poder reduzir o salário em termos de tabela salarial do CCT (...) Não vou manter a jovem porque tenho de passá-la a efectiva com nova categoria profissional e novo posto de trabalho, para o qual não vai conseguir adaptar-se (...) Não compensa receber o subsídio de integração durante um ano (...) Mudá-la de categoria significa também aumentar os encargos com a segurança social e o fisco, bastava uma redução de 25% em função da deficiência."

Além disso, como referimos anteriormente, estas práticas também devem a sua realização à necessidade de os agentes das organizações validarem socialmente o seu trabalho mostrando que conseguem atingir os objectivos propostos na política de reabilitação profissional, no que respeita à integração profissional dos seus ex-formandos. Como a taxa de integração é o principal indicador da eficácia do processo de reabilitação profissional²⁹⁹, as práticas que perspectivam aumentar o número de ex-formandos em situação de emprego ou a manutenção do emprego daqueles que já o alcançaram, podem ser entendidas como um recurso ao serviço sua estratégia de sobrevivência organizacional, dado que com o aumento do nível dessa taxa cresce o prestígio social das organizações. Factor que os agentes acreditam ser crucial para garantir no futuro a (re)produção dos recursos financeiros, seja pela sua continuidade como promotores de formação profissional, seja por auto-realização, seja através de novas formas que garantam a continuidade das subvenções públicas.

²⁹⁹Por exemplo, a prática do protocolo permitiu, à organização que aplicou essa figura contratual, melhorar a sua taxa de integração profissional dos seus formandos para 89%. Desse modo, apenas 7% transitaram para o Centro de Actividades Ocupacionais e apenas um único caso ficou sem solução (4%).

Conforme já ficou exposto, no presente essa crença está muito marcada pelo desconhecimento das futuras orientações e decisões governamentais em matéria de política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência. Poder-se-á considerar que estas práticas denunciam a aplicação, pelos agentes das organizações, de uma regra segundo a qual a sobrevivência das organizações *depende da sua capacidade para transformarem as práticas actuais e inventarem novas práticas*.

A essa necessidade estratégica de validação social do desempenho alcançado, acresce a necessidade de validação interna, que se obtém com a subida dos níveis de satisfação, auto-realização e auto-estima dos agentes organizacionais, resultante da obtenção de altas taxas de integração dos ex-formandos no mercado de trabalho. Pelo menos, daqueles que acreditam que estas práticas contribuem para a taxa de integração ser claramente superior à que ocorreria sem a sua realização, contribuindo para atenuar os eventuais efeitos dos sentimentos de frustração e de desmotivação que o insucesso pode instalar entre os agentes das organizações.

No entanto, se abandonarmos a lógica estratégica que move os agentes das organizações e aquilo que a sua consciência discursiva nos pode revelar, socorrendo-nos dos sinais que trazem à tona a sua consciência prática percebemos que estas práticas, no seu conjunto, traduzem uma disposição cultural específica dos agentes das organizações estudadas. Essa disposição dá conta da sua capacidade em contribuir para a reprodução das regras do sistema de regras sociais sobre a deficiência.

Compreender-se-á melhor, se atendermos às relações de interacção, em termos de direitos e deveres, dos actores das categorias sociais envolvidas na prática da criação dos enclaves nas próprias organizações. Efectivamente o tipo de emprego que decorre da criação desses enclaves coarcta o direito dos ex-formandos a ingressarem no mercado normal de trabalho, que ocorreria se os enclaves fossem constituídos como está previsto na legislação. Obviamente, também não se concretiza o dever dos agentes das organizações e do Estado em zelarem para que assim aconteça. Aliás, os próprios ex-formandos (com a anuência das suas famílias) ao aceitarem ingressar nos enclaves inseridos nas organizações de reabilitação das pessoas com deficiência legitimam uma modalidade de emprego que promove a sua continuidade no interior das organizações especializadas.

Por outras palavras, todos aprovam uma prática que contribui para a reprodução das regras da marginalização que consideram que as pessoas com deficiência não devem misturar-se com as pessoas sem deficiência; das regras da dependência e da segregação que prescrevem que existem locais apropriados para as pessoas com deficiência estar e trabalhar; das regras que as consideram pessoas necessitadas de controlo social e de ajuda permanentes por profissionais especializados; das regras que

consideram ser do gosto e do interesse das próprias pessoas com deficiência estarem juntas em locais especiais e dependentes da protecção e dos cuidados dos outros.

No caso da prática do acompanhamento pós-contratação um das suas consequências consiste em que permite que a permanência dos ex-formandos no mercado normal de trabalho se faça mantendo a presença tutelar dos agentes das organizações formadoras. Nos termos das regras legais (em vigor no tempo em que se iniciou esta prática) seria suposto que o dever das organizações para com os seus ex-formandos se extinguisse com a conclusão da formação profissional ou, quanto muito, seria de esperar que esses agentes exercessem o dever de colaboração com os próprios ex-formandos e/ou com os centros de emprego. Uma vez obtida a integração profissional, os ex-formandos deveriam poder exercer o seu direito a uma vida profissional autónoma, não esquecendo que (tal como acontece com a prática dos enclaves) os agentes das organizações da tutela, nos termos das regras da política de reabilitação, também não deviam apoiar uma acção que concede aos agentes das organizações formadoras a possibilidade de intervirem, por tempo indefinido, na vida sócio-profissional dos seus ex-formandos.

Também, neste caso a prática do acompanhamento pós-contratação, tal como a prática dos enclaves, parece contribuir para a reprodução das regras sociais sobre a deficiência que consideram as pessoas com deficiência necessitadas de controlo social, supervisão e ajuda permanentes prestada por profissionais especializados, das regras da infantilização (recusa de um estatuto de maioridade) e da dependência, e das regras que desvalorizam as capacidades das pessoas com deficiência para satisfazerem as exigências da participação social no domínio do trabalho. Ao aceitarem a intervenção das organizações, na organização da sua vida profissional, as próprias pessoas com deficiência e as suas famílias contribuem para a reprodução dessas mesmas regras.

Esse facto faz parte do conhecimento mútuo que os agentes das organizações partilham com as pessoas com deficiência e seus familiares, pois sabem por experiência acumulada que existem *boas razões* práticas para que aceitem e valorizem estas práticas e, tal como no caso da prática de suspensão do pagamento das bolsas de formação, se comportem como agentes de reprodução das regras sobre a dependência das pessoas com deficiência face às organizações especializadas. Os agentes sabem que estas práticas contribuem para a satisfação das necessidades financeiras dos ex-formandos, para o (re)equilíbrio da sua vida familiar e social e para o *status* social que o trabalho e o respectivo salário conferem. O estatuto de trabalhador e o respectivo salário simbolizam para os ex-formandos a entrada na cidadania e o acesso ao reconhecimento social, a ruptura com a descrença e com a incapacidade, que se expressa nos sentimentos de

orgulho e satisfação, que os seus próprios familiares partilham e expressam, pelo facto de serem capazes de se auto-sustentarem economicamente.

Quanto à prática do *protocolo*, pode dizer-se que o cumprimento pelos formandos do dever de obtenção de aproveitamento nas acções de formação frequentadas foi recompensado com a realização do direito a ingressarem no mercado normal de trabalho, direito que do ponto de vista físico pode considerar-se relativamente cumprido. Contudo, na prática como os ex-formandos obtêm o estatuto de trabalhadores, sob condições contratuais *sui generis* que não estão previstas na Lei Geral do Trabalho ou no Regime de Emprego Protegido, é como se lhes fosse recusado e se tivessem auto-recusado a exercer esse direito.

Como a prática do *protocolo* é da responsabilidade dos agentes das organizações é legítimo considerar que, os mesmos, não realizam o seu esperado dever de zelar para que os seus ex-formandos celebrem *verdadeiros* contratos de trabalho, condição essencial para que o ingresso no mercado de trabalho seja feito em condições de igualdade com os restantes trabalhadores, conforme é objectivo da própria política de reabilitação profissional. Também a realização desta prática mostra que agentes da tutela abdicam, tal como outros agentes do Estado com responsabilidades na área das relações de trabalho, do dever de não permitirem, ou eventualmente desaconselharem, formas não regulares de contratação. Com a sua inacção, ou o seu apoio, vão estimulando e validando esta prática, contribuindo para a reprodução das regras da dependência, não autonomia e subalternização das pessoas com deficiência face às pessoas ditas *normais* dando razão aos agentes das organizações que consideram que:

"Devem as regras legais ser levadas a sério apenas em alguns casos. Sempre que seja possível tenta-se fazer um ajuste, por que há de facto há coisas que estão desajustadas da realidade." (E: 30)

Em termos sociológicos, parece-nos importante desenvolver um pouco a lógica do apoio que é dado pelos agentes do Estado à realização da prática do *protocolo*, para perceber como funciona a consciência prática dos agentes do Estado. Desde logo, a partir do beneplácito tácito de uns e do apoio expressamente declarado de outros que, concomitantemente, mostram de modo bem profundo como actuam, ao nível dessa consciência prática dos actores sociais, individuais e colectivos, as regras do sistema de regras sociais sobre a condição da deficiência. A argumentação usada por esses agentes, para não impedirem a prática, é a sua convicção de, procedendo assim, não atentarem contra a promoção da integração profissional das pessoas com deficiência, colocando em causa os esforços dos agentes organizacionais. Ou seja, para tais agentes sancionar

negativamente a realização dos *protocolos* equivale a atentar contra os próprios interesses das pessoas com deficiência e, desse modo, promover o seu regresso à exclusão social e à marginalidade. Esta argumentação é talvez a forma mais pura e dura, a mais genuína e autêntica, do *habitus* que promove a reprodução das regras sociais sobre a deficiência manifestar toda a sua força.

Parece-se, pois, tratar-se de uma demonstração inquévoca de que a própria acção de reprodução social das regras sociais sobre a deficiência se serve, inclusivamente, dos próprios princípios e contra-regras do campo da reabilitação, nomeadamente do princípio da discriminação positiva que orienta as políticas de reabilitação profissional das pessoas com deficiência com o objectivo de facilitar a sua integração profissional.

Na verdade, os agentes do Estado mostram toda a sua competência na aplicação das regras sociais de que, inconscientemente, são reprodutores, as quais lhes ditam o modo adequado de proceder. Por isso, em nosso entender, o seu apoio à acção dos agentes das organizações inscreve-se exemplarmente nas representações sociais de paternalismo e de assistencialismo que decorrem da aplicação das regras que minorizam e subalternizam a condição social e profissional das pessoas com deficiência. Ao aceitarem a realização de práticas que, no seu âmago, são castradoras da realização dos deveres e direitos de cidadania, ainda que sob o pretexto de que é muito difícil encontrar soluções de emprego adequadas às capacidades objectivas de trabalho das pessoas com deficiência, dão cobertura a uma discriminação negativa. Socialmente, os referidos agentes, ajudam a reforçar a ideia de que qualquer solução pode servir para *entreter* as pessoas com deficiência, *ajudando-as* a manterem-se ocupadas e, com isso, a contribuir, involuntariamente, para a reprodução das regras que consideram que as competências e capacidades de trabalho de todas essas pessoas são, *naturalmente*, reduzidas.

Se acentuarmos o cariz simbólico que está associado ao emprego disponibilizado através do *protocolo*, e mesmo através dos enclaves, verificamos que não são, pelo menos em algumas das situações concretas, *verdadeiros* empregos, dado que são entendidos pelos agentes das organizações, pelos agentes do Estado e pelos empregadores como práticas de solidariedade e caridade. O que consta socialmente é que, tais empregos, apenas existem devido à boa vontade e ao sacrifício dos seus promotores que prescindem de algumas mais-valias e suportam os riscos e os prejuízos dessa sua acção, o que, objectivamente, não deixa de ser um facto real.

Com base na legitimação fornecida pela existência desses riscos e prejuízos, a ideia de uma carreira profissional, como decorre do exercício de uma profissão a médio e longo prazo, não está nas perspectivas dos empregadores, pelo que não pode considerar-se que estas práticas (em especial o *protocolo*) representem uma verdadeira

valorização social para os trabalhadores com deficiência, dado que não contemplam o crescimento natural das suas expectativas de progresso social e profissional, tanto monetária, como estatutariamente. Na melhor das hipóteses representam contrapartidas financeiras imediatas, ficando aqueles que as obtêm condenados a um futuro de estagnação profissional e de conseqüente não evolução social. Não se estranha assim, que sejam os ex-formandos das organizações, tal como acontece com as pessoas com deficiência no geral, os primeiros a serem ameaçados de desemprego nas situações de crise económica ou nos processos de modernização das empresas onde trabalham, pois são os mais vulneráveis tanto social como economicamente, facto que a prática do acompanhamento pós-contratação reconhece e evidencia³⁰⁰.

O conhecimento da existência da prática do *protocolo* no meio local e empresarial onde se localiza a organização que promoveu esta prática, provocou uma conseqüência não intencional, que pode considerar-se um efeito perverso que escapou à consciência dos agentes. Tal como referimos no capítulo 8, o *protocolo* trouxe à superfície, envolta nas manifestações estereotipadas e preconceituosas de alguns empregadores, uma interesseira mudança de atitudes sobre as qualidades de trabalho dos ex-formandos e, ao arrepio das evidências em sentido contrário, a reprodução intencional das regras que consideram as pessoas com deficiência pouco ou nada produtivas, como forma de as estigmatizar e discriminar profissionalmente.

Mas as conseqüências não intencionais destas práticas, em termos do seu contributo para a reprodução do sistema de regras sociais sobre a deficiência, não se esgotam no comportamento dos agentes do Estado e dos empregadores face à prática do protocolo. Também a proximidade dos agentes das organizações aos empregadores, que decorre da prática do acompanhamento pós-contratação, parece estar a levar estes últimos a remeterem, cada vez mais, para os agentes das organizações os problemas causados pelos ex-formandos, por mais simples que sejam de resolver (tal como fazem alguns donos de estabelecimentos comerciais que aceitam dívidas dos formandos, esperando que os agentes das organizações se responsabilizem por elas, em caso de não pagamento) activando a aplicação das regras que os representam como indivíduos de

³⁰⁰Não se pode dissociar esta prática das relações sociais que estabelecem ligações afectivas entre os ex-formandos e os agentes das organizações estudadas, com base em atitudes de paternalismo e dependência que justificam a existência de uma responsabilidade moral, de apoio permanente e de não abandono, através da realização de práticas com ela coerentes. Uma das práticas mais frequente consiste em autorizar o regresso temporário às organizações dos ex-formandos, quer em situação de procura do 1º emprego, quer em situação de desempregados, com o objectivo de os manter ocupados. Na verdade, muitos ex-formandos procuram manter-se ligados afectivamente aos agentes das organizações, sobretudo durante o 1º ano após a conclusão dos cursos de formação profissional, mesmo quando já estão em situação de trabalho, período durante o qual tende a durar a vulnerabilidade provocada pelos sentimento de perda de laços sociais e pela perturbação emocional da ruptura com os hábitos e as rotinas de vida quotidiana a que estavam habituados.

menor idade, que devem estar sob a eterna tutela dos agentes das organizações especialmente vocacionadas, que os devem controlar em todas as circunstâncias.

Portanto, estas práticas acabam por contribuir para a reprodução das regras sociais que concebem as pessoas com deficiência como sujeitos pouco capazes de seguirem as regras da acção colectiva, como sujeitos que precisam de ajuda permanente para as seguirem de modo tido como coerente e eficaz, nos grupos onde se inserem. No fundo, que os representam como sujeitos incapazes de seguirem as regras que organizam a relação de trabalho e que Reynaud (1993: 76) identifica como sendo: 1) as regras de eficácia que prescrevem as operações a realizar, para atender a um objectivo determinado, as práticas de produção ou mágicas, incluindo os procedimentos jurídicos (instrumentais em sentido restrito face ao resultado final); 2) as regras de cooperação e de autoridade sobre as boas maneiras de trabalhar e de decidir colectivamente, como a troca de informação, o exame de um problema e a sua solução (instrumentais por relação à cooperação ou à decisão); 3) as regras que assentam na hierarquia, na divisão do trabalho, que implicam diferenciação dos papéis sociais e precisam dos recursos de que cada um dispõe, as quais se referem à repartição do poder e fornecem a base para os aparelhos diferenciados de controle social.

Em suma, nestas práticas parece, de particular relevância, realçar o contributo que dão para a reprodução das regras sociais que atribuem um estatuto diferenciado e de menoridade às pessoas com deficiência; das regras da estigmatização e da discriminação, que consideram as pessoas com deficiência membros improdutivos e não competitivos no mercado de trabalho; das regras que desvalorizam as suas capacidades de evolução e que consideram que não são capazes de satisfazerem as exigências de participação no mundo do trabalho; e das regras, segundo as quais, necessitam de estar permanentemente na dependência de organizações e pessoas especializadas, e que legitimam as dificuldades colocadas pelo mercado de trabalho às pessoas com deficiência³⁰¹.

Na realidade, esta investigação corrobora alguns estudos realizados que mostram que existe uma imagem socialmente formada sobre as incapacidades a partir de um sistema de ideias, crenças e atitudes que confere às pessoas com deficiência um elevado grau de desvalorização social. Esta imagem, que aparece ligada a todas as facetas da

³⁰¹Situação que se agudiza com o comportamento passivo da maioria das famílias e dos próprios ex-formandos que não se empenham, nem se esforçam, na realização da promoção ou procura do seu próprio emprego. São muito raros os casos em que as iniciativas dos próprios interessados obtêm êxito. Em face dessa situação, os agentes das organizações sentem-se compelidos, responsáveis e legitimados para recorrerem a todas as formas possíveis que produzam emprego, pelo que os enclaves deste tipo e os *protocolos* são de facto, ou podem ser vistos como alguns dos meios possíveis para obter mais alguns postos de trabalho.

vida corrente, aumenta apreciavelmente quando associada às questões do trabalho. As pessoas com deficiência são de imediato consideradas como incapazes de realizar um bom desempenho profissional. As principais limitações normalmente atribuídas, são as de reduzida mobilidade, fraca capacidade intelectual, dificuldades nas relações interpessoais, aparência pessoal desagradável e problemas de saúde. Daí não surpreender que a transposição dessa imagem para o mundo laboral leve os empregadores, e os outros actores sociais, a considerarem uma pessoa com tais atributos pouco merecedora de uma oportunidade de trabalho.

Isso não impede, paradoxalmente que uma das razões mais referidas pelos empregadores, para aceitarem empregar um trabalhador com deficiência, seja o facto desse seu acto concorrer para dar uma imagem social positiva às suas empresas. A lógica a que obedece esta razão funciona socialmente como uma "justificação da rejeição e para mascarar a discriminação, simulando uma escolha que na prática não se coloca na maioria dos casos" (Caleidoscopia, 1997).

Além disso, são raros os casos em que se dá direito de preferência às pessoas com deficiência nos processos de selecção de pessoal e, em geral, continuam a ser atribuídos à maioria das pessoas com deficiência postos de trabalho baseados em imagens desvalorizantes. Por exemplo, às pessoas com deficiência física ou sensorial, em regra, estão reservados postos de trabalho administrativos ou técnicos e às pessoas com deficiência mental postos de trabalho auxiliares, com tarefas repetitivas, que não exigem capacidade de iniciativa e responsabilidade individual. Quase sempre são excluídas de postos de trabalho que tenham uma relação directa com a clientela ou outros públicos.

Efectivamente, apesar das razões morais e práticas que possam assistir para os agentes das organizações procederem como o fazem, face às dificuldades objectivamente sentidas no processo de integração profissional dos ex-formandos, e que legitimam e fundamentam a acção, são vários os efeitos perversos que podem provocar a longo prazo.

Por exemplo, as práticas da criação de enclaves pelas próprias organizações e os *protocolos* podem fornecer aos empregadores, conhecedores da situação, argumentos para recusarem a contratação de pessoas com deficiência, quer em conformidade com as regras dos enclaves, quer em conformidade com as regras da contratação em vigor para as restantes pessoas. A própria prática de acompanhamento pós-contratação pode exonerar os empregadores, os seus trabalhadores, e a comunidade em geral, de encontrarem e desenvolverem as suas próprias estratégias para lidarem autonomamente com os problemas e dificuldades colocados pelas pessoas com deficiência.

Digamos que estas práticas, no seu sentido prático, parecem proceder do tipo de *relação exclusiva* entre os ex-formandos das organizações e os agentes das mesmas, a

qual, como refere Grimaud (1997: 154), tem origem num *habitus* que representa os ex-formandos sob a regra da menoridade social e física, como os *eternos meninos ou jovens*, para sempre necessitados e dependentes de cuidados específicos, acolhimento, protecção e ajuda permanentes, que se estende a outros actores sociais recolhendo uma concordância social mais vasta.

Note-se que a própria participação dos ex-formandos (pessoas com deficiência) nas práticas é controlada exclusivamente pelos agentes das organizações (pessoas sem deficiência) que escolhem quem deve fazer parte das mesmas, de acordo com os seus interesses e necessidades. Os próprios agentes do Estado legitimam os agentes das organizações como representantes das pessoas com deficiência, considerando implicitamente que, na qualidade de beneficiários, não devem exercer qualquer influência sobre a aprovação e realização das práticas.

Somos da opinião, que as práticas como a da criação dos próprios enclaves, o acompanhamento pós-contratação e o *protocolo* são actividades que servem fundamentalmente para paliar ou melhorar a situação pessoal dos ex-formandos. Porém, tais práticas permitem que esses ex-formandos continuem a ser vistos como necessitados e merecedores de cuidados especiais e, ao mesmo tempo, também permitem aos agentes das organizações responderem de forma autónoma às lacunas e insuficiências da política de reabilitação profissional, provando pela prática que faltam regras e estruturas adequadas às necessidades sentidas. De certa forma, nestas práticas, os agentes das organizações procuram, no plano teórico, conciliar o modelo médico com o modelo social anteriormente apresentados, na medida em que tratam as dificuldades do emprego como problemas individuais mas, ao mesmo tempo, consideram que se devem aos factores do contexto envolvente, que causam muitas das desvantagens que os ex-formandos enfrentam no acesso e na manutenção do emprego.

Esse dualismo parece ter como consequência que as organizações tendam a prestar serviços de reabilitação cada vez mais variados e a organizarem as respectivas práticas, aprofundando as relações de poder entre os agentes das organizações e as pessoas com deficiência (formandos, ex-formandos e trabalhadores dos enclaves), que cada vez mais são relações do tipo dominantes *versus* dominados, com os agentes das organizações a ocuparem as posições de poder e de autoridade e as pessoas com deficiência as posições de subordinação³⁰².

³⁰²Por exemplo, quando nos casos onde manifestamente não seria necessário, em função das capacidades e da formação recebida, os trabalhadores com deficiência dos enclaves foram admitidos como estagiários. Essa forma de contratação permitiu que, durante o tempo em que decorreram esses estágios (9 meses), os salários desses trabalhadores (fixados em 70% do SMN) pudessem ser integralmente suportados pelos subsídios estatais.

Essa diferenciação aprofunda e reproduz a estrutura de dominação e dependência que vigora nas organizações. Apesar de em algumas destas organizações existirem grupos de *self advocacy*, os formandos, os trabalhadores em regime de emprego protegido e outros utentes raramente são chamados a participar nos projectos, nas actividades de gestão ou no governo das organizações (a não ser de modo indirecto quando os seus familiares fazem parte dos órgãos sociais).

As nossas observações mostraram que as pessoas com deficiência estão completamente fora dos lugares de poder nas organizações e que apenas uma percentagem mínima exerce funções profissionais em regime normal de trabalho. Como decorre da realização destas práticas, é evidente que os agentes das organizações exercem unilateralmente o direito a controlarem as condições e as escolhas de vida dos seus formandos e ex-formandos e a prescreverem as suas necessidades (que medem e descrevem as diferenças entre a deficiência e a normalidade), com base em regras implícitas que os pressupõem incapazes de as satisfazerem pelos seus próprios meios.

Por força dessa visão ideológica dos agentes das organizações, as explicações dadas às eventuais resistências às práticas, tendem a ser atribuídas à condição de deficiência, nomeadamente à incapacidade cognitiva das pessoas com deficiência para reflectirem sobre o real ou a condutas patológicas não intencionais. A este propósito, convém acrescentar que, apesar de terem caído em relativo desuso, os agentes de algumas organizações ainda recorrem a discursos retóricos e a acções de propaganda da valia social das suas funções e das suas práticas, que se ancoram na incapacidade dos seus formandos e ex-formandos desenvolverem defesas para as contingências do meio, acentuando-as. Esse comportamento reproduz as regras do assistencialismo e da moralidade cristã, com a finalidade de obtenção de subvenções públicas ou de contribuições privadas, pois o apelo aos contribuintes é feito com base nos valores da caridade cristã e do auxílio solidário aos mais desafortunados, que têm forte expressão na cultura e na sociedade portuguesa.

Como sabemos, durante muito tempo, as organizações destinadas às pessoas com deficiência encarregaram-se de organizar e coordenar todas, ou quase todas, as suas actividades, onde comiam, dormiam, trabalhavam, permaneciam, divertiam, etc. Embora, actualmente, já não seja comum encontrar organizações de/ou para pessoas com deficiência semelhantes às instituições totalitárias do passado ainda recente, nomeadamente com as características dos antigos hospitais psiquiátricos, asilos, prisões, mosteiros e conventos, pois existem muitas diferenças, parece que certas homologias estruturais ainda permanecem em algumas modalidades de funcionamento e no tipo de interacções sociais que possibilitam.

De certo modo, algumas das organizações mantêm traços do tipo ideal da *instituição total* de Goffman que, recorde-se, apresenta as seguintes características: 1) ritos de integração particulares e consagração da diferença; 2) autoregulação a partir do interior; 3) mundo fechado em ruptura com o seu exterior; 4) promiscuidade; 5) esfera privada reduzida; 6) controlo e forte visibilidade; 7) ritmos próprios; 8) atribuição de um mesmo grupo de referência (deficientes da organização x, do centro y, da associação z); 9) relações de poder entre pessoal e utentes; 10) conjunto de valores e de códigos inseridos num discurso dominante.

Alguns autores, como Kelley (1988), consideram que um dos obstáculos mais difíceis de ultrapassar pelos jovens com deficiência para alcançarem o estatuto de adultos é, justamente, a faceta da *instituição total*. As práticas como a criação dos próprios enclaves, o acompanhamento pós-contratação e o *protocolo* parecem dar-lhe alguma razão, embora seja exagerado rotular as organizações estudadas de instituições totais devido à tendência crescente para apoiarem práticas de integração e de desinstitucionalização.

Julgamos que as características das instituições ditas totais que ainda sobrevivem nas organizações estudadas, manifestam-se, fundamentalmente, na tendência que os seus membros manifestam para seguirem as regras que outorgam às pessoas com deficiência um estatuto permanente de infantilização. E, encontra-se presente nestas práticas quando as mesmas impedem os seus ex-formandos de acederem a um papel social adulto dando relevo desmesurado aos obstáculos sociais e físicos existente no mundo exterior, reproduzindo aquelas regras que concebem as pessoas com deficiência no papel passivo de protegidos, por conta ou a cargo de alguém especializado para tomar conta delas, sem capacidade de emancipação, evolução ou auto-realização³⁰³. Para não assumirmos uma postura radical temos de pelo menos conferir a estas práticas de acompanhamento do emprego e de fomento da empregabilidade um imanente carácter de *liminalidade* que, tal como sublinha Gomez (1997: 57-58), concebe as pessoas com deficiência como personagens sem história, pois mesmo que objectivamente as práticas como o *protocolo* ou o acompanhamento pós-contratação sirvam para as integrar no mundo exterior a verdade é que continuam a querer confiná-las aos muros imaginários e simbólicos das organizações que as promovem.

Essa disposição cultural dos agentes organizacionais está incorporada nas próprias práticas que simbolizam a dinâmica organizacional e de que estas práticas são exemplo, pois, se aprisionam os seus utentes também servem para os fazer sair da

³⁰³No fundo estas organizações apenas existem por que são sustentadas pelo sistema social, devido ao facto dos actores sociais, em geral, reconhecerem as pessoas com deficiência como clientela privilegiada de uma ordem institucional governada por agentes com a função de preservar as referências culturais comuns.

clausura que expressa a sua tendência para a totalização. Poder-se-á dizer que a consciência prática dos agentes estabelece que a sobrevivência, o equilíbrio interno das organizações e a consecução dos seus objectivos dependem da sua capacidade organizada para exercer controlo sobre a vida sócio-profissional dos seus ex-formandos, a partir de formas de intervenção que lhes permitem renovar os recursos materiais e simbólicos (capital económico, social, técnico e simbólico) de modo coerente, adequado, e em relação com a realidade do contexto social envolvente.

O aprofundamento analítico destas práticas permite, efectivamente, explicar e compreender, de modo exemplar, como se manifesta o carácter de *liminalidade* que tende a submergir a condição sócio-profissional das pessoas com deficiência nas relações sociais de trabalho. Se repararmos, todas estas práticas concorrem, objectivamente, para que as pessoas com deficiência realizem um trabalho e sejam remuneradas por esse trabalho, ao inseri-las no seio de relações de trabalho e a conferirem-lhes um estatuto de trabalhadores. Além de que, seguramente, os agentes que as promovem têm sérias e genuínas intenções de contribuir para melhorar a vida pessoal e social das pessoas concretamente afectadas pelas suas práticas e boas razões práticas para as promoverem.

No entanto, como escapam a esses agentes as restrições incorporadas nessa integração sócio-profissional em termos de direitos, deveres a cumprir, tipo de remunerações a receber e a supervisão exercida pelos agentes de organizações, cuja função social específica é lidar com a deficiência, são exemplos esclarecedores de como estas práticas também ajudam a reproduzir o carácter de *liminalidade* em que se encontra mergulhada a condição social da deficiência.

Aliás, a melhor prova do que afirmamos foi-nos dada pela observação e análise do sistema de relações sociais das organizações onde foram criados os enclaves, cujo funcionamento continua a resistir à mudança de estatuto dos ex-formandos que passaram a trabalhadores dos enclaves, em evidente contradição com os discursos oficiais dos seus agentes.

Com efeito, testemunhámos que a mudança do estatuto de alguns formandos para o estatuto de profissionais das organizações não produziu modificações na forma como são tratados pelos outros profissionais. Os agora trabalhadores continuam a ser reconhecidos na condição subalterna de jovens em aprendizagem, pois os ex-formadores e os outros profissionais (com raras excepções) tendem a continuar a interagir com eles com base na mesma relação de dependência de *mestres versus alunos* e de *jovens versus profissionais*, que resiste inclusive às acções e aos esforços formativos organizados para a eliminar, não transformando essa relação numa relação entre colegas de trabalho.

Neste caso a contradição entre a prática e o discurso dos agentes das organizações é clara. Enquanto o seu discurso segue a ideologia das sociedades modernas ocidentais sobre o trabalho como consagrando um ritual de passagem entre a adolescência e o grupo de adultos, a sua consciência prática continua a encarar os trabalhadores dos enclaves como *meninos e jovens* a quem é inconscientemente recusada a passagem à idade adulta, mesmo quando, objectivamente, acederam ao mundo do trabalho.

Aliás, esses mesmos trabalhadores continuam a sentir-se como formandos, reivindicando direitos próprios de quem está a frequentar um curso de formação profissional, nomeadamente as mesmas pausas para descanso, a suspensão das actividades nos mesmos dias dos verdadeiros formandos, a quererem continuar a participar nas actividades desenvolvidas pela formação profissional, etc.

Devido ao carácter excepcional dos enclaves no seio das organizações os dirigentes tendem a conceder alguma margem de tolerância ao cumprimento das regras, em especial das regras relacionadas com o cumprimento de horários para início e finalização das actividades. Essa tolerância, justificada como fazendo parte do processo de adaptação gradual à transição dos ex-formandos da situação formativa para a situação de trabalho gerou, numa das organizações estudadas, visíveis tensões internas e fomentou atitudes de descrédito sobre as expectativas geradas em torno da criação do enclave. Para alguns dos agentes mais críticos a existência dessas regras é percebida como um sinal do "deixa-andar" que tende a instalar-se, em contradição com os objectivos e os interesses de uma estrutura que ambiciona servir as necessidades financeiras da organização, dado que são permitidas práticas de horários de trabalho que retardam demasiado a hora da saída para a realização de serviços no exterior ou que antecipam demasiado a hora do regresso, bem como a existência de demasiados tempos mortos de trabalho, durante os quais os trabalhadores com deficiência são vistos em inactividade quase total.

Essa permissividade tem mostrado também que os próprios clientes dos serviços do enclave tendem a contribuir para a reprodução das regras de impotência, de fraca produtividade, assumindo atitudes paternalistas quando aceitam baixar as exigências em termos de cumprimento de prazos e da qualidade do trabalho realizado³⁰⁴.

³⁰⁴Segundo apurámos os dois enclaves encontram-se em situações financeiras bastante distintas. Num dos casos a situação é sólida e superavitária ao passo que no outro a situação é frágil e deficitária. A existência desse défice está a minar a aceitação interna do enclave e a frustrar as expectativas dos trabalhadores com deficiência e suas famílias que reivindicam permanentemente o cumprimento de promessas de distribuição das mais-valias obtidas pelo enclave. É que, mesmo não existindo saldo positivo das actividades, os trabalhadores com deficiência, alheios a esse facto, continuam a reclamar junto da direcção a *prometida redistribuição de lucros*.

Como se pode constatar a força das disposições que o *habitus* incorporou são de tal forma fortes que jogam contra o reconhecimento do novo estatuto dos ex-formandos e impedem a sua ascensão a novas posições de *status*. Na prática estes exemplos, reconfirmam que no interior destas organizações se reproduzem, no decurso da interacção social, as regras sociais que deveriam estar arredadas das atitudes e comportamentos dos seus agentes.

Obviamente, também fica claro, que os agentes das organizações utilizam com competência uma diversidade de táticas e estratégias de controlo das situações criadas com as práticas e que dominam os vários contextos onde as realizam, graças ao seu pensamento e ao seu saber prático e flexível. Efectivamente, alguns agentes reconhecem nessa e nas outras práticas a manifestação das regras de protecção e de assistencialismo, e sabem que as mesmas estão em contradição com os valores organizacionais e com os objectivos declarados do campo da reabilitação. Para esses agentes as práticas são percebidas como formas erradas de lidar com os problemas colocados pelas dificuldades da integração profissional. Mas essa consciencialização não produz consequências práticas, apenas reflexões e opiniões inócuas registadas a nível dos discursos que, no essencial, consideram apenas os riscos que trazem para a saúde das organizações, por implicarem novos compromissos financeiros e não propriamente pelo contributo que dão para reprodução social do sistema de regras sobre a deficiência³⁰⁵.

Ou seja, estas três práticas demonstram como os agentes das organizações (mas também os agentes do Estado, as famílias e os empregadores) agindo com *ampla liberdade* obedecem a regras sociais próprias de um sistema de regras autónomo e poderoso que engendra e valida práticas diferenciadas em obediência às mesmas regras. De facto, sem perderem a sua condição de agentes, ao mesmo tempo que reproduzem as regras do sistema de regras sobre a deficiência local e espacialmente contribuindo para a reprodução social, no espaço e no tempo, desse sistema social, garantem a sua permanência enquanto instituição social.

Na verdade, tal como acontece no caso da prática da suspensão do pagamento das bolsas a *liberdade* dos agentes das organizações também está presente nestas práticas, pois nem todos as praticam ou aprovam e os que as praticam nem sempre o

³⁰⁵A prática do acompanhamento pós-contratação, e a sua extensão ao acompanhamento em caso de desemprego posterior, é, de todas as práticas aqui analisadas, a que está mais profundamente interiorizada nos agentes das organizações. Na sua génese, recorde-se, está a regra que considera os ex-formandos (e as iniciativas das famílias ou dos centros de emprego) incapazes e incompetentes para autogerirem a procura de emprego e a manutenção dos postos de trabalho, e a vontade de introduzir na política de reabilitação profissional as normas que reconheçam a competência e a capacidades das organizações para intervir oficialmente, ao nível emprego das pessoas com deficiência, com direito ao financiamento público dessa actividade.

fazem da mesma forma. Por exemplo, a prática do acompanhamento pós-contratação, apesar de generalizada e amplamente consensual, não é realizada da mesma forma em todas as organizações estudadas. Em algumas é feita de forma esporádica, incipiente e informal com o controlo sobre a situação profissional dos ex-formandos a ser muito aleatório e não sistematizado, enquanto que noutras esse controlo tem uma estrutura permanente de recursos humanos e materiais, sendo feita de modo sistemático e formalmente organizado. Já a prática do *protocolo*, que apenas foi observada em uma das organizações estudadas, produz manifestações dos agentes da própria, e das outras organizações, que resumem posições contraditórias sobre a mesma: alguns apoiam-na e outros rejeitam-na. No caso dos enclaves, as duas organizações que os criaram fizeram-no com base no mesmo modelo organizativo e com os mesmos objectivos declarados, embora com opções produtivas diferentes. No geral os agentes das várias organizações estudadas aprovam a criação deste tipo de enclaves, quer os que pertencem às que decidiram não criar qualquer tipo de estrutura de emprego protegido, quer os daquelas onde a opção tomada foi a criação de centros de emprego protegido..

Além disso, tal como na prática de suspensão do pagamento das bolsas, também as práticas dos enclaves e do *protocolo* foram, e são, usadas como recursos que conferem poder aos agentes das organizações para controlar ou sancionar o *bom ou o mau* comportamento de alguns formandos e suas famílias dado que na vontade, e na acção interessada, dos agentes pode estar o acesso à desejada integração profissional, i.e, no facto de considerarem ou não um formando como merecedor dos seus esforços nesse sentido. Para além de conferirem poder aos agentes para usarem nas relações sociais do quotidiano, estas práticas reforçam esse mesmo poder ao reproduzirem os seus capitais social e simbólico, junto dos ex-formandos e das suas famílias, e permitem que sejam rectificadas alguns dos erros cometidos com a admissão e a aprovação de alguns formandos que frequentaram as acções de formação profissional. Enquanto empregadores das pessoas com deficiência (condição que a criação dos próprios enclaves proporciona), os agentes das organizações esperam que nas suas comunidades o seu prestígio social aumente, devido a terem cumprido o dever cívico e solidário para com as *pessoas necessitadas* de emprego.

Para finalizar, resta referir que foi com alguma surpresa que tomámos conhecimento que a própria organização promotora da prática do *protocolo* admitiu, por via dessa prática, dois dos seus ex-formandos como trabalhadores. A extensão desta prática à própria organização parece querer demonstrar como na acção social os princípios podem ceder o seu lugar aos interesses, e como o altruísmo e o utilitarismo podem andar a par nas acções dos agentes sociais. Esta utilização dada à prática, está longe de ser consensual entre os profissionais da organização em causa, pois é

amplamente reprovada devido à evidência da dissonância que estabelece com as finalidades da integração social, com os valores da natureza estatutária da organização e com o discurso dominante dos seus membros, em especial dos seus agentes de liderança.

Aqueles que discordam do recurso a esta prática pela própria organização consideram-na ilegítima por responder a necessidades economicistas, valores que não são próprios das organizações sem fins lucrativos. Fundamentam a sua discordância, essencialmente, na observação quotidiana da qualidade e da quantidade de trabalho realizado por um dos ex-formandos, as quais são notoriamente normais e satisfatórias de modo a justificar uma contratação de acordo com as regras e procedimentos regulares. Sobretudo indigna-os a fraqueza dos argumentos de baixa produtividade e de fraco ritmo de trabalho inferiores aos dos restantes trabalhadores do sector onde exerce a sua actividade, que são invocados pelos responsáveis para prolongarem no tempo a injustiça em que se transformou a situação de verdadeira *exploração de mão-de-obra que é ter uma pessoa a trabalhar 8 horas diárias com uma gratificação de 20 contos por mês*.

Apesar do embaraço da situação, os que não reprovam a prática do *protocolo* auto-celebrado pela organização fazem-no por considerarem que seria de esperar que esse ex-formando enfrentasse sérias dificuldades de adaptação ao ambiente social e profissional da empresa que, eventualmente, o contratasse. No entanto a consciência das contradições causa angústia e gera perturbações que causam mal-estar no interior da organização. Esse sentimento colectivo é, de certo modo, atenuado, pelo conhecimento que os profissionais mais atentos têm sobre o número extraordinariamente reduzido de organizações do género que contratam pessoas com deficiência em regime normal de trabalho, sobretudo pessoas com deficiência mental. Talvez seja devido a essa racionalização moral da prática que resulta da análise do comportamento alheio, que não existe um debate interno sobre as consequências reconhecidamente indesejáveis de uma prática que se tornou um tema tabu sustentado pelo poder dos dirigentes, que a inacção dos restantes agentes não coloca em causa.

Curiosamente, entre os que discordam da prática a reprovação da sua ocorrência não é tão profunda quando apreciam a situação do outro ex-formando contratado pela organização. Nesse caso a discordância tende a ser mais relativizada e menos veemente por considerarem que, nesse caso, o menor nível de rentabilidade evidenciado pelo ex-formando pode ser uma boa razão para a sua contratação através do *protocolo*. Na verdade, e em nosso entender, o que se verifica é que o sentido de justiça dos actores apenas se parece aplicar quando o desempenho do trabalhador com deficiência é considerado normal, pois o ex-formando em causa é considerado um indivíduo *normal em termos de desempenho e capacidade de trabalho*, quebrando-se quando, no caso do outro

ex-formando esse pressuposto de *normalidade* não se verifica. Haverá forma mais subtil e inconsciente desses actores organizacionais reproduzirem e contribuir para a reprodução das regras sociais sobre a condição da deficiência na sociedade?

Portanto, podem também ser os próprios agentes das organizações que se opõem às práticas a contribuir para a reprodução do sistema de regras sociais sobre a condição da deficiência, ao porem, entre parênteses, quando tal lhes parece conveniente, as regras e os princípios do campo da reabilitação e integração profissional das pessoas com deficiência.

Ao auto-celebrar *protocolos* com os seus próprios ex-formandos está a própria organização a contribuir para a sua potencial adopção por outras organizações congêneres e, por isso, a contribuir para a sua dessiminação no espaço e no tempo, i.e., para a sua potencial institucionalização. A duração estendida no tempo e no espaço está a transformar o carácter provisório da contratação por *protocolo* em definitivo e a legitimar socialmente as eventuais recusas dos empregadores em contratarem os ex-formandos das organizações de reabilitação social, de acordo com as regras e os trâmites normais, por poderem contra-argumentar, apontando como exemplo o comportamento das próprias organizações formadoras. São os efeitos perversos conhecidos de uma prática onde, devido à sua acção, os próprios agentes das organizações de reabilitação das pessoas com deficiência sobrepõem os seus interesses estratégicos à sua autoridade moral junto dos potenciais empregadores.

2.3. Da prática da subestimação das receitas da formação

Conforme já referimos, nas organizações estudadas os agentes decidiram realizar alguns dos cursos de formação profissional aplicando a metodologia da formação-produção. Se a realização dessa prática como recurso metodológico estava na intenção inicial dos agentes, com a finalidade estratégica de aproximar as práticas formativas das práticas de trabalho em uso nas empresas e outras organizações, a verdade é que esses agentes sabiam que uma das consequências da aplicação dessa metodologia seria a obtenção de receitas financeiras. Também não ignoravam que essas receitas, nos termos das regras da política de reabilitação profissional, deveriam ser devidamente estimadas e, na parte correspondente, declaradas como receitas próprias das acções co-financiadas a fim de reduzir o montante da comparticipação pública.

Contudo, em obediência à sua estratégia global de sobrevivência organizacional os agentes das organizações transformaram parte dessas receitas em recursos financeiros próprios seguindo uma regra que pode ser enunciada da seguinte forma: se

o dinheiro das receitas é obtido com o trabalho dos formandos, então deve ser usado em favor dos mesmos formandos.

Objectivamente, no confronto entre a estrutura esperada das relações sociais entre os actores intervenientes nessa prática e a estrutura que efectivamente se estabelece, pode considerar-se que a realização desta prática contraria o dever dos agentes das organizações em estimarem na íntegra os valores das receitas obtidas e, devido a não a sancionarem como determinam as regras, fica também por realizar esse dever atribuído aos agentes da tutela.

Portanto, na prática, com esta prática, os agentes transformam a política de reabilitação profissional, a qual limita a reprodução pelas organizações que ministram formação profissional dos seus recursos em termos de capitais económico, social e simbólico (aumento do reconhecimento social da comunidade local) por produzirem produtos e realizarem serviços com utilidade social, por essa actividade formativa ser subvencionada por fundos públicos.

É evidente que, temos de relativizar o contributo desta prática para a reprodução de regras sociais sobre a deficiência. Sobretudo por ser difícil determinar quando o dever dos formandos de participarem activamente na realização dos objectivos técnico-pedagógicos traçados pelos agentes das organizações (tal como o dever das famílias em zelarem para que essa participação aconteça) colide com o seu direito a não realizarem precocemente funções laborais, como se fossem trabalhadores por conta de outrem, pondo em causa o carácter essencial do processo de ensino-aprendizagem próprio das acções de formação profissional³⁰⁶.

Isso ocorrerá, em nossa opinião, sempre que as exigências produtivas subjacentes à obtenção de receitas de formação tenderem a tornar-se um objectivo primário da formação e o processo de ensino-aprendizagem um objectivo secundário, fazendo com que esta prática contribua para a reprodução das regras de exploração e de discriminação do trabalho realizado por pessoas com deficiência que fazem parte integrante do sistema de regras sociais sobre a deficiência.

Como a maioria os agentes das organizações reduziu ao mínimo o tempo da sua produção discursiva sobre esta prática, tanto nas entrevistas formalmente realizadas, como nas próprias conversas informais, desvalorizando-a, e os testemunhos obtidos nunca foram muito extensos, resta-nos tentar aprofundá-la a partir das notas da observação directa das actividades formativas com finalidades produtivas ou de prestação de serviços.

³⁰⁶Por exemplo, o Estatuto do Formando consagrado no Dec-Lei nº 242/88 de 7 de Julho, no nº 2 do artigo 7º estipula que: "É proibido à entidade formadora recorrer directa ou indirectamente, aos formandos para satisfazer necessidades normais de mão-de-obra."

Os dados da observação permitem concluir que é, efectivamente, bastante difícil determinar, com rigor, quando o trabalho realizado pelos formandos excede o que seria legítimo esperar na aplicação de um programa formativo e, por consequência, onde se situa o ponto de inflexão, a partir do qual o trabalho dos formandos na prática da formação-produção se transforma numa prática de exploração de mão-de-obra. As nossas observações *in loco* apenas nos permitem testemunhar que, em algumas das organizações, a opção pela realização de receitas faz com que alguns dos compromissos assumidos perante os clientes e o nível das exigências técnico-laborais que lhes estão associadas (quantidade, qualidade dos produtos ou serviços e prazos de realização), pareçam extravasar os objectivos formativos. Aliás, tal como também acontece quando os formandos, de certos cursos (serviços domésticos, cozinha ou jardinagem), realizam rotineiramente tarefas que podem estar a evitar que as organizações contratem pessoal para a sua execução.

A própria forma como as receitas são usadas é variável. Parece depender das conjunturas organizacionais, não sendo evidente que o seu uso siga sempre a regra enunciada pelos agentes das organizações. É que, se essas receitas servem para financiar actividades extra-curriculares dos próprios formandos também servem para comprar matérias-primas para aumentar as próprias actividades produtivas, para custear actividades de outras unidades internas deficitárias financeiramente ou para satisfazer compromissos salariais.

Portanto, parece-nos que tais receitas, cuja gestão é controlada pelos agentes das organizações, tanto podem ser usadas com base numa lógica utilitarista, servindo para satisfazer exclusivamente os interesses egoístas dos agentes das organizações, como ser usadas com base numa lógica assente em princípios de solidariedade e altruísmo, servindo para satisfazer os interesses dos formandos e, por via indirecta os próprios objectivos da política e do campo da reabilitação profissional das pessoas com deficiência.

Julgamos que este dualismo presente na forma como os agentes das organizações aplicam as receitas da formação e a inacção dos agentes do Estado que valida essa prática, abstendo-se de a sancionar, é mais uma prova da *liminalidade* que caracteriza a condição da deficiência e as relações entre as pessoas com deficiência e sem deficiência dado que, se a realização desta prática acaba, em maior ou menor grau, por contribuir para reprodução das regras sociais sobre a deficiência, também contribui para a realização das contra-regras do campo da reabilitação.

A sua realização não deixa de estar regida pelas normais relações de poder entre os actores sociais que nela participam, sobretudo por que nem sempre, e nem todos formandos ou ex-formandos (que continuam nas organizações após conclusão oficial do

tempo de formação profissional) se submetem a realizar um trabalho, que sabem gerar receitas, sem usarem a sua capacidade para pressionar os agentes responsáveis, fazendo com que tenham de os recompensar economicamente com recurso a gratificações monetárias (cujos montantes são fixados pelos agentes das organizações) e materiais, como por exemplo, através do fornecimento de refeições gratuitas ou, simbolicamente, recorrendo a práticas de recompensa intrínseca ou de reconhecimento pessoal.

Curiosamente, essa *repartição* das receitas com os formandos ou com os ex-formandos não é feita, intencionalmente, com base em excepções de natureza moral e solidária, por exemplo, com o fim de minorar as dificuldades económicas da vida pessoal ou familiar dos mais carenciados. Tem uma racionalidade instrumental (a acção é táctica) na sua origem, pois faz-se com base nas relações de poder e sob a ameaça da temida alteração comportamental de alguns formandos, ou ex-formandos que se mantém nas organizações, que pode provocar tensões internas e degradar o clima organizacional, pela sua não adesão aos ritmos de trabalho e às exigências produtivas como um recurso para reagirem contra as *injustiças da situação*. Porém, não deixa de se guiar pela mesma racionalidade estratégica que serve os objectivos de obtenção de mais-valias que presidem à realização da prática, os quais exigem um bom clima de relações interpessoais, motivação e satisfação pessoal elevadas.

Curiosamente, os agentes das organizações assumem discursivamente estas recompensas como actos de solidariedade organizacional e não como meios de reforço do controlo social para manterem sob controlo a situação sócio-relacional no interior das organizações. Na verdade os agentes sabem por experiência que os formandos, ou ex-formandos, e suas famílias, vão valorizar essas recompensas, sobretudo as monetárias, por razões práticas ligadas à sua condição económica e pelo seu forte valor simbólico, dado que sabem ou acreditam que os agentes das organizações *não são obrigados a isso*.

Por consequência essa acção acaba por contribuir também para a reprodução dos recursos dos agentes das organizações em termos do seu capital social e simbólico. Sobretudo junto dos ex-formandos e suas famílias (casos aos quais já não se aplicam as regras legais e regulamentares da política de reabilitação), na medida em que receber uma gratificação pelo trabalho que realizam voluntariamente simboliza a reconquista do *status social* perdido com a cessação da bolsa de formação. Simboliza também o retorno do prazer pelo trabalho e do orgulho de poderem continuar a afirmar publicamente a sua capacidade de auto-sustentação económica e a manterem a crença sobre a sua competência profissional, dado que podem proclamar que realizam tarefas de valor social, pelas quais são remunerados. Evidentemente, no caso dos ex-formandos, a gratificação é, essencialmente, uma forma de reposição do capital

simbólico que anteriormente era proporcionado pelas bolsas de formação a que perderam direito, e que reproduz a ilusória presença no mundo do trabalho e no estatuto de trabalhador.

Por um lado, os agentes das organizações sabem, ou acreditam, que bastam simples gestos simbólicos ou de pouco valor económico para que os formandos, ou ex-formandos, continuem a dar seu contributo nas actividades que permitem realizar receitas. Também sabem que podem contar com o apoio dos pais e familiares que, também neste caso, tendem a comportar-se como agentes passivos de reprodução das regras da dependência das pessoas com deficiência face às organizações, valorizando a continuidade da sua ligação às organizações, aplicando-se aqui os mesmos pressupostos teóricos que referimos quando analisámos a prática da suspensão do pagamento das bolsas de formação.

Por outro lado, os formandos e suas famílias sabem, ou acreditam, que sair da alçada das organizações em situação de litígio significa muito provavelmente renunciar à obtenção de um trabalho remunerado no futuro, sobretudo quando se trata de ex-formandos para quem os agentes das organizações têm como promessa a reserva de postos de trabalho nos futuros centros de emprego protegido, enclaves ou empresas de inserção social que planeiam constituir.

É inequívoco que o próprio desenvolvimento das consequências desta prática mostra como no uso do seu conhecimento mútuo os agentes sociais se comportam como agentes competentes, que usam pensamentos e saberes práticos que lhes permitem flexibilizar as suas condutas e que, além disso, sabem como e quais os elementos da situação que devem seleccionar, em cada tempo e em cada espaço social.

Conclusão

Este trabalho difere significativamente das abordagens sobre as políticas públicas que focam as relações entre a sociedade e o Estado, considerando-os entes abstractos que realizam processos e produzem acontecimentos políticos. Nessas abordagens raramente as práticas dos agentes das organizações que executam as políticas são introduzidas como objecto de análise, no sentido de compreender e explicar o modo como esses agentes realizam os objectivos das políticas públicas.

Digamos que, nessas abordagens, os actores colectivos, como a sociedade, o Estado e as próprias organizações são definidos como conglomerados de seres actuantes, mas as pessoas que neles participam são seres sem vida própria, como se a generalidade tivesse comportamentos uniformizados e se guiasse, nas suas práticas, por regras absolutamente comungadas por todos.

Além disso, alguns desses agentes sociais, individuais ou colectivos, na sua idiossincrática singularidade, são apagados das análises sem se ter em conta que existem diferenças substanciais entre os processos de definição e formação de uma política e os modos como se processa a sua execução e a sua transformação, pelos agentes sociais que as promovem. Ou seja, analisar uma política pública não pode ser apenas dar conta das potencialidades e limitações do seu dispositivo normativo, dos recursos que utiliza e dos resultados que obteve.

Na realidade, somos da opinião que a política real é a que resulta da prática dos agentes das organizações sociais que a promovem, executam e transformam, da forma como seguem as suas regras, usam os seus recursos e informam dos seus resultados. Foi por essa razão que procurámos ligar os níveis macro e micro de análise, analisando algumas práticas transformadoras da política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência, realizadas pelos agentes das organizações a partir dos seus espaços sociais e territoriais e na complexidade que resulta da condição social da deficiência e da forma como está estruturado o campo da reabilitação profissional das pessoas com deficiência.

E, fizemo-lo, considerando que os agentes das organizações estudadas, individual e colectivamente, estão implicados numa rede de relações objectivas e de poder que partilham com os outros agentes do campo, nomeadamente com os agentes das organizações da tutela estatal, com as pessoas com deficiência e suas famílias e com as entidades empregadoras que têm ao seu serviço esse tipo de pessoas. As relações entre esses agentes estão marginadas e reguladas pelas regras formais e informais, e pelos diversos tipos de recursos, cuja propriedade, em maior ou menor fracção, confere poderes desiguais aos diferentes agentes para usarem nessas relações.

No essencial, a análise da acção dos agentes das organizações estudadas foi feita a partir do paradigma da complexidade e através de uma abordagem de tipo sistémico que se centrou nas interacções dos seus agentes com os principais agentes do campo. Para isso, procedemos a uma análise que decorre da existência do ciclo, entrada – transformação – saída, com relevo para a abertura da *caixa negra* dos sistemas organizacionais, que são as organizações de reabilitação profissional das pessoas com deficiência estudadas, onde se realizam as práticas com que os seus agentes procuram levar a efeito uma acção estratégica, com vista à transformação da política de reabilitação profissional, mas que, simultaneamente, reproduz o sistema de regras sociais sobre a deficiência. A minúcia posta na exposição e na análise das práticas foi a forma encontrada para, numa espécie de viagem pelo interior das organizações, abrirmos essa *caixa negra* tornando-a *transparente*, sem ignorarmos que a acção, que se desenrola no interior das organizações, sofre os efeitos da interacção com o meio envolvente, numa dialéctica que é parte integrante de um complexo "jogo" onde os vários intervenientes vão jogando os capitais de que dispõem, e aplicando as heranças sócio-culturais dos sistemas sociais da sociedade onde se integram

A sua problematização pressupunha a aquisição de capacidade científica para dar resposta a interrogações sobre os processos, sobre as intenções estratégicas dos agentes organizacionais e sobre os princípios, valores, interesses, motivações sociais das várias lógicas que guiam as práticas com que realizam a sua acção transformadora. Nesse sentido, mobilizámos um amplo arsenal de conceitos oriundos dos mais variados autores do campo da sociologia geral e da sociologia das organizações, com destaque para os contributos das teorias da síntese actor-sistema, nomeadamente para a teoria da estruturação de Anthony Giddens e para as teorias dos *campus* e do *habitus* de Pierre Bourdieu.

Usando esses utensílios teóricos pudemos constatar que as práticas que enformam essa acção transformadora ocorreram num contexto sócio-relacional, que considerámos na sua tripla dimensão, temporal, paradigmática e espacial, para o qual a história da deficiência e as estruturas constitutivas do campo da reabilitação forneceram valioso contributo.

Também ficou claro, julgamos, que as práticas dos agentes das organizações, que são uma manifestação da sua capacidade de agência, fazem parte, ao mesmo tempo, de um fenómeno e de um processo social que se vai exercendo de modo contínuo, interactivo e dialéctico. Por isso, todas têm uma intencionalidade e servem uma estratégia com objectivos determinados pela racionalidade limitada que a comanda, e que exige aos agentes das organizações a mobilização dos seus capitais sociais, culturais,

simbólicos, políticos sob a forma de conhecimentos, experiências, influências, legitimidades, ideologias, crenças, valores, recursos materiais, etc.

Essas práticas têm na sua génese motivações, crenças e boas razões morais e práticas que as legitimam socialmente e aos olhos daqueles que as realizam, mas também obedecem a outros factores de agência social, como os interesses individuais e dos colectivos organizacionais, que foram sendo revelados pela consciência discursiva dos actores (pelo que exprimem acerca da sua acção). Além disso, devido a condições desconhecidas (ou mal conhecidas) que interferem na acção ou a erros de avaliação, a estratégia que orienta as práticas presta vassalagem a um *habitus* incorporado nas mentes dos agentes, provocando consequências não intencionais, entre as quais se destaca o contributo para a reprodução de algumas das regras do sistema de regras sociais sobre a deficiência, conforme é revelado pela sua consciência prática (pelas rotinas da sua acção).

A discussão em torno das práticas mostra que a sua realização se faz num tempo e num espaço social e relacional, marcado pelo desenvolvimento de experiências e soluções inovadoras que foram aumentando e complexificando esse espaço, que é o campo da reabilitação profissional, nomeadamente em termos legislativos, organizacionais, de modelos de intervenção, perfis profissionais, etc., e operando nele profundas mudanças normativas, ideológicas e materiais.

Dá ainda, testemunho de um tempo e de um espaço marcado por duras lutas entre os agentes do campo, particularmente entre os agentes da Administração do Estado, que procuram reforçar o seu poder de intervenção política e de controlo sobre as actividades das organizações, e os agentes das organizações estudadas, que procuram reforçar o seu poder através das práticas transformadoras. Tais práticas integram-se num contexto feito de outras práticas, das quais tanto podem ser a sua condição como a sua consequência.

Uma das linhas de acção identificada, em que se inscrevem as práticas, é de raiz pragmática e parece ter em vista, de forma difusa, contraditória e ambivalente, como objectivo estratégico, uma reorganização do campo da reabilitação profissional, no sentido de o transformar num mercado, com os seus monopólios, as suas relações de concorrência entre produtos e serviços, com as organizações a tornarem-se vocacionadas para a obtenção de lucros específicos, etc., garantindo desse modo a sua sobrevivência a longo prazo. A outra linha de acção identificada é de raiz ideológica e axiológica, parece ter como objectivo estratégico um desejável equilíbrio nas relações entre as organizações de reabilitação e as organizações da tutela estatal, para que não sejam relações de poder, mas estáveis e de parceria, com os custos dos serviços

prestados aos beneficiários da política de reabilitação a serem suportados pelo Estado, garantindo as organizações, desse modo, a sobrevivência a longo prazo.

Ambas parecem fazer parte permanente e integrante da agenda política dos agentes das organizações, o que pode ser entendido como formas diferentes de romperem com o que alguns autores designam como "estatização paralela" das políticas sociais (Tricart, 1981).

A *facilidade* com que os agentes das organizações transformam pela prática as regras do dispositivo normativo e regulamentar da política de reabilitação profissional, conclusão que é possível extrair deste trabalho, faz prova da dificuldade do direito em agir autoritariamente sobre os sistemas sociais autónomos porque o Estado, através dos seus agentes, é incapaz de conhecer a hiper complexidade dos sistemas onde tem de actuar. Tal incapacidade leva a consecutivos ajustamentos de interesses e a processos de negociação entre os actores para que se atenuem ou se resolvam alguns dos pontos de conflituosidade e de vazio regulamentar, pois os problemas necessitam de acções concretas que se dão mal com as regras fixas gerais e abstractas. Basta pensar que, se a formação profissional e o direito ao emprego são concebidos para gerar um número infinito de relações de trabalho, a integração no mundo do trabalho precisa de acções objectivas e, no limite, particulares para cada pessoa em concreto.

Essa *facilidade* parece provar também que a multiplicação das legislações e das regulamentações aplicáveis e dos seus níveis de origem - internacional, nacional, regional -, bem como a existência de vários normativos, encadeados historicamente, e emanados de diversos ministérios, que aparecem no curso do tempo e que prosseguem objectivos diferentes, geram regras e práticas contraditórias, que a complexidade da condição da deficiência amplia consideravelmente, tornando imprevisível o que poderá ocorrer nas situações concretas.

Parece-nos, ainda, ser legítimo concluir que a maioria dos agentes da liderança das organizações estudadas, cuja acção foi fundamental para que se realizassem as práticas estudadas, estão, de certo modo, prisioneiros do seu poder e da sua vontade, dado que se encontram obrigados a interiorizar, através de processos de inculcação simbólica, um valor, por vezes demasiado elevado, da sua profissão, das decisões que tomam e das técnicas que empregam. A lógica da temporalidade limitada que está associada ao financiamento público das actividades de reabilitação profissional desenvolvidas pelas organizações, que decorre do modelo da política de reabilitação profissional, torna muito fraco o seu peso social em caso de conflito sério com os agentes do Estado. Os resultados dessa fraqueza, que produz as relações de dependência, estão nos recursos financeiros escassos e incertos e, conseqüentemente, no facto do pessoal especializado ser restrito, em qualidade e quantidade, bem como os materiais e equipamentos

disponíveis serem por vezes insuficientes para as necessidades sentidas, que se reflecte em níveis de *stress* e de angústia elevados e numa generalizada descrença no futuro. Por essas razões, os agentes da liderança parecem conferir à sua acção um sentido sacralizado, um empreendimento de sacrifício permanente e a sua continuidade como líderes vista pelos restantes agentes como parte integrante da estratégia de sobrevivência das organizações.

Da descrição e análise da acção transformadora operada pelas práticas dos agentes das organizações de reabilitação profissional que analisámos, e neste momento, podem esgrimir-se as seguintes constatações conclusivas:

a) como forma de estabelecerem o modelo da política de reabilitação profissional idealizado, os agentes organizacionais vão tentando transformar o modelo vigente através da prática, recorrendo à sua experiência e conhecimento para o subverterem, de forma assumida ou camuflada, com recurso à inovação de procedimentos e actividades, à infidelidade normativa ou à (r)evolução interpretativa;

b) esse processo apoia-se em três pilares fundamentais: na capacidade e no prestígio social dos agentes de liderança, na ideologia da reabilitação e na cultura das organizações e, ainda, nas redes informais constituídas por agentes de várias organizações congêneres, nas quais se incluem alguns agentes da Administração do Estado, que podem validar e dar acolhimento às práticas transformadoras;

c) intencionalmente, os agentes das organizações movem-se pelas *boas razões*, morais e práticas com que legitimam as suas práticas. As primeiras são genericamente de natureza ideológica e têm a ver com a sua vontade genuína de contribuir para atenuar as desvantagens sociais e profissionais sentidas pelas pessoas com deficiência. As segundas têm a ver com os seus próprios interesses, necessidades e motivações e com os objectivos estratégicos da sobrevivência das suas organizações;

d) as práticas são consideradas justas e justificadas pelos agentes, tanto por razões altruístas, como por razões utilitaristas, por força da aplicação de um princípio que baseia a eficácia das organizações estudadas na imprescindibilidade da sua acção durante toda a vida profissional das pessoas com deficiência que as demandam;

e) as consequências dessas práticas de transformação, concretas e localizadas num tempo e em espaços concretos, traduzem-se em efeitos esperados (que obedecem a uma estratégia ou uma finalidade) e em consequências não intencionais da acção (que decorrem do fluxo não controlado nem controlável da própria acção). São estes os *outputs* que concorrem (ao menos parcialmente) para a (re)produção do *habitus* dos actores e consequentemente para a (re)produção do sistema de regras sociais sobre a deficiência, ajudando a compreender e explicar a dependência mútua entre a estrutura social e a agência social.

Essas práticas, em parte, decorrem do facto de algumas disposições normativas e regulamentares da política de reabilitação profissional e a forma como os agentes do Estado exercem as acções de controlo das actividades serem consideradas, pelos agentes das organizações, desajustadas, injustas e incorrectas. Decorrem também do facto do volume dos recursos disponibilizados (sobretudo financeiros) ser considerado escasso face às finalidades das organizações e aos interesses das pessoas com deficiência e suas famílias.

Nesta avaliação ocorrem os chamados fenómenos de personificação do Estado que é visto como sendo "uma pessoa de quem se não releva a falta de comparência ou, pelo menos, de assiduidade. Ou, menos frequentemente – por vezes de modo contraditório – a quem se agradece algum apoio" (Sarmiento, 1997: 479), e um outro fenómeno que podemos interpretar como sendo uma vontade compulsiva de incorporação no Estado, uma "nacionalização" conveniente das organizações, um desejo secreto de pertencer ao Estado, que se consubstancia na máxima mediante a qual, compete ao Estado financiar, de modo regular e permanente, as organizações que mantém o *sistema* a funcionar, garantindo a sua sobrevivência mediante um controlo apenas global sobre a aplicação dos recursos públicos.

Paradoxalmente, com o desenvolvimento de algumas das suas linhas de acção estratégica, pensamos que os agentes das organizações se arriscam a reforçar a sua sujeição face ao Estado. Efectivamente, ao passarem da condição de subsidio-dependentes, que o estatuto de supletividade com que as organizações participam na execução da política fomenta, para uma lógica de contratualização dos serviços prestados, arriscam-se a aumentar o actual nível de sujeição, sobretudo se em troca tiverem de aceitar apertados esquemas de fiscalização e avaliação da qualidade das suas actividades.

No fundo, admitimos que é séria a hipótese de os agentes das organizações estudadas não pretenderem realmente obter autonomia face ao Estado, pelo que valerá a pena considerá-la como fio condutor de futuras investigações

Objectivamente, devido às práticas analisadas estimularem o carácter reprodutor das regras sociais sobre a deficiência, neste caso contribuindo para a manutenção da dependência das pessoas com deficiência face às organizações, não podemos deixar de caracterizar estas organizações como locais onde se valoriza a vida protegida, apesar de conceitos como adaptação/integração plena, igualdade de direitos ou de oportunidades serem palavras-chave do discurso dominante que faz parte integrante do esquema ideológico e conceptual dos agentes das organizações.

Desse modo, poderemos chamar a atenção dos agentes das organizações estudadas, para que percebam como é possível nas suas organizações, cujas finalidades

são fomentar a integração social, promover a inclusão, a cidadania, a igualdade de oportunidades e dar cumprimento às demais contra-regras do campo da reabilitação, produzirem-se relações sociais de exclusão. Em concreto, poderemos mostrar-lhes como velhas regras sociais sobre a deficiência podem estar a ser neutralizadas pela sua acção reabilitadora, ao mesmo tempo outras, como as regras da dependência, da incapacidade e da segregação, podem estar a ser reactivadas sob a égide de novas ideias e de novas práticas.

Efectivamente, as consequências que decorrem das práticas podem tratar-se como manifestações do carácter de *liminalidade* que caracteriza a situação das pessoas com deficiência no mundo social. Tal é visível quando os discursos dos agentes confirmam a sua intencionalidade de promoverem a integração, a não segregação e a autonomia das pessoas com deficiência, mas na realização das suas práticas, quando se confrontam com os seus objectivos estratégicos, que por não serem controlados afectivamente, produzem laços de dependência que podemos classificar como tentativas de "apropriação" da vida das pessoas com deficiência, que são os seus utentes. Como exemplo paradigmático apontamos a criação dos enclaves nas organizações estudadas.

De facto, apesar da manifesta intencionalidade de fazerem dos próprios enclaves uma solução para o emprego dos ex-formandos, que objectivamente lhes proporciona alguma autonomia económica, os enclaves não deixam de reforçar a relação social de dependência dessas pessoas com deficiência face às organizações do género. Neste caso, a transformação na política de reabilitação operada pela prática dos agentes, acaba por retirar aos próprios enclaves a perspectiva integradora idealizada na legislação de enquadramento, mas a verdade é que não deixa de proporcionar uma remuneração àqueles ex-formandos que foram admitidos como trabalhadores dos enclaves. Talvez, o facto de os agentes serem confrontados com uma história repleta de insucessos, explique por que os resultados de certas práticas de integração social são vistos como sucessos da actividade desenvolvida. De resto, os agentes das organizações nunca colocaram em questão, pelo menos de modo consequente, as regras que organizam o trabalho de reabilitação profissional dos seus utentes, nem as formas como as aplicam.

Parece-nos, por outro lado, que da análise das restantes práticas, podemos considerar indiscutível que nas organizações estudadas se aplicam as regras sociais que preconizam a relação de dependência das pessoas com deficiência face às pessoas sem deficiência, com base na disposição incorporada nas mentes dos agentes organizacionais de que lhes compete determinar quais são as necessidades dos seus utentes e "prescrever os remédios" para eliminar ou reduzir essas necessidades.

Na realidade, conforme considera (Drake, 1998: 166), "estas necessidades descrevem e medem a diferença entre uma pessoa com deficiência e a normalidade"

pelo que algumas destas práticas transformadoras da política de reabilitação profissional têm implícita uma legitimidade social que considera *a priori* os utentes das organizações e, por extensão, a generalidade das pessoas com deficiência como incapazes de satisfazerem essas necessidades pelos seus próprios meios, pelo que, em nossa opinião, os agentes destas organizações intervêm com base em ideias e conceitos inspirados, em parte, no paradigma médico-biológico.

É nessa perspectiva, que adquire uma certa *naturalidade* a disposição dos agentes das organizações para assumirem o direito a definirem o que é do interesse das pessoas com deficiência que frequentam ou frequentaram as suas organizações, a matriciarem os seus projectos de vida ou a determinarem quais as actividades que são convenientes para realizarem. Mas, estes agentes não incorporaram apenas a disposição para se apropriarem dos interesses e vontades dessas pessoas, também, de certo modo, incorporaram a disposição para se apropriarem das funções e dos espaços sociais requeridos pelo projecto de integração social que se realiza no decurso da vida quotidiana, e que está explicitamente inscrito no modelo geral da política de reabilitação.

Julgamos que estas disposições incorporadas – um *habitus* que tem raízes profundas na história da humanidade - favorecem a aceitação de soluções *liminais* que, embora teoricamente não desejáveis, são assumidas como gratificantes e recompensadoras, tanto para as necessidades dos utentes como para os interesses dos agentes organizacionais. Sobretudo devido à crença, partilhada pela generalidade dos agentes que operam no campo da reabilitação, de que, face às características individuais e sociais das pessoas com deficiência, as probabilidades da sua integração serão ainda mais reduzidas se não flexibilizarem o cumprimento das contra-regras e dos princípios fundadores do campo.

É verdade que, ao longo deste trabalho, nem sempre conseguimos expor com clareza as nossas ideias e os resultados da análise das práticas. Por um lado, julgamos que isso se deve ao facto de algumas das práticas denotarem falta de nitidez, talvez por a metodologia de investigação que utilizámos ter privilegiado o testemunho dos actores. Como sabemos, falar das nossas próprias práticas implica um *bricolage*, um estilo próprio e a difusão de uma imagem consonante com a nossa posição social. Por outro lado, a própria estratégia defensiva dos actores submetidos a investigação não é de descurar, pois no interior do campo de acção considerado desenvolvem-se concepções sociais e ideológicas que permitem que os agentes possam articular-se e complementar-se na forma como se referem às suas práticas, e que podem ir para além do papel em que foram investidos e das funções que competem a cada um em concreto.

Naturalmente, como todos os agentes das organizações estudadas, participam, em maior ou menor grau, na construção da realidade, isso leva-os a desenvolverem referências específicas que são obtidas pela experiência. No fundo, cada um dos agentes envolvidos, singular e colectivamente, na acção contribui para a construção de um certo discurso de referência, que é usado para produzir justificações para as práticas. Na prática, significa que cada um dos agentes usa esse discurso de auto-identificação que tem à sua disposição, nos encontros comunicacionais com os colegas, com os agentes das tutelas e com todos os outros actores do campo e de fora dele, em função do estatuto dos seus interlocutores e consoante a natureza dos assuntos em discussão.

Sobre isso, somos testemunhas de que os agentes das organizações estudadas foram desenvolvendo, ao longo do tempo, um discurso que lhes permite julgar a generalidade das suas práticas como positivas para o desenvolvimento do campo e para o bem-estar dos destinatários da política de reabilitação profissional. Além disso, tendem a invocar, recorrentemente, em defesa das suas práticas, os aspectos mais negativos do dispositivo regulador da política, as decisões e as práticas incorrectas dos agentes da tutela estatal, e outras práticas não regulares que foram realizadas por outros parceiros congéneres abrindo as portas ao precedente.

De certo modo, parece emergir daí um sentido de justiça, um senso comum, partilhado pela generalidade dos agentes das organizações, pelo que o despoletar e o desenvolvimento das práticas, levado a cabo sob pressão da situação vivida também é ditado, como mostrámos, pelo fluxo das disposições e pela existência de apoios externos e condutas de outros parceiros do *grande jogo* social em que todos participam.

Finalizamos, esta extensa dissertação, reconhecendo que muitas das nossas propostas iniciais ficam por mostrar, analisar, compreender, demonstrar, e relembrando que, no sentido conferido por Bourdieu, o campo de análise é um espaço social e de investigação demasiado complexo para que possamos dar por encerrado o nosso trabalho. Seguramente, voltaremos a este local e a esta temática.

Bibliografia

- Abberley, P.** (1987), "The concept of oppression and the development of social theory of disability", *Disability, Handicap and Society*, 2, (1), pp. 5-20.
- Abberley, P.** (1992), "Counting us out: A discussion of the OPCS disability surveys", *Disability, Handicap and Society*, Vol. 7, nº 2, pp. 101-104. (nº especial)
- Abberley, P.** (1998), "Trabajo, utopia e insuficiencia", in Len Barton (coord.), *Discapacidad e Sociedad*, Madrid e La Coruña, Fundación Paideia e Ediciones Morata.
- Abberley, P.** (1997), "The limits of classical theory in the analysis and transformation of disablement- (can this really be the end; to be suck inside of mobile with the Memphis blues again?)" in Len Barton e Mike Oliver (eds), *Disability studies: Past, present and future*, Leeds, The Disability Press.
- ADFA** (1996), *As Barreiras Invisíveis da Integração*, Lisboa, ADFA.
- Adrich, H.** (1979), *Organisations and Environments*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Afonso, J.A.** (1997), *O Ensino Especial-Pais, deficientes e organizações*, V.Nova de Gaia, Estratégias Criativas.
- Ahrne, G.** (1994), *Agency and Organization. Towards an Organizational Theory of Society*, London, Sage.
- Aibéo, A. P.** (1997), "Estratégias para o acesso ao emprego das pessoas com deficiência", *Integrar*, nº 13, pp. 34-40.
- Akrich, M. e Callon, M. e Latour, B.** (1988), "A quoi tient le success des innovations", *Gérer et Comprendre*, nº 12, pp.14-29.
- Aktouf, O.** (1985), "Le symbolisme et la "culture d'entreprise", in Jean-François Chanlat (org.), *L'individu dans l'organisation*, Québec, Éditions Eska.
- Albrecht, G.** (1977), *The Sociology of Physical Disability and Rehabilitation*, Pittsburgh, University of Pittsburgh Press.
- Albretch, G.** (1992), *Disability Business*, London, Sage.
- Alexander, J.C.** (1990), *Teoria sociologica e mutuoamento social. Un analisi multidimensional della modernità*, Milan, s.e.
- Alexander, J.C.** (1995), *Las teorías sociológicas desde la segunda guerra mundial. Analisis multidimensional*, Gedisa, Barcelona.
- Almeida, J. F. e Pinto, J. M.** (1976), *A investigação nas ciências sociais*, Lisboa, Editorial Presença.
- Almeida, J. F.** (1993), "Integração social e exclusão social: algumas questões", *Análise Social*, XXVIII, nº 123-124, pp. 829-834.
- Alonso, L.E.** (1994), "Sujeto y discurso. El lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa" in J.M. Delgado e J. Gutiérrez (coord.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, Madrid, Síntesis.
- Alonso, M.A.** (1995), *Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*, Madrid, Siglo XXI.
- Alter, N.** (1993), "Innovation et organisation: deux legitimés en concurrence", *Revue Française de Sociologie*, XXXI, pp. 175- 197.
- Alter, N.** (1996), *Sociologie de l'entreprise et de l'innovation*, Paris, PUF.
- Amaro, J.** (1996), *Reabilitação profissional: quadro de respostas e novos desafios para a intervenção*, Lisboa, IEFP.
- Amores, F.** (1995), Estructuración del trabajo, in Carmem García Pérez (coord.), *Integración Sociolaboral del Deficiente Psíquico*, Salamanca, Amarú Ediciones.
- Anderson, J.E.** (1979), *Public Policy Making*, New York, Holt.
- Anónimo** (1986), "Enquête: Les associatios répondent à 7 questions sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés", *Réadaptation*, 33, p. 4-15.

- Anónimo** (1986.a), "L'intégration sociale des personnes handicapées", *Europe Sociale*, suplemento nº 7/86, Bruxelles.
- Anónimo** (1992), "Conclusões finais, 5º Congresso Nacional dos Deficientes. Documentos", Lisboa, UCNOD, pp. 59-69.
- Anónimo** (s.d.), "History of rehabilitation. An evolution of values and beliefs", in <http://www.coe.missouri.edu/%7Ercep7/orient/history/history.html>.
- Anónimo** (1994), "Développements et tendances de la sécurité sociale, 1993-1995: réinsertion professionnelle", *Revue internationale de sécurité sociale.*, vol. 49, pp. 127-146.
- Anónimo** (1994.a), *Groups faibles face au marché du travail*, Bruxelles.
- Anónimo** (1994.b), "Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad", *Boletim del Real Patronato*, nº 28, pp. 59-84.
- Anónimo (s.d)**, *The History of Rehabilitation. An Evolution of Values and Beliefs*, in <http://www.coe.missouri.edu/>.
- Archambault**, E. (1994), "Politiques sociales et handicap", in Jean-François Ravaut et Michel Fardeau (dir.), *Insertion sociale des personnes handicapées: Méthodologies d'évaluation*, Les Éditions ISERM, Paris.
- Archer**, M. (1988), *Culture and Agency: The Place of Culture in Social Theory*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Archer**, M. (1989), "Structuration versus morphogenesis", in S.N. Eisenstadt e H. L. Helle (eds), *Macro-Sociological Theory: Perspectives in Social Theory*, vol. 1, Beverley Hills, Sage.
- ARCIL**, (1997), *CEP'S em Portugal. Retrato ao presente*, Lousã, MQE.
- ARCIL**, (s.d), *Emprego Protegido. Análise do modelo lacunas*, Lousã, MQE.
- Argyris**, C. (1975), *A Integração do Indivíduo à Organização*, São Paulo, Atlas.
- Argyris**, L. (1938), "Some problems in conceptualizing organizational climate: a case study of a bank", *Administrative Science Quarterly*, nº 2.
- Ascher**, E. (1993), "Rapport sur quelques aspects de quelques theories de l'action. Degré zero d'une théorie de l'action", *Revue Européenne des Sciences Sociales*, Tome XXXI, nº 95, pp. 77-93.
- Ashar**, H. e **Shapiro**, J.Z. (1988), "Measuring centrality: a note on Hackman's resource-allocation theory", *Administrative Science Quarterly*, 33, pp. 275-283.
- Assogba**, Y. (1991), "Théorie systémique de la rationalité de l'acteur et des aspirations", *Recherches Sociologiques*, 1, pp. 55-77.
- ASSOL** (2000), *Conheço uma Árvore de Folhas Azuis*, Oliveira de Frades, ASSOL.
- Aubert**, N. (1990), "La névrose professionnelle", in Jean-François Chanlat (org.), *L'individu dans l'organisation*, Québec, Éditions Eska.
- Audisio**, J. (1980), *La psychiatrie de secteur*, Paris, Privat.
- Aulagnier**, P. (1995), *La violence de l'interprétation. Du pictogramme à l'énoncé*, (5ª edição), Press Universitaires de France, Paris.
- Babbage**, C. (1832), *On Economics of Machinery and Manufactures*, London, Charles Knight.
- Bacharach**, S. (s.d.), "Morphologie et processus; une critique de la recherche organisationnelle contemporaine".
- Bacharach**, S. B., **Bemberger**, P. e **Mundell**, B. (1995), "Strategic and tactical logics of decision justification: power and decision criteria in organizations", *Human Relations*, 48(5), pp. 467-488.
- Bacharach**, S.B., **Bemberger**, P. e **Sonnenstuhl**, W. J. (1996), "The organizational transformation process: the micro political of dissonance reduction and the alignment of logics of action", *Administrative Science Quarterly*, 41, pp. 477-506.
- Baechler**, J. (1992), "Loi écrite et loi non-écrite", *Revue Européenne des Sciences Sociales*, Tome XXX, nº 93, pp. 5-17.
- Baldwin**, P. (1992), *La política de solidariedad social-Bases sociales del estado de bienestar europeo 1875-1975*, Madrid, MTSS.

- 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"*, Lisboa, ISPA.
- Bardeau, J.-M.** (1978), *Minusvalia y Inadaptation. La Minusvalia desde una Perspectiva Política*, Madrid, s.e.
- Bardeau, J.-M.** (1985), *Voyage à travers de l'infirmité*, Paris, Éd. De Scarabée.
- Bardin, L.** (1979), *Análise de conteúdo*, Lisboa, Edições 70.
- Barel, Y.** (1973), *La Reproduction Social. Systèmes Vivants, Invariance et Changement*, Paris, Anthropos.
- Barel, Y.** (1982), *La Marginalité Sociale*, Paris, PUF.
- Barnard, C. I.** (1979), *As funções do executivo*, São Paulo, Atlas.
- Barnes, C.** (1991), *Cabbage Syndrome: The Social Construction of Dependence*, Basingstoke, Falmer Press.
- Barnes, C.** (1991.a), *Disabled people in Britain and discrimination. A case for anti-discrimination legislation*, London, Hurst & Company.
- Barnes, C.** (1998), "Las teorías de la discapacidad y las orígenes de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad occidental", in Len Barton (coord.) *Discapacidad e Sociedad*, Madrid e La Coruña, Fundación Paideia e Ediciones Morata.
- Barnes, C.** (1999), "A legacy of oppression: A history of disability in western culture", in L. Barton (ed.), *Disability, Past, Present and Future*, Leeds, The Disability Press.
- Barral, C. et Paterson, F.** (1994), "Associations d'usagers dans le champ du handicap et de la maladie", in Jean-François Ravaut et Michel Fardeau (dir.) *Insertion sociale des personnes handicapées: Méthodologies d'évaluation*, Les éditions ISERM, Paris.
- Barral, C.** (1999), "De l'influence des processus de normalisation internationaux sur les représentations du handicap", *Handicap. Revue de Sciences Humaines et Sociales*, nº 81, pp. 20-34.
- Barton, L.** (1986), "The politics of special educational needs", *Disability, Handicap and Society*, 1 (3), pp. 273-290.
- Barton, L.** (1989), "Disability and the labour market: a socio-political perspective, in Chris Struiksma e Frans Neiger (eds), *Integration at work*, Rotterdam, Pedologisch Institut Rotterdam.
- Barton, L.** (1993), "The struggle for citizenship: the case of disabled people", *Disability, Handicap and Society*, vol. 8, nº 3, pp. 235-248.
- Barton, L.** (1998), "Entre la normalización y la utopía", in Len Barton (coord.), *Discapacidad e Sociedad*, Madrid e La Coruña, Fundación Paideia e Ediciones Morata.
- Barton, L.** (1998.a) "Sociología y discapacidad: alguns temas nuevos", in Len Barton (coord.), *Discapacidad e Sociedad*, Madrid e La Coruña, Fundación Paideia e Ediciones Morata.
- Baszanger, M.** (1986), "Les maladies chroniques et leur orde négocié", *Revue Française de Sociologie*, nº 27, pp. 3-27.
- Baudrillard, J.** (1980), *El Espejo de la Producción*, Barcelona, Gedisa.
- Baudrillard, J.** (1982), *Pourquoi les Stratégies Fatales*, Paris, PUF.
- Becker, H.** (1983), *Los extraños*, Barcelona, Ediciones Buenos Aires.
- Bell, R.Q e Harper, L.V.** (1977), *Child Effets on Adults*, Lincoln, University of Nebraska Press.
- Bellacasa, R. P. e Tetzchner, S.** (1994), "A pessoa com incapacidade em sociedade: uma perspectiva histórica", in Patrick Roe (org.), *Telecomunicações e Incapacidades*, nº 1, pp. 79-89.
- Bennis, W. G.** (1976), *Organizações em mudança*, São Paulo, Atlas.
- Beresford, P. e Campbell, J.** (1994), "Disabled people, services user, user involvement and representation", *Disability, Handicap and Society*, vol. 9, nº 3, pp. 315-325.
- Berger, P.L. e Luckmann, T.** (1999), *A Construção Social da Realidade. Um livro sobre a sociologia do conhecimento*, Lisboa, Dinalivro.
- Bériot, D.** (1997), "Mudança na empresa. Uma abordagem sistémica", Lisboa, Piaget.
- Bertaux, D.** (1977), *Destins personnels et structures de classe*, Paris, PUF.

- Berthelot, J.-M.** (1996), *Les Vertes de L'incertitude. Le Travail de L'Analisty dans les Sciences Sociales*, Paris, PUF.
- Bertrand, Y.** (1991), *Culture Organisationnelle*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- Bertrand, Y. e Guillemet, P.** (1993), *Organizações: Uma abordagem sistémica*, Lisboa, Piaget.
- Besse-Saige, B.** (1996), "Transformer le handicap en moteur", in Charles Gardou e col. (org.), *Naître ou Devenir Handicapé. Le Handicap en visages 1*, Toulouse, Erès.
- Best, J.** (1987), "Rhetoric in claims-making: Constructing the missing children problem", *Social Problems*, 34, (2), pp. 101-121.
- Best, J.** (1988), "Missing children, misleading statistics", *The Public Interest*, 92, pp.84-92.
- Beyer, J. M. e Trice, H. M.** (1981), "A re-examination of the relations between size an various components of organizational complexity", *Administrative Science Quarterly*, 24, pp. 48-63.
- Beyer, J. M., Steven, J. e Trice, H.** (1985), "The implementing organization: Exploring de black box in research on public policy", in Richard Hall e Robert Quinn (eds), *Organizational theory and public policy*, Sage, London.
- Bianchetti, L.** (1998), "Aspectos históricos da apreensão e da educação dos considerados deficientes " in Lucídio Bianchetti e Ida Gameiro (org.), *Um olhar sobre a diferença. Interação, trabalho e cidadania*, São Paulo, Papirus, pp. 21-51.
- Bilhim, J.** (1996), *Teoria Organizacional. Estruturas e pessoas*, Lisboa, ISCSP.
- Blanc, A.** (1999), *Les Handicapés au Travail. Analyse Sociologique d'un Dispositif d'Insertion Professionnelle*, Paris, Dunot.
- Blanchot, M.** (1969), *L'Entretien Infini*, Paris, Galimard.
- Blau, P.** (1971), "O estudo comparativo das organizações", in Edmundo Campos (org.), *Sociologia da Burocracia*, Rio de Janeiro, Zahar.
- Blau, P. e Scott, R.** (1977), *Organizações formais*, São Paulo, Atlas.
- Blétière, A.C.** (1997), "O deficiente mental e o emprego. Um projecto profissional realista", *Integrar*, nº13, pp. 41-46.
- Bloch-Lainé, F.** (1967), *Étude du problème générale de l'inadaptation des personnes handicapées. Rapport au Premier Ministre*, Paris, La Documentation Française.
- Bode, I.** (1997), "Le difficile altruisme des groupes d'intérêt", *Revue Française de sociologie*, XXXVIII, pp. 269-300.
- Bolap, H.-P.** (1990), "Une approche ethnométhodologique de la communication organisationnelle", *Communication Information*, Vol. 11, nº 1, pp. 195-201.
- Boltanski, L. E Thévenot, L.** (1991), *De la Justification. Les économies de la Grandeur*, Paris, Galimard.
- Borsay, A.** (1997) "Personal trouble or public issue? Towards a model of policy for people with physical and mental disabilities" in Len Barton e Mike Oliver (eds), *Disability studies: Past, present and future*, Leeds, The Disability Press.
- Bouchard, S.** (1990), "Simple symbole. De l'efficacité pratique des systèmes symboliques dans l'organisation", in Jean-François Chanlat (org.), *L'individu dans l'organisation*, Québec, Éditions Eska.
- Boudon, R.** (1973), *L'Inégalité des Chances. La Mobilité Sociale dans les Sociétés Industrielles*, Paris, A. Colin.
- Boudon, R.** (1984), *La place de la désorde*, Paris, PUF.
- Boudon, R.** (1984.a), *Les methods en Sociologie*, Paris, PUF.
- Boudon, R.** (1986), *L'Ideologie*, Paris, Fayard.
- Boudon, R.** (1998), *O Justo e o Verdadeiro. Estudo Sobre a Objectividade dos Valores e do Conhecimento*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Bourdelaís, P. et al** (1996), *État-providence. Arguments pour une reforme*, Paris, Galimard.
- Bourdieu, P.** (1979), *La distinction*, Paris, Ed. du Minuit.
- Bourdieu, P.** (1977), *Esquisse d'une théorie de la pratique*, Paris, Librairie Droz.
- Bourdieu, P.** (1980.), "Le capital social", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, nº 31, pp. 2-3.

Bourdieu, P. (1982.), "Les rites d'institution", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, nº 43, Juin, pp. 45-83.

Bourdieu, P., (1984) "La délégation et le fétichisme politique", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, nº 52-53, pp. 2-3.

Bourdieu, P. (1987), *Chose Dites*, Paris, Ed. Du Minuit.

Bourdieu, P. (1988), *The Logic of Practice*, Stanford, Stanford University Press.

Bourdieu, P. (1989.), *O Poder Simbólico*, Lisboa, DIFEL.

Bourdieu, P. (1989.a), "Social space and symbolic power", *Sociological Theory*, nº 7, pp. 14-25.

Bourdieu, P. (1994), *Le sens pratique*, Paris, Éd. du Minuit.

Bourdieu, P. (1996), *Raisons Pratiques. Sur la théorie de l'action*, Paris, Seuil

Bourdieu, P. (1996.a), *As Regras da Arte. Gênese e Estrutura do Campo Literário*, Lisboa, Presença.

Bourdieu, P. e Passeron, J.-C. (s.d.), *A Reprodução*, Lisboa, Vega.

Bourdieu, P., Chamboredon, Y.-C e Passeron, J.-C. (1980), *Le Métier du Sociologue. Préalables Épistemologiques*, Paris, PUF.

Bourne, J. (1981), Cheerleaders and ombudsmen: a sociology of race relations, *Britain, Race and Class*, nº 21, pp. 331-352.

Bourricaud, F. (1982), in *Dictionnaire critique de la sociologie*, Paris, PUF.

Bouveresse, J. (1995), "Règles, dispositions et habitus", *Critique*, nº 579/580, pp. 573-594.

Bowen, B. (1847), *Blind Man's Offering*, New York, S.E.

Boyer, R. e Saillard, Y. (1995), "Un précis de régulation", in Robert Boyer e Yves Saillard (dir.), *Théorie de la regulation*, La Découverte, Paris.

Boyer, R. (1995), "Aux origines de la théorie de la régulation", in Robert Boyer e Yves Saillard (dir.), *Théorie de la regulation*, La Découverte, Paris.

Braga da Cruz, M. (1989), *Teorias Sociológicas*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

Braga, A. P., (1994) "Familiares e membros de pacientes/deficientes", in Aires Gameiro e outros (dir.), *Reabilitação recíproca-Famílias e comunidades com doentes deficientes*, Lisboa, Editorial Hospitalidade.

Bredberg, E., (1999), "Writing disability history: problems, perspectives and sources", *Disability & Society*, vol.14, nº 2, pp. 189-201.

Brenot, J. e Tuvée, L. (1996), *Le changement dans les organisations*, Paris.

Brito, S. P. (1989), *A sociologia e a abordagem sistémica*, Campinas, Papirus.

Bromberg, W. (1975), *From Shaman to Psychotherapist: A History of the Treatment of Mental Illness*, Chicago, Henry Regnery.

Burdett, H. (1981), *Hospitals and Asylums of the World*, London, J. e A. Churchill.

Bureau International du Travail (1998), *Réadaptation professionnelle et emploi des personnes handicapées*, Genève, BIT.

Burns, T.E. (1978), *Leadership*, New York, Harper & Row

Burns, T. E. e Stalker, G.M. (1961), *The Management of Innovation*, London, Tavistock.

Burns, T.R e Flam, H. (2000), *Sistemas de Regras Sociais*, Lisboa, Celta.

Burns, T.R. e Dietz, Th. (1992), "Cultural evolution: social rules systems, selection and human agency", *International Sociology*, Vol. 7, nº 3, pp. 259-282.

Bury, M. (1979), "Perspectives in disablement", *Revue Intenationale de Recherches en Réadaptation*, Rheinstetten, Vol. 2 . Supl.1, 3^o Trimestre, pp. 31-35.

Cabral, A. (1997), "Habilita a Reabilitação. É preciso!", *Cercip 1977-1997 20^o Aniversário*, Peniche, Cercip.

Cação, R. (1992), "Formação e Emprego do Cidadão Deficiente. Perspectivas e Realidades", 5^o Congresso Nacional de Deficientes. Documentos, Lisboa, UCNOD, pp.42-46.

Cação, R. (1997), "Algumas reflexões a partir da experiência portuguesa no domínio da deficiência mental", *Fenacerci*, Maio de 97.

Cação, R. (1994), "Diferentes tipos de cultura organizacional e seus reflexos na gestão das cerci's", Feira, (texto policopiado).

Cação, R. e Rodrigues, L. (1992), "Formação em posto de trabalho para deficientes mentais: uma experiência no oeste", *Comunicação ao Seminário da Rehabilitation International. Novas formas de formação profissional das pessoas com deficiência* de 11 de Maio de 1992. (texto policopiado)

Cação, R. e Rodrigues, L. (1992.a), *Novas formas de formação profissional das pessoas com deficiência* (texto policopiado)

Cação, R. e Rodrigues, L. (1994), "Integração de deficientes no mercado de trabalho. Porquê e para quê?", *Revista da Fenacerci*, Maio, p. 22.

Cahn, M. (Ed.) (1990), *Classic of Western Philosophy*, Indianápolis, Cambridge Press.

Caillé, A. (1994), "Rationalisme, utilitarisme et anti-utilitarisme", in Louis André Gérard-Varet e Jean-Claude Passeron (dir.), *Le modèle et l'enquête*, Paris, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

Caleidoscopia, (1997), "La integración laboral y las personas con discapacidad(es)", *Boletim del Real Patronato*, nº 37, pp. 7-21.

Callon, M. (1986), "Eléments pour une sociologie de la traduction", *L'Année Sociologique*, vol. 36, pp. 169-208.

Callon, M. e Vignolle, J.P. (1976), "Organisation local et enjeux sociétaux", *Sociologie du Travail*, nº 3.

Calvez, M. (1991) "La construction sociale du handicap. Une approche de l'intégration des handicapés mentaux dans le milieu ordinaire", *Handicaps et Inadaptation-Cahiers du CTNERHI*, nº 55-56, pp. 87-104.

Camilleri, J. M. (1999), "Disability a personal odyssey", *Disability & Society*, vol. 14, nº 6, pp. 845-853.

Campbell, J. e Beresford, P. (1994), "Disabled people, service users, user involvement and representation", *Disability & Society*, vol.9, nº 3, pp. 315-325.

Campeau, R. (1993), *Individu et Société. Introduction à la sociologie*, Paris, G. Morin.

Campion-Vincent, V. (1990), "Situations d'incertitude et rumeurs: disparitions et meurtres d'engants", *Communications*, 52, pp. 51-60.

Canguilhem, G. (1962), *La Monstruosité et les Monstres*, Paris, Vrin.

Canguilhem, G. (1990), *O Normal e o Patológico*, Rio de Janeiro, Forense.

Canotilho, G. e Moreira, V. (1993), *Constituição da República Portuguesa: anotada*, Coimbra, Coimbra Editora.

Capucha, L. (coord.) (1998), *Grupos desfavorecidos face ao emprego. Tipologias e quadro básico de medidas recomendáveis*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Caputo, D. (1979), "The citizen component of policy evaluation" in Frank Scioli Jr. e Thomas J. Cook (org.), *Methodologies for analyzing public policies*, Lexington Books, Toronto.

Cardim, M^a E. (1998), "Sistema de acreditação das entidades formadoras", *Sociedade e Trabalho*, nº 2, pp. 32-43.

Carmo, P.S. (1992), *A Ideologia do Trabalho*, São Paulo, Moderna.

Carmona, C. (1999), "Experiência do CRISP na integração social e profissional de pessoas com deficiência", in Arménio Sequeira et al (eds.), *Actas da 1^a Conferência "Reabilitação e Comunidade"*, Lisboa, ISPA.

Carreira, H. M., (1996), *As políticas sociais em Portugal*, Lisboa, Gradiva.

Carvalhinho, J. et al (s.d), *Principais condicionantes e caminhos da inserção sócio-económica da população com incapacidades em Portugal. Algumas reflexões* (texto policopiado).

Carvalho, C.A. e Gutiérrez, A. C. (1997), "Poder y conflito en la teoría institucional", *Cadernos do Noroeste*, Vol. 10(1), pp. 357-372.

Carvalho, F. (1987), *Perfil da deficiência: reflexões visando a sua definição*, SNR, Lisboa.

Carvalho, F. (1989), *Relatório da 1^a sessão do comité de peritos para a revisão da resolução Ap(84) relativa a uma política coerente em matéria de reabilitação das pessoas deficientes-Estrasburgo 10-12 de Maio 89*, SNR, Lisboa.

- Carvalho, F.** (1990), *Reunião do grupo de redacção da resolução Ap (84)3, do Conselho da Europa, relativo a uma política coerente em matéria de reabilitação de pessoas deficientes- Estrasburgo 9 e 10 de Abril de 1990*, SNR, Lisboa.
- Casanova, J.L.** (1995), "Uma avaliação conceptual do *habitus*", *Sociologia. Problemas e Práticas*, 18, pp. 45-68.
- Cascais, A.** (1994), "Planificar a formação profissional de pessoas com deficiência", *Nas Fontes da Cidadania. As cerci's em reflexão*, pp. 26-27.
- Castel, R.** (1991), "De l'indigence à l'exclusion: la désaffiliation", in J. Donzelot (dir.), *Face à l'Exclusion. Le modèle Français*, Paris, Esprit.
- Castel, R.** (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- Castro, G.** (1993), "Emprego protegido: Um modelo para a integração sócio-profissional de pessoas deficientes", *Integrar*, nº1, pp. 39-41.
- Cazeneuve, J.** (1976), *Dix Grandes Notions de la Sociologie*, Paris, Seuil.
- CEE** (1986), *Documentos*, Bruxelas, ISSN.
- CEE** (1992), "Accão da Comunidade Europeia a favor dos deficientes", *Fichas do Consultório Europeu*, Lisboa.
- Chaib, M.** (1997), "La politique suédoise d'intégration des personnes handicapées en question", *Handicaps et Inadaptations-Les cahiers du CTNERHI*, nº 74, pp. 1-14
- Champagne, J. e Lepage, L.** (1980), "Modèle d'analyse de l'influence du phénomène organisationnel sur les politiques publiques", in Régeau Landry (dir.), *Introduction à l'analyse des politiques*, Press l'Université du Laval, Québec.
- Chanlat, A. e Bédard, R.** (1985), "La gestion, une affaire de parole", in Jean-François Chanlat (org.), *L'individu dans l'organisation*, Québec, Éditions Eska.
- Chanlat, J. F. e Séguin, F.** (1991), "Les théories de l'organisation: d'un paradigme à l'autre" in Jean François Chanlat e Francine Séguin (org.), *L'Analyse des organisations. Une antologie sociologique*, Montréal, Gaetan Morin.
- Chanlat, J. F. e Séguin, F.** (1991.a), "Introduction", in Jean François Chanlat e Francine Séguin (org.), *L'Analyse des organisations. Une antologie sociologique*, Montréal, Gaetan Morin.
- Chappell, A. L.** (1992), "Towards a sociological critique of the normalisation principle", *Disability, Handicap and Society*, vol. 7, nº 1, pp. 35-51.
- Chappell, A. L.** (1997) "From normalisation to where?", in Len Barton e Mike Oliver (eds), *Disability studies: Past, present and future*, Leeds, The Disability Press.
- Charana, A.** (1987), "O jovem deficiente e a aprendizagem", *Emprego e Formação*, nº 2, pp. 73- 75.
- Charana, A.** (1990), "Reabilitação: Um processo global", *Emprego e Formação*, nº 11, pp. 69-74.
- Charkaoui** (1986), *Sociologie de l'éducation*, PUF, Paris.
- Chauvère, M.** (1985), "Handicap et régulation sociale. Une exemple de renégociation entre instances du controle social", *Actes de Vèmes Journées Internationales de Vaucresson*, Vol. 1, pp. 209-221.
- Chevrier, J.** (1996), "La spécification de la problématique", in Benoit Gauthier (dir.), *Recherche Sociale. De la problématique à la collecte des données*, (2ª edition) Press l'Université du Québec, Canadá.
- Chiavenato, I.** (1993), *Introdução à teoria geral da administração*, (4ª ed.), São Paulo, McGraw-Hill.
- Chiglione, R. et al** (1989), *Je vous ai compris. Ou l'analyse des discours*, Armand Colin, Paris.
- Chisholm, R. M.** (1998), "L'agent en tant que cause », in *Théories de l'Action. Textes Majeurs de la Philosophie de l'Action*, Paris; Mardaga.
- Chombart de Lawe, P.-H.** (1968), "Dynamique des aspirations et changement des institutions", *Cahiers Internationaux de Sociologie*, XLIV, pp. 43-62.
- Chombart de Lawe, P.-H.** (1969), *Pour une Sociologie des Aspirations*, Paris, Denoel.
- Chombart de Lawe, P.-H.** (1970), *Aspirations et Transformations Sociales*, Paris, Antropos.
- Christine, A.** (1995), "État providence et compromis institutionnalisés: des origines à la crise contemporaine", in Robert Boyer e Yves Saillard (dir.), *Théorie de la regulation*, La Découverte, Paris.

- CIDEC (1998), *Emprego Protegido – Avaliação. Relatório Final*, Lisboa, CIDEC.
- CIDEC (1999), *Avaliação do Plano de Formação do CECD. CFP-1998. Relatório Final*, Lisboa, CIDEC.
- Clark, B. R. (1972), "Adaptação das organizações e valores precários", in Amitai Etzioni (org.), *Organizações complexas*, São Paulo, Atlas, 1972, pp. 161-169.
- Clavel, G. (1984), "Exclusion sociale, cités de transit en période de crise économique", *Futuribles*, nº 74, pp. 25-35.
- Clegg, S. (1975), *Power, Rule and Domination*, London, Routledge.
- Clegg, S. (1979), *The Theory of Power and Organisation*, London, Routledge and Kegan Paul.
- Clegg, S. (1992), *As Organizações Modernas*, Lisboa, Celta Editora.
- Clerget, J. (1991) "Accueillir en enfant annoncer un handicap", *Handicaps et Inadaptation. Cahiers du CTNERHI*, nº 53, pp. 1-9.
- Cobb, H. V. (1967), The attitude of the retarded towards himself, *Report of Third International League of Societies for The Mentally Handicapped*, Brussels.
- Cohen, I. (1990), "Teoría de la estructuración", in Anthony Giddens, Jonathan Turner e otros, *La teoría social hoy*, Madrid, Alianza Universidad.
- Cohen, I. (2002), "Teorias da acção e praxis social", in Bryan S. Turner (ed.), *Teoria Social*, Alges-Oeiras, DIFEL.
- Cohen, M. D. (1985), *Visions of Social Control*, Cambridge, Polity Press.
- Cohen, M.D., March, J.G. e Olsen, J.P. (1972), "A garbage can model of organizational choice", *Administrative Science Quarterly*, 17, pp. 1-25.
- Cohen, M. D.; March, J. G.; Olsen, J. P. (1991), "Le modèle du "garbage can" dans les anarchies organisées", in J. March, *Decisions and organisations* Paris, Les Editions d'Organisation.
- Coleman, L. M. (1997), "Stigma. An enigma demystified" in Lennard J. Davis (ed.), *The disability studies reader*, London, Routledge.
- Collins, R. (1981), "On the micro foundations of macrosociology", *American Journal of Sociology*, nº 86.
- Collins, R. (1989), "Toward a Neo-Mediam Sociology of Mind", *Symbolic Interaction*, nº 12, pp. 1-32.
- Colloque de Cerisy (1994), "L'analyse stratégique. Sa genèse, ses applications et ses problèmes actuels", in Francis Pavé (dir), Éditions du Seuil, Paris.
- Combrouze, D. (2000), "L'information sur les personnes handicapées motrices et sensorielles dans les journaux télévisés. Analyses thématique e lexicale", *Handicap-revue de sciences humaines et sociales*, nº 85, pp. 27-45.
- Comissão Europeia (1998), *L'amélioration du niveau d'emploi des personnes handicapées. Le défi commun*, Bruxelles, Comissão Europeia (texto policopiado do Document de travail des services de la Commission).
- Comissão Europeia (1994) *A Política Social Europeia. Livro Branco*, Ed. do A., Luxemburgo.
- Comissão Europeia (1995), *Programa de acção social a médio prazo. 1995-1997*, Bruxelas, Abril (texto policopiado da comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu bem como ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões).
- Conceição, L. (1993), "Programa integrado de formação profissional e emprego", *Integrar*, nº 1, pp. 30-33.
- Conein, B. e Jacopin, E. (1993), "La planification dans l'action, les objets dans l'espace", in B. Conein, N. Dodier e L. Thévenot, *Les Objets dans l'action. De la maison au laboratoire, Raisons Pratiques*, nº 4, Paris, Ed. De l'EHESS.
- Conselho da Europa (1982), "Relatório das reuniões do Comité para a revisão e actualização das resoluções em matéria de reabilitação e Comité de peritos para o estabelecimento de uma política coerente em matéria de reabilitação", Lisboa, SNR.
- Conselho Nacional de Reabilitação (1989), *Plano orientador da política de reabilitação*, Lisboa, SNR.

- Conselho Nacional de Reabilitação** (1991), *Plano orientador da política de reabilitação*, Lisboa, SNR.
- Corbert, E. e Greco, J.** (1994), Représentations et réalités de l'annonce du handicap, *Handicaps et Inadaptations. Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, nº 63, pp. 17-28.
- Corcuff, P.** (1997), *As Novas Sociologias*, Sintra, VRAL.
- Cordeiro, M. e Martins, L.** (1990), "Formação profissional: virtualidades e limites", *Emprego e Formação*, nº 10, pp. 39-43.
- Correia, A. J.** (1993), *O modelo cooperativo na educação, reabilitação e integração de deficientes mentais. Realidades e perspectivas*, Lisboa, Fenacerci.
- Correia, C.**, (1990), "A integração do deficiente no mercado de trabalho: uma conquista social", *Serviço Social e Sociedade*, nº 34, pp. 119-134.
- Corwin, R.** (1972), "Strategies for organizational innovation: An empirical comparison", *American Sociological Review*, 37, pp. 441-454.
- Costa, A.** (1994), "Criação de uma base de dados para o emprego e formação profissional", in IEFP (org.), *Seminário temático Horizon. Lisboa, 14 e 15 Nov. de 1993*, Lisboa, Ed. do A..
- Costa, A., Loura, D.** (1997), "A integração no mercado de trabalho: uma realidade adquirida", *Integrar* nº 13, pp. 26-33.
- Costa, B., Ribeiro, J.L., Roque, L.** (1994), "Programa Integrado de Formação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes Mentais", *Integrar* nº 5, pp. 51-60.
- Costa, B., Ribeiro, J.L., Roque, L.** (1997), "Integrar é possível...", *Integrar* nº 13, pp. 52-59.
- Cousin, O.** (1996), "Les mutations du travail social: de la transformation du public aux changements dans les modes de prise en charge", *Sociologie du Travail*, nº 2/96, pp.141-161.
- Cressey, D. R.** (1972), "Consecussão de um objectivo organizacional não-declarado", in Amitai Etzioni (org.), *Organizações Complexas*, São Paulo, Atlas.
- Crozier, M.** (1971), *Le Phénomène Bureaucratique*, Paris, Seuil.
- Crozier, M.** (1994), *A empresa à escuta*, Lisboa, Piaget.
- Crozier, M. e Friedberg, E.** (1977), *L'acteur et le système*, Paris, Editions du Seuil
- CTNERHI** (1980), *Personnes handicapées, institutions spécialisées et monde du travail: en essai d'évaluation de leurs relations. Rapport d'un groupe d'étude présidé par M. Robert Brunel*, Paris, Ed. Do A..
- Cunha da Silva, M. D.** (1994), *Centro de emprego protegido, uma caminhada!* (texto fotocopiado)
- Cunha, M.P.** (1998), "Organizational innovation: An overview of topics, models and research directions", *Comportamento Organizacional e Gestão*, Vol. 4; nº 2, pp. 5-23.
- Curvello, J.** (1997), *Caos e ordem na cena organizacional*, Universidade de São Paulo. (texto policopiado)
- Cushman, P. e Whitin, G.C.** (1972), "An approach to communication theory: toward consensus on rules", *Journal of Communication*, 22, pp. 217-238.
- Cyert, R.M e March, J.G.** (1963), *A Behavioral Theory of the Firm*, New Jersey, Prentice-Hall.
- Dahrendorf, R.** (1989), "On the origin of social inequality", in W.T. Blackstone (ed.), *The concept of inequality*, Minneapolis, Burgess.
- Dalton, M.** (1991), "Les interrelations des actions formelles et informelles", in Jean François Chanlat e Francine Séguin (org.), *L'Analyse des organisations. Une antologie sociologique*, Montréal, Gaetan Morin.
- Dantas, D. e Conceição, L.** (1996), *Reabilitação, sistema complexo*, Lisboa, IEFP.
- Davidson, D.** (1990), *Essays on Actions and Events*, Oxford, Clarendon Press.
- Davidson, D.** (1998), "Actions, raisons d'agir et causes", in *Théories de l'Action. Textes Majeurs de la Philosophie de l'Action*, Paris, Mardaga.
- Davis, K.** (1993), "On the movement", in J. Swain et al, *Disabling Barriers: Enabling Environments*, London, Sage.
- Davis, L.J.** (1997), "Constructing Normalcy. The bell curve, and the invention of the disable body in the nineteenth century", in Lennard J. Davis (ed.), *The disability studies reader*, London, Routledge.

- Dawe, A.** (1988), "Teorias de acción social", in T. Bottomore y R. Nisbett (eds), *História dela análise sociológico*, México, Amorrortu.
- Dawson, S.** (1986), *Analysing organizations*, London, The Macmillan Press.
- Day, P.** (1980), "Charismatic leadership in the small organization", *Human Organization*, Vol. 39, nº 1, pp. 50-58.
- De Jong, G.** (1979) "Independent living: from social movement to analytic paradigm", *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, Vol. 60, pp. 435-446.
- De Land, F.** (1931), *The Story of the Lip Reading*, Washington D.C., Alexander Graham Bell Association for the Deaf.
- De Mause, L.** (1981), The fetal origins of history, *Journal of the History Ideas*, nº 30, pp. 413-422.
- De Villers, G.,** (1981), "La condition social des handicapées", *Recherches Sociologiques*, Vol. XII, nº 3, pp. 259-283.
- Decouflé, A.** (1977), *Systèmes et modèles*, Lisboa, Bertrand.
- Deggene, A e Forsé, M.** (1994), *Les Réseaux Sociaux*, Paris, A. Colin.
- Dejours, C.** (1990), "Nouveau regard sur la souffrance humaine dans les organisations", in Jean-François Chanlat (org.), *L'individu dans l'organisation*, Québec, Éditions Eska.
- Del Bayle, J.L.** (1985), *Introduction aux méthodes des sciences sociales*, Toulouse, Privat.
- Departamento de Estatística do MESS** (1992), *Inquérito à Caracterização do Emprego de Pessoas Deficientes*, Lisboa, DEMESS.
- Departamento de Estatística do MESS** (1993), *Inquérito aos Trabalhadores Deficientes. Continente*, Lisboa, DEMESS.
- Déry, R.** (1985), "De l'information à l'argumentation", in Jean-François Chanlat (org.), *L'individu dans l'organisation*, Québec, Éditions Eska.
- Deshaies, B.** (1997), *Metodologia da Investigação em Ciências Humanas*, Lisboa, Piaget.
- Devonport, J.** (1995), "Part M, access and disable people", *Disability Research Unit in the School of Sociology and Social Policy*, Leeds, University Press of Leeds.
- Dhoquois, R.** (1991), *Appartenance et exclusion. Logiques sociales*, Paris, Éditions de L'Harmattan.
- Dias, B.** (1998), "Direitos humanos e deficiência", *Economia e Sociologia*, nº 66, pp. 237-260.
- Dias, M. C.** (1997), *Avaliação das políticas de emprego e formação*, Coleção Estudos nº 20, Lisboa, IIEFP.
- Diaz, J. L., e Resa, J.A.** (1998), "A criança socioculturalmente desfavorecida" in Rafael Bautista (coord.), *A deficiência mental*, Lisboa, Dinalivro.
- Diederich, N.** (1997), "Comprendre au-delà de la recherche", in Charles Gardou e col. (org.), *Professionnels auprès des personnes handicapées. Le handicap en visages 4*, Toulouse, Erès.
- Dodier, N.** (1993), Les appuis conventionnels de l'action, *Réseaux*, nº 62, pp. 63-85
- Dodier, N.** (1997), "Remarques sur la conscience du collectif dans les réseaux sociotechniques", *Sociologie du Travail*, nº 2/97, pp. 131-148.
- Doermer, K.** (1981), *Madmen and the Bourgeoisie*, London, Basil Blackwell.
- Domingo, M^a. G., Ortiz, J., Pérez, M^a. C. e Pedroza, P.** (1995), "Breve introducción al movimiento asociativo en favor de las personas con minusvalía", in Carmem García Pérez (coord.) *Integración Sociolaboral del Deficiente Psíquico*, Salamanca, Amarú Ediciones.
- Domingos, A.** (1997), "Centro de Reabilitação e Formação Profissional um projecto comunitário", *Actus*, nº 8, pp. 6-9.
- Domingues, I.** (1997), "Estratégias de controlo disciplinar nas organizações industriais, *Cadernos do Noroeste*", Vol. 10(1), pp. 379-397.
- Donati, P.** (1998), *Cambio Social y Pensamiento Relacional. Hacia a una Teoria Relacional* (texto fotocopiado).
- Donati, P.** (1983), "Sept idées sur la solidarité", *Futuribles*, 63, pp. 47-59.
- Donnellon, A., Gray, B. e Bougon, M.G.** (1986), Communication meaning and organized action, *Administrative Science Quarterly*, 31 (1), pp. 43-50.

- Doriguzzi, P.** (1994), *L'histoire politique du handicap. De l'infirmes au travailleur handicapé*, Paris, Éditions L'Harmattan.
- Dorvil, H., Renaud, M. e Bouchard, L.** (1999), "L'Exclusion des personnes handicapées", in Fernand Dumont *et al* (dir.), *Traité de Problèmes Sociaux*, Press de l'Université du Laval.
- Dosi, G. et al** (1997), "Les normes comme propriétés émergentes d'un apprentissage adaptatif: Le cas des routines économiques", in *Bénédict Reynaud* (dir.), *Les limites de la rationalité. Les figures du collectif*, La Découverte, Paris.
- Douglas, M.** (1966), *Purity and danger. An analysis of the concepts of pollution and taboo*, London, Routledge and Kegan Paul.
- Douglas, M.** (1989), *Ainsi Pensent les Institutions*, Paris, Usher.
- Drake, R.** (1997), "The exclusion of disabled people from positions of power in british voluntary organizations", *Disability, Handicap and Society*, vol. 9, n° 4, pp. 461-480.
- Drake, R.** (1998) "Una critica del papel de las organizaciones benéficas tradicionales", in *Len Barton* (coord.) *Discapacidad e Sociedad*, Madrid e La Coruña, Fundación Paideia e Ediciones Morata.
- Driedger, D.** (1989), *The Last Civil Movement*, London, Hurst.
- Drucker, P. F.** (1993), *As organizações sem fins lucrativos*, Lisboa, Difusão Cultural.
- DSR-IEFP** (1995), *Reabilitação profissional. Balanço de uma década de actuação (1985-1995)*, Lisboa, DSR-IEFP.
- DSR-IEFP** (1996), *Balanço da actuação no âmbito da reabilitação profissional (1985-1995)*, Lisboa, DSR-IEFP.
- DSR-IEFP** (1996.a), *Medidas prioritárias no âmbito do emprego- Relatório*, Lisboa, DSR-IEFP.
- Duarte, C.** (1989), "Formação profissional de deficientes mentais", *FENACERCI- Boletim*, 7, pp. 11-17.
- Duarte, C.** (1999), "Auto-representação e direitos humanos", *Revista da Fenacerci*, Maio, p. 61-62.
- Dubar, C.** (1991), *La Socialisation. Construction des Identités Sociales et Professionnelles*, Paris, Armand Collin.
- Dubar, C.** (1992), "Formes identitaires et socialisation professionnelle", *Revue Française de Sociologie*, 33, pp. 505-529.
- Dubet, F.** (1996), *Sociologia da experiência*, Lisboa, Piaget.
- Durkheim, E.** (1978), *De la Division du Travail Social*, Paris, PUF.
- Durkheim, E.** (1984), *As regras do método sociológico*, Lisboa, Editorial Presença.
- Durkheim, E.** (1984.a), *Sociologia, Educação e Moral*, Porto, RÉ.S.
- Dutton, K.** (1996), *The Perfectable Body*, London, Cassell.
- Duvignaud, J.** (1996), *A solidariedade*, Lisboa, Piaget.
- Ebersold, S.** (1990), *L'invention du handicap. La normalisation de l'infirmes*, Paris, Éditions C.T.N.E.R.H.I.
- Ebersold, S.** (1994), "L'intégration et l'insertion face à l'exclusion", *Handicaps et Inadaptations- Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, n° 64, pp. 29-38.
- Ebersold, S.** (1997), "Du handicapé à "l'anormal d'entreprise": la transfiguration du chômeur", *Handicaps et Inadaptations- Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, n° 73, pp. 19-32.
- Eco, U.** (1984), *Como se faz uma tese em ciências humanas*, (3ª ed.), Lisboa, Presença.
- Elias, N.** (1965), *The established and the outsiders*, London, Sage Publications.
- Elias, N.** (1975), *La Dynamique de l'Occident*, Paris, Claman-Lévy.
- Elias, N.** (1977), *Logique d'Exclusion. Ênquete Sociologique au Coeur d'une Communauté*, Paris, Fayard.
- Ellenberger, H.F.** (1978), *Les Mouvements de Libération Mythique*, Paris, PUF.
- Elster, J.** (1994), "Rationalité et normes sociales: un modèle pluridisciplinaire", in *Louis André Gérard-Varet e Jean-Claude Passeron* (dir.), *Le modèle et l'enquête*, Paris, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Enriquez, E.** (1983), *De la Horde à L'Etat*, Paris, PUF.

- Enriquez, E.** (1992), *L'organisation en analyse*, Paris, PUF.
- Enriquez, E.** (1997), *Les Jeux du Pouvoir et du Désir dans l'Entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Erwin, S.** (1990), *Emprego parcialmente protegido para deficientes nos países da CE*, Berlim, CEDEFOP.
- Esteves, J. P.** (1998), *A ética da comunicação e os media modernos. Legitimidade e poder nas sociedades complexas*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian-Junta Nacional e Investigação Científica e Tecnológica.
- Etkin, J. e Schvarstein, L.** (1989), *Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio*, Barcelona, Paidós.
- Ettienne, R.** (1976), "Ancient medical conscience and the life of children", *Journal of Psychohistory*, nº 4, pp. 131-161.
- Etzioni, A.** (1972), *Organizações modernas*, São Paulo, Pioneira.
- Etzioni, A.** (1985), "La finalité de l'organisation: maîtresse ou servante?", in Jean-François Chanlat (org.), *L'individu dans l'organisation*, Québec, Éditions Eska.
- Ewald, F.** (1989), "Solidarité et insertion", in Bernard Kouchner (dir.), *Actes des Assises Internationales de Janvier de 1989*, PUF, Paris.
- Ewald, F.** (1993), *Foucault. A Norma e o Direito*, Lisboa, Vega.
- Eymard-Duvernay, F. e Marchal, E.** (1994), "Les Règles en action: entre une organisation et ses usagers", *Revue Française de Sociologie*, XXXV, pp. 5-36.
- Falcão, R.** (1999), "Auto-advocacia. Do conceito à realidade", *Revista da Fenacerci*, p. 55.
- Fardeau, M.** (1994), "Politiques sociales et handicap. Approche économique de l'évaluation: premières étapes", in Jean-François Ravaut et Michel Fardeau (dir.), *Insertion sociale des personnes handicapées: Méthodologies d'évaluation*, Paris, Les Éditions ISERM.
- Farrell, G.** (1956), *The story of blindness*, Cambridge, Harvard University Press.
- Favereau, O.** (1989), "Organization et Marché", *Cahiers du CREA*, nº 13, pp. 111-146.
- Favereau, O.** (1997), "L'incomplétude n'est pas le problème, c'est la solution", in Benedict Reynaud (dir.), *Les limites de la rationalité. Les figures du collectif*, Paris, La Découverte.
- Feldman, H.** (1970), *A history of audiology*, New York, Columbia University.
- Fenacerci** (1993), *Deficiência mental e família. Estruturas de apoio na Europa social*, Lisboa. (policopiado)
- Fernandes, A.T.** (1983), *O conhecimento sociológico*, Porto, Brasília Editora.
- Finkelstein, V.** (1980), *Attitudes and disabled people: issues for discussion*, New York, World Rehabilitation Fund.
- Fischer, G.-N.** (1990), "Espace, identité et organisation", in Jean-François Chanlat (org.), *L'individu dans l'organisation*, Québec, Éditions Eska.
- Fletcher, A.** (1995), *Information kit on the United Nations standart rules on the equalisation of opportunities for persons with disabilities*, Londres, Disability Awareness in Action.
- Flichy, P.** (1995), *L'innovation technique. Récents développements en sciences sociales, vers une nouvelle théorie de l'innovation*, Paris, La Découverte.
- FORMEM** (1998), *Relatório FORMEM. Subprograma Integrar*, Lisboa, (policopiado)
- FORMEM** (1999), *Relatório. Temática do Emprego Protegido*, Lisboa, FORMEM. (policopiado)
- Foucault, M.** (1961), *Histoire de la Folie a l'Âge Classique*, Paris, Plon.
- Foucault, M.** (1975), *The Birth of Clinic: An Arqueology of Medical Perception*, New York, Vantage Books.
- Foucault, M.** (1993), *Vigiar e Punir*, Petrópolis. Vozes.
- Foucault, M.** (1982), *A Microfísica do Poder*, Rio de Janeiro, Graal.
- Foucault, M.** (1984), *La Volonté de Savoir*, Paris, Galimard.
- Fougeyrollas, P.** (1978), "Normalité et corps différents: regard sur l'intégration social des handicapés physiques", *Antropologie et Sociétés*, 2.
- Fougeyrollas, P. et al.** (1999), "Conséquences des déficiences et incapacités persistantes et significatives: approche conceptuelle et évaluation des situations de handicap", *Handicap. Revue des Sciences Humaines et Sociales*, nº 84, pp. 61-77.

- Fourasté, B.** (1996), "L'intuition sociologique", *Société*, nº 52, pp. 153-165.
- Fournier, J. e Questiaux, N. e Delarue, J.-M.** (1989), *Traté du Social. Situations, luttes, politiques, institutions*, Paris, Dalloz.
- Fragoero, M.** (1994), "Programas comunitários e sua aplicação à população deficiente", in Aires Gameiro (Dir) e outros, *Reabilitação Recíproca*, Lisboa, Editorial Hospitalidade.
- Fraiberg, S.** (1990), *Ninõs ciegos. La deficiencia visual y el desarrollo de la personalidad*, Madrid, INSERSO
- Francés, R.** (1984), *Satisfação no Trabalho e no Emprego*, Porto, RÉ.S.
- Francfort, I. et al** (1995), *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Desclée de Brouwer, Paris.
- Frederiksen, J. et al** (1994), "Deficiência, incapacidade e desvantagem (handicap)", in Patrick Roe (org.) *Telecomunicações e incapacidades*, Lisboa, SNR.
- French, R.S.** (1932), *From the Homer to Helen Keller: A Social Educational Study of the Blind*, New York, American Foundation for the Blind.
- Fridberg, E., Vidal, D. e Dubet, F.** (1996), "Symposium sur la sociologie de l'expérience", *Sociologie du Travail*, nº 1/96, pp. 81- 100.
- Friedberg, E.** (1977), "L'Analyse sociologique des organisations", *Pour*, nº 28.
- Friedberg, E.** (1994.a), "Le raisonnement stratégique comme méthode d'analyse et comme outil d'intervention", in F. Pavé (Dir.), *L'Analyse Stratégique. Sa genèse, ses Applications et ses Problèmes*, Paris. Seuil.
- Friedberg, E.** (1992), "Les quatre dimensions de l'action organisée", *Revue Française de Sociologie*, pp. 531-547.
- Friedberg, E.** (1995), *O Poder e a Regra. Dinâmicas da acção organizada*, Lisboa, Piaget
- Frisch-Gautier, J.** (1972), "Moral e satisfação no trabalho", in Georges Friedmann e Pierre Naville (eds.), *Tratado de Sociologia do Trabalho*, São Paulo, Cultrix.
- Gadamer, H. G.** (1976), *Vérité et méthode*, Paris, Seuil.
- Ganhão, M. T.** (1993), "O poder nas organizações de trabalho", *Forum Sociológico*, nº 2, pp. 51-66.
- Gardou, C.** (1996), "Vivre malgré et avec le handicap de son enfant", in Charles Gardou e col. (org.), *Parents d'enfant handicapé. Le handicap en visages 2*, Toulouse, Erès.
- Gardou, C.** (1996.a), "Le Handicap comme état liminal", *Confluences*, nº 8, IUFM.
- Gardou, C.** (1997), "Explorer le territoires des oubliés", in Charles Gardou e col. (org.), *Frères et soeurs de personnes handicapées. Le handicap en visages 3*, Toulouse, Erès.
- Garfinkel, H.** (1967), *Studies in Ethnomethodology*, New York, Prentice Hall.
- Garland, R. R.** (1995), *The Eye of the Beholder: Deformity and Disability in the Graeco-Roman World*, London, Duckworth.
- Gellman, W.** (1959), "Roots of prejudice against the handicapped", *Journal of Rehabilitation*, Jan-Feb.
- Ghiglione, R. e Matalon, B.** (1992), *O Inquérito*, Oeiras, Celta Editora.
- Giami, A.** (1986), "Attitudes a l'égard des personnes handicapées. Revue de la littérature américaine (1960-1984)", *Handicaps et Inadaptation-Cahiers du CTNERHI*, nº 35, pp. 11-19.
- Gibson, J. L., Ivanchevich, J. M. e Donnelly, J. H.** (1981), *Organizações*, São Paulo, Atlas.
- Giddens, A.** (1996), *As Novas Regras do Método Sociológico*, Lisboa, Gradiva.
- Giddens, A.** (1979), *Central Problems in Social Theory: Action, Structure and Contradiction in Social Analysis*, Berkeley, University of California Press.
- Giddens, A.** (1987) (1984), *La Constitution de la Société*. Paris. PUF.
- Giddens, A.** (1990), "El estructuralismo, el post-estructuralismo y la producción de la cultura", in Anthony Giddens e Jonathan Turner e otros, *La teoría social hoy*, Alianza Universidad, Madrid.
- Giddens, A.** (1991), Structuration Theory: past, present and future., in C. Bryant e D. Jary (Ed.) *Giddens Theory of Structuration: a Critical Appreciation*, Routledge. London.
- Giddens, A.** (1992), *As Consequências da Modernidade*, Oeiras. Celta Editora.
- Giddens, A.** (1994), *Sociologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

- Giddens, A.** (1997), *Modernidade e Identidade Social*, Celta, Lisboa.
- Giddens, A.** (2000), *Capitalismo e Moderna Teoria Social*, Editorial Presença, Lisboa.
- Giddens, A.** (2000.a), *Dualidade da Estrutura: Agência e Estrutura*, Lisboa, Celta Editora.
- Gingras, F.-P.** (1996), "La théorie et le sens de la recherche", in Benoit Gauthier (dir.), *Recherche Sociale. De la problématique à la collecte des données*, (2^e édition), Press l'Université du Québec, Canadá.
- Girard, R.** (1981), *La Violence et le Sacré*, Paris, Grasset.
- Gleeson, B.J.** (1997) "Disability studies: a historical materialism view", *Disability & Society*, vol.12, pp. 179-202.
- Glisson, C. e Durick, M.** (1985), "Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations", *Administrative Science Quarterly*, 33, pp. 61-81.
- Godelier, M.** (1966), *Rationalité et Irrationalité en Économie*, Paris, Maspero.
- Godelier, M.** (1978), "Pouvoir et langage", *Communications*, n^o 28, pp. 21-27.
- Goffman, E.** (1972), "As características das instituições totais, in Amitai Etzioni (org.), *Organizações complexas*, São Paulo, Atlas.
- Goffman, E.** (1974), *Les rites d'interaction*, Paris, Minuit.
- Goffman, E.** (1988), *Estigma*, Rio de Janeiro, Guanabara Editora.
- Goffman, E.** (1993), *A apresentação do eu na vida de todos os dias*, Lisboa, Relógio D'Água.
- Goffman, E.** (1997), "Selections from Stigma", in Lennard J. Davis (ed.), *The Disability Studies Reader*, London, Routledge.
- Goffman, E.** (1999), *Os Momentos e os Seus Homens*, Lisboa, Relógio d'Água.
- Gomez, J.-F.** (1997), "Fabriquer du sens", in Charles Gardou e col. (org.), *Professionnels auprès des personnes handicapées. Le handicap en visages 4*, Toulouse, Erès.
- González, L.** (1999) "Análise de las empresas con personal discapacitado", in Barbara Miguel Alonso e Francisco Vega (coord.), *Hacia una nueva concepcion de la discapacidad*, Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad, Salamanca, Amarú Ediciones.
- González, L.** (1999.a) "Perfil de los trabajadores con discapacidad" in Barbara Miguel Alonso e Francisco Vega (coord.) *Hacia una nueva concepcion de la discapacidad*, Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad, Salamanca, Amarú Ediciones.
- Graça, J.P.** (1994), *A Retribuição em Emprego Protegido* (texto policopiado).
- Grafmeyer, Y.** (1994), *Sociologie urbaine*, Paris, Nathan.
- Gramsci, A.** (1980), *Selections from the Prison Notebooks*, New York, International Publishers.
- Grémion, P.** (1970), "Introduction à l'étude du système politico-administratif local", *Sociologie du Travail*, n^o 1, pp. 51-73.
- Grémion, P.** (1976), *Le Pouvoir Périphérique*, Paris, Le Seuil.
- Grémion, P.** (1979), *Pouvoir: Décider*, Paris, Gauthier-Villars.
- Griffiths, J.** (1995), *Exclusion sociale et professionnelle. Un rapport présenté à la conférence des chefs d'entreprises européens à Londres- 11 e 12 de Mai.* (texto policopiado)
- Griffo, G.** (1999) "La riqueza de la diversidad", in Barbara Miguel Alonso e Francisco Vega (coord.), *Hacia una nueva concepcion de la discapacidad*, Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad, Salamanca, Amarú Ediciones.
- Grimal, P.** (1982), *Dictionnaire de la Mythologie*, Paris, PUF.
- Grimaud, L.** (1997), "Pratiquer le collectif, le transfert et le paradoxe", in Charles Gardou e col. (org.), *Professionnels auprès des personnes handicapées. Le handicap en visages 4*, Toulouse, Erès.
- Gronbjerg, K.** (1992), "Nonprofit human organizations: Funding strategies and pattern of adaptation", in Yeheskel Hasenfeld (eds), *Human services as a complex organizations*, London, Sage Publications.
- Grosselin, A.** (1978), "La notion de problématique en sciences sociales", *Communication*, vol. 15, n^o 2, pp. 129-153.
- Grossetti, M.** (1986), "Métaphore économique et économie des pratiques", *Recherches Sociologiques*, vol. XVII, n^o 2, pp. 233-246.

- Guareschi, P.** (1995), *Sociologia da Prática Social. Classe, Estado e Ideologia em Diálogo com Erik Wright* (2ª ed.), Petrópolis, Vozes.
- Guedes, M.** (1994), "Banco de dados para a melhoria da integração" in IIEFP (org.), *Seminário temático Horizon- Lisboa, 14 e 15 Nov. de 1993*, Lisboa, IIEFP.
- Guerra, J. A.** (1993), "Deficientes e direitos sociais", *Integrar*, nº 1, pp. 6-8.
- Gurd, G.** (1990), "Pourquoi pas une approche critique et interprétative?", *Recherche*, vol. 11, nº 1, pp. 179-201.
- Habermas, J.** (1977), "Hannah Arendt's communications concept of power", *Social Research*, vol. 44, nº 1, pp. 3-24.
- Habermas, J.** (1987), *Teoria de la Accion Comunicativa. Racionalidade de la Accion y Racionalizacion Social*, Vol. 1, Madrid, Taurus.
- Hackett-Ficher, D.** (1970), *Historians fallacies: toward a logic historical thought*, New York, Harper & Row.
- Hage, J. e Aiken, M.** (1970), *Social Change in Complex Organizations*, New York, Random House.
- Hahn, H.** (1984), *The Issue of Equality: European Perceptions of Employment Policy for Disabled Persons*, New York, World Rehabilitation Found.
- Hahn, H.** (1997), "Advertising the acceptably employable image. Disability and capitalism", in Lennard J. Davis (ed.), *The disability studies reader*, London, Routledge.
- Hall, R.** (1971), "O conceito de burocracia: uma contribuição empírica", in Edmundo Campos (org.), *Sociologia da burocracia*, Rio de Janeiro, Zahar.
- Hall, R.** (1984), *Organizações. Estrutura e processos*, Rio de Janeiro, Prentice Hall do Brasil.
- Hall, S.** (1994), "Codage/Decodage", *Réseaux*, nº 68, pp. 27-39.
- Hamonet, C. e Magalhães, T.** (2001), *Système d'identification et de mesure des handicaps (SIMH) - Manuel pratique. Une proposition d'identification quantifiée internationale des éléments constitutifs des handicaps*, Paris, Eska.
- Hanks, J. e Hanks, L.** (1980), "The physically handicapped in certain non-occidental societies", in W. Philips e J. Rosenberg (eds), *Social Scientists and the Physically Handicapped*, London, Arnos Press.
- Hannan, M. e Freeman, J.** (1988), *Organizational Ecology*, Boston, Harvard University Press.
- Harper, M. e Momm, W.** (1990), *L'emploi independent une option pour les handicapés*, Genève, BIT.
- Harris, A.I.** (1971), *Handicapped and Impaired in Great Britain*, London, HMSO.
- Hatchuel, A.** (1997), "Fondements des savoirs et légitimité des règles", in Benedict Reynaud (dir.), *Les limites de la rationalité. Les figures du collectif*, La Découverte, Paris.
- Hedlund, M.** (2000) "Disability as phenomenon: a discourse of social and biological understanding", *Disability & Society*, vol. 15, nº 5, pp. 765-780.
- HÉLIOS II**, (1994), *Inserção económica das pessoas com deficiência. Actividades de intercâmbio e informação*, Bruxelas, Ed. do A.
- Hélios II** (1996), *Relatório Final do Programa Europeu Helios II*, Bruxelas
- Herpin, N.** (1982), *A Sociologia Americana. Escolas, Problemáticas e Práticas*, Lisboa, Afrontamento.
- Hirsh, P. M.** (1985), "Organizational effectiveness and the institutional environment", *Administrative Science Quarterly*, 20, pp. 327-344.
- Hughes, B. e Paterson, K.** (1997), "The social model of disability and the disappearing body: towards a sociology of impairment", *Disability, Handicap and Society*, vol. 12, nº 3, pp. 325-340.
- Hunt, P.** (1981), "Settling accounts with the parasite people: a critique of a life apart by Miller and Gwynne", *Disability Challenge*, Vol. 1, nº 38.
- Hutchusan, P. e Lord, J.** (1979), *Intégration social et loisirs*, Ontário, Leisurability Publications.
- Hyde, M.** (1998), "Sheltered and supported employment in the 90s: the experiences of disabled workers in the UK", *Disability, Handicap and Society*, vol. 13, nº 2, pp. 199-215.
- Ibañez, J.** (1994), *El regreso del sujeto*, Madrid, Siglo XXI.
- IIEFP** (1995), *Reabilitação Profissional. Balanço de uma Década de Actuação (1985-1995)*, Lisboa, IIEFP.
- IIEFP** (1995.a), *Relatório de Actividades*, Lisboa, IIEFP.

- IEFP (1997) *Relatório de actividades de 1997*, Lisboa, IEFP.
- IEFP (1998), *Pessoas com Deficiência. Reabilitação Profissional. Guia de Recursos 1998*, Lisboa, IEFP.
- IEFP (1998.a), *Relatório. Medidas prioritárias no âmbito do Emprego*, Lisboa, IEFP.
- IEFP (1999), *Estruturas, Medidas e Prestações Técnicas em execução no âmbito do Emprego*, Lisboa, IEFP.
- IEFP (1999.a), *Relatório de actividades de 1999*, Lisboa, IEFP.
- Iglésias, R. *et al* (1995), "Família y deficiencia mental", in Carmem García Pérez (coord.), *Integración Sociolaboral del Deficiente Psíquico*, Salamanca, Amarú Ediciones.
- Ilhéu, J. R. e Pinto, J. E. (1990), *Empresas formação e integração da pessoa portadora de deficiência*, Évora, APPACDM Évora-Formação profissional.
- Integrar (1997), *Relatório de Execução de 1997*, Lisboa, MTS.
- Integrar (1998), *Relatório de Execução de 1998*, Lisboa, MTS.
- Integrar (1999), *Relatório de Progresso 1999*, Lisboa, MTS.
- Javeau, C. (1986), *Leçons de Sociologie*, Paris, Méridiens.
- Jeanneret, Y. (1996), "L'analyse des pratiques de communication", *Communication et Langages*, 107, pp. 5-13.
- Joas, H. (1987), "Giddens' theory of structuration: Introductory remarks on a sociological transformation of the philosophy of praxis", *International Sociology*, vol. 2, nº 1, pp. 13-26.
- Joinneaux, G. (1996), "Affirmer des droits et reconnaître des devoirs", in Charles Gardou e col. (org.), *Parents d'enfant handicapé. Le handicap en visages 2*, Toulouse, Erès.
- Kanner, L. (1964), *A history of care and study of mentally retarded*, Springfield, Charles C. Thomas.
- Karpic, L. (1972), "Les politiques et les logiques d'action de la grande organisation de production", *Revue Française de Sociologie*, nº 13, pp. 299-324.
- Karsenty, L. e Pavard, B. (1997), "Différents niveaux d'analyse du contexte dans l'étude du travail collectif", *Réseaux*, nº 85, pp. 73-97.
- Kast, F. e Rosenweig, J. (1987), *Organização e Administração: Enfoque sistémico*, S. Paulo, Pioneira.
- Katz, D. e Kahn, R. L. (1976), *Psicologia social das organizações*, (2ª ed.), São Paulo, Atlas.
- Kelley, K. (1988), "Handicap et statut d'adulte", *Handicaps et Inadaptations. Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, nº 43, pp. 10-25.
- Khellil, M. (1997), *Sociologie de l'intégration*, PUF, Paris.
- Kitchin, R., Shirlow, P. e Shuttleworth, I. (1998), "On the margins: disabled people's experience of employment, in Donegal, West Ireland", *Disability & Society*, Vol. 13, nº 5, pp. 785-806.
- Klinger, M. (1998), "En finir avec l'exclusion", *Sociétés*, nº 61, pp. 65-80.
- Klobas, L. (1985), "TV's concept of people with disabilities: here looking at you", *Disability*, Jan-Feb, pp. 2-6.
- Konig, R. (1971), *Sociologia de la Comunidad Local*, Madrid, Fundación Foessa.
- Kovács, I. *et al* (1994), *Qualificações e mercado de trabalho*, Coleção Estudos nº 13, Lisboa, IEFP.
- Kuh, D. *et al* (1988), "Work an work alternatives for disabled young people", *Disability, Handicap and Society*, vol. 3, nº 1, pp. 3-26.
- La Blétière, A. C. (1997), "O deficiente mental e o emprego. Um projecto profissional realista", *Integrar*, nº 13, pp. 26-33.
- Labourdette, A. (1992), *Théorie des organisations*, Paris, PUF.
- Labregère, A. (1981), *Les personnes handicapées*, Paris, Notes et Études Documentaires, La Documentation Française.
- Labregère, A. (1989), *L'insertion des Personnes Handicapées*, Paris, La Documentation Française.
- Lacoste, M. (1990), "Interaction et competences différenciées", *Réseaux*, nº 43, pp. 81-97.
- Lafrance, A. (1990), "Les pouvoirs individuels dans les communications organisationnelles", *Communication Information*, vol. 11, nº 1, pp. 115-129.

- Lambert, J.-L.** (1978), *Introduction à une problématique des besoins sociales*, Paris, CTNERHI.
- Landry, R.** (1980), "Introduction", in Régeau Landry (dir.), *Introduction à l'analyse des politiques*, Press l'Université du Laval, Québec.
- Lapassade, G. e Lourau, R.** (1976), *Clefs pour la Sociologie*, Paris, Seghers.
- Larek, H.** (1974), "Attitudes towards the disable as one of the main psychological factors of successful rehabilitation", in *Proceedings of the european conference on Integration of the severely disable into the community*, Lisboa SNR.
- Laroque, G.** (1996), "Accompagner l'autonomie", in Charles Gardou e col. (org.), *Parents d'enfant handicapé. Le handicap en visages 2*, Toulouse, Erès.
- Lasseyrie-Dagan, N.** (2000), *Memória do Mundo*, Lisboa, Círculo de Leitores.
- Lawrence, P. R. e Lorsch, J.W.** (1972), *O Desenvolvimento das Organizações: Diagnóstico e Acção*, São Paulo, Edgard Blucher.
- Lawrence, P. R. e Lorsch, J.W.** (1973), *As Empresas e o Ambiente: Diferenciação e Integração Administrativas*, Petrópolis, Vozes.
- Lazega, E.** (1994), "Analyse des réseaux et sociologie des organisations", *Revue Française de Sociologie*, 35, pp.439-456.
- Lazega, E.** (1998), *Réseaux Sociaux et Structures Relationnelles*, Paris, PUF.
- Le Moigne, J.-L.** (1995), *La modélisation des systèmes complexes*, Dunot, Paris.
- Leenhardt, J.** (1994), "Théorie de la communication et théorie de la réception", *Réseaux*, n° 68, pp. 41-48.
- Lefèvre, Y.** (1985), *Psycauses: Le Cheminement vers la Marginalisation et Incriminante et Psychiatisante*,
- Leleu, M. e Welsch, M.** (1991), "Le loisir comme événement. Un révélateur à propos de l'identité, la reconnaissance et la représentation sociale de la personne handicapée", *Recherches Sociologiques*, 1-2, pp. 47-63.
- Lemaître, N.** (1985), "La culture d'entreprise: facteur de performance", in Jean François Chanlat e Francine Séguin (org.), *L'Analyse des organisations. Une antologie sociologique*, Montréal, Gaetan Morin.
- Lemieux, V.** (1980), Théorie de la communication et analyse des politiques, in Régeau Landry (dir.), *Introduction à l'analyse des politiques*, Press l'Université du Laval, Québec.
- Lenoir, R.** (1976), *Les exclus*, Paris, Points.
- Lessard-Hébert, M., Goyette, G. e Boutin, G.** (1994), *Investigação Qualitativa*, Lisboa, Piaget.
- Lévi-Strauss, C.** (1974), *Antropologie Structurale*, Paris, Plon.
- Lévi-Strauss, C.** (1986), *Tristes trópicos*, Lisboa, Edições 70.
- Levy, M.** (1980), "L'évolution des champs d'intervention des travailleurs sociaux", *Handicaps et Inadaptations-Les Cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, n° 2, pp. 34-42.
- Levy, M.** (1986), "Exclusion sociale et handicap", *Revue de Droit Sanitaire et Social*, n° 3.
- Levy, M.** (1991), "Le handicap et la loi", *Handicaps et Inadaptation. Cahiers du CTNERHI*, n° 22, pp. 75-81.
- Leyval-Granger, A.** (1996), "La communication administrative: entre le secret et le publicité", *Communication et langages*, 110, pp. 31-37.
- Liberman, R.** (1985), "Le vieillissement des personnes handicapées mentales", *Information CREA Bourgogne*, n° 42.
- Ligget, H.** (1988), "Stars are not born: an interpretative approach to the politics of disability", *Disability, Handicap and Society*, vol. 3, n° 3, pp. 263-275.
- Lima, L.** (1998), *A Escola como Organização e a Participação na Organização Escolar*, Universidade do Minho, Braga.
- Linton, R.** (1972), *Estudio del hombre*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Lipiansky, E.-M.** (1993), "L'identité dans la communication", *Communication et langages*, 97, pp. 31-37.

- Livingston**, P. (1997), "La rationalité de l'agent", in Jean-Pierre Dupuy et Pierre Livet (dir.), *Les limites de la rationalité- Rationalité, éthique et cognition*, La Découverte, Paris.
- Lopez**, M.-L. (1979), *Handicaps sociaux et resocialisation. Diversité des pratiques et ambiguïté de leurs effets*, Paris, Masson.
- López**, P.I. e **Sanjuán**, M.A. (1989), *Integración del deficiente mental*, (3ª ed.), Valladolid, Editorial Lex Nova.
- Luhman**, N. (1982), *The Differentiation of Societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Maciel**, C. *et al* (1999), *Vencer barreiras. A deficiência no Concelho de Vila Verde*, Braga, Oficina de S. José.
- Maffesoli**, M. (1990), *Au Creux des Apparences*, Paris, Plon.
- Maffesoli**, M. (s/d), *O Conhecimento do Quotidiano*, Lisboa, Vega.
- Magalhães**, T., *et al* (1996), "Les personnes handicapées au Portugal, aspects législatifs", *Handicaps et Inadaptations. Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, nº 72, pp. 79-88.
- Maillet**, L. (1995), *Psychologie et organisations: L'individu dans son milieu de travail*, Vigot, Paris.
- Mangan**, J. (1990), "L'intégration des personnes handicapées dans la main-d'oeuvre australienne: les subventions salariales sont elles efficaces?", *Revue Internationale de Sécurité Sociale*, nº 2, pp. 213-223.
- Marc**, E. e **Picard**, D. (s.d.), *A Interação Social*, Lisboa, Rés.
- March**, J. G. e **Olsen**, J.P. (1976), *Ambiguity and Choice in Organisations*, Bergen, Universitetsforlaget.
- March**, J. G. (1996), "Continuity and change in theories of organizational action", *Administrative Science Quarterly*, 41, pp. 278-287.
- March**, J.G. e **Simon**, H.A. (1967), *Teoria das Organizações*, Rio de Janeiro, FGU.
- Marín**, A. L. (1997), *La comunicación en la empresa y en las organizaciones*, Barcelona, Bosch.
- Marín**, J. P. (1995), "El empleo y el trabajo protegido con el minusválido psíquico, resultados de una experiencia de 15 años", in Carmem García Pérez (coord.), *Integración Sociolaboral del Deficiente Psíquico*, Salamanca, Amarú Ediciones.
- Marks**, D. (1999), "Dimensions of oppression: theorising the embodied subject", *Disability & Society*, vol.14, nº 5, pp. 611-626.
- Marquet**, J. (1991), "Handicap et avortement thérapeutique ou l'impossible intégration", *Recherches Sociologiques*, 1-2, pp. 33-46. .
- Martin**, M. B., e **Bueno**, S.T. (1998), "Deficiente visual e acção educativa" in Rafael Bautista (coord.), *A deficiência mental*, Lisboa, Dinalivro.
- Martins**, M. L. (1989), *As iniciativas locais de emprego em Portugal. Enquadramento no terceiro sector*, Col. Estudos, 4, Lisboa, IEFP.
- Martins**, M. (1993), "A epistemologia do saber quotidiano", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 37, pp. 79-100.
- Martins**, M. L. (1996), *Para uma Inversa Navegação. O discurso da identidade*, Porto, Afrontamento.
- Martins**, M. L. e **Neves**, J. (s.d.), *Uma forma diferente de pensar a participação: o conceito de poder em Michel Foucault*. (texto policopiado)
- Martins**, M. e **Ferrinha**, A. F. (1994), "Um modelo de percurso em reabilitação profissional", *Nas Fontes da Cidadania. As cerci's em reflexão*, pp. 28-30.
- Marx**, K. (1977), *Contribuição à Crítica da Economia Política*, São Paulo, Martins Fontes.
- Maroy**, C. (1990), "Stratégies des acteurs et logiques d'action d'une institution de formation professionnelle", *Recherches Sociologiques*, 2/90, pp. 157-190.
- Mayntz**, R., **Holm**, K. e **Hubner**, P. (1980) *Introducción a los métodos de la sociología empírica*, Madrid, Alianza Universidad.
- Mazel**, O. (1996), *L'exclusion, le social à la derivate*, Bruxelles, E. du Monde.
- McClennen**, E. (1997), "Rationalité et règles", in *Bénédict Reynaud (dir.)*, *Les limites de la rationalité. Les figures du collectif*, La Découverte, Paris.

McDonalds G. e Oxford, M. (s.d.), "History of independent Living", in <http://www.acils.com/acil/history.html>.

Mcfarlane, F. R., (1998), "Personnel development in the field of disability with a focus on employment outcomes", *Disability & Society*, Vol. 13, nº 4, pp. 575-585.

McLellan, D.L. (1997), "Introduction to rehabilitation", in Barbara A. Wilson e D. Lindsay McLellan (eds.), *Rehabilitation Studies Handbook*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 1-20

Mead, G. H. (1934), *Mind, Self and Society*, Chicago, University of Chicago Press.

Mélèse, J. (1979), *Approches systémiques des organisations*, Paris, Éditions Hommes et Techniques.

Melro, F. (1993), "Algumas questões e perspectivas sobre orientação profissional e reabilitação", *Integrar*, nº 2, pp. 30-33.

Melro, F. (1993.a), "Igualdade e diferença. A pessoa com deficiência e a actividade profissional", *Integrar*, nº 1, pp. 30-34.

Mendras, H. e Forse, M. (1983), *Le Changement Social*, Paris, A. Colin.

Merton, R. K. (1971), "Estrutura burocrática e personalidade", in Edmundo Campos (org.), *Sociologia da burocracia*, Rio de Janeiro, Zahar.

Merton, R. (1992), *Teoría e estructuras sociales*, México, Fondo de Cultura Económica.

MESS-SNR (1989), *Preparação pré-profissional. Relatório do Grupo de Trabalho Interdepartamental*, Lisboa, SNR.

MESS (1991), *Intervenções do Ministro do Emprego e Segurança Social. Emprego e Formação Profissional. Trabalho. Segurança Social (Set./89 a Set./90)*, Lisboa, Ed. do A.

MESS (1993), *Inquérito aos trabalhadores deficientes. Continente*, Lisboa, Ed. do A.

MESS (s.d.), *Relatório do grupo de trabalho interdepartamental sobre Preparação pré-Profissional (2ª fase)*, Lisboa, Ed. do A..

MESS (1994), *FSE. Guia para o utilizador Português QCA 94-99*, Lisboa, DAFSE.

MESS (1995), *1º relatório de aplicação da Carta Social Europeia, 1991-1993*, Lisboa, Ed. do A..

Meyer, J. W. (1994), "Rationalized environments", in R. Scott e J. Meyer, *Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism*, Thousand Oaks, Sage.

Miller, E.J. (1979), *A life apart*, London, Tavistock Publications.

Minaire P. e Cherpín, A. (1976), "Le handicap: pour une classification fonctionnelle", *Cahiers Médicaux Lyonnais*, nº 2.

Minaire, P. et al (1987), "Handicap de situation et étude fonctionnelle de population", in J. Aubry e P. Sansoy (dir.), Grenoble, Ed. La Pensée Sauvage.

Mintzberg, H. (1986), *Structure & dynamique des organisations*, Paris, Les Editions d'Organisation.

Mintzberg, H. (1990), *Le Management. Voyage au Centre des Organisations*, Paris, Les Editions d'Organization.

MISEP (1997), *Rapport d'information de base. Portugal-1997*, Colección Empleo et Affaires Sociales, Commission Européenne, Bruxelles.

Mishra, R. (1995), *O Estado Providência na Sociedade Capitalista*, Oeiras, Celta.

Moch, M.K. e Morse, E. (1977), "Size, centralization and organizational adoption of innovations", *American Sociological Review*, 42, pp. 716-725.

Moessiger, P. (s.d.), *Fundamentos da organização*, Porto, Rés.

Molina, J. V. (1996), *Proceso de Inadaptación Social*, Madrid, Editorial Popular.

Montano, T. (1997), "Uma modalidade de emprego: a prestação de serviços na reabilitação da pessoa adulta com uma doença mental crónica", *Integrar nº 13*, pp. 47-51.

Monter, E.W. (1977), "Pedestal and stake: courtly love and witchcraft", in R. Bridenthal e C. Koonz (eds), *Becoming Visible: Women in European History*, Boston, Houghton Mifflin.

- Montlibert, C.** (1990), *Introduction au Raisonnement Sociologique*, Strasbourg, Press Universitaire de Strasbourg.
- Moore, D.** (1987), *Educating the deaf: Philosophy, principles, and practices*, (3^a ed.), Boston, Houghton Mifflin.
- Morand, Ch.-A.** (1996), "La fin des règles fixes", *Revue Européenne de Sciences Sociales*, Tome XXXIV, n° 104, pp. 195-205.
- Morel, B.-A.** (1857), *Traité des dégénérescences physiques, intellectuelles et morales de l'espèce humaine*, Paris, Baillière.
- Moreno, C.** (1987), *A criança diferente*, Lisboa, GEP-Ministério da Educação.
- Morgan, G.** (1989), *Images de l'organisation*, Québec, Les Press de L'Université Laval.
- Morin, E.** (1973), *Le Paradigme Perdu: La Nature Humaine*, Paris, Seuil.
- Morin, E.**, (1980), *La méthode 2. La vie de la vie*, Paris, Seuil.
- Morin, E.** (1986), "Organisation et complexité", in M. Audet et J.-L. Malouin (eds), *La Production des Connaissances Scientifiques de l'Administration*, Québec, Press Université du Laval.
- Morris, J.** (1991), *Pride Against Prejudice: Transforming Attitudes to Disability*, London, The Women's Press.
- Morvan, J.-S.** (1987), "Représentations-Attitudes des situations de handicaps et d'inadaptations - Linéaments d'une recherche", *Cahiers du CTNERHI*, n° 38, pp. 59-69.
- Morvan, J.-S.** (1997), "Handicap, inadaptation, travail social: traces, trame, trajectoire", *Handicaps et Inadaptations. Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, n° 40, pp. 49-56.
- Morvan, J.-S.** (1998), *Représentations des situations de handicaps et d'inadaptations chez les éducateurs spécialisés. Les assistants de service social et les enseignants spécialisés*, CTNERHI, Paris.
- Moscovici, S.** (1989), "Des représentations collectives aux représentations sociales: éléments pour une histoire", in D. Jodelet (org.), *Représentations Sociales*, Paris, PUF.
- Moscovici, S.** (1989.a), "L'Ère des représentations sociales", in W. Doise e A. Palmonari (org.), *L'étude des Représentations Sociales*, Paris, Delachaux e Niestlé.
- Mottez, J.C.** (1977), "A s'obstiner contre les déficiences, on augmente souvent de handicap", *Sociologie et Sociétés*, Vol. 3, n° 1, pp. 20-32.
- Mousseau, J.** (1992), "L'Homo Communicans", *Communication et Langages*, n° 94, pp. 4-13
- Moussu, G.** (1986), "L'analyse des conflits du travail dans le secteur du travail social. Propositions méthodologiques pour un modèle d'analyse sociologique", *Handicaps et Inadaptations. Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, n° 36, pp. 83-95.
- Moyse, D.** (1995), "Les risques de naître différente", *Esprit*, n° 259, pp. 65-74.
- Mucchielli R.** (1982), *El Cuestionario em la Encuesta Psico-social*, Madrid, Ibérico Europea de Ediciones, S.A.
- Murard, N.** (1988), *La protection sociale*, Paris, La Découverte.
- Murphy, R.** (1990), *Vivre à corps perdus*, Paris, Plon.
- Muzzicafreddo, J.** (1997), *Estado Providência e Cidadania em Portugal*, Oeiras, Celta.
- Nathan, T.** (1988), *La Sperme du Diable. Elements d'Ethnopsychothérapie*, Paris, PUF.
- Nicole-Drancourt, C.** (1994), "Mésurer l'insertion professionnelle", *Revue Française de Sociologie*, XXXV, pp. 37-68.
- Nozick, R.** (1998), "La contrainte", in *Théories de l'Action. Textes Majeurs de la Philosophie de l'Action*, Paris, Mardaga.
- Nunes, J. A.** (1993), "Erving Goffman, a análise de quadros e a sociologia da vida quotidiana", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n° 37, pp. 33-49.
- O'Donnell, B.** (1994), "Enriquecimento entre as pessoas deficientes e a sociedade", in Aires Gameiro (Dir) e outros, *Reabilitação Recíproca*, Lisboa, Editorial Hospitalidade.
- Offe, C.** (1996), *Modernity and State*, Cambridge, Polity Press.
- Olabuénaga, J.I.** (1995), *Sociologia de las organizaciones*, Bilbao, Universidad de Deusto.
- Olabuénaga, J.I.** (1996), *Metodología de la Investigación Cualitativa*, Universidad de Deusto, Bilbao.

- Olender, M.** (1983), *L'Enfant Priape et son Phallus. Souffrance, Plaisir et Pensée*, Paris, Les Belles Lettres.
- Oliver, M.** (1986), "Social policy and disability: some theoretical issues", *Disability, Handicap and Society*, nº 1, pp. 5-18.
- Oliver, M.** (1989), "Disability and dependency: the role of education", in Chris Struiksma e Frans Neiger (eds), *Integration at work*, Rotterdam, Pedologisch Instituut Rotterdam.
- Oliver, M.** (1990), *The Politics of Disablement*, London, MacMillan.
- Oliver, M.** (1992), "Changing the social relations of research production?", *Disability, Handicap and Society*, Vol. 7, nº 2, pp. 5-18.
- Oliver, M.** (1997), "Emancipatory research: realistic goal or impossible dream", in Colin Barnes and Geof Mercer (eds), *Doing disability research*, London, Disability Press.
- Oliver, M.** (1998), "Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?" in Len Barton (coord.) *Discapacidad e Sociedad*, Madrid e La Coruña, Fundación Paideia e Ediciones Morata.
- Oliver, M. e Zarb, G.** (1989), "The politics of disability: a new approach", *Disability, Handicap and Society*, vol. 4, nº 3, pp. 221-239.
- Olson, M.** (1987), *Logique de l'action collective*, Paris, PUF.
- OMS** (1995), *Classificação internacional das deficiências, incapacidades e desvantagens (handicap)*, Lisboa, SNR.
- ONU**, (1993), *Standart Rules of the Equalisation of Opportunities for Persons with Disabilities*, Genebra, ONU.
- Pacheco, D. B e Valência, R. P.** (1998), "A deficiência mental" in Rafael Bautista (coord.), *A deficiência mental*, Lisboa, Dinalivro.
- Paiva, I. e Daniel, G.** (1994), "Centro de Reabilitação Profissional da Cercizimbra. Organização do mundo do trabalho", *Integrar*, nº 4, pp. 34-36.
- Paré, A.** (1976), *Les monstres et prodiges*, Paris, Éditions Slatkine.
- Parker, J.** (2000), *Structuration*, Buckingham, Open University Press.
- Parsons, T.** (1988), *El sistema social*, (3ª ed.), Madrid, Alianza.
- Passos, M. L.** (1993), "Desenvolvimento, contingência e reestruturação organizacional" in Manuel da Silva e Costa e José Pinheiro Neves (org.), *Autarquias locais e desenvolvimento*, Porto, Afrontamento.
- Paterson, K. e Hughes, B.** (1999), "Disability studies and phenomenology: the carnal politics of every day life", *Disability & Society*, vol. 14, nº 5, pp. 597-610.
- Paugam, S.** (1991), *La Disqualification Social. Essais sur la Nouvelle Pauvreté*, Paris, PUF.
- Peirce, C.S.** (1931-1935), "The fixation of belief", in C. Hartshorne e P. Weiss (eds), *Collected Papers*, Cambridge, Harvard University Press.
- Peirce, C.S.** (1993) [1987], *Como tornar as nossas ideias claras*, Covilhã, UBI, (tradução de António Fidalgo).
- Peneda, J.** (1991), *Intervenções do Ministro do Emprego e Segurança Social*, Edições do MESS, Lisboa.
- Pereira, V.** (1999), *Os Vincados Padrões do Tecido Social. Uma Análise das Vivências Quotidianas de uma Freguesia Industrializada do Vale do Ave*, Porto, Afrontamento.
- Perelman, C.** (1989), *Rhétoriques*, Bruxelles, Ed. De l'Université de Bruxelles.
- Pérez, C.G.** (1995), Introducción, in Carmem Pérez (coord.), *Integración Socioloboral del Deficiente Psíquico*, Salamanca, Amarú Ediciones.
- Perron, R.** (1969), *Attitudes et Idées face aux Déficiences Mentales*, Paris, s.e.
- Perrow, C. B.** (1981), *Análise organizacional: Um enfoque sociológico*, S. Paulo, Atlas.
- Perrow, C. B.** (1981), *Sociologia de las Organizaciones*, Madrid, MCGraw Hill.
- Peters, S.** (1998), "La política de la identidad de la discapacidad" in Len Barton (coord.) *Discapacidad e Sociedad*, Madrid e La Coruña, Fundación Paideia e Ediciones Morata.
- Petit, J-L.** (1990), "L' action intentionnelle", *Raisons Pratiques*, I, pp. 71-84.
- Pettit, P.** (1993), "Normes et choix rationnels", *Réseaux*, nº 62, pp. 87-111.

Pfeffer, J. (1981), "Management as symbolic action: the creation and maintenance of organizational paradigms", in L.L. Cummings e B. M. Straw (eds), *Research in Organizational Behavior*, nº 3, pp. 1-52.

Pfeffer, J. (1981.a), *Power in Organizations*, Boston, Pittman.

Pfeffer, J. (1992), *Organizaciones y teoria de las organizaciones*, México, Fondo de Cultura Económica.

Pfeffer, J. e Salancick, G.R. (1978), *The External Control of Organization: A Resource Dependent Perspective*, New York; Harper & Row.

Pfeiffer, D. (1991), "The influence of the socio-economic characteristics of disabled people on their employment status and income", *Disability, Handicap and Society*, vol. 6, nº 2, pp. 103-114.

Picard, D. (1992), "De la communication à l'interaction: l'évolution des modèles", *Communication et Langages*, nº 93, pp. 69-83.

Pierre, J.-M. (1986), "Travail, handicap et precarité", *Handicap. Revue de sciences humaines et sociales.*, nº 89, pp. 1-22.

Pierson, D. (1984), *Teoria e pesquisa em sociologia*, S. Paulo, Melhoramentos.

Piette, A. (1994), "Le mode mineur comme sens pratique", *Recherches Sociologiques*, Vol. XXV, nº 2, pp. 70-86.

Pinto, J. M. (1991), "Considerações sobre produção da identidade", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 32, pp. 217-231.

Pinto, J. M. (1997), *Propostas para o Ensino das Ciências Sociais*, Porto, Afrontamento.

Pinto, J. M. e Silva, A.S. (org) (1989), *A Metodologia das Ciências Sociais*, Porto, Afrontamento.

Pinto, P. C. (1994), "Apoios de inserção nacionais e europeus a pessoas com deficiência e suas famílias" in Aires Gameiro (dir.) e outros, *Reabilitação recíproca. Famílias e comunidades com doentes deficientes*, Lisboa, Editorial Hospitalidade.

Pinto, S. (1994), "Abordagem ao papel e funções da família face à pessoa com deficiência e a celebração do AIF", in Aires Gameiro (dir.) e outros, *Reabilitação Recíproca*, Lisboa, Editorial Hospitalidade.

Pirovano, M. B. (1999), "Las políticas sociales en el fin del siglo. Lo público y lo privado", in Barbara Miguel Alonso e Francisco Vega (coord.) *Hacia una nueva concepcion de la discapacidad*, Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad, Salamanca.

Pitaud, P. (1987), "Contribution à l'analyse du concept de "handicap", *Handicaps et Inadaptations- Les cahiers du CTNERHI*, nº 38, pp. 39-44.

Podgórecki, A. e Lós, M^a. (1984), *Sociologia Multidimensional*, Porto, RÉ.S.

Polanah, L. (1997), "Sobre o mexerico e o mal dizer", *Cadernos do Noroeste*, Vol. 10 (1), pp. 619-633.

Polsky, É. (dir) (s.d), *Analyse des mesures et tendances dans les etats membres pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées*, Bruxelles, Comission des Communautés Européennes. (texto policopiado)

Pringent, M.-A. (1982), "L'intégration et la loi", *Handicaps et Inadaptations. Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, nº 18, pp. 41-48.

Pritchard, D. G. (1963), *Education and the handicapped*, London, Routledge and Kegan Paul.

Queré, L. (1989), *La Vie Social est une Scène. Goffman Revue et Corrigé par Garfinkel*, Paris, Minuit.

Queré, L. (1991), "D'un modèle epistemologique de la communication a un modèle praxeologique", *Réseaux*, nº 46-47, pp. 69-90.

Queré, L. (1997), "La situation toujours négligée", *Réseaux*, nº 85, pp. 165-192.

Quivy, R. e Campenhoudt, L.V. (1992), *Manual de investigação em ciências sociais*, Lisboa, Gradiva.

Rabanal, E. (1994), "A informática ao serviço da pesquisa de postos de trabalho: uma experiência na cidade de Lisboa", in IIEFP (org.), *Seminário temático Horizon- Lisboa , 14 e 15 Nov. de 1993*, Lisboa, Ed. do A.

Rabanal, E. et al. (1995), *Iguales, pero diferentes. Un modelo de integración en el tiempo libre*, Madrid, Editorial Popular.

Ravaud, J.-F. (1994), "L'insertion professionnelle des personnes handicapées", in Jean-François Ravaud et Michel Fardeau (dir.), *Insertion sociale des personnes handicapées: Méthodologies d'évaluation*, Les Éditions ISERM, Paris.

Ravaud, J.-F. (1999), "Modèle individuel, modèle médical, modèle social: la question du sujet", *Handicap. Revue de Sciences Humaines et Sociales*, n° 81, pp. 64-75

Ravaud, J.-F., e **Styker, H.-J.** (2000), "Les modèles de l'inclusion et de l'exclusion à l'épreuve du handicap-1er partie: les processus sociaux fondamentaux d'exclusion et d'inclusion", *Handicap. Revue de Sciences Humaines et Sociales*, n° 87, pp. 1-17.

Ravaud, J.-F., e **Styker, H.-J.** (2000.a), "Les modèles de l'inclusion et de l'exclusion à l'épreuve du handicap-2^a partie: typologie des différents régimes repérables dans le traitement social du handicap", *Handicap. Revue de Sciences Humaines et Sociales*, n° 86, pp. 1-18.

Rawls, J. (1993), *Uma Teoria da Justiça*, Lisboa, Fundamentos.

Reinbold, M.-F. (1995), "La notion de compétence: Les concepts de base", *Centre Inffo*, Mar-Avril, pp. 10-13.

Reynaud, B. (1997), "L'indétermination de la règle et la coordination: Reflexions sur l'instauration d'une règle salariale dans un atelier de maintenance" in *Bénédict Reynaud (dir.), Les limites de la rationalité. Les figures du collectif*, La Découverte, Paris.

Reynaud, J.-D. (1993), *Les Règles du Jeu. L'action Collective et la Régulation Sociale*, Paris, Armand Colin.

Ribeiro, J. L. (1994), *Dimensão actual do trabalho das cerci's*, Feira. (policopiado)

Ribeiro, J.L. (1994), Enclaves. Uma solução de emprego que importa conhecer..., *Nas Fonteyras da Cidadania. As cerci's em reflexão*, pp. 35-36.

Ricoeur, P. (1988), *O discurso da Acção*, Lisboa, Edições 70.

Ricoeur, P. (1996), *Teoria da Interpretação*, Lisboa, Edições 70.

Ricoeur, P. (1997), *O justo ou a essência da justiça*, Lisboa, Piaget.

Riddell, S. (1998), "Teorizar sobre las necesidades educativas especiales en um clima politico cambiante" in Len Barton (coord.) *Discapacidad e Sociedad*, Madrid e La Coruña, Fundación Paideia e Ediciones Morata.

Rieser, R. (1992), "Stereotypes of disabled people", in R. Rieser e M. Mason (eds), *Disability Equality in the Classroom: A Human Rights Issue*, London, DEE.

Rioux, M.-H. (1997), "Disability: the place of judgement in a word of fact", *Journal of Intellectual Disability Research*, n° 41, 2, pp. 102-111.

Rioux, M.-H. (1997.a), "When myths masquerade science: disability research from an equality rights perspective", in Len Barton e Mike Oliver (eds), *Disability studies: Past, present and future*, Leeds, The Disability Press.

Risebero (1979), *The Story of Western Architecture*, London, Herbert.

Ritzer, G. (1996), *Teoría Sociológica Contemporanea*, Madrid, McGraw-Hill.

Robben, M.A. (1998), "Um modelo de influência da gestão sobre o comportamento organizacional", *Comportamento Organizacional e Gestão*, Vol. 4; n° 2, pp. 59-73.

Rocher, G. (1981), *Sociologia Geral 2*, Ed. Lisboa, Presença.

Rodrigues, F. (1999), *Assistência Social e Políticas Sociais em Portugal*, Lisboa, CPIHTS.

Rodrigues, L. e Cação, R. (1994), "Integração de deficientes no mercado de trabalho. Porquê e para quê?", *Fenacerci*, Maio, p. 22.

Rogers, E. (1983), *Diffusion of Innovations*, New York, The Free Press.

Rogoff, B. (1984), "Thinking and learning in social context", in B. Rogoff e J. Lave (eds), *Everyday Cognition: Its Development in Social Context*, New York, Cambridge University Press.

Roigh, C. (1970), "Analyse des systèmes en sciences sociales, perspectives de développement théorique", *Revue Française de Sociologie*, n° especial.

- Román, M. A.** (1996), "Bienestar social de las personas con discapacidad: propuestas de actuación desde los servicios sociales", in Jorge Ferrer e M^a Asunción Martínez, (dir.), *Bienestar social y necesidades especiales*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- Rosanvallón, P.** (1992), *La crise de l'État-providence*, Paris, Éditions du Seuil.
- Rosnay, J.** (1973), *Le Macroscop*, Paris, Éditions du Seuil.
- Ross, P. R.** (1998), "Educação e trabalho. A conquista da diversidade ante políticas neoliberais", in Lucídio Bianchetti e Ida Mara Freire Gameiro (org.), *Um olhar sobre a diferença. Interação, trabalho e cidadania*, São Paulo, Papirus.
- Rossello, J.-J.** (1999), "Esmeralda, Quasimodo, de l'enfant imaginaire à l'enfant réel monstrueux", *Handicap. Revue de Sciences Humaines et Sociales*, n^o 84, pp. 1-22.
- Rossignol, C.** (1997), "L'évaluation dans de secteur professionnel de l'éducation spécialisée", *Handicaps et Inadaptations. Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, n^o 73, pp. 1-17.
- Roussel, P.** (1999), "CIH-1/CIH-2: rénovation complète ou ravalement de façade?", *Handicap. Revue de Sciences Humaines et Sociales*, n^o 81, pp. 7-19.
- Rowan, B.** (1982), "Organizational Structure and the Institutional environment: the case of public schools", *Administrative Science Quarterly*, 27, pp. 259-279.
- Ruiz, G.** (1997), "Análisis de "intangibles". La tensión directivo-empleado y la generación de confianza en la empresa", *Cadernos do Noroeste*, Vol. 10 (1), pp. 441-463.
- Rumrill Jr, P.D e Reed, C. A.** (1997), "Supported employment: principles and practices for interdisciplinary collaboration", *Work*, n^o 9, pp. 237-244.
- Russel, B.** (1981), *History of Western Philosophy*, London, Unwin Paperbacks.
- Sackman, S. A.** (1992), "Culture and Subcultures: an Analysis of Organizational Knowledge", *Administrative Science Quarterly*, 37: 140-161.
- Safford, P.L. e Safford, E.J.** (1996), *A history of childhood and disability*, London, Teachers College Press.
- Sainsaulieu, R.** (1985), "La régulation culturelle des ensembles organisés", in Jean François Chanlat e Francine Séguin (org.), *L'Analyse des organisations. Une antologie sociologique*, Montréal, Gaetan Morin.
- Sainsaulieu, R.** (1989), *Sociologie de l'organisation et e de l'entreprise*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Sainsaulieu, R.** (1990), "Culture, entreprise e société", in Jean-François Chanlat (org.) *L'individu dans l'organisation*, Québec, Éditions Eska.
- Salaman, G.** (1985), "Les déterminants de la structure organisationnelle", in Jean François Chanlat e Francine Séguin (org.), *L'Analyse des organisations. Une antologie sociologique*, Montréal, Gaetan Morin.
- Salancik, G.R. e Pfeffer, J.** (1977), "An examination of need-satisfaction models of job attitudes", *Administrative Science Quarterly*, n^o 22, pp. 427-456.
- Sanches, J.** (1993), *Necessidades e problemáticas sentidas pelas famílias de indivíduos portadores de deficiência mental*, Lisboa, Fenacerci.
- Sanches, M. F.** (1996), "Imagens de liderança educacional: ação tecnocrática ou ação moral e de transformação", *Revista de Educação*, 6(1): 13-35.
- Santos, B.S.** (1987), "O Estado, a sociedade e as políticas sociais. O caso das políticas de saúde", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n^o 23., pp 13-73.
- Santos, B. S.** (1992), *O Estado e a Sociedade em Portugal (1974-1988)*, Porto, Afrontamento.
- Santos, F. R.** (1994), *Amigos y redes sociales. Elementos para una sociología de la amistad*, Madrid, Centro de investigaciones sociológicas.
- Sarmiento, M. J.** (1997), *Estudo Organizacional da Escola Pública*, Braga, Universidade do Minho (tese de doutoramento).
- Saumier, A.** (1990), "Perspective communicationnelle de la prise de décision organisationnelle", *Communication Information*, Vol. 11, n^o 1.

- Sawyer, R. C.** (1989), "Strangely handled in all lymys", *Journal of Social History*, 22, pp. 461-486.
- Schallock, R. L.** (1999) "Hacia una nueva concepción de la discapacidad", in Barbara Miguel Alonso e Francisco Vega (coord.), *Hacia una nueva concepcion de la discapacidad*, Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad, Salamanca, Amarú Ediciones.
- Scharff, G.** (1989), "Professional integration of handicapped young persons", in Chris Struiksma e Frans Neiger (eds), *Integration at work*, Rotterdam, Pedologisch Institut Rotterdam.
- Schein, E. H.** (1982), *Psicologia organizacional*, Rio de Janeiro, Prentice-Hall do Brasil.
- Schein, E.H.** (1996), "Culture: the missing concept in organization studies", *Administrative Science Quarterly*, 41, pp. 229-240.
- Scherenberger, M.** (1982), "Treatment from ancient times to the present", in P. Cegelka e H. Prehm (eds), *Mental Retardation: From Categories to People*, Columbus, Murriel.
- Scherenberger, M.** (1984), *Historia del retarso mental*, Zarra, SIIS.
- Schnapper, D.** (1989), "Rapport à l'emploi, protection sociale et status sociaux", *Revue Française de Sociologie*, XXX, pp. 3-29.
- Schon, D.** (1997), "Apprentissage organisationnel et épistémologie de la pratique: Le jeu du silence vu comme une parabole de l'apprentissage organisationnel", in Bénédicte Reynaud (dir.), *Les limites de la rationalité. Les figures du collectif*, La Découverte, Paris.
- Scott, R.A.** (1969), *The Making of Blind Man*, London, Sage.
- Scribner, S.** (1986), "Thinking in action: some characteristics of practical thought", in R. J. Sternberg (ed.), *Practical Origins of Competence in the Everyday World*, New York, Cambridge University Press.
- Segrestin, D.** (1980), "Les communautés pertinents de l'action colective", *Revue Française de Sociologie*, nº XXI, pp. 171-201.
- Selznick, P.** (1971), "Cooptação: um mecanismo para a estabilidade organizacional", in Edmundo Campos (org.), *Sociologia da burocracia*, Rio de Janeiro, Zahar.
- Sepa, J.** (1978), *La santé des personnes âgées*, Paris, Ministère des Affaires Sociales.
- Seyfried, E.** (1992), *Condições de sucesso da inserção dos deficientes na vida profissional*, Berlim, CEDEFOP.
- Seyfried, E. e Lambert, T.** (1990), *Emprego parcialmente protegido para deficientes nos países das CE*, (1ª ed.), Berlim, CEDEFOP.
- Shakespeare, T.** (1994), "Cultural representation of disable people: dustbins for disavowal", *Disability, Handicap and Society*, nº 8, pp. 249-264.
- Shakespeare, T.** (1998), "Poder y prejuicio: los temas de género, sexualidade e discapacidad", in Len Barton (coord.), *Discapacidad e Sociedad*, Madrid e La Coruña, Fundación Paideia e Ediciones Morata.
- Sheashore, S. e Joyce, W.** (1981), "Quality of working life", in A. Van den Ven e W. Joyce, *Perspectives on Organization Design an Behavior*, New York, Wiley and Son.
- Shum, G., Conde, A. e Iglesias, M.**(1998), *La mujer con discapacidad física y su situación sociolaboral*, A Coruña, Fundación Paideia.
- Shumpeter, J. A.** (1984), *Capitalismo, Socialismo e Democracia*, Rio de Janeiro, Zahar Editores.
- Sierra Bravo, R.** (1991), *Técnicas de investigacion social*, 7ª ed., Madrid, Editorial Paraninfo.
- Sievers, B.** (1990), "La motivation: un ersatz de significations", in Jean-François Chanlat (org.), *L'individu dans l'organisation*, Québec, Éditions Eska.
- Sills, D. L.** (1972), "A modificação dos objetivos", in Amitai Etzioni (org.), *Organizações complexas*, São Paulo, Atlas.
- Silva, R. B.** (1997), A centralidade do poder nos processos de socialização organizacional, *Cadernos do Noroeste*, Vol. 10(1), pp. 465-476.
- Simmel, G.** (1987), *Philosofie et société*, Paris, Vrin.
- Simon, H.** (1947), *Administrative Behavior*, New York, McMillan Co.
- Slee, R.** (1998), "Las cláusulas de condicionalidad: la acomodation "reasonable" del language", in L. Barton (coord.), *Discapacidade e Sociedad*, Madrid e La Coruña, Fundación Paideia e Ediciones Morata.

- Smelser**, N. J. (1994), "Les Théories sociologiques", *Revue Internationale des Sciences Sociales*, 139, pp. 9-24.
- Smircich**, L. (1983), Concepts of cultures and organizational analysis, *Administrative Science Quarterly*, 28(3), pp. 339-358.
- Smith**, H. W. (1974), *Strategies of social research: the methodological imagination*, London, Prentice-Hall.
- SNR**, (1995) *Reabilitação/Deficiência. Evolução qualitativa (1985-1995)*, Lisboa, SNR.
- SNR** (1996) *Inquérito nacional às incapacidades, deficiências e desvantagens. Resultados globais*, SNR, Lisboa.
- SNR** (s.d), *Relatório sobre as principais dificuldades das pessoas deficientes em situação de desemprego e incentivos que visam favorecer o emprego*, Lisboa, SNR.
- Snyder**, P. J. (1982), "Organizational behavior in the cross-cultural delivery of service: A case example of an agency serving deaf", *Human Organization*, Vol. 46, nº 2, pp. 113-119.
- Sousa**, J. (1992), *A reabilitação profissional no contexto do novo paradigma técnico-económico*, Gaia (policopiado).
- Stiker**, H.-J. (1982), *Corps infirmes et sociétés*, Paris, Aubier-Montaigne.
- Stiker**, H.-J. (1986), "Formation professionnelle et insertion social. Extract d'une étude sur les anciens stagiaires de LADAPT", *Handicaps et Inadaptations – Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, nº 33, pp. 40-61.
- Stone**, S. D. (1984), *The Disable State*, Philadelphia, Temple University Press.
- Stone**, S. D. (1995), "The myth of bodily perfection", *Disability, Handicap and Society*, vol. 10, nº 4, pp. 413-424.
- Strauss**, A. L. (1992), *La Trame de la Négociation. Sociologie Qualitative et Interaccionisme*, Paris, L'Harmattan.
- Struiksma**, C. e **Neiger**, F. (1989), "Professional integration of handicapped young persons", in Chris Struiksma e Frans Neiger, (eds) *Integration at work*, Rotterdam, Pedologisch Instituut Rotterdam .
- Stylianadis**, S. (1995), "Initiative Communautaire Horizon: Démarche contre l'exclusion ou "nouvelle assistance au handicap"?", *Handicaps et Inadaptations. Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, nº 65-66, pp. 11-20.
- Swain**, G. (1982), "Une logique de l'inclusion: les infirmes du signe", *Esprit*, nº 5.
- Swidler**, A. (1986), "Culture in action: symbols and strategies", *American Sociological Review*, 51, 273-286.
- Szondi**, L. (1975), *Liberté et Contrainte dans le Destin des Individus*, Paris, Desclée de Brower.
- Sztompka**, P. (1990), "Agency and progress. The idea of progress and changing theories, in J. Alexander e P. Sztompka (eds.), *Rethinking Progress. Movements Forces and Ideas at the End of Twentieth Century*, Boston.
- Sztompka**, P. (1992), *Human Agency and the Reorientation of Social Theory*, New York, Gordon and Breach.
- Taylor**, C. (1995), "Suivre une règle", *Critique*, pp. 554-594.
- Taylor**, J. (1990), Une théorie tridimensionnelle de la communication organisationnelle, *Communication Information*, vol. 11, nº 1, pp. 17-59.
- Teixeira**, J.A. (1994), Reabilitação: Um Encontro cujo Horizonte é a Existência, *Integrar* nº 5, pp. 9-14.
- Thévenot**, L. (1990), "L'action qui convient", *Raison Pratiques*, nº 1, pp. 36-69.
- Thévenot**, L. (1994), "Rationalité ou normes sociales: une opposition dépassée", in Louis André Gérard-Varet e Jean-Claude Passeron (dir.), *Le modèle et l'enquête*, Paris, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Thompson**, J.D. (1958), "Authority and power in identical organisations", *American Journal of Sociology*, nº LXII, pp. 290-301.
- Thompson**, J.D. (1969), *Organizations in Action*, New York, McGraw-Hill.

- Thompson, J. D.** (1972), Objectivos organizacionais e ambiente, in Amitai Etzioni (org.), *Organizações complexas*, São Paulo, Atlas, pp. 177-187.
- Thompson, J.D. e McEwen, W.J.** (1958), "Organizational goals and environments: goal-setting as an interaction process", *American Sociological Review*, Vol. 23, pp. 23-31.
- Timisit, G.** (1996), "La loi a la recherche du paradigme perdu", *Revue Européene de Sciences Sociales*, Tome XXXIV, nº 104, pp. 57-79.
- Tomasini, M. E.**, (1998) "Expatriação social e a segregação institucional da diferença: Reflexões", in Lucídio Bianchetti e Ida Mara Freire Gameiro (org.), *Um olhar sobre a diferença. Interação, trabalho e cidadania*, São Paulo, Papirus.
- Tomei, M.A.** (1994), *Inveja nas organizações*, São Paulo, Makron Books.
- Tonnies, F.** (1963), *Community and Society*, New York, Harper.
- Tonnies, F.** (1977), Normas sociais: características gerais, in F.H. Cardoso e O. Ianni (org.), *Homem e Sociedade*, (11ª ed.), São Paulo, Nacional.
- Touraine, A.** (1974), *Pour la Sociologie*, Paris, Seuil.
- Touraine, A.** (1981), *The Voice and the Eye: An Analysis of Social Movements*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Touraine, A.** (1984), *Le Retour de l'Acteur: Essai de Sociologie*, Paris, Le Seuil.
- Touraine, A.** (1977), *The Self-Production of Society*, Chicago, University of Chicago Press.
- Touraine, A.** (1985), "Les organisations et l'organisation sociale", in Jean François Chanlat e Francine Séguin (org.), *L'Analyse des organisations. Une antologie sociologique*, Montréal, Gaetan Morin.
- Tricart, J.-P.** (1981), "Initiative privée et étatisation parallèle. Le secteur dit de l'enfance inadaptée", *Revue française de sociologie*, nº XXII, pp. 575-607.
- Trist, E.** (1985), "Organisation et système", in Jean François Chanlat e Francine Séguin (org.), *L'Analyse des organisations. Une antologie sociologique*, Montréal, Gaetan Morin.
- Turpin, P.** (1996), "Discriminations compensatoires, discriminations dites "positives" et politiques d'intégration", *Handicaps et Inadaptations. Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, nº 71, pp.80-88.
- UCNOD** (1992.), *Pelo direito à vida, à reabilitação e ao trabalho*, Porto, Ed. do A.
- UCNOD** (1994), *Primeiro parlamento nacional de deficientes*, U.C.N.O.D., Lisboa.
- UNESCO** (1977), *Images du handicapé proposées au grand public*, Paris.
- UPIAS** (1976), *Fundamental Principles of Disability*, London, UPIAS.
- Vala, J., Monteiro, M. B. e Lima, M. L.** (1988), "Culturas organizacionais. Uma metáfora à procura de teorias", *Análise Social*, vol. XXIV (101-102), pp. 663-687.
- Vala, J., Monteiro, M. B., Lima, L. e Caetano,** (1994), *A Psicologia Social das Organizações*, (3ª ed.), Lisboa, Celta.
- Valabrega, J.P.** (1980), *Phantasme, mythe, corps et sens*, Paris, Payot.
- Valador, C. e Valador, A.** (1994) "Normal? Anormal? Diferente? Deficiente? Hábil? Desábil?", in Aires Gameiro (dir.) e outros, *Reabilitação recíproca. Famílias e comunidades com doentes deficientes*, Lisboa, Editorial Hospitalidade.
- Van Meter, K.M.** (1994), "Méthodologie sociologique", *Revue Internationale de Sciences Sociales*, 139, pp. 25-36.
- Varanda, M.** (2000), "Análise das redes sociais e sua aplicação ao estudo das organizações. Uma introdução", *Organizações e Trabalho*, nº 23, pp. 87-106.
- Variz, P.**, (1998.) *Organizações sem fins lucrativos com propósitos sociais: criadoras de normas, agentes de mudança* (Texto policopiado).
- Veil, C.** (1968), *Handicap et société*, Paris, Flammarion.
- Veil, C.** (1978), *Minusvalía y Sociedad*, Madrid, Temas de Rehabilitation.
- Veil, C.** (1981), *Vivre dans la Différence. Handicap e Readaptation dans la Société d'Aujourd'hui*, Paris, Privat.
- Veil, S.** (1975), "Débats Parlementaires de l'Assemblée Nationale", *J.O du 13 Décembre*.

Velche, D. (1992), "L'insertion professionnelle des personnes handicapées en Europe-(pays de la Communauté économique européenne)", *Handicaps et Inadaptations. Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, n° 60, pp. 1-50.

Velche, D. (1994), "Évaluation des dispositions en faveur de l'emploi des personnes handicapées", in Jean-François Ravaud et Michel Fardeau (dir.), *Insertion sociale des personnes handicapées: Méthodologies d'évaluation*, Les Éditions ISERM, Paris.

Velche, D. (1995), "Le travail protégé dans les quinze pays de l'Union Européenne", *Handicaps et Inadaptations. Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, n° 65-66, pp. 21-30.

Velche, D. (2000), "L'emploi des personnes handicapées: accompagner la transition vers un nouveau modèle", *Handicap. Revue de sciences humaines et sociales.*, n° 80, pp. 43-69

Velche, D. e Bald, E. (1992), "L'insertion professionnelle des personnes handicapées en Europe", *Handicaps et Inadaptations. Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, n° 60, pp. 1-40.

Veloso da Veiga, C. (1991), *Estudo comparativo de organizações para deficientes no Distrito de Portalegre*, Évora, Universidade de Évora.

Veloso da Veiga, C. (1994), "Integração sócio-económica de deficientes: entre a miragem e a utopia", *Cadernos do Noroeste*, vol.6, pp. 83-94.

Veloso da Veiga, C. (1999), *Cooperativas de Educação e Reabilitação de Crianças Inadaptadas: Uma Visão Global*, Lisboa, SNR.

Veloso da Veiga, C. (1999), "Pirilampo mágico e culturas de organização", *Forum Sociológico*, n.º 1/2 (IIª série), pp. 355-377.

Veloso da Veiga, C. (2000), "Dualismos contextualizados ou uma cultura dualista?", *Fenacerci*, Abril, pp. 26-27.

Veran, L. (1991), *La Prise de Décision dans les Organisations: Réactivité et Changement*, Paris, Les Éditions de l'Organisation.

Vicente, H. (1995), *Etiologia e Caracterização das Deficiências*, Lisboa, IEFP. .

Ville, I. e Ravaud, J.-F. (1994), "Handicap et stigmatization", in Gilles Ferreol (ed.), *Intégration Exclusion - Dans la Société Française Contemporaine*, Lille, Press Universitaires de Lille.

Villers, G. (1981), "La condition sociale des handicaps", *Recherches Sociologiques*, Vol. XII, n° 3, pp. 259-283.

Viso, M. (1994), "La traducción española de los términos relacionados con la discapacidad en los textos de Naciones Unidas", *Boletim del Real Patronato*, n° 28, pp. 7-17.

Vogel-Polsky, É. (s.d), *Analyse des mesures et des tendances dans les Etats-Membres pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées*, Office des publications officielles de Communautés européennes, Luxembourg.

Vogel-Polsky, É. (1991), "La politique sociale dans la perspective d'une union européenne", *Dossiers d'étude et de documentation, Série sociale*, 9, pp.9-54.

Vozone, A. (1987), *Birmingham 87-14ª reunião da rede comunitária de centros de reabilitação e seminário sobre reabilitação profissional do deficiente*, SNR, Lisboa.

Vries, R. (1998), "A mística da liderança", *Comportamento Organizacional e Gestão*, Vol. 4; n° 2, pp. 97-116.

Waltisperger, D. (1987), "Combien de handicaps en France? Réflexions sur les possibilités d'estimation", *Les Handicapés, Solidarité, Santé. Études Statistiques*, n° 5, pp. 7-15.

Weber, M. (1971), *Economie et Société*, Paris, Plon.

Weber, M. (1972), "Os três aspectos da autoridade legítima", in Amitai Etzioni (org.), *Organizações complexas*, São Paulo, Atlas.

Weber, M. (1972.a), "Os fundamentos da organização burocrática: Uma construção do tipo ideal", in Edmundo campos (org.), *Sociologia da Burocracia*, Rio de Janeiro, Zahar, 1971.

Weber, M. (1992), *Essais Sur la Théorie de la Science*, Paris, Plon.

Weick, K.E. (1979), *The Social Psychology of Organizations*, Addison-Wesley.

- Weick**, K.E. (1982), "The management of organizational change among loosely coupled elements", in P. Goodman (ed.), *Change in Organizations*, San Francisco, Jossey Bass.
- Wittgenstein**, L. (1991), *Investigações Filosóficas*, São Paulo, Nova Cultura.
- Willer**, D. *et al* (1997), "Power and influence: a theoretical bridge", *Social Forces*, nº 76(2), pp. 571-603.
- Winzer**, M. (1997), "Disability and society before de Eighteenth century. Dread and despair", in Lennard J. Davis (ed.), *The disability studies reader*, London, Routledge.
- Wittrock**, B. (1992), *Agency in Social Theory*, London, Sage.
- Wolfenberger**, W. (1989), "Human services policies: the rhetoric versus reality", in L. Barton (ed.), *Disability and Dependence*, Lewes, Falmer.
- Wood**, P. (1975), *Classification of Impairments and Handicaps*, Genève, OMS.
- Woodill**, G. (1989), *History of disability and social problems* (on line) available < <http://codi.buffalo.edu>>.
- Wright**, D. (2000), "Learning disability and the New Poor Law in England", *Disability & Society*, vol.15, nº 5, pp. 731-745.
- Xiberras**, M. (1996), *As Teorias da Exclusão. Para uma Construção do Imaginário do Desvio*, Lisboa, Piaget.
- Yague**, A. (1995), "Integración Sociolaboral del Deficiente Psíquico", in Carmem García Pérez (coord.), *Integración Sociolaboral del Deficiente Psíquico*, Salamanca, Amarú Ediciones.
- Zafropoulos** (1981), *Les arrières, de l'asile à l'usine*, Paris, Payot.
- Zola**, I. (1982), *Missing pieces: a chronicle of living with a disability*, Philadelphia, Temple University Press

ANEXO
Legislação da Reabilitação Profissional

LEGISLAÇÃO DA REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

- Portaria Nº 1113 de 11 de Outubro de 1917

Aprova e manda publicar o Regulamento do Instituto de Reeducação dos Mutilados de Guerra

- Portaria Nº 1398 de 11 de Junho de 1918

Promove a substituição do Regulamento do Instituto de Reeducação dos Mutilados de Guerra

- Decreto Nº 4886 de 12 de Dezembro de 1918

Atribui a todos os militares mutilados ou estropiados da guerra uma pensão complementar

- Decreto Nº 5303 de 25 de Março de 1919

Determina que os mutilados da guerra possam ser nomeados para os lugares de boletineiros e serventes supranumerários

- Decreto Nº 5636 de 10 de Maio de 1919

Organiza os seguros sociais obrigatórios na invalidez, velhice e sobrevivência

- Lei Nº 993 de 28 de Junho de 1920

Dá aos sargentos mutilados da guerra o direito a serem providos em cargos públicos e preferência no provimento de lugares de empregados menores das escolas oficiais de todos os ramos de ensino às praças, em condições de igualdade

- Lei Nº 1128 de 18 de Março de 1931

Assegura o direito à colocação em serviços públicos a todos os mutilados da Grande Guerra, ou em outros serviços do género no Continente ou nas províncias ultramarinas

- Lei Nº 1515 de 20 de Dezembro de 1923

Determina que no regresso ao exercício profissional os mutilados e estropiados da guerra ou do trabalho, não seja tomado em consideração no cálculo da remuneração o valor da sua pensão de invalidez

- Lei Nº 1516 de 20 de Dezembro de 1923

Determina que os Serviços de Assistência e de reconstituição funcional e profissional dos mutilados e estropiados da guerra que ainda estão sob fiscalização do Ministério da Guerra transitem para o Instituto de Seguros Sociais Obrigatórios do Ministério do Trabalho

- Lei Nº 1858 de 7 de Abril de 1926

Determina a revisão de todos os processos dos cidadãos que pretenderem ser abrangidos pelas disposições das Leis que dizem respeito a mutilados e inválidos de guerra; podem ser requisitados os militares e inválidos de guerra com capacidade física para serem aproveitados em serviços do Estado compatíveis com as suas categorias; manda compilar num diploma designado “Código dos Mutilados e Inválidos da Guerra” todas as disposições a estes respeitantes

- Decreto Nº 14 044 de 5 de Agosto de 1927

Aprova o Código dos Inválidos de Guerra

- Lei Nº 28404 de 31 de Dezembro de 1936

Regula o direito às indemnizações por efeito de acidentes de trabalho e doenças profissionais

- Decreto-Lei Nº 43189 de 23 de Setembro de 1960

Aprova a Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

Portaria Nº 18053 de 11 de Novembro de 1960

Define as normas a seguir pelo ministério da Saúde e Assistência na passagem de atestados de robustez dos inválidos com capacidade física diminuída que desejem ser admitidos em cargos do Estado ou das autarquias locais

- Decreto-Lei Nº 47972 de 15 de Fevereiro de 1966

Cria na Direcção Geral do Trabalho e Corporações o Serviço de Reabilitação Profissional (SRP), com a finalidade de assegurar a recuperação e adaptação profissional dos trabalhadores que sofram de diminuição física.

- Portaria Nº 22426 de 4 de Janeiro de 1967

Cria a Comissão Nacional de Reabilitação no Ministério da Saúde e Assistência

- Lei Nº 6/ 71 de 8 de Novembro

Promulga as bases relativas à reabilitação e integração social de indivíduos deficientes.

- Decreto-Lei Nº 116/71 de 2 de Abril

Inicia pela Presidência do Conselho a aplicação do disposto na reforma de vencimentos quanto à distribuição dos escriturários-dactilógrafos por duas classes, bem como das telefonistas

- Decreto-Lei Nº 382/71 de 17 de Novembro

Permite a promoção dos militares fisicamente diminuídos em consequência de doença ou de acidente sofrido em serviço da nação, independentemente de aptidão física apurada em junta médica

- Decreto Nº 443/72 de 11 de Novembro Ministério do Ultramar

Determina várias providências respeitantes a pessoal dos serviços dos correios, telégrafos e telefones de Macau.

- Decreto-Lei Nº 54/73 de 23 de Fevereiro

Permite que o pessoal permanente privativo da Força Aérea seja transferido do quadro quando se verifique perda, não convenientemente recuperável de aptidão física ou psíquica de que resulte perda de aptidão técnica.

- Decreto-Lei Nº 474/73 de 25 de Setembro

Cria na Presidência do Conselho de Ministros a Comissão Permanente de Reabilitação.

- Decreto-Lei Nº 43/76 de 20 de Janeiro

Reconhece o direito a reparação material e moral que assiste aos deficientes das forças armadas e institui medidas e meios que concorram para a sua plena integração na sociedade

- Portaria Nº 73/76 de 11 de Fevereiro do Ministério da Defesa Nacional

Cria a Comissão Militar de Reabilitação e Assistência (CMRA).

- Portaria Nº 94/76 de 24 de Fevereiro do Ministério da Defesa Nacional

Regulamenta o regime de serviço activo que dispense plena validade para efeitos de execução do Decreto-Lei nº 43/67 de 20 de Janeiro, respeitante aos deficientes das forças armadas

- Decreto-Lei Nº 425/76 de 29 de Maio do Ministério do Trabalho

Define a nova orgânica da Comissão Permanente de Reabilitação

- Decreto-Lei Nº 346/77 de 20 de Agosto da Presidência do Conselho de Ministros

Cria, na dependência da Presidência do Conselho de Ministros o Secretariado Nacional de Reabilitação.

- Despacho Normativo Nº 315/78 de 30 de Novembro do Ministério do Trabalho

Estabelece os princípios, critérios e formas de actuação que devem presidir à concessão de apoios da Secretaria de Estado da População e Emprego para a criação de postos de trabalho

- Despacho Normativo Nº 336/78 de 18 de Dezembro do Ministério do Trabalho

Estabelece normas sobre a reabilitação e integração dos deficientes com apoio financeiro através do Ministério do Trabalho (Secretaria de Estado da População e Emprego)

- Decreto-Lei Nº 388/79 de 20 de Setembro do Conselho da Revolução

Estabelece as normas de provimento para os lugares de escriturário-dactilógrafo do quadro orgânico do pessoal civil dos Serviços Sociais das Forças Armadas.

- Despacho Normativo Nº 3/80 de 4 de Janeiro do Ministério do Trabalho

Esclarece dúvidas sobre aplicação dos nº 10, alínea a) e 26 do Despacho Normativo nº 315/78 de 14 de Novembro que estabelece os princípios, critérios e formas de actuação a que devem presidir a concessão de apoios da Secretaria de Estado da População e Emprego para a criação de postos de trabalho.

- Decreto-Lei Nº 167/80 de 29 de Maio da Presidência do Conselho de Ministros

Aprova o regime de trabalho a tempo parcial da Função Pública.

- Despacho Normativo Nº 218/80 de 24 de Julho do Ministério do Trabalho

Concede apoios financeiros à reinteração sócio-profissional de deficientes.

- Decreto-Lei Nº 445/80 de 10 de Abril do Ministério do Trabalho

Estabelece medidas relativas à promoção do emprego

- Decreto-Lei Nº 574/80 de 31 de Dezembro de Presidência do Conselho de Ministros, Ministério das Finanças e do Plano, Ministério da Educação e Ciência, Ministério do Trabalho e Ministério dos Assuntos Sociais

Introduz alterações ao Decreto-Lei nº 346/77, de 20 de Agosto (Secretariado Nacional de Reabilitação), e extingue a Comissão Militar de Reabilitação e Assistência (CMRA).

- Portaria Nº 377/81 de 8 de Maio do Ministério do Trabalho e Ministério dos Assuntos Sociais

Cria uma comissão interdepartamental permanente para a conveniente articulação entre os serviços de pensões de invalidez e os de reabilitação profissional.

- Decreto Regional Nº 4/M/82 de 1 de Abril da Região Autónoma da Madeira

Estabelece disposições relativas à prevenção, reabilitação e integração social dos deficientes.

- Decreto-Lei Nº 325/82 de 13 de Agosto do Ministério do Emprego e Segurança Social

Compete ao Ministério do Trabalho a competência necessária à definição do Programa de Construção de Novos Centros de Formação Profissional e de Reabilitação Profissional.

- Decreto-Lei Nº 355/82 de 6 de Setembro de Presidência do Conselho de Ministros, Ministério das Finanças e do Plano, Ministério da Defesa Nacional e Ministério da Reforma Administrativa

Orgânica do Secretariado Nacional de Reabilitação.

Decreto-Lei Nº 235-C/83 de 1 de Junho de Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Educação

Estabelece um regime especial de colocação para os professores efectivos, profissionalizados e provisórios dos ensinos preparatório e secundário que sejam portadores de deficiências comprovadas.

- Decreto-Lei Nº 40/83 de 25 de Janeiro do Ministério do Trabalho

Estabelece o regime de emprego protegido.

- Decreto-Lei Nº 102/84 de 29 de Março de Ministério da Educação e Ministério do Trabalho e Segurança Social

Estabelece o regime jurídico da aprendizagem.

- Decreto-Lei Nº 186/84 de 29 de Maio do Ministério do Emprego e Segurança Social

Altera a redacção do artigo 2º do Decreto-Lei nº 325/82, de 13 de Agosto, com o objecto de permitir uma mais rápida e eficaz execução do Programa de Construção de Novos Centros de Formação Profissional e de Reabilitação Profissional.

- Decreto-Lei Nº 165/85 de 16 de Maio do Ministério do Emprego e Segurança Social

Define o regime jurídico dos apoios técnico-financeiros por parte do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) à formação profissional em cooperação com outras entidades.

- Decreto-Lei Nº 109/85 de 15 de Abril do Ministério da Educação

Autoriza a conversão da componente lectiva do horário de trabalho de professores efectivos reconhecidamente diminuídos ou incapacitados para o trabalho escolar em outras funções de natureza pedagógica, técnica ou administrativa. Revoga o artigo 20º do Decreto-lei nº 290/75, de 14 de Junho, e o Decreto-Lei nº 68/77, de 24 de Fevereiro.

- Despacho Normativo Nº 72/85 de 10 de Agosto do Ministério do Emprego e Segurança Social

Estabelece medidas relativas à formação de agentes de desenvolvimento em matéria de emprego e formação profissional.

- Despacho Normativo Nº 73/85 de 10 de Agosto do Ministério do Emprego e Segurança Social

Estabelece normas relativas aos programas de emprego-formação destinados aos trabalhadores jovens

- Despacho Normativo Nº 74/85 de 10 de Agosto do Ministério do Emprego e Segurança Social

Determina que a Secretaria de Estado do Emprego e Formação Profissional, através do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), adopte um programa de apoio financeiro a estágios, no quadro do Decreto-Lei nº 165/85, de 16 de Maio.

- Decreto-Lei Nº 109/85 de 15 de Abril do Ministério da Educação

Autoriza a conversão da componente lectiva do horário de trabalho de professores efectivos reconhecidamente diminuídos ou incapacitados para o trabalho escolar em outras funções de natureza pedagógica, técnica ou administrativa. Revoga o artigo 20º do Decreto-Lei nº 290/85, de 14 de Junho, e o Decreto-Lei nº 68/77, de 24 de Fevereiro.

- Decreto-Lei Nº 194/85 de 24 de Junho do Ministério do Emprego e Segurança Social

Introduz alterações ao Decreto-Lei nº 401/83, de 25 de Janeiro, que estabelece o regime de emprego protegido.

- Decreto Regulamentar Nº 37/85 de 24 de Junho do Ministério do Emprego e Segurança Social

Regulamenta a aplicação do Decreto-Lei nº 40/83, de 25 de Janeiro, relativo ao regime de emprego protegido.

- Portaria Nº 656/86 de 14 de Novembro do Ministério do Emprego e Segurança Social

Aprova a estrutura orgânica dos serviços centrais do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

- Decreto-Lei Nº 151/86 de 18 de Junho do Ministério do Emprego e Segurança Social

Altera a redacção do artigo 2º do Decreto-Lei nº 325/82, de 13 de Agosto (comete ao Ministério do Trabalho e Segurança Social a competência necessária para a definição do Programa de Construção de Novos Centros de Formação Profissional e de Reabilitação Profissional).

- Decreto-Lei Nº 299/86 de 19 de Setembro do Ministério do Emprego e Segurança Social

Estabelece incentivos às entidades patronais, mediante desagravamento contributivo, para facilitar a integração dos deficientes no mundo do trabalho.

- Decreto-Lei Nº 242/88 de 7 de Julho do Ministério do Emprego e Segurança Social

Estabelece os direitos e deveres dos formandos em cursos de formação profissional apoiados por fundos públicos.

- Decreto-Lei Nº 436/ 88 de 23 de Novembro do Ministério do Emprego e Segurança Social

Revê o regime jurídico da aprendizagem, aprovado pelo Decreto-Lei nº 192/84, de 29 de Março.

- Lei Nº 9/89 de 2 de Maio da Assembleia da República

Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.

- Decreto-Lei Nº 247/89 de 5 de Agosto do Ministério do Emprego e Segurança Social

Aprova o regime de apoio técnico e financeiro a programas de reabilitação profissional de pessoas deficientes. Revoga a alínea m) do artigo 5º do Decreto-Lei nº 165/85 de 16 de Maio, e o Despacho Normativo nº 52/82, de 25 de Março.

- Despacho Normativo Nº 87/89 de 12 de Setembro do Ministério do Emprego e Segurança Social

Define as prioridades a respeitar na apreciação das candidaturas aos apoios à formação profissional concedidos através do Fundo Social Europeu (FSE) ou do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP).

- Despacho Normativo Nº 88/89 de 12 de Setembro do Ministério do Emprego e Segurança Social

Fixa os valores máximos das remunerações dos formadores que podem ser consideradas como custos para efeitos do seu co-financiamento pelo Fundo Social Europeu

- Despacho Normativo Nº 89/89 de 12 de Setembro do Ministério do Emprego e Segurança Social

Fixa os valores máximos das bolsas de formação que poderão ser considerados como custos, para efeitos do seu co-financiamento por verbas do Fundo Social Europeu

- Despacho Normativo Nº 94/89 de 13 de Outubro do Ministério do Emprego e Segurança Social

Define as regras e procedimentos a adoptar pelas entidades que pretendam beneficiar de apoios à formação profissional e emprego no âmbito do Fundo Social Europeu. Revoga o Despacho Normativo nº 40/88 e Despacho Normativo nº 41/88, de 1 de Junho.

- Despacho Normativo Nº 19/90 de 10 de Março do Ministério do Emprego e Segurança Social

Regulamenta o regime genérico das acções a desenvolver em matéria de formação profissional e emprego no âmbito do Fundo Social Europeu.

- Despacho Normativo Nº 99/90 de 6 de Setembro do Ministério do Emprego e Segurança Social

Estabelece normas sobre a regulamentação da concessão dos subsídios de compensação, de adaptação de postos de trabalho e eliminação das barreiras arquitectónicas, de acolhimento personalizado, subsídios e empréstimos para instalação por conta própria e da atribuição de prémios de integração.

- Decreto-Lei Nº 37/91 de 18 de Outubro do Ministério do Emprego e Segurança Social

Altera a orgânica do Departamento para os Assuntos do Fundo Social Europeu.

- Decreto-Lei Nº 125/91 de 21 de Março do Ministério do Emprego e Segurança Social

Estabelece a obrigatoriedade de regularização contributiva para a exoneração de contribuições à segurança social pelos empregadores de jovens em situação de primeiro emprego ou de deficientes. Altera o Decreto-Lei nº 257/86 e Decreto-Lei nº 299/86, de 27 de Agosto e de 19 de Setembro, respectivamente.

- Despacho Normativo Nº 67/91 de 25 de Março do Ministério do Emprego e Segurança Social

Define as prioridades a respeitar na apreciação das candidaturas aos apoios ao Fundo Social Europeu (FSE) ou concedidas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). Revoga o Despacho Normativo nº 87/89, de 12 de Setembro.

- Despacho Normativo Nº 68/91 de 25 de Março do Ministério do Emprego e Segurança Social

Define o regime jurídico dos apoios à formação profissional a conceder no âmbito do Fundo Social Europeu (FSE).

- Despacho Normativo Nº 69/91 de 25 de Março do Ministério do Emprego e Segurança Social

Regulamenta os encargos com formadores, para efeitos de co-financiamento pelo Fundo Social Europeu (FSE). Revoga o Despacho Normativo nº 88/89, de 12 de Setembro.

- Despacho Normativo Nº 70/91 de 25 de Março do Ministério do Emprego e Segurança Social

Regulamenta os valores máximos dos custos com formandos co-financiados no âmbito do Fundo Social Europeu (FSE).

- Decreto-Lei Nº 396/91 de 16 de Outubro do Ministério do Emprego e Segurança Social

Estabelece um novo regime para o trabalho de menores. Altera o Decreto-Lei Nº 49 408, de 24 de Novembro de 1969, que aprova o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho.

- Decreto-Lei Nº 401/91 de 16 de Outubro do Ministério do Emprego e Segurança Social

Estabelece o quadro legal da formação profissional.

- Decreto-Lei Nº 405/91 de 16 de Outubro do Ministério do Emprego e Segurança Social

Estabelece o enquadramento legal da formação profissional inserida no mercado de emprego.

- Despacho Normativo Nº 257/91 de 11 de Novembro do Ministério do Emprego e Segurança Social

Regulamenta sobre acções de formação profissional apoiadas no âmbito do Fundo Social Europeu (FSE). Revoga o artigo 26º do Despacho Normativo nº 94/89, de 1 de Junho, 18º do Despacho Normativo nº 94/89, de 13 de Outubro, e 23º do Despacho Normativo nº 68/91, de 25 de Março.

- Decreto-Lei Nº 95/92 de 23 de Maio do Ministério do Emprego e Segurança Social

Estabelece o regime jurídico da certificação profissional relativa à formação inserida no mercado de emprego.

- Portaria Nº 728-A/92 de 20 de Julho do Ministério do Emprego e Segurança Social

Aprova a Estrutura Orgânica dos Serviços Centrais do Instituto do Emprego e de Formação Profissional

- Decreto-Lei Nº 70/93 de 10 de Março do Ministério da Educação

Estabelece o regime de criação e funcionamento das escolas profissionais.

- Despacho Normativo Nº 140/93 de 6 de Julho do Ministério do Emprego e Segurança Social

Regulamenta a promoção, organização e funcionamento da formação profissional especial.

- Decreto-Lei Nº 108/93 de 7 de Abril do Ministério do Emprego e Segurança Social

Altera o Decreto-Lei nº 184/92, de 22 de Agosto (reestrutura o Secretariado Nacional de Reabilitação).

- Decreto-Lei Nº 329/93 de 25 de Setembro do Ministério do Emprego e Segurança Social

Estabelece o regime de protecção na velhice e na invalidez dos beneficiários do regime geral de segurança social.

- Decreto-Lei Nº 341/93 de 30 de Setembro

Aprova a Tabela Nacional de Incapacidades por Acidente de Trabalho e Doenças Profissionais.

- Decreto-Lei Nº 99/94 de 19 de Abril do Ministério do Planeamento e Administração do Território

Define a estrutura orgânica relativa à gestão, acompanhamento, avaliação e controlo da execução do Quadro Comunitário de Apoio (QCA).

- Portaria Nº 394/94 de 21 de Junho de Ministério do Planeamento e Administração do Território e Ministério do Emprego e Segurança Social

Regulamenta a comissão de coordenação da gestão da vertente Fundo Social Europeu do Quadro Comunitário de Apoio para os anos de 1994-1999.

- Despacho Normativo Nº 464/94 de 28 de Junho do Ministério do Emprego e Segurança Social

Regulamenta os encargos com formandos a ter em conta para efeitos de co-financiamento no âmbito da Vertente Fundo Social Europeu do Quadro Comunitario de Apoio para 1994-1999.

- Despacho Normativo Nº 465/94 de 28 de Junho do Ministério do Emprego e Segurança Social

Estabelece os valores máximos dos custos co-financiáveis pelo Fundo Social Europeu com os profissionais que intervêm no domínio da formação profissional inserida no mercado de emprego, designadamente formadores e outro pessoal técnico de enquadramento, consultores e pessoal de apoio administrativo. Revoga o Despacho Normativo nº 69/91, de 25 de Março, em relação às acções que se tenham iniciado a partir de Janeiro de 1994.

- Decreto Regulamentar Nº 15/94 de 6 de Julho do Ministério do Emprego e Segurança Social

Define o regime jurídico dos apoios ao emprego e a formação profissional a conceder no âmbito da vertente do Fundo Social Europeu do Quadro Comunitário de Apoio.

- Despacho Normativo Nº 629/94 de 31 de Agosto do Ministério do Emprego e Segurança Social

Define a competência do Instituto de Emprego e Formação Profissional em Matéria de Formação Profissional e Emprego no âmbito dos programas apoiados pelo Fundo Social Europeu e pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional e, bem assim, das iniciativas comunitárias no âmbito dos recursos humanos.

- Despacho Normativo Nº 701/94 de 1 de Outubro do Ministério do Emprego e Segurança Social

Altera o artigo 4º do Despacho Normativo nº 629/94, de 31 de Agosto, que define a competência do Instituto do Emprego e Formação Profissional em Matéria de Formação Profissional e Emprego.

- Decreto Regulamentar Nº 66/94 de 18 de Novembro do Ministério do Emprego e Segurança Social

Regulamenta o exercício da actividade de formador no domínio da formação profissional inserida no mercado de emprego

- Decreto-Lei Nº 89/95 de 6 de Maio do Ministério do Emprego e Segurança Social

Regula a atribuição de incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração.

- Decreto-Lei Nº 34/96 de 18 de Abril do Ministério para a Qualificação e o Emprego

Altera o Decreto-Lei nº 89/95, de 6 de Maio (regula a atribuição de incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração).

- Decreto-Lei Nº 202/96 de 23 de Outubro do Ministério da Saúde

Estabelece o regime de avaliação de incapacidade das pessoas com deficiência para efeitos de acesso às medidas e benefícios previstos na lei.

- Decreto Regulamentar Nº 15/96 de 23 de Novembro do Ministério para a Qualificação e o Emprego

Aprova o regime de apoios à formação profissional e inserção profissional, estudos e recursos didácticos, a conceder no âmbito do Fundo Social Europeu, II Quadro Comunitário de Apoio.

- Despacho Normativo Nº 53-A/96 de 17 de Dezembro do Ministério para a Qualificação e o Emprego

Fixa os limites máximos de custos ilegíveis relativos a formandos e formadores susceptíveis de financiamento no âmbito do Fundo Social Europeu (FSE).

- Portaria Nº 268/97 de 18 de Abril do Ministério para a Qualificação e o Emprego

Estabelece as normas de funcionamento e define o regime de concessão de apoios técnicos e financeiros da medida Estágios Profissionais, promovida pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional. Revoga o nº 16 da Portaria nº 247/95, de 29 de Março.

- Portaria Nº 782/97 de 29 de Agosto de Presidência do Conselho de Ministros, Ministério do Equipamento, Planeamento e da Administração do Território, Ministério da Economia, Ministério da Agricultura, Desenvolvimento Rural e das Pescas, Ministério da Educação, Ministério da Saúde, Ministério para a Qualificação e o Emprego e Ministério da Solidariedade e Segurança Social

Estabelece as normas e o processo de acreditação das entidades que utilizem verbas do Fundo Social Europeu (FSE) para financiamento da sua actividade.

- Lei Nº 100/97 de 13 de Setembro da Assembleia da República

Aprova o novo regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

- Lei Nº 105/97 de 13 de Setembro da Assembleia da República

Garante o direito à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego.

- Portaria Nº 1119/97 de 5 de Novembro do Ministério para a Qualificação e o Emprego

Estabelece normas específicas de certificação respeitantes à caracterização das condições de homologação da formação pedagógica, necessária à obtenção do certificado de aptidão de formador, e das condições de renovação daquele certificado

- Decreto Regulamentar Nº 56/97 de 31 de Dezembro do Ministério da Solidariedade e Segurança Social

Aprova a estrutura orgânica do Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.

- Portaria Nº 1280/97 de 31 de Dezembro de Ministério do Equipamento Social, Ministério do Planeamento e Administração do Território e Ministério da Solidariedade e Segurança Social

Estabelece normas relativas aos procedimentos a observar nas empreitadas de obras a realizar no âmbito do Subprograma INTEGRAR

Decreto-Lei Nº 8/98 de 15 de Janeiro do Ministério da Solidariedade e Segurança Social

Define, perante os regimes de segurança social, a situação dos formandos de acções de formação profissional e dos trabalhadores deficientes em regime de emprego protegido.

Portaria Nº 348-A/98 de 18 de Junho do Ministério do Trabalho e da Solidariedade

Define o regime a que, no contexto do mercado social do emprego, obedece o reconhecimento e a concessão de apoios técnicos e financeiros às empresas de inserção, enquanto medida de política activa de emprego promovida pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional.

- Lei Nº 31/98 de 13 de Julho da Assembleia da República

Incentivos ao emprego domiciliário de trabalhadores portadores de deficiência.

- Decreto-Lei Nº 29/ 2001 de 3 de Fevereiro do Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública

Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local.