

# Atitudes de empregadores face à doença mental

Cristina Queirós<sup>1,2</sup>, Liliana Lopes<sup>1,2</sup> & António Marques<sup>1,3</sup>

<sup>1</sup> Laboratório de Reabilitação Psicossocial (F.P.C.E.-U.P. / E.S.T.S.P.- I.P.P.), Portugal

<sup>2</sup> Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP), Portugal

<sup>3</sup> Escola Superior de Tecnologia da Saúde do Porto – Instituto Politécnico do Porto (ESTSP), Portugal

cqueiros@fpce.up.pt lilianalopes8@gmail.com ajmarques@estsp.ipp.pt



## 1. Introdução

Apesar de se defender que todo o cidadão tem os mesmos direitos e igualdade de oportunidades, as pessoas com doença mental continuam a ser discriminadas nos mais variados contextos, nomeadamente no contexto laboral, o que muito dificulta o seu processo de inclusão social. Diferentes estudos referem a importância e os benefícios do trabalho para as pessoas com doença mental, estando demonstrado que o envolvimento nas actividades laborais e o desempenhar de papéis sociais significativos são uma componente essencial no seu processo de *recovery* (Davidson et al., 2005; Wong et al., 2004). Os empregadores desempenham um papel fulcral no acesso das pessoas com doença mental ao mundo do trabalho, pois não só tomam decisões que condicionam oportunidades na vida da pessoa com doença mental, como também, devido às suas posições de poder, as suas atitudes podem influenciar toda a empresa e manter estereótipos e estigmatização (Corrigan, 2004; Dewa et al., 2007; Hand & Tryssenaar, 2006).

## 2. Objectivos

Conhecer as atitudes e estereótipos sobre a doença mental por parte de empregadores representantes de 79 empresas, predominantemente da indústria de têxteis e metalúrgica.

## 3. Método

- **Participantes:** amostra não-probabilística de 79 empregadores de empresas; 65% homens; idade média de 46 anos; 39% licenciados; 39% indústria de têxteis e 42% indústria metalúrgica; 42% das empresas com 11 a 50 trabalhadores (pequenas empresas) e 35% com 51 a 250 trabalhadores.
- **Instrumentos:** Questionário socio-demográfico e versão portuguesa da Escala de Atitudes sobre a Doença Mental (Hahn, 2002; Madeira & Monteiro, 2007) com Alpha Cronbach de 0.733.
- **Procedimento:** Dados recolhidos entre Julho e Dezembro de 2009, através de questionário anónimo on-line enviado para 2.200 empresas, sendo a taxa de resposta de 3.6%.
- **Análise dos dados:** SPSS-17 para análise descritiva.

## 4. Resultados

- Os resultados encontrados (Tabela 1) sugerem uma realidade de pouca inclusão laboral das pessoas com doença mental. Apesar de atitudes favoráveis, na contratação as preferências vão para pessoas com deficiência auditiva, deficiência motora, deficiência visual e só então doença mental e deficiência mental. Na doença mental, as preferências de contratação vão para pessoas com desordens de ansiedade, depressão, perturbação bipolar e perturbação obsessivo-compulsiva, surgindo em último lugar a esquizofrenia.
- As razões para a não contratação são: não adequação de máquinas, trabalho ou existência de sector adequado; riscos em termos de segurança para o trabalhador e elevada especificidade do trabalho a realizar; menor competência e rendimento; não conhecer capacidades do trabalhador para a realização de tarefas específicas; dificuldades e falta de recursos para integrar pessoas com doença mental; e custo/benefício na contratação.
- A existência de familiares ou conhecidos com doença mental e o à vontade no contacto com estes surge como facilitador para contratar, pois desmistifica a ideia de perigosidade ou de incompetência.
- As dimensões da Escala de Atitudes (Tabela 2) revelam atitudes favoráveis, apesar de alguma vontade de isolar os trabalhadores com doença mental (separação) e de excessiva protecção (paternalismo), o que traduz a existência de estereótipos e estigmatização.

Tabela 1. Percentagem de respostas por item de caracterização da empresa

Item de caracterização da empresa	%
Tem empregados com doença mental	12
Tem política de integração de pessoas com doença mental	5
Tem experiência de contratação de trabalhador com doença mental	11
Aceitaria participar num programa de contratação de trabalhador com doença mental	61
Contrataria um trabalhador com doença mental	56

Tabela 2. Média por dimensão na Escala de Atitudes

Dimensão	Mínimo-máximo teórico	Ponto intermédio	Média	Desvio padrão
Separação	10-50	30	20,90	4,992
Paternalismo	8-40	24	33,39	4,944
Estereotipização	4-20	12	8,29	2,288
Restrição	4-20	12	7,42	3,209
Ideia pessimista	4-20	12	9,81	3,880
Estigmatização	4-20	12	5,92	2,229

## 5. Conclusões

- Os resultados obtidos sugerem o desconhecimento e a ausência de políticas de integração de pessoas com doença mental, sendo estas preteridas perante pessoas com deficiência física.
- As atitudes encontradas coincidem com a literatura, verificando-se que o contacto regular com pessoas com doença mental facilita a sua probabilidade de contratação no futuro e promove a diminuição do estigma enquanto identidade social deteriorada (Goffman, 2008).
- Sugere-se a necessidade de intervenção junto de quem detém a função de contratar, contribuindo para a inclusão social da pessoa com doença mental através do trabalho. O treino das pessoas com doença mental para realização de uma entrevista e para a manutenção do posto de trabalho (Krupa, 2007; Ozawa & Yaedda, 2007), bem como a divulgação entre empregadores, de casos de sucesso na contratação, poderão funcionar como exemplos de boas práticas que permitam diminuir o desemprego e a discriminação laboral das pessoas com doença mental (ICDR, 2006).

## 6. Bibliografia

- Corrigan, P. (2004). Target-specific stigma change: a strategy for impacting mental illness stigma. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 28, 2, 113-121.
- Dewa, C., McDaid D. & Ettner, S. (2007). An international perspective on worker mental health problems: who bears the burden and how are costs addressed? *La Revue Canadienne de Psychiatrie*, 2, 6, 346-356.
- Goffman, E. (2008). *Estigma, notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro: LTC (tradução do original de 1963).
- Hahn, A. (2002). *The effect of information and prior contact on attitudes towards mental illness*, in [http://grace.pl/cms\\_grace/ImagensBo/Integracao1.pdf](http://grace.pl/cms_grace/ImagensBo/Integracao1.pdf), acessado em 11/2009.
- Hand, C. & Tryssenaar, J. (2006). Small business employer's views on hiring individuals with mental illness. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 29, 3, 166-173.
- ICDR, Interagency Committee on Disability Research (2006). *Employer perspectives on workers with disabilities: A National Submit to develop a research agenda*. Interagency Subcommittee on employment, in <http://www2.ed.gov/rschstat/research/pubs/ise-report-employer-perspectives.pdf>, acessado em 10/2009.
- Krupa, T. (2007). Interventions to improve employment outcomes workers who experience mental illness. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 52, 6, 339-345
- Madeira, T. & Monteiro, F. (2007). Considerações sobre doença mental e comunicação social. *Análise Psicológica*, 1, 25, 97-109
- Ozawa, A. & Yaedda, J. (2007). Employer attitudes toward employing persons with psychiatric disability in Japan. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26, 105-113.