

5

Integração Social e Estratégias de Mediação

ALCINA LÓ

Artigo recebido em 11/01/11; versão final aceite em 21/02/11.

RESUMO

O tratamento da toxicodpendência é um processo lento e complexo, onde a integração socioprofissional assume um papel central. A relação com o trabalho representa uma dimensão estratégica, facilitadora de um conjunto de aquisições com vista à autonomia dos toxicodpendentes em tratamento.

As organizações e as empresas aparecem como parceiros fundamentais neste processo. Sem o seu envolvimento e participação, todos os investimentos realizados nas fases anteriores do tratamento são infrutíferos.

No estudo de caso, através de pesquisa quantitativa e qualitativa, identificou-se, mais profundamente, a relação entre o tipo de organização do trabalho e as possibilidades de sucesso das intervenções orientadas para a recuperação e integração socioprofissional dos toxicodpendentes, beneficiários do Programa Vida Emprego. Para esse efeito, foi estudada a história de vida dos beneficiários de um programa específico de apoio do Estado, o chamado "Programa Vida Emprego", programa pioneiro em Portugal, destinado a apoiar a reinserção profissional de ex-toxicodpendentes.

Conclui-se que o sucesso ou o fracasso destas intervenções ocorrem em contextos organizacionais diferenciados, emergindo como variável mais determinante a figura da mediação, que acompanha todo o processo de integração, escolhe e prepara os empregadores que contratam os toxicodpendentes em tratamento.

Palavras-chave: Toxicodpendência; Integração Social; Responsabilidade Social Organizacional; Mediação Social; Programa Vida Emprego; Empregadores; Organizações do Trabalho.

RÉSUMÉ

Le traitement de la dépendance aux drogues est un processus lent et complexe, où l'intégration socio-professionnelle est un élément central. La relation avec le travail représente une dimension stratégique, qui facilite des éléments importants pour l'autonomie des toxicomanes en traitement. Les organisations et les entreprises apparaissent comme des partenaires essentiels dans ce processus. Sans cette implication et participation, tous les investissements effectués dans les phases antérieures de traitement sont infructueuses. Dans l'étude de cas, on a identifié d'une façon plus profonde, à travers la recherche quantitative et qualitative, la relation entre le type d'organisation du travail et les possibilités de succès des interventions visant à la récupération et l'intégration des toxicomanes bénéficiaires du programme Vida Emprego. À cette fin, nous avons étudié l'histoire de vie des bénéficiaires d'un programme spécifique de soutien de l'Etat, le «Programa Vida Emprego», programme pionnier au Portugal, qui a comme but de soutenir la réinsertion des ex-toxicomanes.

Nous concluons que le succès ou l'échec de ces interventions se produisent dans des contextes organisationnels différents et que la variable la plus cruciale est la médiation, qui suit tout le processus d'intégration, en choisissant et préparant les employeurs qui embauchent les toxicomanes en traitement.

Mots-clé: Toxicomanie; Intégration Social; Responsabilité Social Organisationnel; Médiation Social; Programme Vie Emploi; Employeurs; Organisations du Travail.

ABSTRACT

The treatment related to the drug addition is a slow and complex process where the social-professional integration assumes a central role. The work relation has a strategical dimension that facilitates a set of acquisitions regarding the autonomy of the drug addicts in treatment.

The organizations and the business appear as an essential partner in this process. Without its involvement and participation, all the progresses reached during the treatment previous phases are fruitless.

In the case study, through qualitative and quantitative research, it was identified, more profoundly, the relation between the type of work organization and the possibilities of success of interventions targeted to the recovery and social-professional integration of former drug addicts. For that purpose it was studied the life histories of the beneficiaries of a specific State support program, the so-called "Life Employment Program".

This is a pioneering program in Portugal aimed at supporting the occupational reintegration of former drug addicts.

It follows that the success or the failure of these interventions take place in differentiated organizational contexts, and it is clear that the figure of mediation is the most decisive variable, through all the integration process, choosing and preparing the employers who hire the drug addicts in treatment.

Key Words: Addiction; Social Integration; Social Organizational Responsibility; Social Mediation; Life Job Program; Employers; Work Organizations.

RESUMEN

El tratamiento de la drogodependencia es un proceso lento y complejo, donde la integración socio-profesional asume un papel central. La relación con el trabajo representa una dimensión estratégica, que facilita un conjunto de adquisiciones con vista a una autonomía de los drogodependentes en tratamiento.

Las organizaciones y las empresas son parejas fundamentales en este proceso. Sin su involucramiento y participación, todos los investimentos realizados en las fases anteriores del tratamiento son infructíferos.

En el estudio del caso, a través de pesquisa cuantitativa y cualitativa, se ha identificado, más profundamente, la relación entre el tipo de organización del trabajo y las posibilidades de suceso de las intervenciones orientadas para la recuperación e integración socio-profesional de los drogodependentes, beneficiarios del "Programa Vida Emprego". Para eso, ha sido estudiada la historia de vida de los beneficiarios de un programa específico de apoyo del Estado, el llamado "Programa Vida Emprego", programa pionero en Portugal, destinado al apoyo de la inserción profesional de ex-drogodependentes.

Se concluye que el suceso o el fracaso de estas intervenciones ocurren en contextos organizacionales diferenciados, emergiendo como variable más determinante la figura de la mediación, que acompaña todo el proceso de integración, escoge y prepara los empleadores que contratan los drogodependentes en tratamiento.

Palabras Clave: Drogodependencia; Integración Social; Responsabilidad Social Organizacional; Mediación Social; Programa Vida Emprego; Empleadores; Organizaciones del Trabajo.

1 – INTRODUÇÃO

O presente artigo debruça-se sobre o estudo empírico "Contextos de Trabalho e Percursos de Integração de Toxicodependentes", que se propôs avaliar a relação entre os percursos de inserção de consumidores problemáticos de substâncias psicoactivas e a realidade e características organizacionais dos empregadores que contratam estes indivíduos. O artigo começa por focar os conceitos que alicerçam o estudo referido e, após enunciar os procedimentos metodológicos, alude às evidências alcançadas e às conclusões produzidas. O programa governamental¹ de descriminação positiva, de incentivo à contratação de toxicodependentes em processo de inserção profissional, Programa Vida Emprego, merece um enfoque especial, uma vez que constitui o campo de observação e análise do estudo desenvolvido.

Este estudo questiona a crença de que o sucesso do tratamento e reinserção de toxicodependentes depende exclusivamente dos indivíduos, do esforço e vontade pessoal e das características de personalidade. Revelam-se, de facto, pelo menos como igualmente importantes, os atributos qualitativos dos sistemas sociais, nomeadamente, e neste caso, os contextos organizacional e cultural.

A assunção clara da toxicodependência como uma doença e do dependente como um doente que carece de apoio, que decorre da política governamental portuguesa consagrada pela Estratégia Nacional de Luta Contra a Droga², reflectiu-se no enquadramento legal de descriminalização do consumo e posse para consumo de substâncias psicoactivas, actualmente em vigor em Portugal, e consequentemente nas políticas, nos programas e nas respostas adoptadas e implementadas. Cada vez mais se constata que o paradigma descriminalizador conduz a respostas humanistas, inclusivas, de aproximação dos indivíduos aos serviços, de apoio incondicional a cada um e de desmontagem de estereótipos perpetuadores de situações de exclusão, numa lógica de mobilidade social.

Contribuir para a compreensão do problema da integração profissional de toxicodependentes em tratamento, identificando as interdependências e as dimensões que

podem estar na origem de percursos de integração sustentados e duradouros, constituiu o objectivo da pesquisa.

2 – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

No que diz respeito à integração social e com base em autores como Anthony Giddens³ e Rui Pena Pires⁴, a integração social não pode ser analisada fora do contexto de integração, uma vez que se reporta sempre a uma determinada ordem social. Esta ordem é fruto das articulações entre a parte e o todo, que se traduzem numa padronização da vida social, na aceitação e interiorização dos padrões vigentes em determinados contextos e na sua reprodução.

Deste modo, os sistemas sociais têm uma ordem própria, regras, rituais, rotinas, papéis, *status* definidos, função normativa e coerciva. A rotinização é a forma como os actores repetem no tempo as acções, sem uma intenção consciente, reflectida e elaborada, limitando-se a repeti-las sem antecipar as respectivas consequências. A rotinização acaba por vincular os indivíduos e os sistemas a determinados quadros de referência e de funcionamento, e é entendida como a continuidade da personalidade do agente, aquilo em que o agente se torna. Este funcionamento, portador de elementos securizantes, transmite a segurança do conhecido e permite a organização das sociedades, configurando um factor tranquilizador na vida dos indivíduos, conduzindo ao que Giddens (1989) chama de segurança ontológica, factor que condiciona a mudança e a integração em contextos diferentes.

Pena Pires (1999, p. 35) define integração social como «os modos de incorporação dos actores individuais em novos quadros de interacção, em consequência de episódios de mudança social e de deslocamentos intra-sistema de ordem...». Estes modos não são mais do que processos de reparametização, de inclusão numa nova ordem interactiva. Esta reparametização acontece em momentos e situações críticas, onde a regularidade e a rotinização das práticas sociais são total ou parcialmente abaladas. Uma fase de adaptação, negociação e aceitação na nova ordem social, surge como elemento que acompanha o processo de socia-

lização, com repercussões ao nível da personalidade dos actores, fruto de quadros e estruturas normativas diferentes.

Nesta fase importa preparar a macroestrutura. Concomitantemente com o processo de mobilidade dos actores, as instituições devem criar mecanismos de adaptação a uma nova ordem, que sejam facilitadores dos processos de inclusão.

Neste enquadramento, a integração social do toxicodependente inicia-se no momento em que este procura ajuda, onde se começa a desenvolver uma intervenção integrada conjunta, negociada e contratualizada, no sentido de inverter modos de funcionamento e de vida incorporados.

No percurso de dependência, particularmente com uso de heroína, assiste-se a uma progressiva substituição dos quadros de valores de referência, à desagregação dos laços familiares e de amizade, com a escola, a empresa e outras instituições. Verifica-se, em grande parte dos casos, um afastamento do toxicodependente do exercício dos direitos e deveres de cidadania, e a sua integração num sistema social cuja estrutura se alicerça num padrão sociocultural específico, organizado para a exclusiva procura, oferta e consumo de drogas.

Face a este quadro, a intervenção a preconizar passa pela reparametrização das rotinas quotidianas e das práticas sociais dos indivíduos em tratamento, para uma nova ordem de funcionamento, de que o uso e abuso de drogas não fazem parte.

Contudo, os obstáculos extrínsecos ao indivíduo existem. A falta de preparação dos sistemas sociais para a compreensão deste fenómeno e das suas idiosincrasias, e o confronto sistemático com a falta de resultados, produz efeitos na construção e reforço das representações negativas sobre estes indivíduos e, conseqüentemente, na pouca participação e implicação das entidades nas respostas e soluções. É por isso fundamental implicar a macroestrutura nas soluções, preparar as estruturas comunitárias para potenciarem a transformação dos quadros disfuncionais individuais, facilitando o desenvolvimento e a manutenção de percursos de inserção sustentados.

A formação e qualificação profissional e a obtenção de

um emprego proporcionam contextos de socialização facilitadores da apropriação de sistemas relacionais. A formação profissional dirigida a toxicodependentes em tratamento assume uma importância fulcral na criação de condições objectivas e subjectivas para que a integração em meio laboral seja bem sucedida.

O emprego surge como uma dimensão obrigatória para a integração social de grande parte dos indivíduos⁵. A aquisição e a manutenção de um emprego representam factores desencadeadores de mecanismos internos de valorização pessoal, de melhoria da auto-estima e do auto-conceito. Ter um emprego representa a possibilidade de aceder a um conjunto de bens, aumentando o grau de autonomia e de liberdade, e constitui um meio facilitador dos processos de socialização, proporcionando um conjunto de experiências sociais e relacionais, fundamentais ao desenvolvimento dos indivíduos e dos sistemas.

Apresenta-se, assim, como evidente, que as organizações de trabalho constituem parceiros fundamentais e podem determinar percursos de inserção conseguidos, particularmente quando se trata de uma população desfavorecida, que deseja promover mudanças nas suas vidas. Ao proporcionar e permitir que estes indivíduos passem por experiências profissionais dignificantes, por via do exercício de uma profissão enquadrada por regras e rotinas estabelecidas, está a facilitar-se a apropriação, por parte destes, da cultura, dos valores, da ética e dos referenciais da organização. O contexto laboral representa por excelência um espaço de aprendizagem, de aquisição de competências para o desempenho das tarefas, para as relações interpessoais e para a vida em sociedade. Para além de constituírem um sistema técnico e económico, são, também, um sistema social⁶, com uma herança e uma história própria, princípios e valores centrados no trabalho, identidades individuais e colectivas em interacção com o meio. Os membros de uma organização, fruto das suas relações diárias, criam sistemas de representações partilhados ou de definição colectiva e controlada da situação, que constituem a cultura da organização. Esta, uma vez estabelecida, prescreve modos de crer, pensar e agir. Existe de facto uma dinâmica cultural entre o contex-

to laboral e o meio em que a organização se insere, influenciando-se e transportando nos dois sentidos crenças, valores e regras⁷.

Consideram-se socialmente responsáveis as organizações que se comprometem a desenvolver, numa base voluntária, modelos de gestão integrada que promovam actividades que contribuam para o bem-estar dos trabalhadores e das comunidades onde se inserem, que revelem preocupações ambientais, criando e mantendo um ambiente mais limpo, superando o estritamente exigido na letra de lei. Também nas práticas quotidianas de interacção com os clientes, fornecedores e outros parceiros, as empresas socialmente responsáveis devem exigir destes o cumprimento das leis e privilegiar a relação com aqueles que também estão formalmente comprometidos com o conceito de responsabilidade social. Neste contexto, ganha particular relevância o conceito de responsabilidade social organizacional (RSO), que surge no âmbito do papel fulcral que as organizações de trabalho têm vindo a assumir nas sociedades de hoje, na procura de soluções para os problemas ambientais, para os problemas sociais emergentes e para o bem-estar das populações⁸.

Nesta perspectiva, uma organização de trabalho que incorpora nas estratégias de gestão a RSO, está, à partida, mais receptiva a contratar trabalhadores em situação de desfavorecimento social. Por outro lado, por força de uma cultura organizacional com características humanistas, preocupada com o desenvolvimento dos trabalhadores e a promoção do bem-estar geral, estas organizações proporcionam contextos facilitadores do desenvolvimento pessoal e social.

Foram, igualmente, alvo de análise e de avaliação, no que respeita à influência nos percursos de integração estudados, as condições do posto de trabalho, nomeadamente as condições físicas e ambientais, o conteúdo e condições de execução das tarefas, condições organizacionais, factores psicossociais e de natureza social. Face à evidente dificuldade de aproximação do toxicodependente em recuperação ao mundo do trabalho, a mediação social aparece como uma estratégia negocial de concertação entre os indivíduos e os empregadores, facilitadora do entendimento e da interacção. A opera-

cionalização deste conceito traduz-se na promoção do desenvolvimento de estratégias integradas de actuação em cada um dos actores e na relação entre eles. A intervenção deverá focar-se, também, nos aspectos psicossociais das toxicodependências e inverter o peso dos factores de ordem subjectiva, pois os preconceitos e tabus face ao fenómeno da toxicodependência constituem um forte entrave ao surgimento de oportunidades e às possibilidades de integração.

O papel da mediação passa por inverter o comportamento defensivo dos toxicodependentes em tratamento, fruto da experiência de modos de vida marginais e da recusa do valor do trabalho, da falta de informação sobre oportunidades de emprego e de formação e da acomodação à situação. Assim, a mediação social deve contribuir para a criação de condições de empregabilidade, no apoio, na aquisição e desenvolvimento de ferramentas de valorização pessoal, social e profissional, que esbatam o sentimento de insegurança e promovam um comportamento e uma atitude positiva, de progressiva confiança em si e nos outros.

A mediação social surge como um instrumento facilitador e potenciador do sucesso de outros objectivos específicos: as terapias, o restabelecimento dos laços familiares, a criação de condições habitacionais e os cuidados de saúde. O acompanhamento na adaptação ao contexto de trabalho, a aquisição de competências pessoais e sociais com vista ao relacionamento interpessoal com colegas e chefias, constituem acções que se enquadram no domínio da mediação social. Este apoio de retaguarda é suficientemente abrangente e prevê o recurso a estruturas de apoio diversas, de forma a suprir necessidades e facilitar o acesso à qualificação e a empregos dignos.

Os sistemas sociais, nomeadamente as organizações de trabalho, os empregadores, carecem igualmente de acompanhamento e intervenção continuada, tendo em vista uma atitude menos preconceituosa em relação à toxicodependência e a potenciação das experiências profissionais. Coloca-se o enfoque na selecção, na preparação e na sensibilização das organizações para a realidade com que se vão confrontar, e para o papel que podem desempenhar como condicionante central

no percurso de integração dos toxicodependentes. Deixa de se estar apenas centrado na correcção dos comportamentos e das atitudes dos toxicodependentes, para se actuar na transformação, não menos profunda, das instituições, dos agentes sociais e económicos.

Em Portugal, uma parte significativa dos percursos de integração profissional de toxicodependentes faz-se com recurso a um programa governamental de apoio à contratação de toxicodependentes em processo de integração, o Programa Vida Emprego⁹ (PVE), que visa potenciar a reinserção social e profissional de toxicodependentes.

Este Programa é a tradução operativa do conceito de mediação social, promovendo estratégias de articulação entre os sistemas de reinserção e do emprego, e constitui o objecto empírico do presente estudo. Como já se referiu, não é eficaz actuar separadamente sobre estas duas dimensões, de um lado a toxicoddependência e os toxicodependentes, e do outro o emprego e os empregadores, mas na relação que se estabelece entre eles e a benefício de ambos.

Esgotadas as possibilidades de integração correntes, o Programa Vida Emprego dispõe de um conjunto de medidas substantivas, específicas, de apoio à integração socioprofissional, que se traduzem na participação dos encargos decorrentes da contratação, e no acompanhamento técnico da implementação das medidas de apoio, actuando directamente sobre os factores de risco associados às recaídas e ligados ao acesso ao emprego.

As medidas específicas previstas no PVE¹⁰ podem suceder-se, permitindo a mobilidade de medida para medida. Um indivíduo pode começar por beneficiar da medida *estágio de integração*¹¹ e, terminado o período de apoio, transitar para a medida *apoio ao emprego* e assim sucessivamente. O Programa impõe algumas restrições a esta mobilidade, nomeadamente não permite que se acumulem as mesmas medidas para os mesmos indivíduos e determinando que não se verifique a ocupação dos mesmos postos de trabalho por beneficiários sucessivos. Igualmente não é permitida a substituição de postos de trabalho existentes por beneficiários do PVE.

O Programa estimula fortemente a componente da oferta de oportunidades para a reinserção, pela via da negociação com os empregadores, que começa por assentar na persuasão e no apelo ao sentido de responsabilidade social. Esta negociação tem em conta as necessidades do futuro trabalhador e assegura que as condições mínimas de qualidade do emprego estão garantidas.

A forma como se estrutura a evolução do contacto com o emprego, a formação profissional e relacional que proporciona, o acompanhamento de que beneficia o trabalhador desde a fase de formação especial ou de estágio, permite, para além da aquisição de competências profissionais e relacionais, a recuperação da confiança e da auto-estima. Permite, ainda, acompanhar de forma atenta e pedagógica o processo de transição de uma situação de ruptura com os sistemas sociais, caracterizada por um modo de vida de exclusão e de acomodação face à dependência, para uma progressiva aquisição de autonomia. Neste percurso estão implicados diversos actores com responsabilidades distintas: o toxicodependente, os serviços de reinserção que garantem o acompanhamento e o apoio num processo que é complexo e relativamente prolongado, e as entidades empregadoras que, sentindo-se apoiadas no plano técnico, participam solidariamente, com benefícios próprios, pelo alargamento do campo de recrutamento dos seus colaboradores.

3 – MÉTODOS E RESULTADOS

Tendo como pano de fundo estes conceitos, procurou-se analisar e correlacionar a realidade dos percursos de integração dos toxicodependentes com as características organizacionais, e dos sistemas de trabalho onde decorreram os processos de integração profissional.

O Programa Vida Emprego assumiu um papel instrumental de variável de contexto e foi no quadro do seu funcionamento que se realizou a análise aprofundada do objecto empírico da pesquisa, os contextos de trabalho onde ocorreram os processos de integração.

A selecção dos quinze estudos de caso foi realizada procurando garantir a homogeneidade das situações de partida dos indivíduos apoiados, numa tentativa de con-

trolar o mais possível variáveis que podiam condicionar e enviar os resultados do estudo empírico.

Para este efeito foram definidos como critérios de selecção dos casos a estudar: (1) consumo de heroína, (2) tempo de dependência superior a cinco anos, (3) vários tratamentos e recaídas prévias, (4) idades entre os 28 e os 45 anos, (5) último tratamento em regime de comunidade terapêutica com modelo biopsicossocial. Desta forma, na medida do possível, isolou-se um grupo de indivíduos com perfis semelhantes, no que diz respeito à história de dependência e com trabalho terapêutico recente idêntico.

Quanto à qualificação da amostra, no que respeita ao enquadramento familiar dos toxicodependentes, do ponto de vista dos recursos socioeducacionais e socio-profissionais, estamos perante uma amostra relativamente homogênea, maioritariamente caracterizada por indivíduos e famílias com baixos recursos educacionais e profissionais, que se traduzem em fracos recursos materiais e simbólicos de existência e posicionamento social. Os casos contrários, minoritários, ilustram a ideia de que a toxicodependência, sendo interclassista, não constitui factor de risco idêntico para todas as categorias sociais.

No que concerne às organizações de trabalho, (1) 80% eram de pequena ou micro dimensão, (2) 60% pertenciam ao sector de prestação de serviços à colectividade, serviços sociais e serviços domésticos, e as restantes pertenciam ao sector da agricultura, da construção civil e obras públicas e do comércio. (3) Cerca de 47% eram sociedades e associações privadas de interesse público, cerca de 30% eram privadas, e as restantes eram autarquias.

Cada estudo de caso implicou a realização de entrevistas junto dos actores com participação directa – o técnico mediador social, um elemento designado pela entidade empregadora e o trabalhador apoiado.

Foram definidas três categorias de resultados dos percursos de integração, com a seguinte distribuição: (a) dez casos de *integração conseguida* – indivíduos integrados profissionalmente e em abstinência, (b) três casos de *integração em vias de ser conseguida* – indivíduos a beneficiar do apoio do PVE na medida Apoio ao Emprego, ou

não, e em abstinência, e (c) dois casos de *integração não conseguida* – recaídas com abandono do PVE.

4 – DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

Do ponto de vista da análise produzida, comecei por constatar que, à excepção de um caso de *integração não conseguida*, todas as organizações têm um ambiente psicossocial contentor e positivo e os trabalhadores apoiados são bem aceites.

Em treze¹² casos identifiquei culturas organizacionais de apoio, baseadas no modelo humanista, em que se valorizam e respeitam os trabalhadores, que concomitantemente têm características dos modelos de objectivos, de regras ou de processos. Esta conciliação proporciona, por um lado, ambientes contentores e compreensivos e, por outro lado, funciona como referência pedagógica e estruturante na integração no mundo do trabalho. Num dos casos de integração não conseguida, a entidade empregadora tem uma cultura organizacional de processo, com características muito conservadoras, centralizadoras e autoritárias.

Constatai que nos casos estudados não existe uma relação entre a RSO, tal como é definida, e os processos de integração de toxicodependentes em tratamento. Efectivamente, nenhuma organização cumpria os requisitos definidos no conceito de RSO. Contudo, à excepção da organização que contratou uma das situações de *integração não conseguida*, todas as organizações tinham práticas involuntárias que se podiam enquadrar no âmbito do conceito de RSO, apesar de não existir comprometimento formal e uma intencionalidade na operacionalização e formalização do conceito.

Do ponto de vista das motivações das organizações para a contratação de toxicodependentes em tratamento, verificou-se que existe conciliação entre a componente económica e a de solidariedade.

À excepção de uma situação de não integração, todos os outros casos têm alguma autonomia na execução das tarefas, conhecem e participam na dinâmica organizacional. A mesma relação se aplica à estrutura organizacional, simples, e à cultura e dinâmica organizacional com características humanistas, de valorização dos recursos humanos.

Apenas numa situação de integração não conseguida, o conteúdo das tarefas pode ter influenciado o abandono. As razões que podem estar na origem dos dois casos de *integração não conseguida* estão associadas a um trabalho técnico de mediação social de menor qualidade: (1) insuficiente preparação dos indivíduos em processo de integração, (2) conteúdo funcional do posto de trabalho ocupado desajustado, (3) falha na selecção e na preparação da entidade empregadora, (4) deficiente acompanhamento na adaptação ao contexto de trabalho.

A análise dos dados deste estudo vem confirmar a hipótese inicialmente colocada de que "integração socioprofissional de toxicodependentes em tratamento está facilitada em contextos de trabalho que valorizem e promovam o bem-estar dos recursos humanos." Através dos resultados obtidos foi possível reafirmar e demonstrar que a figura da mediação social constitui uma componente fundamental para a sustentabilidade dos processos de integração profissional. Ao mediador social compete-lhe um papel transversal a todo o percurso de integração socioprofissional. Cabe-lhe proceder à avaliação das condições psicossociais do toxicodependente e assegurar que este está em condições de iniciar este percurso ou prepará-lo para este efeito. É também neste momento que se realiza o diagnóstico e o balanço dos recursos pessoais e qualificacionais, das motivações profissionais e da necessidade de formação profissional prévia.

Como se verificou, a selecção das organizações reveste-se de importância extrema na função de mediação pois nem todas as organizações reúnem condições para integrar nos seus quadros trabalhadores com esta problemática associada. Na sequência da prospecção de mercado e da identificação das entidades interessadas, o trabalho desenvolvido vai no sentido de estabelecer contactos regulares com as entidades empregadoras, conhecer o perfil dos responsáveis, as dinâmicas e os contextos organizacionais, e as verdadeiras motivações da adesão.

A proximidade e o estabelecimento de relações de confiança com o trabalhador apoiado contribuem e facilitam o acompanhamento do caso. Para o empregador,

funcionam como uma garantia, que lhe transmite segurança para aderir e permanecer no Programa.

Face a tudo o que foi estudado, podemos afirmar que a integração socioprofissional de toxicodependentes em tratamento, contratados ao abrigo do Programa Vida Emprego, depende em grande parte da qualidade do trabalho de mediação social e do desempenho do mediador.

O que ressalta do estudo realizado é que o sucesso ou o insucesso da integração socioprofissional de toxicodependentes em tratamento ocorre em contextos organizacionais diferenciados, emergindo, como variável mais determinante, a figura da mediação social.

Por último, é de referir que os resultados deste estudo tiveram efeitos directos nas *guidelines* para a intervenção em reinserção, seguidas por todas as equipas de reinserção do IDT, I.P. a nível nacional, as quais preconizam e enfocam a acção nos termos aqui descritos: *trabalhar no sentido da empregabilidade, intervir com o indivíduo e concomitantemente nos sistemas sociais, onde evidentemente se inclui a família, e desenvolver práticas sistemáticas de mediação e acompanhamento social.*

CONTACTO:

ALCINA BRANCO LÓ

Licenciada em Gestão de R. H e Psicologia do Trabalho, Mestre em Sociologia do Trabalho, das Organizações e do Emprego. Assume funções de coordenação nacional na implementação de programas de Prevenção, na Dissuasão. Actualmente, na Reinserção.

Responsável do Núcleo de Reinserção do Departamento de tratamento e reinserção, I.D.T..

alcina.lo@idt.min-saude.pt

NOTAS:

- 1 - Da responsabilidade do Instituto da Droga e da Toxicod dependência, I.P. e do Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P.
- 2 - PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS (1999).
- 3 - GIDDENS, Anthony (1989).
- 4 - PIRES, Rui Pena (1999).
- 5 - Sabemos que para muitos toxicod dependentes conseguir um emprego é um objectivo demasiado ambicioso.

- 6 – Sainsaulieu (1997, p. 179).
 7 – Idem.
 8 – Bento (2003).
 9 – O Programa Vida Emprego foi criado por uma Resolução do Conselho de Ministros (nº 136/98, de 4 de Dezembro).
 10 – Medidas específicas: Estágio de integração, Apoio à contratação, Prémio de integração, Apoio ao auto-emprego.
 11 – O beneficiário do PVE, na óptica de que o trabalho do mediador não se deve restringir às medidas do PVE, pode já ter beneficiado de outras medidas gerais do Instituto de Emprego e Formação Profissional.
 12 – Num caso de integração conseguida, não foi possível categorizar a cultura organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bento, Luís (2002). "Da CSR – Corporate Social Responsibility à RSO – Responsabilidade Social das Organizações. Alguns contributos para a reflexão", in *Sociedade e Trabalho*, nº 7/18, pp. 31-38.
- Giddens, Anthony (1989). A constituição da Sociedade, Brasil, Livraria Martins Fontes Editora Lda.
- Pires, Rui Pena (1999). "Uma teoria dos processos de integração" in *Sociologia, Problemas e práticas*, nº 31, pp. 9-54.
- Presidência do Conselho de Ministros (1999). Estratégia Nacional de Luta contra a Droga, Programa de Prevenção da Toxicodependência – Projecto VIDA, Lisboa, Imprensa Nacional – Casa da Moeda.
- European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction (1997). *Drug Demand Reduction in Workplace*, Netherlands, The Jellinek Consultancy and Alcon Foundation.
- Instituto Português da Droga e da Toxicodependência (2008). *Situação do País em Matéria de Drogas e Toxicodependências*. Vol. I – Informação Estatística, Lisboa, Instituto Português da Droga e Toxicodependência.
- Instituto Português da Droga e da Toxicodependência (2008). *Situação do País em Matéria de Drogas e Toxicodependências*. Vol. II – Actividades Desenvolvidas, Lisboa, Instituto Português da Droga e Toxicodependência.
- Instituto Português da Droga e da Toxicodependência (2002). Relatório de Actividades do Programa Vida-Emprego, Lisboa, IPDT.
- Ló, Alcina Branco (2007). *Contextos de Trabalho e Processos de Integração de Toxicodependentes*, Lisboa, Instituto da Droga e da Toxicodependência, Colecção Estudos – N.º3.
- Neves, José Gonçalves (2000). *Clima Organizacional, Cultura Organizacional e Gestão de Recursos Humanos*, Lisboa, Editora RH.
- Pimentel, Duarte (1988). "Sobre a cultura de empresa: contributo para a clarificação de um conceito" in *Sociologia: Problemas e Práticas*, nº 5, pp. 133-146.
- Quartenaire Portugal (2005). *Estudo de Avaliação do Programa Vida Emprego*, Lisboa, estudo encomendado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional e pelo Instituto da Droga e da Toxicodependência.
- Sainsaulieu, Renaud (2001). *Sociologia da Empresa – organização, cultura e desenvolvimento*, Lisboa, Instituto Piaget, Colecção Sociedade e organizações/28.
- Sainsaulieu, Renaud e Seghrestin, Denis (1987). "Para uma teoria sociológica da empresa" in *Sociologia: Problemas e Práticas*, nº 3, pp. 199-215.
- Capucha, Luís (1998). "Exclusão social e acesso ao emprego: paralelas que podem convergir" in *Sociedade e Trabalho*, nº3, pp. 60-69.
- Capucha, Luís Manuel, et al. (1999). *Grupos Desfavorecidos Face ao Emprego – Tipologia e Quadro Básico de Medidas Recomendáveis*, Lisboa, IEFP, (Estudos e Análises, nº8).
- Capucha, Luís et al. (1999). "Ter uma vida, ter um emprego", in *Sociedade e Trabalho*, nº 7, pp. 57-56.
- Castel, Robert (2000). "Pensar a exclusão nos dias de hoje: não-integração ou desintegração?", in *SOULET*, Marque Henry (Org.), Da não-integração, Coimbra, Quarteto Editora.
- Castel, Robert (2001). *A metamorfose da questão social, Uma crónica do salário*, Traduzido por Poleti, Iraci D., Petropolis, Editora Vozes.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003). *Towards a sustainable corporate social responsibility*, Luxemburg: Office for Official Publications of European Communities.