



Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas

**Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência Intelectual: o
contributo da formação profissional**

Ana Sofia Cardoso Maria

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Serviço Social

Orientador:
Prof. Doutor Jorge Manuel Leitão Ferreira, Professor Auxiliar,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2012

*Aos formandos do Centro de Formação Profissional da CERIC Lisboa,
Por tudo o que me deixam aprender convosco.*

Agradecimentos

Ao ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa pelo suporte académico que me proporcionou no âmbito do Mestrado em Serviço Social;

Ao Prof. Doutor Jorge Ferreira por ter aceite a orientação deste trabalho;

À Direcção da CERIC Lisboa pela receptividade mostrada perante este trabalho, ao constituir-se enquanto campo empírico do presente estudo e possibilitar o acesso à respectiva amostra, contribuindo, neste sentido, para o conhecimento e do estudo das práticas profissionais que promovam uma melhor intervenção;

À Dr.^a Ana Castro Santos por ter sido um elemento facilitador fundamental para a realização deste estudo;

Aos participantes deste estudo, pela disponibilidade das suas colaborações sem as quais não seria possível a realização desta dissertação;

À Ana Santos por toda a sua disponibilidade, apoio, incentivo e motivação.

Ao Ivo, por estares sempre ao meu lado. Por seres, aqui também, o meu porto de abrigo e de segurança.

Resumo

O paradigma actual sobre a inserção social de pessoas com deficiência intelectual aponta o mercado normal de trabalho como veículo fundamental neste processo. Contudo, as características desse mercado dificultam a entrada e permanência das pessoas com deficiência. A competência do profissional é considerada como critério de sucesso para a colocação em mercado de trabalho, sendo a formação profissional o passaporte para o desenvolvimento de competências essenciais para um excelente desempenho. Assim, o presente estudo pretende sistematizar os contributos da formação profissional, procurando, por um lado, identificar a auto-percepção, das pessoas com deficiência intelectual, sobre a importância da formação profissional para a sua inserção em mercado de trabalho e, por outro, estabelecer uma relação entre a formação profissional e a inserção em mercado de trabalho através do reconhecimento das competências relevantes para as entidades empregadoras. Para tal, esta investigação sustentou-se no método hipotético-dedutivo, centrado numa abordagem mista quantitativa e qualitativa, tendo sido utilizados na recolha de dados dois instrumentos: um questionário aplicado a trabalhadores com deficiência intelectual e uma entrevista semi-estruturada aplicada aos empregadores. Os resultados obtidos indicam-nos que, quer os trabalhadores com deficiência intelectual quer os empregadores, reconhecem a importância da formação profissional na inserção em mercado de trabalho, nomeadamente, no desenvolvimento de competências pessoais, sociais e técnicas. Mais ainda, os dados recolhidos destacam a formação prática em contexto de trabalho como componente formativa privilegiada pelas entidades empregadoras, tendo sido possível, também, identificar outros factores motivadores da contratação de pessoas com deficiência intelectual.

Palavras-chave: Deficiência Intelectual, Formação Profissional, Inserção Profissional.

Abstract

The current paradigm on the social inclusion of people with intellectual disabilities points the regular labour market as key vehicle in this process. However, the characteristics of this market hinder the entry and permanence to people with disabilities. The professional competence is regarded as success criteria for placement in the labour market, being the vocational training the passport to the development of essential skills for an excellent performance. Thus, the present study aims to systematize the contributions of vocational training, trying, on one hand, to identify the self-perception of people with intellectual disabilities about the importance of vocational training for their integration in the labour market and, on the other hand, to establish a relationship between vocational training and integration into the labour market through the recognition of the relevant skills to employers. To this end, this research was sustained on the hypothetical-deductive method, centred on a mixed quantitative and qualitative approach, having been used in the data collection two instruments: a questionnaire administered to workers with intellectual disabilities and a semi-structured interview applied to employers. The results show us that both, workers with intellectual disabilities and employers, recognize the importance of vocational training in the inclusion in the labour market, particularly in the development of personal, social and technical skills. Moreover, data collected highlight the vocational training in the workplace as a privileged component by employers and was also possible to identify other motivating factors in the hiring of people with intellectual disabilities.

Keywords: Intellectual Disabilities, Vocational Training, Professional Inclusion.

Índice

Agradecimentos.....	III
Resumo.....	IV
Abstrat.....	V
Índice.....	VI
Índice de Quadros.....	VIII
Glossário de siglas.....	IX
INTRODUÇÃO.....	1
CAPITULO I «Inserção Social de Pessoas com Deficiência Intelectual».....	5
1 – Deficiência Intelectual: um exercício de conceptualização.....	5
2 – Políticas de reabilitação e inserção para pessoas com deficiência.....	17
3 – Deficiência, formação e emprego.....	23
4– Quadro legal para a inserção profissional de pessoas com deficiência.....	28
CAPITULO II «Formação profissional para pessoas com deficiência intelectual».....	33
1 – A formação profissional na inserção em mercado de trabalho da pessoa com deficiência intelectual.....	33
2 – Sistema de formação profissional para pessoas com deficiência.....	35
3 – A Intervenção do Serviço Social na formação e inserção profissional de pessoas com deficiência intelectual.....	39
CAPITULO III «Metodologia».....	45
1 – Campo empírico.....	45
2 – Natureza e método da investigação.....	47
3 – Universo e amostra.....	48
4 – Técnicas de recolha e tratamento de dados.....	48
CAPITULO IV «Estratificação, discussão e apresentação dos resultados».....	51
CONCLUSÃO.....	59
BIBLIOGRAFIA.....	61
ANEXO A.....	XI
ANEXO B.....	XII
ANEXO C.....	XIV
ANEXO D.....	XVI

ANEXO E.....	XVII
ANEXO F.....	XXI
ANEXO G.....	XXXIII
ANEXO H.....	XXXV

Índice de Quadros

Quadro 1.1: Medidas e modalidades do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades	28
Quadro 1.2 Modalidades da medida de apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho	30
Quadro 2.1: Percursos formativos desenvolvidos no âmbito da formação profissional de pessoas com deficiência	36

Glossário de siglas

AAIDD – American Association on Intellectual and Developmental Disabilities

AAMR – American Association on Mental Retard

CERCI – Cooperativa para a Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados

CFP – Centro de Formação Profissional

CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

CNQ – Catálogo Nacional de Qualificações

DABS – Diagnostic Adaptative Scale

DL– Decreto-Lei

E/e1 – Entrevista ao empregador 1

E/e2 – Entrevista ao empregador 2

E/e3 – Entrevista ao empregador 3

FORMEN – Federação Portuguesa de Centros de Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência

FSE – Fundo Social Europeu

ICF – International Classification of Functioning, Disabilities and Health

ICF - CY – International Classification of Functioning, Disabilities and Health – Children and Youth

ICIDH – International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps

IC – Idade Cronológica

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

IM – Idade Mental

INR – Instituto Nacional para a Reabilitação

IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social

OIT – Organização Mundial do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

PROGRESS – Programa para o Emprego e a Solidariedade Social

PPE – Plano Pessoal de Emprego

QI – Quociente Intelectual

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

UFCD – unidades de formação de curta duração

UE – União Europeia

WHO-FIC – World Health Organization Family of International Classifications

INTRODUÇÃO

A deficiência faz parte da condição de ser vivo e acompanha o Homem desde o início da sua História, tendo sido perspectivada ao longo do tempo de acordo com as várias exigências de cada época. Desde a negação, à rejeição, à assistência e protecção, as perspectivas de intervenção, junto desta população, foram sendo moldadas pelas alterações dos contextos políticos, sociais, culturais e económicos. É sobretudo a partir da segunda metade do século XX que a inserção social das pessoas com deficiência conhece significativos avanços. O paradigma actual sustenta-se no exercício de uma cidadania plena das pessoas com deficiência, na sua participação activa na sociedade em consonância com as suas necessidades e aspirações. A palavra de ordem é a inserção social. Numa sociedade perspectivada à luz do “Homo Economicus”, a inserção no mercado de trabalho é um factor decisivo para que essa inserção aconteça (Xiberras, 1993). O emprego, funcionando como principal mecanismo de inserção social nas sociedades europeias contemporâneas, deixou de ser compreendido somente como fonte de rendimento, para se instituir enquanto vínculo de ligação à sociedade, à rede de relações interpessoais que promove e ao sentimento de participação na vida económica do país (Costa, 2005). Do ponto de vista sócio-cultural, a valorização da pessoa está intrinsecamente relacionada com o seu desempenho profissional. O actual quadro teórico, do ponto de vista político, jurídico e científico, aponta para a inserção profissional, sempre que possível, em mercado normal de trabalho.

Contudo, as actuais características do mercado de trabalho, de cariz instável e precário e o crescimento contínuo do fenómeno do desemprego representam para a população com deficiência intelectual, um estreitamento nas oportunidades no mundo laboral sujeitando-as, muitas vezes, a uma discriminação marcada pelo desconhecimento e ignorância da capacidade destas pessoas enquanto trabalhadores. A inserção profissional desta população é marcada por inúmeras barreiras e obstáculos. A literatura refere como factor chave para a inserção profissional a competência destas pessoas. A formação profissional é apontada como passaporte para o percurso de aquisição dessa competência.

A formação profissional assume-se enquanto uma ferramenta poderosa e facilitadora da inserção em mercado de trabalho, permitindo à pessoa com deficiência apresentar-se enquanto profissional competente capaz de satisfazer as necessidades do mercado (Fernandes, 2007; Cação, 2007; Neves, 2001; Martins, 2001; Raingard de la Blétière, 1997; Costa,

Ribeiro e Roque, 1994). Como parte integrante do processo de formação profissional, a formação em contexto real de trabalho constitui-se como uma forma privilegiada quer no desenvolvimento de competências necessárias à ocupação de um posto de trabalho, quer na aproximação das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, desmistificando o preconceito face ao desempenho que estas podem ter enquanto trabalhadores.

Nesta senda, o presente estudo coloca como *pergunta de partida*: Qual o efeito da formação profissional na inserção profissional das pessoas com deficiência intelectual. Assim, como *objecto de estudo* considera-se a inserção profissional de pessoas com deficiência intelectual.

Como *objectivos gerais* do estudo definimos: Analisar e sistematizar os contributos da formação profissional na inserção profissional das pessoas com deficiência intelectual.

Como *objectivos específicos*, assumimos neste estudo:

- Analisar o papel da formação profissional para a inserção profissional da pessoa com deficiência intelectual;

- Identificar a percepção da pessoa com deficiência intelectual, das competências adquiridas em contexto de formação;

- Tipificar as competências adquiridas, em contexto de formação profissional pela pessoa com deficiência intelectual, que são mais reconhecidas pela entidade empregadora para uma inserção profissional.

Neste sentido, apresentamos como *questões a investigar*:

- A pessoa com deficiência intelectual tem uma auto – percepção da formação profissional como meio para a sua inserção profissional;

- Estabelecer a relação entre formação profissional, pessoa com deficiência intelectual e inserção profissional através do reconhecimento de competências adquiridas pela entidade empregadora;

- A inserção profissional das pessoas com deficiência intelectual é facilitada pela formação profissional.

Para o efeito, foi seleccionada uma amostra composta por formandos de um centro de formação profissional para pessoas com deficiência intelectual, actualmente inseridos em mercado normal de trabalho e empregadores que integraram pessoas com deficiência intelectual. Foram realizados questionários aos trabalhadores com deficiência intelectual e

realizadas entrevistas à entidades empregadoras, recorrendo-se a uma metodologia hipotético-dedutiva, centrada numa abordagem mista qualitativa e aumentativa.

Assim, este estudo inicia-se com capítulo “*Inserção social de Pessoas com Deficiência Intelectual*”, apresentando uma perspectiva histórica da conceptualização e definição do conceito de deficiência intelectual até aos dias de hoje, seguida de uma apreciação sobre a evolução das principais políticas de reabilitação e inserção social para pessoas com deficiência nos planos internacional, comunitário e nacional. É, também, estudado o actual quadro legal para a inserção profissional e ponderada a relação entre deficiência, formação e emprego.

O capítulo II, “*A formação profissional para pessoas com deficiência*”, é dedicado à importância da formação profissional na inserção profissional da pessoa com deficiência mental, analisando o actual sistema de formação profissional. Ainda neste capítulo, destaca-se a intervenção do Serviço Social na formação profissional, balizando-a quer numa perspectiva jurídica, quer na sua sustentação teórica.

No capítulo III, “*Metodologia*”, é contextualizado o campo empírico do presente estudo, partindo depois para a indicação e fundamentação da opção metodológica feita, do universo e da amostra, e para a descrição e sustentação das técnicas de recolha e tratamento dos dados.

O Capítulo IV “*Discussão e apresentação de resultados*”, é constituído pela apresentação dos resultados obtidos neste estudo e respectiva discussão de acordo com o quadro teórico referenciado, sendo seguido das conclusões finais.

CAPITULO I «Inserção Social de Pessoas com Deficiência Intelectual»

1 – Deficiência Intelectual: um exercício de conceptualização

A heterogeneidade da população com deficiência intelectual no que se refere às etiologias, características físicas, comportamento pessoal e social, manifestações cognitivas, necessidades educativas e diferentes necessidades de respostas e práticas reabilitadoras, tornam complexa a tarefa de clarificar critérios que permitam uma conceptualização consensual desta questão, anunciando “que se trata de um problema prático (e teórico) complexo, multideterminado e multidimensional, não redutível a uma definição unívoca” (Albuquerque, 2000).

É sobretudo após o fim da Segunda Grande Guerra Mundial que o desenvolvimento do contexto social e cultural, despoletado por uma dinâmica social centrada nos direitos e na garantia das suas liberdades fundamentais do ser humano e na igualdade entre todos os Homens, exige um novo olhar sobre a questão da deficiência, trazendo às pessoas com deficiência uma oportunidade de emancipação. A perspectiva psicométrica, vigente nessa época¹, é alvo de contestações, começando a serem consideradas outras dimensões além da intelectual, tais como: as características pessoais de cada indivíduo; a associação de variáveis étnicas, culturais e socio-económicas; a influência das intervenções educativas nos desempenhos intelectuais e escolares dos indivíduos; entre outros dados. Nesta senda, a deficiência intelectual apresentou-se como multidimensional, colocando em causa o seu carácter permanente e a sua origem exclusivamente etiológica, bem como o recurso isolado aos resultados dos testes de QI como diagnóstico privilegiado. É, assim, dada ênfase à dimensão social da deficiência intelectual, considerando os enviesamentos socio-económicos e culturais dos testes de inteligência como explicativos da excessiva representação que as crianças de classes sociais baixas e de minorias étnicas tinham em classes especiais para pessoas com deficiência intelectual ligeira (Albuquerque, 2000).

¹ A deficiência intelectual era entendida como um défice no valor do quociente intelectual (QI), calculado através do produto entre cem e o quociente da Idade Mental (IM) pela Idade Cronológica (IC): $QI = (IM / IC) \cdot 100$ (Stern, in Pacheco & Valencia 1997).

Assim, é a partir da segunda metade do século XX que se destaca o desenvolvimento exponencial na conceptualização, classificação e intervenção na área da deficiência intelectual. Pela referência que se constituem na literatura e na intervenção na área da deficiência intelectual, vamos considerar a evolução, até aos dias de hoje, de dois sistemas de classificação da deficiência intelectual: o da Associação Americana para a Deficiência Intelectual e de Desenvolvimento (AAIDD)² e o da Organização Mundial de Saúde (OMS).

No sistema de classificação proposto pela AAIDD, evidenciaremos as definições propostas em 1972, 1992, 2002 e 2010 por representarem “saltos” significativos na conceptualização da deficiência intelectual com relevância para a perspectiva actual.

Em 1972, num período de interrogação relativamente ao modelo médico e pela necessidade de apresentação de novos critérios, a AAIDD propôs a seguinte conceptualização do conceito: “funcionamento intelectual significativamente inferior à média, acompanhado de défices no comportamento adaptativo, manifestado durante o período de desenvolvimento” (Grossman, 1983; in Albuquerque, 2000:23). Esta perspectiva destacou-se pela introdução do critério de défice no comportamento adaptativo, na conceptualização da deficiência intelectual. O comportamento adaptativo da pessoa passava a ser avaliado de acordo com a idade, contexto de vida e grupo cultural a que este pertence, relacionando-se com a situação social e o nível de desenvolvimento individual. É, então, reduzida a importância atribuída ao QI e é apontada a relatividade sociocultural da deficiência intelectual. O conceito de comportamento adaptativo trouxe implícito ao diagnóstico de deficiência intelectual a consideração do que a pessoa habitualmente faz, descentrando-se do que pode ou é capaz de vir a fazer (Albuquerque, 2000). Contudo, esta nova perspectiva colocou algumas imprecisões e imperfeições relativamente às avaliações do comportamento adaptativo sendo necessário serem complementadas por outras fontes de informação disponíveis – entrevistas a pais e professores, observação directa, etc (Albuquerque, 2000). Ainda que salvaguardasse a não utilização única do critério do valor do QI, reconhecendo a sua imprecisão e artificialidade, esta definição continuava a atender à questão do défice intelectual enquanto critério de diagnóstico, associando-o a um valor de QI inferior a 70.

² *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD)*, anterior *American Association on Mental Retard (AAMR)* - Associação Americana para o Atraso Mental. A AAIDD é a mais ampla e antiga associação de profissionais do mundo na área da deficiência intelectual, assumindo um papel de destaque e referência na discussão e abordagem da deficiência intelectual. Esta associação foi fundada em 1876 e elaborou, entre 1908 e 2010, 11 definições do conceito de deficiência intelectual tendo sempre em conta os mais recentes desenvolvimentos científicos de cada época.

Em 1992, a AAIDD reformula a definição proposta e apresenta uma perspectiva inovadora que alterou “radicalmente o modelo conceptual e de reabilitação da pessoa com deficiência intelectual”, introduzindo uma mudança de paradigma (Alonso & Bermejo, 2001:34). A deficiência intelectual passa a ser conceptualizada enquanto “limitações substanciais no funcionamento actual”, sendo caracterizada por “um funcionamento intelectual³ significativamente inferior à média, que coexiste com limitações em duas ou mais das seguintes áreas de competências adaptativas: comunicação, cuidados pessoais, autonomia em casa, competências sociais, utilização de recursos comunitários, iniciativa e responsabilidade, saúde e segurança, aptidões académicas funcionais, lazer e trabalho (Luckasson et al., 1992; in Alonso & Bermejo, 2001:34). Esta nova perspectiva introduz também a consideração da idade máxima de 18 anos como limite para manifestação de deficiência intelectual, no sentido de a distinguir de outras psicopatologias e assumindo, também, que esta é a idade socialmente aceite como momento em que o indivíduo adquire o papel de adulto.

Nesta nova definição proposta pela AAIDD, foram considerados três conceitos chave: capacidades (ou competências); contexto ambiental; e funcionamento (Alonso & Bermejo, 2001). As capacidades, referem-se aos atributos que permitem ao indivíduo o funcionamento adequado em sociedade, englobando tanto as capacidades inerentes ao indivíduo como a sua capacidade para funcionar em contexto social – competência social⁴. O contexto ambiental refere-se ao meio onde a pessoa se insere, ao local onde estuda, trabalha, socializa e interage, passando a ser necessário que se considere o equilíbrio da relação entre as capacidades individuais da pessoa e as exigências e restrições no contexto ambiental em que esta se situa. O funcionamento refere-se à influência que as limitações na inteligência intelectual, prática e social exercem na capacidade de gerir as situações da vida diária, sendo que, caso existam estas limitações, deverão afectar pelo menos duas áreas de competências de adaptação. Assim, só é possível falar de deficiência intelectual se houver uma afectação no funcionamento

⁴ Desta forma, a pessoa com deficiência intelectual não só apresentará limitações ao nível da inteligência conceptual (nível cognitivo), como também ao nível da inteligência prática (capacidade de gerir autonomamente a realização das actividades diárias que lhe conferem a sua independência pessoal e capacidade de segurança e protecção e inteligência social (capacidade para perceber as expectativas sociais e o comportamento dos outros, fazendo uma avaliação sobre a forma de comportamento que se ajusta a diversas situações). Daqui se retira que um funcionamento limitado ao nível intelectual deixou de ser suficiente para um diagnóstico de deficiência intelectual. A inteligência prática e social são consideradas como constituintes da base das competências adaptativas, de onde decorrem as competências sociais de comunicação, da vida diária ou de utilização dos serviços e recursos da sociedade (Alonso & Bermejo, 2001).

presente da pessoa que interfira quer com as capacidades individuais quer com a sua competência social.

Esta perspectiva colocada em evidência a necessidade de serem avaliadas as diferentes áreas do comportamento adaptativo, bem como os aspectos ambientais e as técnicas e apoios de que neles a pessoa necessita. É tida em conta a interacção do indivíduo com o contexto ambiental em que se insere, sendo contempladas a relação entre as exigências e restrições ambientais e as capacidades da pessoa. A importância atribuída anteriormente ao valor do QI é colocada de parte. A avaliação da deficiência intelectual passa a ter em conta as capacidades adaptativas no ambiente em que a pessoa se insere e a comparação os pares da mesma idade, não generalizando as limitações da pessoa para outros trâmites da vida, compreendendo que, noutras áreas de adaptação, a mesma pessoa possa ser dotada de outras potencialidades que não devem ser descuradas (Alonso & Bermejo, 2001).

A abordagem da AAIDD então proposta, conferiu um novo ponto de vista ao processo de avaliação, diagnóstico e processo de reabilitação da pessoa com deficiência intelectual, atribuindo-lhe um carácter multidimensional. A pessoa passou a ser avaliada tendo em conta a sua interacção com o contexto ambiental em que se insere, e os apoios que requer para o seu desenvolvimento e inserção na comunidade. Foi sugerido o abandono dos graus de deficiência intelectual⁵, colocando-se a sílaba tónica nos apoios necessários. Estes apoios passam a ser considerados num sistema de classificação, podendo ir desde o grau de intermitente – necessário apenas em situações específicas – passando pelos graus limitado e extenso até ao grau generalizado – de elevada intensidade sendo indispensável em variados contextos. Ou seja, a concentração nas limitações da pessoa foi desviada para as suas necessidades individuais e níveis de apoio que requer (Alonso & Bermejo, 2001, 25-26). Dando maior ênfase aos apoios necessários obriga-se a uma concentração nas soluções dos problemas e dificuldades de cada pessoa, contornando a relevância anteriormente dada às suas limitações.

No mesmo sentido, remetendo a definição de deficiência intelectual para o funcionamento presente e não para um estado permanente, passou a considerar-se que uma pessoa com incapacidade pode, do ponto de vista teórico, em determinado momento ficar

⁵ A AAIDD e a OMS (in Pacheco e Valência, 1997:210-211) distinguiram a deficiência intelectual em cinco graus ou níveis associados a diferentes valores de QI: i) Limite ou Bordeline, compreendendo o QI entre 68-85; ii) Ligeira, relacionado com um QI entre os 52 e 68; iii) Moderada Média, incluindo valores de QI entre 36-51; iv) Grave ou Severa, associado a um QI entre 20-35; V) Profunda, compreendendo valores de QI inferiores a 20.

excluída da definição de deficiência intelectual. Esta abordagem rompeu com a concepção da deficiência intelectual como condição permanente e estática, considerando que o funcionamento da pessoa com deficiência intelectual poderá evoluir se lhe forem concedidos os apoios necessários, obrigando a uma análise do funcionamento da pessoa no momento presente com a necessidade de ser avaliado em momentos diferentes (Alonso & Bermejo, 2001; AAIDD, 2012a). Este modelo conceptual apresentado pela AAIDD foi o primeiro a considerar a deficiência intelectual como uma condição que poderia ser alterada mediante os apoios e suportes dados às pessoas, deixando de ser perspectivada como condição estática e inalterável ao longo da vida (AAIDD, 2012a).

Apesar desta definição de deficiência intelectual da AAIDD ter representado uma perspectiva de importante referência e avanço, não ficou isenta de algumas críticas que reflectiam a dificuldade de elaborar uma perspectiva consensual sobre esta problemática. De forma sucinta, estas críticas centravam-se nos seguintes aspectos: i) as dez áreas do comportamento adaptativo propostas careciam de qualquer referência empírica ou teórica que suportassem a sua selecção, bem como que justificassem que a existência de défices em duas ou mais áreas de capacidades adaptativas possuísse relevância diagnóstica (Albuquerque, 2000); ii) o conceito de adaptação social não estaria “claramente definido, nem é adequadamente medido”, havendo falta de clareza teórica, nomeadamente, no que se refere à precisão do que são as exigências sociais em função das pertenças socioculturais, sexo e situação do próprio indivíduo (Zigler e Hodapp, 1986, in Albuquerque, 2000); iii) a inexistência de instrumentos de medida sobre os apoios necessários que permitissem precisar a intensidade dos mesmos (Borthwick-Duffy, 1994 in Albuquerque 2000); iv) a desadequação para propósitos da investigação científica uma vez que, sendo a avaliação da deficiência intelectual dirigida caso a caso, sofre grandes variações impeditivas da constituição de amostras (Borthwick-Duffy, 1994; Greenspan 1994; Jacobson, 1994; Macmillan, Gresham & Siperstein, 1994, 1995, in Albuquerque, 2000).

Neste quadro de críticas a esta nova definição, foi passível de certa compreensão que o valor do QI permanecesse o critério predominante e, inclusive, o único usado como diagnóstico e classificação da deficiência intelectual na área da educação e investigação (Baumeister, 1984; Harrison, 1987; Huberty, Koller & Brink, 1980; Smith & Knoff, 1981 in Albuquerque, 2000).

Em 2002, na tentativa de resposta às críticas apontadas, a AAIDD apresenta uma nova revisão do conceito, definindo a deficiência intelectual como limitações significativas quer no

funcionamento intelectual quer no comportamento adaptativo, expresso em competências adaptativas conceptuais, sociais e práticas ⁶, manifestadas antes dos 18 anos de idade (Schalock, Buntinx, Borthwick-Duffy, Luckasson, Snell, Tassé & Wehmeyer, 2007a).

Este novo modelo teórico, distingue cinco dimensões que influenciam o comportamento do indivíduo e devem ser tidos em conta no diagnóstico de deficiência intelectual (Schalock et al., 2007a). A primeira refere-se à *capacidade intelectual*, relacionada com a capacidade de raciocinar, planear, resolver problemas, pensamento abstracto, resolução de ideias complexas, rapidez de aprendizagem e capacidade de aprendizagem com a experiência (Schalock et al., 2007a). A segunda diz respeito ao *comportamento adaptativo*; definido pelo conjunto de competências: i) conceptuais – relacionadas com aspectos académicos, cognitivos e de comunicação como, por exemplo, a leitura e a escrita; ii) sociais – que se prendem com o estabelecimento e estão das relações interpessoais e relação com o outro; iii) práticas – relativas à autonomia da pessoa, por exemplo em actividades da vida diária, na deslocação, ou em actividades ocupacionais ou laborais (Carvalho e Maciel 2003). A terceira relaciona-se com a *participação e interacção*, remetendo para a interacção da pessoa com o meio ambiente e o desempenho do papel socialmente esperado, tendo em conta a sua idade e grupo social a que pertence (Schalock et al., 2007a). A quarta prende-se com a *saúde*, associando-se ao estado físico, psicológico e social da pessoa na medida em que estes podem facilitar ou inibir o funcionamento da pessoa. Por último, a quinta, reporta-se ao *contexto*, onde a pessoa se insere atendendo aos vários sistemas que o compõem, na lógica do modelo ecológico enunciado por Bronfenbrenner⁷ (Schalock et al., 2007a).

Este novo Sistema de 2002 apresenta como diferença substancial relativamente ao de 1992, a tentativa de responder às críticas relativamente à sistematização do conceito de

⁶ Como competências conceptuais entendem-se as competências académicas, de orientação, de tempo e dinheiro. Por competências sociais compreendem-se as capacidades de relacionamento interpessoal e de resolução de problemas sociais, a auto-estima, a ingenuidade (capacidade de se manter alerta), a capacidade de evitar ser vítima, de seguir regras e de obedecer a leis. As competências práticas dizem respeito à autonomia nas actividades da vida diárias, ao cumprimento de rotinas, à utilização de transportes, do dinheiro e do telefone, à capacidade de zelar pela sua segurança e saúde e às competências profissionais (AAIDD, 2012b).

⁷ De acordo com este postulado teórico, o desenvolvimento do indivíduo resulta da sua interacção com as propriedades dos contextos imediatos em que ele se desenvolve, sendo esta dinâmica, simultaneamente, influenciada pelas relações entre estes contextos e outros mais vastos onde estes se insere. Este modelo conceptual considera que o desenvolvimento do indivíduo se centra em várias estruturas que se encaixam e se interligam entre si, definindo quatro sub-sistemas hierarquicamente relacionados onde este decorre: microsistema, mesosistema, exossistema, macrossistema (Pimentel, 2005).

comportamento adaptativo e respectiva avaliação, categorizando-o na dimensão II, nos três grupos de competências conceptuais, sociais e práticas. Por outro lado, esta nova definição, deixa de apontar um valor do QI na avaliação intelectual, substituindo-o pela medida do desvio padrão, estabelecendo como ponto de definição duas unidades de desvio-padrão abaixo da média convencionada para a população considerada (Carvalho e Maciel 2003). Também aqui o valor do QI continua a ser considerado por si só como insuficiente para o diagnóstico de deficiência intelectual.

Por último, o Sistema de 2002, reforça o abandono, proposto pela AAIDD desde de 1992, dos graus de deficiência e a sua substituição pelos tipos de apoio que a pessoa precisa – intermitentes, limitados, extenso e generalizado. Os apoios são compreendidos enquanto recursos e estratégias que promovam o desenvolvimento, a educação, os interesses e o bem-estar da pessoa e que melhorem o seu funcionamento (Schalock et al., 2007a). Assumindo um papel fundamental na interacção da pessoa com o meio ambiente, estes apoios podem, ainda, funcionar como estímulo ao desenvolvimento e aprendizagem ao longo da vida. Estes apoios poder-se-ão aplicar os diferentes domínios de vida da pessoa, como sendo: desenvolvimento humano; ensino e educação; actividades da vida diária; vida comunitária; trabalho; saúde e segurança; comportamento; vida social; protecção e segurança (Maciel & carvalho, 2003). Nesta nova concepção, tal como em 1992, a avaliação e diagnóstico dos apoios que a pessoa precisa tem como principal objectivo desenvolver o perfil de apoio adequado para cada pessoa.

Apesar desta revisão, as críticas à definição proposta continuam a existir. Baumeister (2006) considera que o Sistema de 2002 é sobretudo político, pecando pela falta de bases científicas, na medida em que se centra no sistema de suportes e serviços de que a pessoa precisa ignorando a componente biológica e a complexidade social associada à deficiência. O autor refere que esta classificação é desprovida de elementos inovadores e de provas científicas que a sustentem (Baumeister, 2006). Por sua vez, Detterman e Gabriel (2006) referem que se colocam alguns problemas da definição apresentada em 1992, mantendo-a pouco útil quer para os profissionais quer para os investigadores, como sendo a dificuldade na definição das amostras para realização de estudos (atendendo à variação do valor do QI) e a persistente de instrumentos para medir o comportamento adaptativo, bem como a falta de sustentação na definição das áreas desse comportamento. Mais ainda, consideram Detterman e Gabriel (2006) que o valor do QI estão positivamente correlacionados, ou seja, quando a

pessoa apresenta um valor de QI baixo, o comportamento adaptativo também o é, pelo que o critério de comportamento adaptativo se torna desnecessário.

Em 2010, a AAIDD, que até então se referia ao conceito de deficiência mental, substituiu o termo “mental” por “intelectual” passando a referir-se ao conceito de deficiência intelectual⁸. Apesar da substituição dos termos referido, a definição do conceito de deficiência intelectual mantém-se, bem como o sistema de classificação baseado nas cinco dimensões que influenciam o funcionamento da pessoa: funcionamento intelectual, comportamento adaptativo, saúde, participação, contexto e suporte. Contudo, nesta edição de 2010⁹, a AAIDD reforça a importância atribuída aos apoios de que a pessoa precisa no diagnóstico e classificação de deficiência intelectual, integrando-o enquanto componente do sistema de classificação. Desde 1992 que a AAIDD vem destacando o papel fundamental dos apoios de que a pessoa necessita considerando-os, sobretudo, como os apoios proporcionados pelos serviços ou profissionais que trabalham com pessoas com deficiência intelectual. A revisão feita em 2010 alarga a amplitude destes apoios, passando a abarcar outros aspectos, tais como políticas, práticas, incentivos, apoios cognitivos, oportunidades, apoios naturais, competências e conhecimento. Assim, além do tipo de apoio específico proporcionado pelos serviços e profissionais, passa a ser considerado um sistema de apoios. Nesta lógica, é possível que o diagnóstico de deficiência intelectual seja considerado, não só em termos de funcionamento intelectual (QI) ou de comportamento adaptativo, mas também tendo em conta o sistema de apoios que a pessoa precisa. Esta perspectiva desloca o foco do comportamento adaptativo, ou seja do que a pessoa consegue (ou não) fazer, para colocá-lo no sistema de apoios de que a pessoa necessita para melhorar o seu funcionamento, atribuindo, desta forma, a

⁸ A AAIDD substituiu o termo “mental retardation” (atraso mental) por “intellectual disability” (deficiência intelectual), pelo facto de considerar que o termo “intellectual disability”, se enquadra melhor no constructo da deficiência (disability), sendo menos pejorativo e reflectindo, ao mesmo tempo, a mudança proposta pela OMS, passando a ser consistente com a terminologia internacional (Schalock e tal. 2007b:126-124). O novo termo abrange exactamente a mesma população que o anterior. Sasaki (2005:9-10), refere ainda que, por uma lado, a substituição destes termos é a mais apropriada na medida em que a deficiência se manifesta ao nível do funcionamento do intelecto e não do funcionamento da mente como um todo e, por outro, atenua-se a confusão muitas vezes encontrada entre os conceitos de deficiência mental e doença mental. É nesta lógica que a AAIDD altera, também, a sua denominação para Associação Americana para a Deficiência Intelectual e de Desenvolvimento, substituindo o nome de Associação Americana para o Atraso Mental.

⁹ Quer o manual *Intellectual Disability: Definition, Classification, and Systems of Supports* (11th Edition), publicado em outubro de 2009, bem como o manual *Intellectual Disability: Definition, Classification, and Systems of Supports User’s Guide*, destinado aos profissionais da área publicados em Fevereiro de 2012, contendo ambos esta nova definição, não se encontram disponíveis em Portugal.

responsabilidade sobre a resposta que serviços, profissionais e comunidade deverão dar (Schalock, 2012 in AAIDD, 2012c). Por último, na resposta às críticas relativas ao critério do comportamento adaptativo na definição de deficiência intelectual, a AAIDD anuncia a publicação, para 2103, de uma escala diagnóstica de comportamento adaptativo¹⁰, proporcionando um instrumento de medida preciso no que respeita às limitações significativas no comportamento adaptativo, a ser usada com pessoas entre os 4 e os 21 anos de idade (2012c).

Relativamente ao sistema de classificação proposto pela OMS, centremo-nos em dois momentos, o de 1980 e o de 2001.

Em 1980, a OMS, publicou a Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens¹¹. De acordo com esta classificação, baseada no esquema: Doença – Deficiência – Incapacidade – Handicap; uma pessoa com deficiência intelectual corresponderia a um indivíduo com determinadas características que o colocavam numa situação de desvantagem, numa dada actividade, em relação a outros. Esta classificação centrava-se nas consequências da doença, onde a incapacidade resultava, directamente, de uma doença, deficiência ou outra condição de saúde da pessoa (Louro, 2005). Conotada com o modelo médico¹², foi alvo de várias críticas, nomeadamente: o estabelecimento de uma relação causal e unidireccional entre deficiência – incapacidade – desvantagens (INR, 2010a); o foco nas limitações da pessoa e nos seus aspectos negativos (INR, 2010a); a não contemplação dos factores ambientais (INR, 2010a); a rotulagem e a estigmatização do desempenho da pessoa com deficiência intelectual, associando a deficiência “ao grau a que a pessoa funciona abaixo das normas sociais e culturais num determinado tempo e lugar” (Ramos, 2005).

Decorrente da necessidade de revisão desta classificação, é aprovada na 54ª Assembleia Mundial de Saúde e publicada a 22 de Maio de 2001, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde¹³ (CIF). Esta classificação tenta gerar

¹⁰ Diagnostic Adaptive Scale (DABS).

¹¹ *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps* – ICIDH.

¹² De acordo com o modelo médico a incapacidade requer tratamento médico ou outro de forma a corrigir o problema (OMS, 2005).

¹³ *International Classification of Functioning, Disabilities and Health* – ICF. Em 2004 foi publicada a versão portuguesa aprovada pela OMS (OMS/DGS,2004). A CIF faz parte da Família das Classificações Internacionais da OMS e classifica “a funcionalidade e a incapacidade, associadas a uma condição de saúde” (OMS, 2001 in INR, 2010a).

uma linguagem clara e padronizada numa estrutura de trabalhado, de carácter científico, para a descrição da saúde e de estados relacionados com a saúde de acordo com a funcionalidade e incapacidade que lhe estão associadas (INR, 2010a).

Esta nova classificação substitui o enfoque atribuído, até então, às “consequências da doença”, onde a incapacidade resultava de um estado causado por uma doença ou deficiência, por “componentes da saúde”, atribuindo um cariz multidimensional e interactivo a esta classificação, não considerando as pessoas enquanto unidade de classificação, mas sim a situação de cada pessoa dentro dos domínios da saúde, atendendo aos factores ambientais e pessoais (Louro, 2005). A CIF é uma classificação concebida para “servir a várias disciplinas e sectores diferentes” podendo ser utilizada para diferentes fins, tais como: estatísticos, de investigação, clínicos, pedagógicos e, ainda, de política social (OMS/DGS, 2004:9). Assume-se como uma classificação social oferecendo uma “estrutura conceptual para a informação aplicável aos cuidados de saúde pessoais, incluindo a prevenção, a promoção da saúde e a melhoria da participação, removendo ou atenuando as barreiras sociais e estimulando a atribuição de apoios e de facilitadores sociais” (OMS/DGS, 2004:10).

A informação da CIF está organizada em duas partes: 1 – *Funcionalidade e Incapacidade*¹⁴ e 2 – *Factores Contextuais*. A parte 1 integra as componentes: “Corpo”, incluindo os domínios das funções do sistema orgânico e das estruturas do corpo” e “Actividades e Participação”, relativa aos aspectos da funcionalidade nas perspectivas individual e social”. Estes componentes podem ser usados como indicadores de problemas – incapacidade ou deficiência – ou como aspectos não problemáticos da saúde – funcionalidades. A parte 2 integra as componentes “Factores Ambientais”, considerados fundamentais nesta classificação associados ao impacto facilitador ou limitador das características do mundo físico, social e atitudinal e “Factores Pessoais” que devido à grande variabilidade a que estão sujeitos não são classificados na CIF. Assim, a funcionalidade e incapacidade de uma pessoa são avaliadas atendendo à interacção dinâmica entre os estados de saúde e os factores contextuais (OMS/DGS, 2004).

A codificação destas componentes e respectivas decomposições obedece a um sistema alfa numérico. As componentes são identificadas pelas letras «b» (funções do corpo), «s»

¹⁴ Termos genérico para as funções do corpo, estruturas do corpo, actividades e participação. A funcionalidade refere-se “aos aspectos positivos da interacção entre um indivíduo (com uma condição de saúde) e os seus factores contextuais (ambientais e pessoais)” e a incapacidade aos aspectos negativos dessa mesma interacção (OMS/DGS, 2004:186).

(estrutura do corpo), «d» (actividades e participação) e «e» (factores contextuais). Cada componente da CIF abrange vários domínios e cada domínio contém várias categorias ou unidades de classificação. Estas categorias ou unidades de classificação são acrescidas de classificadores ou códigos numéricos que expressam a extensão/magnitude de funcionalidade ou de incapacidade naquela categoria ou de que forma um factor ambiental se constitui enquanto facilitador ou obstáculo. Cada componente destas duas partes de informação da CIF, podem ser expressas segundo os conceitos positivo e negativo (OMS/DGS, 2004) (Anexo A). Desta forma, um problema numa função ou estrutura do corpo, tal como um desvio importante é considerado um aspecto negativo na componente Funções e Estruturas do Corpo, o que indica a existência de uma deficiência. Se este aspecto negativo abrange também a componente Actividade e Participação poderá resultar numa limitação da actividade da pessoa, restringindo a sua participação. No entanto, nesta classificação, só se poderá falar em incapacidade, se estes aspectos negativos ocorrerem em simultâneo nestas duas componentes. A deficiência não implica por si só incapacidade. O termo “incapacidade”, deixa de se relacionar com qualquer restrição ou falta de capacidade (resultante de uma deficiência), deixando de ser apenas um componente da classificação e adquirindo um significado mais abrangente. O conceito de incapacidade associa-se a um fenómeno multidimensional com origem na interacção entre as pessoas e o seu contexto ambiental.

De acordo com a CIF a funcionalidade da pessoa depende, portanto, da interacção complexa entre sua condição de saúde e o contexto em que se insere. Uma deficiência não implica incapacidade da mesma forma que uma limitação de uma capacidade não implica uma deficiência. Nesta linha de raciocínio, um indivíduo com deficiência intelectual não está obrigatoriamente condenado a uma incapacidade. Também na CIF, a deficiência intelectual passa a ser concebida como expressão da interacção entre o indivíduo e o meio em que se insere. De acordo com a CIF, a deficiência têm, naturalmente, uma causa, mas esta pode não ser suficiente para justificar a deficiência que dela resulta. Neste sentido, a deficiência não assume uma relação de causalidade como etiologia ou com a forma como se desenvolveu (Ramos, 2005). O termo “handicap” é eliminado pois, apesar dos esforços, considera-se conotado com limitações ou restrições funcionais dos indivíduos.

A CIF integra numa relação dialéctica na explicação do conceito de incapacidade e funcionalidade que decorre dos seguintes modelos: o modelo médico, que define a incapacidade, numa perspectiva assistencialista de acordo com a sua causa e tendo por objectivo a sua cura; e o modelo social, que considera a incapacidade uma questão de raiz

social, não sendo da responsabilidade do sujeito, mas sim das condições ambientais que se geram, requerendo transformações ideológicas e sociais. Do cruzamento de alguns aspectos destes dois modelos surge o modelo biopsicossocial, adoptado pela CIF congregando as perspectivas biológicas, psicológicas e sociais sobre a saúde e os seus componentes, considerando a interacção pessoa-contexto ambiental (OMS/DGS, 2005:14). Esta nova classificação representou um passo crucial na “consolidação de uma política coerente de prevenção, habilitação, reabilitação e participação das pessoas com deficiência e, conseqüentemente, para promover a igualdade de oportunidades para todos e melhor garantir os seus direitos.” (Louro; 2005:4). Sustentada numa perspectiva holística da pessoa e num modelo multidimensional e “interactivo da pessoa-meio envolvente” (Felgueiras, 2009:201), a CIF permite a adopção de um novo quadro conceptual fundamentado em bases científicas, bem como fornece uma linguagem comum e estandardizada e um esquema de classificação multidimensional e de codificação sistemática que possibilita a comparação entre diferentes países e serviços (INR, 2010c).

Atendendo às especificidades do período da infância e da adolescência, uma versão adaptada a crianças e jovens foi desde logo sentida como necessária. Neste sentido, a OMS elaborou uma versão para crianças e jovens – ICF-CY¹⁵, que atendesse às “mudanças associadas com o desenvolvimento e que acompanhasse as características dos diferentes grupos etários e dos contextos [mais significativos] para as crianças e jovens” (OMS, 2006, in INR, 2010b). Esta versão é concordante com a estrutura e organização da CIF original, sendo acrescida de 237 novos códigos relevantes para infância e adolescência e considerando pontos fundamentais no desenvolvimento e crescimento das crianças e jovens, tais como a criança no contexto da família, o atraso de desenvolvimento, a participação e os contextos da criança (IRN, 2010b).

Apesar de terem sido alvo de diferentes contestações ao longo dos anos e das suas reformulações, definições de deficiência intelectual apresentadas pela AAIDD e pela OMS constituíram-se desde sempre como uma referência na área, balizando, até aos dias de hoje a discussão teórica e as práticas profissionais nesta área. Estas definições aproximam-se entre si pela perspectiva “funcionalista, ecológica e multidimensional”, inerente a cada uma delas e constituem-se como “um referencial teórico importante” dos profissionais para a compreensão e diagnóstico da deficiência intelectual (Maciel & Carvalho, 2003:154, AAIDD, 2007).

¹⁵ International Classification of Functioning, Disabilities and Health – Children and Youth.

2 – Políticas de reabilitação e inserção para pessoas com deficiência

Tal como o conceito de deficiência intelectual, também as políticas de reabilitação e inserção sobre a pessoa com deficiência foram sendo moldadas, ao longo da história, pelas características sociais, políticas, económicas e culturais de cada época e de cada contexto (Vieira e Pereira 2007; Sousa, 2007). A partir do século XX e na sua segunda metade, podemos constatar um desenvolvimento substancial ao nível das políticas de reabilitação e inserção das pessoas com deficiência, incitadas, também, pelos movimentos sociais que exigiam o efectivo reconhecimento e aplicação dos direitos deste grupo da população. Naturalmente, esta dinâmica social não esteve desligada do contexto social e político, da época, promotor da afirmação dos direitos humanos, da igualdade de oportunidade e da solidariedade, cuja Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948, se tornou impulsionadora e uma referência até aos dias de hoje. Relembramos os seus artigos: 1º “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”; e 2º “Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou de outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação.” (ONU; 1948).

No plano internacional destacam-se diversos documentos que marcam o caminho da igualdade e inserção das pessoas com deficiência, reflectindo a evolução das políticas de reabilitação e inserção. Consideremos algumas: a *Declaração dos Direitos da Criança*, em 1959, que no seu artigo 5º refere que “a criança mental e fisicamente deficiente ou que sofra de alguma diminuição social, deve beneficiar de tratamento, de educação e dos cuidados especiais requeridos pela sua particular condição” (ONU, 1959:5); a *Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes Mentais*, em 1973, considera, nos artigos 1 e 3, que: “a pessoa deficiente mental tem, na máxima medida possível, os mesmos direitos que os demais seres humanos”, “Tem o direito de realizar um trabalho produtivo ou de exercer qualquer outra actividade útil na máxima medida possível das suas capacidades” (ONU, 1973); o *Relatório de Warnock*, em 1978, impulsionador de um novo paradigma ao nível da educação, define, pela primeira vez, o conceito de necessidades educativas especiais e abre caminho para a

escola inclusiva¹⁶; a 159ª *convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT)*, aprovada em 1983, relativa à readaptação profissional e emprego de deficientes, tendo por objectivo “permitir aos deficientes obterem e conservarem um emprego conveniente, de progredir profissionalmente e, portanto, de facilitar a sua inserção ou reinserção na sociedade” (OIT, 1983); a *Convenção dos Direitos da Criança*, em 1989, reconhecendo à criança com deficiência, no seu artigo 23, o direito “a uma vida plena e decente em condições que garantam a sua dignidade, favoreçam a sua autonomia”, o direito” à educação, à formação, à reabilitação e à preparação para o emprego (UNICEF, 1989); a *Declaração de Salamanca*, em 1996, consagra o direito de todas as crianças e jovens à educação na escola regular, independentemente da sua deficiência ou dificuldades de aprendizagem (Izquierdo, 2006:68); as *Normas sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência*, garantindo, através da norma 7, a igualdade a oportunidades de emprego produtivo, remunerado e, sempre que possível em mercado normal de trabalho (ONU, 1994) e a *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*, cujo artigo 1º contempla “promover, proteger e garantir o pleno e igual gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.” (ONU, 2006).

Também no plano comunitário são passíveis de distinguir as diferentes mudanças de paradigma e consequentes definições da política europeia, moldadas quer pela conjuntura internacional quer pelas características e necessidades de cada Estado-Membro, a cada momento. O primeiro destaque diz respeito à resolução (86/379/CEE) da comissão ao conselho, em 1986, sobre o emprego de pessoas com deficiência na comunidade europeia, representando um passo fundamental na inserção da pessoa com deficiência, na medida em que deixou de ser considerada como impossível¹⁷ (Capucha, 2004). Desta resolução decorreu,

¹⁶ Desenvolvido na Grã-Bretanha, este relatório considera que existem, em contexto educativo, problemas de aprendizagem comuns às crianças com e sem deficiência e que ao longo do percurso de escolaridade básica, uma em cada cinco crianças apresenta, nalgum momento, necessidades educativas que obrigam a uma intervenção educativa adequada, pelo que a escola deve construir as respostas necessárias às diferentes necessidades dos alunos independentemente destas derivarem de uma deficiência ou de qualquer outra situação. Este documento propõe uma substituição dos critérios médicos por critérios pedagógicos na avaliação de crianças e jovens em contexto escolar. Na sequência deste Relatório, é adoptado o conceito de necessidades educativas especiais pela UNESCO, em 1994, na Declaração de Salamanca (Izquierdo, 2006).

¹⁷ Esta resolução, adoptando a perspectiva da OMS vigente (assente no paradigma deficiência – incapacidade – desvantagem da ICDIH), considerou que a pessoa com deficiência devia ser compensada pela sua desvantagem através de medidas que potenciem a sua participação na vida social, nomeadamente a reabilitação.

também, a disponibilização do Fundo Social Europeu¹⁸ para auxiliar os Estados-membros na dinamização de medidas no âmbito da formação profissional, reabilitação e reinserção, tais como emprego protegido (Capucha, 2004).

Em 1992, na resolução do Conselho da Europa “Uma política coerente para a reabilitação das pessoas com deficiência”, marcando uma descolagem em relação ao paradigma dominante até então, passando a ser tido em conta o ambiente envolvente da pessoa, considerando que cabe à sociedade “adaptar-se às necessidades específicas da pessoa com deficiência (Capucha, 2004:60). Em 1994, é publicado o Livro Branco sobre Política Social Europeia, referindo a necessidade de se desenvolver um “modelo social europeu” que potencia-se o desenvolvimento económico, a coesão social e a qualidade de vida, reafirmando o direito à igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência. Esta nova abordagem trouxe consigo a mudança para uma perspectiva centrada na igualdade de oportunidades e no emprego, por oposição à centrada na protecção e da assistência (Capucha, 2004). Em 1996, é emitida uma Resolução do Conselho das Comunidades Europeias referente à igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência, reforçando a necessidade de eliminação dos obstáculos à integração das pessoas com deficiência e de “todos os tipos de discriminação negativa baseada unicamente na deficiência” e reforçando a importância do emprego (Capucha, 2004:62). O ano de 2003 ficou marcado como Ano Europeu das Pessoas com Deficiência, tendo sido mais um momento de promoção da integração das pessoas com deficiência. Na sequência deste acontecimento é alargado o investimento a outras áreas como “Acessibilidades” e o acesso às Tecnologias de Informação e Comunicação”. Em 2005, na sequência do relançamento da Estratégia de Lisboa, a Estratégia Europeia para deficiência sustentou-se em três pilares-base: “a cooperação entre a Comissão Europeia e os Estados-Membros, a plena participação das pessoas com deficiência e a abordagem integrada (mainstreaming) das questões ligadas à deficiência na formulação de políticas pertinentes a nível comunitário/nacional (Godinho, 2007:135). A União Europeia disponibilizou, mais uma vez, um conjunto vasto de instrumentos financeiros como o Fundo Social Europeu (FSE) e o Programa para o Emprego e a Solidariedade Social (PROGRESS), aos quais os Estados-Membro puderam recorrer para o desenvolvimento das medidas e acções que se prendiam com estratégias de formação e de emprego para pessoas com deficiência (Godinho, 2007).

¹⁸ O FSE mantém-se, desde então, como importante financiador das medidas de reabilitação e inserção para pessoas com deficiência em Portugal (Capucha, 2004).

No quadro destas directrizes europeias, destaca-se, ainda, o Plano de Acção do Conselho da Europa para a promoção dos direitos da participação das pessoas com deficiência na sociedade, no período de 2006 a 2015. Neste Plano de Acção é de referir a linha de acção n.º 5 “Emprego, Orientação Profissional e Formação”, que tem em vista a promoção do “emprego das pessoas com deficiência/incapacidade no mercado aberto do trabalho combinando medidas anti-discriminação e acções positivas como garante da igualdade de oportunidades em prol das pessoas com deficiência [...], tentar resolver os problemas que se prendem com a discriminação e promover a participação das pessoas com deficiência/incapacidade na avaliação profissional, orientação, formação e nos serviços relacionados com o emprego” (Plano de Acção 2006-2015 in Gonçalves & Nogueira, 2012: 18). No âmbito destas linhas orientadoras, surge uma nova abordagem na conceptualização da cidadania e da pessoa com deficiência – o Modelo Europeu de Cidadão, focalizado nos direitos das pessoas, perspectivando a pessoa com deficiência como cidadão e, portanto, como uma pessoa¹⁹ (Sousa, 2007).

No plano nacional, a intervenção junto de pessoas com deficiência intelectual é marcada por uma evolução mais lenta do que a verificada noutros países (Genelioux, 2005). Durante a ditadura fascista são referidas na literatura apenas algumas medidas que, representando passos num caminho árduo e longo, aconteceram de forma isolada e sem repercussões significativas a este nível (Genelioux, 2005).

É sobretudo na sequência das transformações sociais e políticas decorrentes da Revolução de Abril, que surgem novos desenvolvimentos a este nível. Através do consagrado no 71º artigo da Constituição da República Portuguesa, o Estado passou a ser obrigado a realizar “uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às suas famílias, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efectiva realização dos seus direitos”, ficando também à sua responsabilidade o apoio às organizações das pessoas com deficiência (Constituição da República, 2005). No seio da sociedade civil nascem, na década de 70, dezenas de instituições que assumem um papel fundamental no desenvolvimento e estruturação das repostas dadas às

¹⁹ Esta nova conceptualização opõem-se ao modelo médico, que perspectiva a pessoas como paciente e o modelo social que a perspectiva como cliente.

peças com deficiência, com repercussões até aos dias de hoje²⁰. São, então, criadas estruturas de atendimento à criança e ao jovem com deficiência, constituindo-se novas associações sob a tutela do Estado e novos centros de organização cooperativa por todo o país.

Em 1977, é criado o Secretariado Nacional de Reabilitação²¹, que se constitui como órgão consultivo de uma política nacional de habilitação, reabilitação e integração social das pessoas com deficiência, onde através do seu Conselho Nacional de Reabilitação se garante a participação da pessoa com deficiência na definição de medidas legislativas relativas à política de reabilitação (Genelioux, 2005).

Em 1978, é criado o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), integrando o Serviço de Reabilitação e Emprego de Deficientes. São dados os primeiros passos para a reabilitação e inserção profissional das pessoas com deficiência em estreita colaboração com as IPSS (Capucha, 2004). Neste sentido, destaca-se o Despacho Normativo 388/79 que permitiu a criação de respostas pré-profissionais que se constituíram como um primeiro passo na estruturação de respostas de continuidade deste nível de formação e de saídas profissionais, na modalidade de emprego protegido ou em mercado aberto de trabalho, sendo também definido o apoio do Estado às instituições privadas que desenvolvessem estes programas (Genelioux, 2005). Contudo, estas respostas de continuidade só se efectivaram a partir do fim dos anos 80, inícios da década de 90. Até então, o apoio à pessoa com deficiência centrava-se em medidas assistencialistas, baseadas no apoio económico e social através de subsídios e pensões. As pessoas com deficiência continuavam afastadas do mercado de trabalho e da participação na vida social (Capucha, 2004). Somente em 1983 é publicada a legislação relativa ao emprego protegido, ficando por regulamentar até 1985 e apenas em 86/87 são desencadeados os meios para o desenvolvimento de programas de formação profissional.

Em 1989 é publicado o Decreto-Lei (DL) 247/89 sobre a formação profissional e emprego, integrando medidas relativas à preparação pré-profissional, orientação profissional, formação profissional, readaptação ao trabalho, emprego em mercado normal de trabalho,

²⁰ Além do papel impulsor que tiveram na criação e desenvolvimento de respostas, estas instituições, nomeadamente, as Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), continuam até aos dias de hoje a assumir, em estreita articulação com os organismos do Estado que a suportam financeiramente, uma resposta significativa às necessidades da população com deficiência.

²¹ Actual Instituto Nacional para a Reabilitação (INR).

emprego protegido e instalação por conta própria²². Ainda em 1989, é publicada a primeira Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, sustentada nos princípios da “universalidade, globalidade, integração, participação, informação, solidariedade e equiparação de oportunidades”, considerando a reabilitação enquanto processo global e contínuo de desenvolvimento de aptidões e competências para o exercício de uma profissão. Este documento visa assegurar às pessoas com deficiência a “plena participação na vida económica e social, potenciando a “maior independência possível”, independentemente da origem e natureza” (Capucha, 2004:58).

É, portanto, entre o final dos anos 80 e o início da década de 90, que se desenvolvem esforços no sentido da implementação de medidas que promovam a formação e inserção profissional das pessoas com deficiência. Este “salto” não poderá ser desassociado da entrada de Portugal para a União Europeia (EU), em 1986, da integração nacional da política social da EU, da aproximação à EU enquanto referência simbólica do país e, fundamental, ao encaixe de fundos monetários que permitiram o desenvolvimento de respostas e reestruturação profunda da realidade nacional (Capucha, 2004).

Em 1991 é publicado o DL 401/91 onde a formação profissional é entendida como um “processo contínuo e polivalente que deve funcionar em ligação com os contextos de trabalho”, nomeadamente através da formação em alternância (Capucha, 2004:61). Desde então, a legislação relativa a programas de reabilitação profissional manteve-se praticamente inalterada por duas décadas seguintes (Genelioux, 2005). Ainda assim, no plano teórico, as medidas existentes foram sendo contempladas nos diversos programas e planos de acção nacionais, acompanhando as directrizes e paradigmas europeus e internacionais, e suportados pelos fundos comunitários, designadamente do Fundo Social Europeu.

Em 2004, destaca-se a nova Lei de Bases da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação das Pessoas com Deficiência, Lei nº38/2004 de 18 de Agosto, que vem reforçar a igualdade de oportunidades e a participação activa das pessoas com deficiência nas diferentes esferas da sociedade potenciando uma maior autonomia, defesa e reivindicação dos direitos

²² Neste documento, a definição de pessoa com deficiência vai ao encontro da perspectiva explanada, na altura, pela OMS, assente no paradigma deficiência – incapacidade – desvantagem da ICDIH, na qual a pessoa com deficiência, em consequência da sua limitação física ou mental, é vista como tendo maior dificuldade na integração e manutenção de um posto de trabalho adequado à sua faixa etária, habilitações ou experiência profissional. Ou seja, a pessoa com deficiência é entendida enquanto alguém que está em desvantagem resultante da incapacidade que tem, sendo a formação profissional uma forma de combater essa dificuldade (Capucha, 2004).

destas pessoas. Esta Lei de Bases traz pela primeira vez a associação entre reabilitação e habilitação colocando o acento tónico na desigualdade de acessos, descentrando-se das incapacidades resultantes da deficiência (Capucha et. al, 2004).

Por último, importa salientar que em Outubro de 2009, é definido o Programa de Emprego à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidades²³ numa tentativa de sistematizar “de forma coerente e articulada” todas as medidas criadas desde a década de 80 no âmbito da formação e inserção profissional, sustentado nas directrizes europeias e linhas de acção nacionais. Este programa reforça, entre outras, as medidas activas de emprego e a integração em regime normal de trabalho, nomeadamente através como os estágios de inserção, contrato de inserção apoio apoiado²⁴ (DL 290/2009 7482-7483).

Nesta senda observamos que, quer no plano internacional quer no planos comunitário e nacional, as actuais políticas de reabilitação e inserção são direccionadas para a contemplação, num plano transversal, da diversidade, responsabilizando a sociedade pela inclusão de todos os cidadão independentemente das suas especificidades. Fala-se de uma sociedade aberta e inclusiva sustentada na garantia da igualdade de oportunidades, da promoção da autonomia, da cidadania plena e da qualidade de vida, através de políticas de “mainstreaming” que contemplem a participação de todos os cidadãos nas estruturas e serviços da comunidade, “promovendo os potenciais das pessoas e a resolução dos desafios, colocados pelos contextos na interacção com pessoas” (Capucha, 2007:48).

Apesar do enquadramento legal apresentado e da evolução dos paradigmas teóricos que orientam a actual intervenção ao nível da inserção social e profissional das pessoas com deficiência, parece existir, ainda, um longo caminho por percorrer entre o explanado no plano teórico e a realidade concreta. No ponto seguinte serão considerados alguns factores que reforçam essa distância.

3 – Deficiência, formação e emprego

O quadro teórico que orienta as actuais políticas e intervenção na área social, reforça a inserção profissional como “uma das mais relevantes condições de base da inserção social” situando-se no “centro da coesão social” (Sequeira, Maroco e Rodrigues, 2006:6). No mesmo

²³ A ser explorado na ponto seguinte do presente capítulo.

²⁴ Estas medidas serão exploradas no ponto 3 do presente capítulo.

sentido, relativamente à inserção profissional de pessoas com deficiência intelectual, a literatura é consensual nas mais-valias que traz à pessoa (Genelioux, 2005; Cação, 2007; Sequeira et al., Martins; 2001). A vida das pessoas com deficiência intelectual melhora a partir do momento em que estas recebem apoio técnico e ingressam no mercado aberto de trabalho, relacionando-se esta “melhoria” quer com questões de índole material, resultantes das condições e características do trabalho, nomeadamente, a atribuição de um vencimento, quer com questões de índole pessoal, como sendo a existência de uma ocupação, a aquisição de novas aprendizagens, a promoção da autonomia, o estabelecimento de novas relações interpessoais, a concretização de um objectivo de vida (Genelioux, 2005). Mais ainda, acrescenta Cação (2007), se se considerar que a pessoa com deficiência intelectual têm uma rede social limitada às relações familiares e vizinhança, a inserção profissional destas pessoas assume redobrada importância, na medida em que se constitui, também, enquanto oportunidade de afirmação e crescimento pessoal. A inserção profissional de pessoas com deficiência intelectual permite a construção do seu projecto de vida, a afirmação da sua cidadania e exercício do estatuto de cidadão (Cação, 2007).

Como vimos no ponto anterior, a inserção de pessoas com deficiência, concretamente, a sua integração em mercado trabalho assumiu significativa relevância na definição de muitas medidas e directrizes políticas, quer no plano nacional quer comunitário e internacional. Contudo, num contexto cada vez mais competitivo e discriminatório, o acesso ao mercado de trabalho de pessoas em situação de fragilidade, nomeadamente, as pessoas com deficiência, torna-se bastante restrito e com inúmeros obstáculos (Sequeira et al. 2006; Martins 2001; Aibéo, 1997; Costa et al., 1994; Raingeard de la Blétière, 1997; Sousa, 1993). O *gap* entre o discurso e as práticas políticas é, ainda, acentuado (Cação, 2007, Santos, 2002). De acordo com estudo sobre emprego e inserção social de pessoas com deficiência, realizado por Sequeira et al. (2006), a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é inferior ao peso do seu valor numérico na população. No mesmo estudo, os autores constataram que o desemprego, em particular, o de longa duração, tem uma “muito maior prevalência” entre as pessoas com deficiência e que a procura sistemática de emprego por parte das pessoas com deficiência tem as mais altas taxas de insucesso, dados corroborados por Abrantes (2003, in Fernandes, 2007:106). Quando empregadas, o estatuto profissional é referido como “claramente” inferior, apresentando níveis de formação profissional menos elevados (Sequeira et al. 2006:5). As pessoas com deficiência são as mais expostas a empregos temporários e com menos perspectivas de desenvolvimento futuros e são, também,

as primeiras de quem são prescindidos os serviços quando a situação económica deixa de ser favorável (Sequeira et al. 2006; Pereira, 2002). Cação (2007) refere, relativamente aos trabalhadores com deficiência mental, que estas pessoas auferem os salários mais baixos, sendo também ignoradas nos processos de formação de activos impedindo-as de se adaptarem a novos desafios.

Decorrente da abordagem proposta pela OMS, explanada na CIF, a empregabilidade da pessoa com deficiência não se pode restringir apenas às suas competências e habilitações literárias. A funcionalidade da pessoa inserida em mercado de trabalho deve ser avaliada, também, em função do contexto físico, social ou outro. Nesta lógica, a empregabilidade da pessoa com deficiência depende do contexto empresarial e social, da acessibilidade e aceitação desses contextos, entre outros factores. Existem, na literatura, diversos estudos que identificam diferentes factores facilitadores e inibidores da inserção de pessoas com deficiência em mercado de trabalho. Considerando como instrumento a análise SWOT²⁵, propomos uma sistematização destes factores, organizando-os em “forças”, “fraquezas”, “oportunidades” e “ameaças” à inserção profissional desta população.

Como “forças”, ou seja factores intrínsecos à pessoa que facilitem à sua inserção em mercado de trabalho, apontamos: i) as competências pessoais, sociais e técnicas que a pessoa tem (Martins, 2001; Cação 2007, Fernandes, 2007); ii) a atitude positiva perante o trabalho, a motivação, o empenho e a capacidade de se mostrarem tão competentes quanto os outros trabalhadores (Gonçalves e Nogueira, 2012, Fernandes e Mesquita, 2002); iii) a frequência de formação prática em contexto de trabalho (FORMEN, 2010).

Relativamente às “fraquezas”, isto é, factores inibidores da integração profissional, inerentes ao indivíduo, podem-se referir: i) o perfil de competências académicas e profissionais, normalmente inferiores aos exigidos pelo mercado de trabalho, nomeadamente, nos casos de deficiência intelectual (Gonçalves e Nogueira, 2012; Fernandes, 2007:103; Sequeira et. al, 2006); ii) o desencorajamento para o trabalho, quando, em consequência de inúmeras situações de exclusão, as pessoas com deficiência abdicam de procurar emprego (Fernandes, 2007), iii) a própria família da pessoa com deficiência, quando opta por atitudes menos confiantes relativamente às capacidades destas pessoas e mais protectoras, não

²⁵ Análise SWOT ou FOFA. Este instrumento, enunciado por Stacey, nos anos 90, propõem uma análise baseada nas “Forças” (Strengths), “Fraquezas” (Weakness), “Oportunidades” (Opportunities), e “Ameaças” (Threats), permitindo apurar estratégias de intervenção ajustadas, reforçar competências e capacidades e reduzir ou eliminar problemas e obstáculos.

provendo a autonomia e consequentemente a inserção profissional (Nogueira e Gonçalves, 2012:96; Cação, 2007).

Como “oportunidades”, isto é factores facilitadores da inserção profissional extrínsecos ao indivíduo, podemos apontar: i) o conhecimento/contacto prévio dos empregadores relativamente à deficiência, vez que a existência de anteriores experiências positivas aumentam a possibilidade de ofertas de emprego e a contratação de pessoas com deficiência (OED 2004, in Fernandes, 2007); ii) a dinamização e alargamento das redes sociais das pessoas com deficiência, na medida em que a obtenção de emprego muitas vezes acontece a partir do contacto com pessoas da rede social (Fernandes, 2007; Cação, 2007); iii) a existência de incentivos financeiros para a contratação de pessoas com deficiência (Fernandes e Mesquita, 2002); iv) os processos de recrutamento e selecção rigorosos que ajustem a pessoa certa para o lugar certo, de modo a que as limitações da pessoa não constituem um obstáculo ao seu desempenho máximo em determinada função (Fernandes, 2007; Martins, 2001); v) a existência de um “serviço de colocação”, funcionando como uma assessoria à empresa disponibilizada no processo de contratação de pessoas com deficiência (Fernandes e Mesquita, 2002); vi) a formação profissional, assumida como factor promotor da inserção profissional (Neves, 2001; Fernandes, 2007; Cação, 2007; Martins, 2001; entre outros).

Como “ameaças”, ou seja, factores inibidores e obstáculos à integração profissional, extrínsecos à pessoa, a literatura refere-nos: i) a pouca visibilidade e participação, sobretudo, junto da comunidade empresarial, não permitindo a sensibilização para as características e potencial de desenvolvimento desta população (Gonçalves e Nogueira, 2012; Fernandes, 2007; Neves, 2001); ii) os estereótipos e preconceitos que associam a deficiência a menor produtividade, menor capacidade de execução e de estabelecer relação como outros (Gonçalves e Nogueira, 2012; Fernandes, 2007); iii) a falta de conhecimento dos empregadores relativamente aos incentivos à contratação de pessoas com deficiência (Gonçalves e Nogueira, 2012); iv) a falta de condições de acessibilidade e tecnologias de apoio no local de trabalho que não permite o acesso às instalações a utilização de determinados equipamentos (Gonçalves e Nogueira, 2012; Fernandes, 2007); v) a acessibilidade ao domicílio e transporte, para que a pessoa se possa deslocar de casa para o trabalho e vice – versa (Fernandes, 2007); vi) um mercado de trabalho baseado na Sociedade do Conhecimento, onde o domínio da tecnologia é imperativo, constituindo-se como obstáculo, sobretudo, para a deficiência intelectual (Cação, 2007; Sequeira et. al, 2006); vii)

os níveis de complexidade e polivalência impostos e a constante transformação dos sistemas de produção que obrigam à formação ao longo da vida para actualização de conhecimentos, colocando, em particular às pessoas com deficiência intelectual, problemas de aprendizagem ao nível da estruturação dos conceitos, da associação da linguagem à acção e da transferência de informação, (Cação, 2007; Sequeira et. al, 2006); viii) o contexto económico nacional, sendo que perante períodos económicos menos favoráveis, a disponibilidade empresarial para a contratação fecha-se (FORMEN, 2011; Fernandes, 2007; Sequeira et al. 2006; Pereira, 2002, Gonçalves e Nogueira, 2012, entre outros).

Decorrente da análise dos diferentes factores descritos enquanto “forças”, “fraquezas”, “oportunidades” e “ameaças” é possível apontar estratégias facilitadoras da inserção profissional de pessoa com deficiência, indicando, também, obstáculos e barreiras a serem eliminados. Um dos aspectos sublinhados com grande relevância na literatura incide sobre a formação profissional (Neves, 2001; Fernandes, 2007; Cação, 2007; Martins, 2001; entre outros). Ou seja, a possibilidade de frequência de formação profissional é uma mais valia para as pessoas com deficiência, na medida em que as capacita com competências pessoais, sociais e técnicas que as habilitam para ao exercício de uma profissão. É na qualidade de trabalhador competente que deve ser promovida a inserção profissional das pessoas com deficiência, pautando-se, assim, este processo pelos mesmos critérios de inserção de uma pessoa sem deficiência. Num estudo realizado por Gonçalves e Nogueira (2012:37), 33,6% dos empregadores inquiridos aponta como factores decisivos para a contratação da pessoa com deficiência a competência e o profissionalismo “ajustados ao perfil da função”. A inserção de uma pessoa competente rompe com estereótipos, preconceitos e com processos de inserção sustentados em “deveres morais” de “auxílio” a quem é “menos capacitado” (Cação, 2007, Gonçalves e Nogueira, 2012:96). Colocando o trabalhador com deficiência em pé de igualdade com os trabalhadores sem deficiência, o seu processo de inserção profissional deverá estar orientado para a sua formação pessoal, social e técnica, através a sua formação profissional. No próximo ponto deste capítulo consideremos o actual quadro legal para a formação e inserção profissional das pessoas com deficiência.

4– Quadro legal para a inserção profissional de pessoas com deficiência

A inserção profissional é o “objectivo último das políticas de reabilitação profissional” considerando as intervenções necessárias realizar a montante e a jusante deste objectivo, potenciando as condições necessárias ao desenvolvimento pessoal e profissional, garantindo ainda a continuidade das intervenção através de “acções complementares ao processo de integração profissional” (Astúcia, 2002:30). As medidas e acções disponibilizadas para pessoas com deficiência não se inserem numa política discriminatória de distinção entre medidas para pessoas com e sem deficiência, mas antes têm por objectivo “corrigir” a “desvantagem comparativa” que as pessoas com deficiência têm no acesso ao mercado de trabalho (Astúcia, 2002:29). O actual quadro legal para inserção profissional das pessoas com deficiência é balizado pelo Decreto-Lei 290/2009, que define o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades²⁶, regulamentado pelo Despacho normativo nº 18/2010 de 29 de Junho.

O referido Programa é composto por cinco medidas compostas por diferentes modalidades que se podem sistematizar da seguinte forma :

Quadro 1.1: Medidas e modalidades do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades

Medida	Modalidades
Apoio à qualificação	Formação profissional inicial
	Formação profissional continua
Apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho	Informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego.
	Apoio à Colocação
	Acompanhamento Pós-Colocação
	Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas
	Isenção e redução de contribuições para a segurança social
Emprego apoiado	Estágio de inserção para pessoas com deficiências e incapacidades
	Contrato emprego-inserção para pessoas com deficiência e incapacidades

²⁶ O referido DL considera como pessoa com deficiência e incapacidade “aquela que apresenta limitações significativas ao nível da actividade e da participação, num ou vários domínios da vida, decorrentes de alterações funcionais e estruturais, de carácter permanente, e de cuja interacção com o meio envolvente resultem dificuldades continuadas, designadamente ao nível da obtenção, da manutenção e da progressão no emprego” (DL 290/2009:7484).

	Centro de emprego protegido
	Contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras
Prémio de mérito	Diploma de mérito para grandes empresas
	Diploma de mérito para entidades públicas
	Diploma de mérito acompanhado de uma prestação pecuniária, para pequenas e médias empresas
	Diploma de mérito acompanhado de uma prestação pecuniária, para as pessoas com deficiências e incapacidades que tenham criado o seu próprio emprego

Fonte: Decreto-Lei 290/2009:7482-7496.

A medida de “Apoio à qualificação” desenvolve-se através de acções de formação profissional inicial ou continua, tendo como objectivo promover a aquisição de conhecimentos e competências indispensáveis à obtenção de uma qualificação que proporcione o exercício de uma profissão, a manutenção do emprego e a progressão profissional. As acções de formação iniciais destinam-se a pessoas com deficiência e incapacidades que pretendam (re)integrar o mercado de trabalho e que não têm uma certificação escolar/profissional que lhes permita o exercício de determinada profissão ou ocupação de um posto de trabalho. As acções de formação profissional contínua, dirigem-se às pessoas com deficiência ou incapacidades empregadas ou em situação de desemprego que pretendam melhorar as suas competências e qualificações com vista à manutenção ou progressão na carreira, reingresso no mercado de trabalho ou reconversão profissional (DL 290/2009). Pela pertinência para o presente estudo, esta medida será aprofundada no ponto 1 do capítulo seguinte.

Na medida de “Apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho”, consideram-se as modalidades de: a) Informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego; b) Apoio à colocação; c) Acompanhamento pós-colocação; são da competência dos Centro de Emprego no âmbito dos Planos Pessoais de Emprego (PPE), sendo contudo delegada esta competência em entidades credenciadas como centros de recurso locais²⁷, que as desenvolve em estreita articulação com o respectivo centro de emprego. A duração, destinatários e objectivos de cada uma destas modalidades pode ser sistematizada da seguinte forma:

²⁷ Os centros de recurso locais são entidades colectivas de direito público ou privado sem fins lucrativos com experiência na área da reabilitação profissional de pessoas com deficiência e incapacidades que funcionam como estruturas de apoio e suporte aos centros de emprego.

Quadro 1.2: Modalidades da medida de apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho

Designação	Duração	Destinatários	Objectivos
a) Informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego	Até 4 meses	Pessoas com deficiência e incapacidades inscritas no centro de emprego	Apoio à tomada de decisões vocacionais, através da prestação de um serviço de informação quer ao nível ao mercado de trabalho, das opções de emprego e formação profissional, quer ao nível da avaliação de funcionalidade da pessoa e dos apoios necessários ao desenvolvimento do PPE
b) Apoio à colocação	Até 6 meses	Pessoa com deficiência e incapacidades, desempregadas ou empregadas, que procuram mudar de emprego, inscritas no centro de emprego e entidades empregadoras que pretendam contratar pessoas com deficiência	Promoção da inserção profissional da pessoa através do desenvolvimento de competências de empregabilidade, do apoio à procura activa de emprego e criação do próprio emprego, da mediação entre a pessoa com deficiência e as entidades empregadoras e da sensibilização destas entidades para a contratação desta população.
c) Acompanhamento pós-colocação	12 meses, extensíveis até 24 meses em situações fundamentadas, nomeadamente, em casos de pessoas com	Pessoas com deficiência e incapacidades, empregados por conta própria ou por conta de outrem, inscritas no centro de emprego e entidades empregadoras de pessoas com	Apoio à manutenção e progressão do posto de trabalho através do apoio à pessoa já integrada em mercado de trabalho e respectivas entidades empregadoras na adaptação ao/do posto de trabalho, na

	deficiência intelectual	deficiência	integração do ambiente sócio-cultural, no desenvolvimento de competências pessoais e sociais e na acessibilidade e deslocações do trabalhador com deficiência para o local de trabalho
e) Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas		Pessoas com deficiência e incapacidades, desempregadas ou à procura do primeiro emprego, inscritas no centro de emprego	Proporcionar a inserção social e profissional da pessoa compensando as entidades empregadoras de potenciais encargos à sua contratação
f) Isenção e redução de contribuições para a segurança social		Entidades empregadoras	Redução da taxa contributiva suportada pela entidade empregadora no caso do trabalhador ter capacidade de trabalho inferior a 80% da capacidade normal exigida a um trabalhador não deficiente no mesmo posto de trabalho ou no caso de ter sido celebrado um contratos de trabalho sem termo ²⁸

Fonte: Decreto-Lei 290/2009:7482-7496

A medida de “Emprego apoiado” compreende a realização “de uma actividade profissional ou socialmente útil com enquadramento adequado e com possibilidade de atribuição de apoios especiais por parte do Estado” (DL 290/2009:7489). Esta medida tem por objectivo o desenvolvimento de competências pessoais profissionais que potenciam a sua transição para o mercado de trabalho, bem como actividades em contexto laboral, nomeadamente sob a forma de estágios. Conforme referido no quadro 1.1, o emprego apoiado integra quatro componentes (DL 290/2009): i) estágio de inserção para pessoas com

²⁸ De acordo com o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial para as entidades empregadoras (Direcção Geral da Segurança Social, 2012).

deficiência, com duração de 9 meses, destinando a pessoas desempregadas ou à procura do primeiro emprego que tenham frequentado formação profissional e pretendam aperfeiçoar e desenvolver competências através de formação prática em contexto de trabalho; ii) contrato de emprego-inserção, com duração máxima de 12 meses, dirigido a pessoas com deficiência e incapacidades desempregadas ou à procura do primeiro emprego, tendo por objectivo a promoção e desenvolvimento de competências pessoais e sociais que facilitem a inserção em mercado de trabalho; iii) centros de emprego protegido, funcionando enquanto estruturas produtivas “dos sectores primário, secundário, terciário com personalidade jurídica própria ou a estrutura de pessoa colectiva de direito público ou privado, dotada de autonomia financeira”, destinadas a pessoas com deficiência e incapacidades, com capacidade de trabalho entre 30% e 70% da capacidade normal de um trabalhador nas mesmas funções profissionais, tendo como objectivo proporcionar o exercício de uma actividade profissional e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais que facilitem a integração em regime normal de trabalho (DL 290/2009:7491); iv) contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras, prevendo a realização de uma actividade profissional por pessoas com deficiência e incapacidades com capacidade de trabalho reduzida²⁹, “integradas na organização produtivas ou de prestação de serviço das entidades empregadoras sob condições especiais”, nomeadamente, sob a forma de enclaves³⁰. A modalidade de emprego apoiado distingue-se do centro de emprego protegido pela possibilidade das pessoas, sob as mesmas condições especiais, estarem inseridas no regime normal de trabalho.

O prémio de mérito tem um carácter anual e é atribuído em cerimónia pública e solene quer às entidades que se destacam na integração de trabalhadores com deficiências e incapacidades quer às pessoas com deficiências e incapacidades que se diferenciem na criação do seu próprio emprego (DL 290/2009:7494-7495).

No capítulo seguinte começaremos por analisar a importância que a formação profissional assume na inserção profissional da pessoa com deficiência, considerando depois o sistema de formação profissional específico para a população com deficiência.

²⁹ Entre 30 e 75% da capacidade normal de trabalho de um trabalhador na mesma função.

³⁰ Considera-se enquanto enclave um grupo de pessoas com deficiência e incapacidades que exercem a sua actividades profissional em conjunto, em meio regular de trabalho, sob condições especiais (DL 290/2009:7494).

CAPITULO II «Formação profissional para pessoas com deficiência intelectual»

1 – A formação profissional na inserção em mercado de trabalho da pessoa com deficiência intelectual

Como vimos no anterior capítulo, a “criação de oportunidade de emprego”, em mercado aberto de trabalho, prende-se com a imagem de trabalhador competente. A inserção da pessoa com deficiência intelectual, deve, pois, pautar-se pelos mesmos critérios dos restantes trabalhadores (Fernandes, 2007; Cação, 2007; Costa, Ribeiro, Marinho e Roque, 1997; Oliveira, 1996). Para que a inserção profissional das pessoas com deficiência intelectual seja possível, a formação e o emprego deverão ser consideradas enquanto duas fases dum mesmo processo. A lógica das actuais medidas de apoio e promoção de inserção profissional apontam o mercado regular de trabalho como “o local por excelência para o exercício da plena inserção e exercício do direito à cidadania e ao trabalho” (Fernandes, 2007:107). A formação profissional é um factor chave no processo de inserção profissional de pessoas com deficiência e um instrumento de excelência para a construção de um profissional competente (Cação, 2007; Neves, 2001; Benedita, 2001; Costa et al., 1997). A formação profissional deverá responder às actuais exigências do mercado de trabalho, preparando o individuo três dimensões: como “técnico”, devendo possuir competências técnicas e competências tecnológicas; como “trabalhador”, remetendo para o “saber-estar” em situação profissional no posto de trabalho, na organização e no mercado de trabalho; e como “pessoa” capaz de estabelecer relações afectivas de qualidade e com sentido ético (Camarate, 2001). Segundo Cação (2007), a realidade portuguesa mostra exemplos de sucesso resultantes, justamente, de parcerias estreitas entre empresas e estruturas de formação para pessoas com deficiência intelectual. No mesmo sentido, um estudo realizado sobre o impacto do FSE na reabilitação profissional de pessoas com deficiência, 79,6% dos inquiridos com deficiência intelectual encontraram emprego até 6 meses após a conclusão da formação e que 9,7% demora um ano (Capucha et al, 2004:269).

Uma das componentes da formação profissional, apontada por vários autores como uma mais valia para o sucesso da inserção da pessoa com deficiência intelectual, é a formação prática em contexto de trabalho (Cação 2007; Martins, 2001; Sousa, 1993). A aprendizagem

em situação real além de facilitar a generalização das aprendizagens, assume-se também um meio determinante para estreitar a ligação com o mundo laboral. A formação prática em contexto de trabalho tem como objectivo detectar os conteúdos em falta para a realização com sucesso das tarefas necessárias à ocupação de um determinado posto de trabalho e treiná-las. O conteúdo da formação adquirida em contexto de trabalho traduz-se na diferença entre a exigência do posto de trabalho e as competências presentes do formando (Sousa, 2000).

Por outro lado, a formação prática em contexto de trabalho constitui-se, também, enquanto forma privilegiada de aproximação do formando ao mercado de trabalho, sendo promovida através do estabelecimento de parcerias com as empresas de mercado. Deste modo, esta componente de formação possibilita a verificação, pelo empresário (futuro empregador), de que a pessoa com deficiência não tem, obrigatoriamente, um nível de produtividade menor, nem menos qualidade, nem tão pouco se torna um elemento desviante ou perturbador da harmonia da empresa. Mais, esta componente da formação profissional, pode constituir-se como uma oportunidade para descobrir outras capacidades da pessoa, potenciando-as e aproveitando-as. Contribui para a mudança de mentalidades e ruptura de preconceitos, garantindo a continuidade destas experiências (Sousa, 1993; Costa et al. 1994). Neste sentido, ao perspectivar a formação em posto de trabalho tendo em conta o quer o posto de trabalho, quer as especificidades do formando promove-se também a efectividade de emprego para as pessoas com deficiência (Sousa, 1993).

Como factor decisivo para o sucesso esta componente de formação importa ter em atenção a compatibilidade entre o perfil do formando e o posto de trabalho, seleccionando “o indivíduo certo para o lugar certo” (Sousa, 1993). Ao seleccionar-se um indivíduo para a execução de uma tarefa específica em que não seja necessário recorrer a determinados *skills*, (ou que este possa ser compensado através de outra estratégia e/ou ajuda técnica), o seu desempenho não será, por certo, afectado pela sua deficiência. Desta forma, é possível promover a ideia de que a pessoa com deficiência pode ser um excelente profissional em tarefas onde a sua deficiência não seja relevante, desmitificando o preconceito da inadequação da pessoa com deficiência ao mundo laboral (Fernandes, 2007, Martins, 2001).

Outro aspecto a ter em atenção na formação profissional para pessoas com deficiência intelectual, salientado por vários autores, refere-se à importância do desenvolvimento pessoal e social considerando-os como base essencial para a aquisição de competências profissionais não podendo, portanto, ser descurados (Fernandes, 2007; Martins 2001; Raingeard de la Blétière, 1997; Costa et al. 1994). Neste sentido, a formação profissional deve investir,

também, na formação pessoal e no conjunto de atitudes que determinado posto de trabalho requer, como sendo: hábitos de trabalho, ritmo, disponibilidade, qualidade das relações interpessoais (quer com os pares, quer com as hierarquias). Trata-se de “preparar o homem para depois preparar o profissional” (Costa et al. 1994). No mesmo estudo, é realçada a opinião maioritária das pessoas que frequentaram estruturas de formação relativamente ao “efeito positivo” que a formação teve sobre dimensões como o relacionamento inter-pessoal, a auto-estima, auto-confiança, tendo melhorado “a capacidade de lidar com os problemas” e o desempenho e autonomia (Capucha et. al 2004:271). Esta leitura é concordante com a de dirigentes, técnicos e formadores os quais consideraram que a formação profissional tem um desempenho positivo quando medido pela assiduidade dos formandos, comportamento disciplinar, taxa de aprovações e abandonos (Capucha et al, 2004:260).

2 – Sistema de formação profissional para pessoas com deficiência

A formação profissional para pessoas com deficiência é enquadrada, juridicamente, pelo Decreto-Lei 290/2009, mais concretamente, pela medida Apoio à Qualificação. Como já referido no capítulo anterior, esta medida concretiza-se através de acções de formação inicial e contínua, com o objectivo de munir as pessoas com deficiência dos “conhecimentos e competências necessárias à obtenção de uma qualificação que lhes permita exercer uma actividade no mercado de trabalho, manter o emprego e progredir profissionalmente de forma sustentada” (DL 290/2009:7484).

A formação inicial tem como destinatários pessoas com deficiências e incapacidades, com mais de 15 anos e sem qualificação que lhes permita o exercício de uma profissão ou ocupação de posto de trabalho. Este tipo de formação, integra quatro componentes – a Formação para a Integração, a Formação de Base, a Formação Tecnológica e a Formação Prática em Contexto de Trabalho; que prevêm o desenvolvimento da “autonomia pessoal e atitudes profissionais, de comunicação, de reforço da auto-imagem e da auto-estima, da motivação e de condições de empregabilidade, bem como a aprendizagem ou reaprendizagem das condições necessárias à plena participação das pessoas com deficiências e incapacidade” (DL n.º 290/2009: 7484).

A Formação para a Integração tem como objectivo dotar os formandos de competências base a nível pessoal, comportamental e organizacional, integrando temas como:

Portefólio, Balanço de Competências/Plano Individual de Formação, Igualdade de Oportunidades; Procura Activa de Emprego, Legislação Laboral e Empreendedorismo. A Formação de Base³¹ procura promover a aquisição e/ou reforço das competências pessoais, sociais e profissionais que permitam a inserção da pessoa na vida activa e a adaptação ao contexto e posto de trabalho, através do desenvolvimento das seguintes áreas de competência-chave: Cidadania e Empregabilidade, Linguagem e Comunicação, Matemática para a Vida e Tecnologias e Informação e Comunicação. A Formação Tecnológica pretende desenvolver competências que possibilitem a realização de actividades e resolução de problemas associados a determinada profissão ou posto de trabalho. A Formação Prática em Contexto de Trabalho permite a consolidação de competências já adquiridas e a aquisição de novas, através do desenvolvimento de actividades inerentes a determinada função/posto de trabalho. Uma vez que decorre em contexto real de trabalho, esta componente de formação acentua o desenvolvimento de “hábitos de trabalho, espírito empreendedor e sentido de responsabilidade profissional”, de “vivências inerentes às relações humanas e ao trabalho” e o conhecimento da organização e dinâmica empresarial (IEFP, 2010:15).

As entidades de reabilitação profissional podem contemplar três tipos de percursos formativos, ao nível das acções de formação inicial, sistematizados no quadro 2.1:

Quadro 2.1: Percursos formativos desenvolvidos no âmbito da formação profissional de pessoas com deficiência

Percurso	Destinatários	Duração (horas)	Certificação
A Baseado em referenciais de formação do Catálogo Nacional e Qualificações	Pessoas com deficiência e incapacidades	2900	
B Baseados em referenciais de formação adaptados do CNQ	Pessoas com deficiência intelectual, multideficiência ou outras que não permitam a frequência de percursos regulares de educação e formação	3600	Escolar (3º ciclo do ensino básico) e Profissional (nível 2) ³²

³¹ Sem carácter obrigatório para formandos que iniciem a acção de formação com o 3º ciclo do ensino básico já concluído.

³² Possibilita a certificação com o 3º ciclo do ensino básico para formandos com habilitação inferior, à entrada. Certifica em todos os casos com nível 2.

<p style="text-align: center;">C</p> <p>Percursos individualizados com base em referenciais de formação, propostos pelas entidades de reabilitação profissional, não integrados no CNQ</p>	<p>Pessoas com deficiência intelectual, multideficiência ou outras que não permitam ou que não permitam a frequência de nenhum outros percursos de formação</p>	<p>Entre 1200 a 2900</p>	<p>De acordo com a formação realizada</p>
---	---	--------------------------	---

Fonte: IEFPP (2010).

Relativamente à formação profissional contínua, esta destina-se a pessoas com deficiência, empregadas ou em situação de desemprego, com o objectivo de melhorar as respectivas competências e qualificações, contribuindo para a manutenção do emprego, progressão da carreira, reingresso no mercado de trabalho ou reconversão profissional (IEFP, 2010). Este tipo de acção formativa pode desenvolver-se de acordo com três percursos: a) percurso composto por unidades de formação de curta duração (UFCD) das componentes de formação base e ou tecnológica constantes do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ); b) percurso composto por UFCD integrantes da componente de formação de base e/ou tecnológica, dos referenciais adaptados³³ do CNQ; c) percursos propostos pelas próprias entidades de formação. A formação contínua tem um máximo de 400 horas e define como habilitação mínima de acesso o 3º ciclo do ensino básico ou um grau inferior dependente dos referenciais de formação que contemplam (de nível 3 ou de nível 2, respectivamente).

De acordo com orientações traçadas pelo IEFPP, no Guia Organizativo para a formação profissional de pessoas com deficiências e incapacidades, o número de formandos por acção de formação poderá variar entre 6 a 12 pessoas. No mesmo documento, prevê-se que o desenvolvimento metodológico das acções de formação tenha em conta as características dos formandos, os resultados pretendidos e aprendizagens a efectuar, os conteúdos a ministrar, os contextos e recursos disponíveis, procurando sempre a adaptação ao ritmo de cada pessoa, o acompanhamento individualizado e a preparação de cidadãos capazes de participarem activamente na seu local de trabalho, nas organizações e na comunidades onde se inserem. Entre outros aspectos, as acções de formação devem potenciar a autonomia, a capacidade de iniciativa, o trabalho em equipa, a análise crítica, a resolução de problemas e a aprendizagem ao longo da vida (IEFP, 2010).

³³ Referenciais adaptados à população com deficiência e incapacidades

Esta medida de Apoio à Qualificação é desenvolvida por entidades certificadas pelo IEFP, com “estruturas especificamente vocacionadas para a área da deficiência” que integrem o sector publico, privado ou cooperativo que intervenham junto de pessoas com deficiência e incapacidades ou “possuam experiência comprovada ao nível da reabilitação profissional”, bem como entidades empregadoras que pretendam desenvolver acções de formação profissional contínua para os seus trabalhadores com deficiência (Despacho normativo n.º 18/2010:35503).

No que respeita ao desenvolvimento desta medida no terreno, destacamos os resultados apontados pelo estudo desenvolvido pela Federação Portuguesa de Centros de Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência (FORMEN), em 2011, sobre a actividade desenvolvida pelas organizações suas associadas e pelo estudo realizado sobre o impacto do FSE na reabilitação profissional de pessoas com deficiência (Capucha et al. 2004).

Segundo a FORMEN (2011) pela constata-se que, nos 5 anos antecedes à data do estudo, os formandos frequentadores das acções de formação disponibilizadas eram sobretudo do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 15 e 19 anos e com habilitações literárias equivalentes 3º ciclo do ensino básico (com e sem currículo alternativo) (FORMEN, 2011: 52). A maioria dos formandos não tinha experiência formativa anterior e encontravam-se à procura do primeiro emprego (FORMEN, 2011: 52). O mesmo estudo apontava para um aumento do número de cursos no decorrer dos últimos 5 anos, sendo destacáveis entre 2010 e 2011 as acções formativas do tipo C, baseadas em referenciais propostos pelas entidades e com duração de 2900 horas (FORMEN, 2011: 52), sendo a empregabilidade dos formandos e o respectivo diagnóstico de necessidades critérios determinantes para a definição das áreas de formação disponibilizadas (FORMEN, 2010:7). Como principais obstáculos/dificuldades no decorrer das acções de formação, as entidades participantes nesse estudo referem o aumento de horas de formação e sala de aula, conjugado com a diversidade de deficiências no grupo, a falta de transportes públicos e a “instabilidade comportamental dos formandos” (FORMEN, 2010:8). A empregabilidade dos formandos assume-se como objectivo principal das entidades formadoras no desenvolvimento da formação (FORMEN, 2011: 52). Como maior obstáculo à inserção em mercado de trabalho, as entidades referem o actual contexto económico do país. A maioria dos formandos não fica integrado em mercado de trabalho após a conclusão da acção de formação e os casos de integração correspondem a “contratos sem termo, contratos sem termos e em actividade profissional ou socialmente útil”, no sector privado (FORMEN, 2011: 53).

De acordo com o estudo realizado sobre o impacto do FSE na reabilitação profissional de pessoas com deficiência, constatou-se que 84,4% das pessoas que frequentaram formação profissional, ficaram integradas em mercado de trabalho com apoio de organizações, considerado fundamental, em comparação com 8,2% que obtiveram colocação pelos seus próprios meios. Mais ainda, 98,9% das pessoas que frequentaram estruturas de formação, faz uma relação directa entre a formação aí ministrada e a profissão exercida (Capucha et al, 2004:270).

3 – A Intervenção do Serviço Social na formação e inserção profissional de pessoas com deficiência intelectual

No âmbito do processo de formação profissional das pessoas com deficiência o assistente social desempenha as suas funções enquadrado, do ponto de vista legal, pelo Despacho Normativo 18/2010,³⁴ implicando-o na articulação com as famílias e com as empresas. No mesmo sentido, o Guia Organizativo para a Formação Profissional de Pessoas com Deficiência e Incapacidades (IEFP, 2010) prevê a participação deste profissional no processo de avaliação/selecção, identificando as necessidades e as dificuldades de aprendizagem e de desenvolvimento pessoal do formando, na componente de formação para a integração do formando, no acompanhamento e no processo de avaliação das aprendizagens, na articulação com o meio familiar e empresas, na atribuição dos apoios sociais e no percurso de inserção do formando na empresa. Ou seja, desde a fase inicial de avaliação e selecção dos candidatos a formandos até à conclusão do percurso formativo, o assistente social está presente, intervindo de forma articulada com a pessoa, a família, a empresa e a comunidade.

Num estudo realizado por Santos (2010), sobre o contributo do serviço social na formação profissional de pessoas com deficiência intelectual, a intervenção do assistente social é reconhecida, pelos formandos com deficiência intelectual, ao nível do apoio na aprendizagem e desenvolvimento pessoal e na concretização da formação prática em contexto de trabalho, nomeadamente no desenvolvimento de competências pessoais e sociais. No mesmo estudo, as famílias dos formandos reconhecem a intervenção destes técnicos não só no percurso formativo, como noutras dimensões essenciais para garantir a frequência da

³⁴ Tal como referido no ponto anterior do presente capítulo, este documento regulamenta a Medida de Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades, onde é contemplada a formação profissional.

formação, como sendo situações de carência familiar e financeira. Por último, os profissionais de serviço social que intervêm neste domínio, referem como contributo exclusivo do serviço social, a agilização na resolução de questões de ordem social, intervindo de forma articulada com a restante equipa multidisciplinar na garantia do bem estar dos formandos e respectivas famílias (Santos, 2010).

A intervenção teoricamente sustentada é crucial para uma prática sensível, inteligente e organizada (Howe, 2009). A intervenção do assistente social tem sido fundamentada, em vários modelos e teorias que reflectem a situação política, económica e cultural dos vários contextos sociais e períodos de tempo. Actualmente, vários autores apontam para uma intervenção do serviço social na deficiência intelectual sustentada num modelo biopsicossocial, que considere a pessoa numa perspectiva multidimensional e ecológica, recorrendo a uma abordagem promotora do empowerment, da advocacia e da participação (Goble, 2010). Consideremos, assim, com mais atenção estes conceitos do ponto de vista teórico.

A intervenção sustentada pelo modelo biopsicossocial é inerente ao quadro legal e aos instrumentos de trabalho aos quais o assistente social recorre na intervenção junto da pessoa com deficiência. Este modelo teórico assume uma perspectiva integradora do modelo social reúne os contributos do modelo social e médico. Nesta senda, considerando os contributos do modelo social, a intervenção do assistente social deverá ser centrada na pessoa, actuando como promotor da autonomia, atendendo que muitas vezes são necessários correr riscos para que a pessoa possa desenvolver-se e autonomizar-se (Stalker e Robinson, 2008). O profissional deve procurar identificar e desafiar as barreiras materiais, sociais e económicas que limitam a participação da pessoa com deficiência (Stalker e Robinson, 2008). No mesmo sentido, o assistente social assume-se como veículo fundamental para a transmissão de informação relevantes para determinados aspectos, considerando que a informação é uma forma de permitir à pessoa fazer escolhas e opções informadas. A intervenção realizada é desenvolvida com base no estabelecimento de uma parceria e no envolvimento da pessoa na tomada de decisões que fazem parte da sua vida.

Na intervenção junto de pessoas com deficiência intelectual, destacam-se ainda os conceitos de empowerment, participação e advocacia. Sendo o processo de empowerment traduzido pela tomada de controlo da pessoa sobre a sua vida e o contexto que a rodeia, a intervenção sustentada no empowerment implica que o técnico “trabalhe com” a pessoa numa relação baseada na igualdade parceria e transparência, dando “voz à pessoa” e reconhecendo

os seus direitos (Howe, 2009: 145-151). Na perspectiva de Adams (2008), o assistente social funciona como um agente facilitador do processo de empowerment, sendo um impulso fundamental para o ponto de partida deste processo. Contudo, uma vez desencadeado este processo, deve ser dado “espaço” para que seja a própria pessoa a percorrer o seu caminho. Mais do que uma postura de “representante” e de “advogado de defesa”, o assistente social assume um papel colaborante e facilitador, onde a pessoa desenvolve a sua própria capacidade de se auto-representar e defender. A intervenção feita com a pessoa sustenta-se numa relação de respeito mútuo (Zimmerman, 2000). No mesmo sentido, Howe (2008) refere a posição de poder em que o assistente social se encontra, alertando para a necessidade de que, enquanto profissional, tenha consciência desse mesmo poder para que possa evitar práticas opressivas e discriminatórias. Esse poder deve ser usado com cautela, numa prática reflexiva e compreensiva da pessoa. Sendo a promoção da participação o principal veículo de desenvolvimento de empowerment, esta perspectiva defende, portanto, que a estratégia mais eficaz na resolução de determinado problema/dificuldade, passa pela audição das posições e experiências daqueles cujo problema/dificuldade mais afecta e pela integração destes mesmo indivíduos nos planos de acção. O empowerment desenvolve-se em contextos colectivos, promovendo a participação dos indivíduos, a reflexão crítica, o suporte e a motivação para participar (Ornelas, 2007).

Adams (2008), relaciona intrinsecamente o conceito de empowerment com os conceitos de: participação, normalização/valorização do papel social; reflexividade e capacidade crítica e tomada de consciência. Ou seja, a abordagem do técnico sustentada no empowerment pressupõe a promoção da participação das pessoas no contexto onde se situam, envolvendo-as na definição dos seus objectivos/percursos de vida e na forma e os alcançar, dotando-as de controlo sobre as suas vidas. Este processo, prevê dotar as pessoas/grupos/comunidades da capacidade de auto-advocacia. A auto-advocacia é exercida pela pessoa que defende os seus próprios direitos, que acede aos serviços fazendo ouvir a sua própria voz e que promove a mudança social. Relacionado com a ideia de uma normalização/valorização do papel social e associado aos grupos de pessoas com deficiência intelectual, o empowerment implica que a pessoa veja reconhecida a sua autonomia e o seu papel na sociedade. O processo de empowerment obriga, ainda, a uma reflexividade e capacidade crítica constantes, recorrendo às experiências vividas como fonte de compreensão e melhores respostas em situações futuras.

De acordo com Sutcliffe e Simons (in Goble, 2010:38-43), podemos identificar nos estudos sobre práticas de empowerment nove aspectos a ter em conta. O primeiro refere-se ao facto dos profissionais estarem abertos a aprender a partir da experiência vivenciadas pelas pessoas com deficiência intelectual. O segundo tem que ver com o tempo que é necessário para que as pessoas com deficiência desenvolvam as competências necessárias para a sua participação e auto-advocacia. O terceiro prende-se com a variação da autonomia e controlo que a pessoa com deficiência exerce. O quarto aspecto assume que é preciso serem adaptadas as estruturas e não as pessoas. O quinto refere-se à necessidade de uma mudança cultural. O sexto chama a atenção para a contemplação da diversidade entre as pessoas e entre as soluções para os seus problemas. O sétimo aspecto prende-se com as diferentes preocupações e interesses que existem entre as pessoas com deficiências, famílias, profissionais e outros. O oitavo implica uma abordagem centrada na pessoa. Por último, o nono aspecto remete para a aceitação e promoção da ideia de que as pessoas com deficiência intelectual podem liderar as organizações que as apoiam.

Na lógica desta ideia de liderança das organizações pelas próprias pessoas com deficiência, será ainda pertinente atendermos ao modelo teórico referido por French e Swain (2008) – o Modelo Social da Deficiência. Este postulado teórico nasce da experiência colectiva das pessoas com deficiência que, sendo uma teoria colectiva e dinâmica, está em constante desenvolvimento. Esta abordagem propõe à intervenção do serviço social o aumento do conhecimento sobre a deficiência a partir da perspectiva da própria pessoa com deficiência, trabalhando em parceria com a pessoa e reconhecendo a sua experiência. Mais ainda, propõem que o assistente social seja encarado como um recurso disponível, em termos de conhecimento técnico, informação e capacidade de advocacia, para a pessoa com deficiência possa atingir os seus objectivos. Para isto é importante que o técnico tenha presente os objectivos que a pessoa com deficiência deseja alcançar, e que a sua intervenção se centre na identificação e eliminação das barreiras que se possam colocar à concretização desses objectivos. Desta forma, o “poder” do profissional é usado para sensibilizar para a escassez de recursos da pessoa com deficiência, para garantir que as suas vozes sejam ouvidas e para funcionar como suporte e encorajamento para as pessoas com deficiência ((French e Swain, 2008:403). Esta perspectiva, opõem-se ao modelo médico e considera que a origem social da deficiência está na sociedade concebida por e para pessoas sem deficiência (French e Swain, 2008). Nesta concepção, as barreiras são criadas pela sociedade e estão presentes em todos os aspectos do meio físico e social, tais como: instituições, culturas, atitudes,

organização e entrega de serviços de apoio e nas relações de poder e estruturas sob as quais a sociedade é construída. Esta abordagem promove o empowerment a nível pessoal, estimulando, na pessoas com deficiência, o desenvolvimento de sentimentos a auto-confiança e o orgulho ao invés da vergonha e da culpa, e o empowerment político, através da promoção da mudança social, da igualdade, da justiça social e o direito ao exercício de uma cidadania plena (French e Swain, 2008:403).

Assim, podemos considerar que a intervenção do assistente social com a pessoa com deficiência intelectual, em contexto de formação, deve ser fundamentada nos princípios da relação de parceria, de empowerment e de advocacia, adoptando comportamentos congruentes com a abordagem teórica e com o compromisso assumido com a pessoa, recolhendo e partilhando e informação, tendo igualmente em atenção a supervisão e reflexão das suas praticas profissionais. Segundo Costa et al. (1997), a intervenção em contexto de formação deve, ainda, ser desenvolvida de forma individualizada. Para os autores a individualização da formação permite que cada formando “chegue mais longe”, perspectivando a formação tendo em conta as características pessoais de cada um, os seus interesses e necessidades concretas no desempenho de um posto de trabalho. Assim, apontam como um dos factores potenciadores da eficácia, o atendimento personalizado onde os percursos e as metodologias sejam individualizados (Costa et al. 1997).

Por outro lado, Cação (2007), refere que o técnico deverá ser visto como mediador no processo de aprendizagem e desenvolvimento promovendo a envolvimento do formando no seu percurso formativo, nomeadamente na tomada de decisões relevantes. Além dos aspectos relativos à formação, o assistente social deve também ter em conta outras necessidades, considerando a pessoa com deficiência numa perspectiva holística, estando atento a outras questões igualmente importantes para o sucesso da inserção profissional e social do indivíduo, como por exemplo à ocupação dos tempos livres, a pontada pelas pessoas com deficiência participantes num estudo realizado por Genelioux (2005).

Na mesma lógica o trabalho com a família da pessoa com deficiência, o assistente social deve igualmente ser sustentado numa perspectiva de parceria e de empowerment, envolvendo-as no percurso formativo da pessoa, nomeadamente na tomada de decisões relevantes. Considerando o sentido de protecção excessivo que algumas famílias poderão mostrar, é necessário que esta intervenção contemple também a promoção de atitudes de potenciadoras de autonomia da pessoa. Cabe também ao assistente social a resolução de

outras questões de ordem social que sejam essenciais para garantir o bem-estar do formando e respectiva família, como sejam situações de carência alimentar e financeira.

Pela a importância que assume no processo de inserção profissional da pessoa com deficiência, destacamos ainda a articulação do assistente social com a empresa. Nesta articulação, o técnico deverá assumir um papel fundamental no estudo, com a comunidade empresarial, de estratégias e mecanismos que façam convergir a flexibilidade e estabilidade do emprego com as características individuais de cada pessoa (Sousa e Duarte, 2002). Ou seja, deve ser dada primordial atenção na selecção da pessoa certa para o lugar certo, considerando que “quando é produtivo e bem enquadrado para o trabalho, nenhum trabalhador é incapacitado” (Sousa e Duarte, 2002). Esta perspectiva implica que a inserção profissional da pessoa com deficiência seja encarada não de forma assistencialista e caritativa, devendo o assistente social enfatizar a pessoa com deficiência como profissional competente, realçando as suas competências, não relevando os seus handicaps em situações nas quais não sejam essenciais.

CAPITULO III «Metodologia»

1 – Campo empírico

O campo empírico deste estudo situa-se no Centro de Formação Profissional (CFP) da CERCIS Lisboa. A CERCIS Lisboa, Cooperativa para a Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados, CRL; foi constituída em Julho de 1975, por um grupo de familiares de crianças com deficiência intelectual, técnicos e outras pessoas interessadas, iniciando a sua actividade na área da Educação Especial, através de um Centro Educacional, numa freguesia do concelho de Lisboa. Desde logo, esta instituição, surgida no seio da sociedade civil, tornou-se uma referência impulsionadora de muitas outras respostas que foram sendo criadas pelo país³⁵. Ao longo destas quase quatro décadas de funcionamento, a CERCIS Lisboa foi desenvolvendo e aperfeiçoando as suas respostas acompanhando a evolução dos quadros conceptuais e políticas vigentes em cada altura.

Actualmente, a CERCIS Lisboa sustenta a sua intervenção no “modelo biopsicossocial, centrada na pessoa, nas suas necessidades, potenciais e expectativas, e tendo em consideração o ambiente envolvente” assume como missão “contribuir para a qualidade de vida das pessoas com deficiência intelectual e multideficiência, atuando na prevenção, sensibilização, promoção de competências e capacidades e desenvolvimento de atividades, através do fomento de uma comunidade orientada pelo otimismo, motivação e pela não discriminação” (CERCIS Lisboa, 2012a). Esta instituição procura ser “uma entidade de referência no âmbito da inclusão social, proporcionando melhor qualidade de vida aos seus clientes e múltiplas formas de vivência em comum” (CERCIS Lisboa, 2012a). Presentemente, a CERCIS Lisboa atende cerca de 950 clientes (crianças, jovens e adultos) com deficiência intelectual e multideficiência, com possibilidade de acompanhar a pessoa com deficiência durante todo o seu ciclo de vida, através das seguintes respostas sociais e serviços (CERCIS Lisboa, 2012a):

³⁵ A CERCIS Lisboa foi a pioneira do Movimento CERCIS. Este movimento, fazendo parte da sociedade civil deu origem à criação de muitas outras CERCIS's por todo o país assumindo-se como referência também para outras instituições que viriam a ser criadas e que, como já referido no Capítulo I, sob o financiamento técnico e financeiro do Estado dão resposta a uma grande parte da população com deficiência por todo o país.

- Intervenção Precoce na Infância, atendendo crianças dos 0 aos 6 anos, esta resposta social integra o Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância e é um dos organismos constituintes da Equipa Local de Intervenção de Lisboa Oriental (CERCI Lisboa, 2012b);

- Centro de Recursos para a Inclusão, respondendo a alunos “sinalizados com necessidades educativas especiais de carácter permanente que frequentam as escolas regulares públicas ao abrigo do Decreto lei 3/2008”, “em parceria com as estruturas da comunidade, no que diz respeito ao ensino, à formação, ao trabalho, ao lazer, à participação social e à promoção da vida autónoma, promovendo o máximo potencial de cada indivíduo e contribuindo para uma escola mais inclusiva”. Esta resposta destina-se pois a crianças e jovens em idade escolar (CERCI Lisboa, 2012c);

- 3 Centros de Actividades Ocupacionais, dirigidos a jovens/adultos, a partir dos 16 anos, com deficiência intelectual e multideficiência, que resultem em graves limitações ao nível da actividade e participação, tendo como “objetivo último satisfazer as necessidades/expetativas e potenciar as autonomias de cada cliente, de acordo com os objetivos estabelecidos no seu Projeto de Vida” (CERCI Lisboa, 2012d);

- Lar-residencial; atendendo jovens/adultos, maiores de 16 anos, com deficiência intelectual e multideficiência que apresentam graves limitações ao nível da actividade e participação (CERCI Lisboa, 2012e);

- Centro de Atendimento, Acompanhamento e Animação para Pessoas com Deficiência, dirigida a pessoas com deficiência, sem limite de idade e respectivas famílias, com o objectivo de as informar, orientar e apoiar, “promovendo a sua capacitação para a procura de soluções que respondam às necessidades apresentadas e favorecendo a sua inclusão social” (CERCI Lisboa, 2012f);

- Centro de Formação Profissional (CFP), respondendo a jovens e adultos com deficiência intelectual, a partir dos 15 anos de idade, que pretendam adquirir uma qualificação adequada para a integração em mercado de trabalho (CERCI Lisboa, 2012g);

No CFP são ministrados cinco cursos de formação profissional inicial: Cozinheiro(a), Estofador(a), Carpinteiro(a) de Limpos, Operador(a) de Jardinagem e Serventes em Geral. O CFP tem 54 formandos, com deficiência intelectual, com idades compreendidas entre os 15 e os 31 anos de idade, 21 são sexo feminino e 33 são do sexo masculino. As habilitações literárias variam entre o 1º e o 3º ciclo, sendo a moda o 2º ciclo. A equipa profissional do CFP é composta por um Director Técnico, um Psicólogo, um Assistente Social, dois Técnicos de

Acompanhamento e Formação em Empresa (TAFE), quatro Formadores de cada área de formação e dois Monitores Auxiliares. O CFP, funciona ainda como Centro de Recursos Local³⁶.

2 – Natureza e método da investigação

Este estudo sustenta a sua investigação no método hipotético-dedutivo centrado numa abordagem mista quantitativa e qualitativa. O método hipotético dedutivo consiste na construção de hipóteses, afirmações conjecturas que procura ser verificadas, através de diversos teses, críticas intersubjectivas, discussão crítica e confronto com os factos. É um método de tentativa e de eliminação do erro que reconhece não existirem verdades absolutas, mas sim respostas temporárias até que surjam novas, ou melhores, teorias que respondam às hipóteses ou questões enunciadas.

A abordagem quantitativa permite obter dados numéricos que traduzem conhecimentos objectivos sobre as variáveis em estudo, exigindo um tratamento estatístico dos dados obtidos, que confirmam um carácter de validade aos dados, para que possam ser generalizados à restante população (Fortin, 2009).

A abordagem qualitativa, procura a demonstração da relação entre os conceitos, “as descrições, as explicações e as significações dadas pelos participantes” (Fortin, 2009:322). Neste tipo de abordagem, existe uma relação sujeito-objecto marcada por intersubjectividade, uma vez que os sujeitos que participam no estudo estão ligados ao objecto. É uma abordagem onde “se investiga «com» e não «para» as pessoas de interesse (Fortin, 2009:149). Não se trata da descoberta de factos, mas sim conhecê-los e compreendê-los. Não procura medir, mas revela a incidência de determinado fenómeno ou como se mede.

³⁶ Informação disponibilizada a 31 de Julho de 2012.

3 – Universo e amostra

O universo do presente estudo é composto pelos formandos do Centro de Formação Profissional da CERIC Lisboa, que frequentaram acções de formação entre Maio de 2011 e Fevereiro de 2012 e por três empregadores de trabalhadores com deficiência intelectual que frequentaram o CFP da CERIC Lisboa no mesmo período de tempo.

A amostra deste estudo é composta por:

- quatro formandos, com deficiência intelectual, que concluíram um curso de formação profissional no CFP da CERIC Lisboa e que ficaram contratados entre Setembro de 2011 e Maio de 2012³⁷. Destes participantes, dois frequentaram o curso de Estofador(a), um de Carpinteiro(a) de Limpos, um de Serventes em Geral e outro de Cozinheiro(a). Três participantes são do sexo masculino e 1 do sexo feminino. As idades variam entre os 18 anos e os 28, sendo a média de idades de 21 anos. Relativamente às habilitações literárias, três têm o 2º ciclo do ensino básico e um tem o 3º ciclo. Nenhum destes participantes tinha experiência profissional anterior à data da entrada no centro de formação profissional.

- três empregadores, de três entidades empregadoras distintas, que integram pelo menos, uma destas pessoas com deficiência³⁸. Estas entidades empregadoras, situam-se todas na área da grande Lisboa, sendo que duas têm o estatuto de pequenas empresas – uma IPSS que presta serviços à infância e à 3ª idade e uma empresa na área da decoração; e uma é considerada uma grande empresa – superfície comercial.

4 – Técnicas de recolha e tratamento de dados

Todos os participantes deste estudo, quer antigos formandos do CFP, quer os empregadores, foram informados sobre o objectivo do estudo, o carácter voluntário da sua participação e a confidencialidade a que os dados recolhidos estariam sujeitos, tendo sido registado por escrito as respectivas autorizações para a recolha e utilização dos dados (Anexo B). Para a recolha de dados foram utilizados dois instrumentos: um questionário e uma entrevista semi-estruturada.

³⁷ Entre Setembro de 2011 e Maio de 2012 foram contratados 5 formandos.

³⁸ Num total de cinco empresas que integraram formandos no período de Setembro de 2011 e Maio de 2012.

Todos os dados foram recolhidos entre Julho e Setembro de 2012. De acordo com os objectivos do nosso estudo e as questões de investigação colocadas foram utilizadas diferentes técnicas de recolha de dados.

Assim, para respondermos à questão de investigação “*a pessoa com deficiência intelectual tem uma auto-percepção da formação profissional como meio para a sua inserção profissional*”, recorremos à aplicação de um questionário. O recurso a questionários na recolha de dados é normalmente utilizado para obter informação face a opiniões, atitudes, opções, expectativas, nível de conhecimento e é utilizado para a verificação de hipóteses teóricas e análise de correlações entre as hipóteses estabelecidas (Quivy:2008). O questionário aplicado é de administração indirecta³⁹ e individual, composto por 6 questões fechadas. As questões foram colocadas sob forma de afirmações, havendo para cada uma delas 4 possibilidades de resposta organizadas numa escala ordinal⁴⁰. Para cada afirmação só era possível ser dada uma resposta (Anexo C).

Para que pudéssemos responder à questão “*estabelecer a relação entre formação profissional, pessoa com deficiência intelectual, inserção profissional através do reconhecimento de competências adquiridas pela entidade empregadora*”, procedemos à realização de entrevistas semi-estruturada⁴¹, aos empregadores de pessoas com deficiência (Anexo C). Esta técnica de recolha de dados permite absorver informação e “elementos de reflexão muito ricos e matizados”, sendo uma experiência de troca em que o entrevistado partilha as suas, experiências, preocupações, perspectivas, análises, sobre dada situação à medida que o investigador facilita esta partilha com perguntas (Quivy:2008, 193). Além de informação pertinente em torno das questões de investigação colocadas, a entrevista permite obter material “paralelo” que contribua para materializar ou corrigir essas mesmas hipóteses (Quivy:2008, 192). A entrevista semi-estruturada parte com algumas perguntas-guia relativamente abertas, “a propósito das quais é imperativo receber uma informação por parte do entrevistado” (Quivy:2008, 193). Não existe ordem obrigatória para a formulação de perguntas nem uma formulação inalterável. Neste tipo de entrevista é possível “vaguear” pelo tema, falando abertamente. O entrevistador, por outro lado, vai conduzindo a entrevista de modo a que o entrevistado não se afaste dos objectivos da investigação, aproveitando para

³⁹ Aplicados por um único entrevistador.

⁴⁰ “1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Concordo; 4 - Concordo totalmente”. Os valores utilizados para designar as categorias são arbitrários servindo apenas para apresentar uma ordem lógica que permita situar os sujeitos (Fortin, 2009).

⁴¹ Realizadas por um único entrevistador.

“esmiuçar” de forma tão natural quanto possível a informação obtida em função da pertinência para a investigação (Quivy:2008, 193).

Na resposta à questão de investigação “*a inserção profissional das pessoas com deficiência intelectual é facilitada pela formação profissional*”, recorreremos aos dados obtidos a partir dos dois instrumentos. Na resposta à questão de investigação “*a inserção profissional das pessoas com deficiência intelectual é facilitada pela formação profissional*”, recorreremos aos dados obtidos a partir dos dois instrumentos, ou seja, do questionário aplicado aos trabalhadores com deficiência e da entrevista semi-estruturada realizada aos empregadores.

Para o tratamento dos dados recolhidos recorreu-se a dois métodos distintos.

Os dados recolhidos através do questionário, sendo de carácter qualitativo, foram tratados como recurso ao programa *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, procedendo-se ao cálculo das frequências (Anexo E).

Após a transcrição integral das entrevistas (Anexo F), os dados obtidos através das entrevistas, tendo um carácter qualitativo, foram tratados procedendo-se a uma análise de conteúdo. A análise de conteúdo é cada vez mais utilizada na investigação em ciências sociais uma vez que possibilita o tratamento metódico da informação, muitas vezes profunda e complexa, obtida, nomeadamente em entrevistas pouco directivas (Quivy, 2008). No primeiro passo desta análise foram criadas 9 categorias de análise que obedeciam aos seguintes critérios: exclusão mútua, ou seja, o elemento categorizado não pode conter aspectos que pudessem pertencer a uma ou mais categorias; homogeneidade, pertinência, objectividade e fidelidade (Bardin, 2004). Com excepção das categorias 7 e 9, as categorias foram criadas à priori, partindo das questões colocadas na entrevista e que compunham o corpo o guião. As categorias 7 e 9 foram criadas à posteriori através da informação obtida nas entrevistas (ANEXO G). Posteriormente, o material transcrito foi categorizado, consoante a pertinência e relevância para o presente estudo (Anexo H).

CAPITULO IV «Discussão e apresentação dos resultados»

Após o tratamento dos dados recolhidos, propomos a sua apresentação e respectiva discussão em função das questões de investigação colocadas.

Quanto à questão de investigação “*A pessoa com deficiência intelectual tem uma auto-percepção da formação profissional como meio para a sua inserção profissional*”, os dados obtidos, através dos questionários aplicados aos trabalhadores com deficiência intelectual, mostram que todos referiram que “concordam totalmente” com a afirmação “a formação profissional foi importante para o meu desempenho profissional”. No mesmo sentido, constata-se que todos os trabalhadores com deficiência que participaram, neste estudo, “concordam totalmente” com a importância das competências pessoais, sociais e técnicas, desenvolvidas em contexto de formação, nos seus desempenhos profissionais. Igualmente, todas estas pessoas “concordam totalmente” com o facto de já terem tido oportunidade de aplicar nos seus locais de trabalho as competências adquiridas na formação. Quando questionados sobre se o seu desempenho no local de trabalho seria igual se não tivessem frequentado a formação profissional, 3 inquiridos responderam “discordo totalmente” e um respondeu “discordo”. Ou seja, todos os trabalhadores com deficiência reconhecem que o seu desempenho profissional não seria o mesmo, caso não tivessem tido formação profissional.

Nesta senda, os resultados obtidos através dos questionários aplicados indicam-nos que os trabalhadores com deficiência “concordam totalmente” com a importância da formação nos respectivos desempenhos profissionais, tendo desenvolvido competências pessoais, sociais, e técnicas importantes para o seu desempenho e tendo já tido oportunidade de aplicar estas competências em contexto profissional. A aplicabilidade das competências adquiridas poderá ser sugestiva da pertinência e adequação dos conteúdos da formação para a inserção profissional, na perspectiva dos trabalhadores. Mais ainda, os trabalhadores participantes neste estudo, referem que os respectivos desempenhos profissionais não seriam iguais se não tivessem frequentado a formação profissional. Estes dados são consonantes com o referenciado na revisão teórica feita, relativamente à “opinião maioritária” das pessoas que frequentaram estruturas de formação que aponta para a importância do percurso formativo no desenvolvimento de competências, nomeadamente, pessoais e sociais que facilitaram a sua inserção em mercado de trabalho (Capucha et. al 2004:271).

No que respeita à questão de investigação *“Estabelecer a relação entre formação profissional, pessoa com deficiência intelectual, inserção profissional através do reconhecimento de competências adquiridas pela entidade empregadora”*, destacamos os resultados referente à valorização que os empregadores fazem do percurso formativo dos trabalhadores com deficiência, bem como às competências aí desenvolvidas que consideraram determinantes para a respectiva contratação.

Os dados apontam-nos para uma valorização da formação profissional por parte dos empregadores tendo-se obtido as respostas *“Sim valorizo.”*(E/e2) e *“(...) o que está aqui em causa é a pessoa ter o percurso curricular (E/e1)”*. Neste seguimento, constata-se que os aspectos do percurso formativo que mais importância têm na contratação do trabalhador com deficiência intelectual, centram-se na possibilidade de realização de formação prática em contexto de trabalho *“(...) valorizamos a possibilidade de estágio (...) o principal é a possibilidade de um curso de formação muitas vezes terminado num estágio (...) dá tempo para a pessoa ganhar um à vontade na função que depois em comparação com candidatos que venham directamente do exterior coloca a pessoa em vantagem”* (E/e3) e no desenvolvimento de competências do ponto de vista: i) pessoal, *“A assiduidade”*(E/e1), *“(...)vêm com um comportamento correcto, por norma como eu disse, são cumpridores(...)”*(E/e2), *“Portanto, ele aí era muito rigoroso, nos horários, no comportamento com os colegas, na própria higiene, portanto não falha. É responsável, portanto (...)”*(E/e2); ii) social, *“O relacionamento entre pares, portanto, entre os colegas, entre as pessoas que aqui vêm nomeadamente o centro de convívio e o centro de dia e a parte do pré-escolar, portanto acho que tem de haver um bom relacionamento com as pessoas que aí trabalham, e com os utentes, portanto acho que isto é tudo um conjunto de competências que ao fim ao cabo, como eu já disse, é aquilo que se pede a todas as pessoas que aqui trabalham.”*(E/e1); iii) técnico, *“O fundamental é o conhecimento que eles vêm já na questão dos materiais, o saber começar a trabalhar (...)”*, *“(...) já sabem, pelo menos o nome dos materiais, já sabem para aquilo que vêm, portanto, e ao colocarmos a fazer de início logo o trabalho, eles nota-se que sabe, primeira fase normalmente já sabem e facilita-lhes (...)”*(E/e2), *“já sabem o que é que é...as matérias-primas sabem praticamente os nomes de todos e isso ajuda muito e sabem os primeiros passos, sabem pegar na ferramenta (...)”*(E/e2), *“o asseio, o sentido de organização, o sentido da forma como a pessoa desenvolve o seu trabalho, se desenvolve o seu trabalho com competência com qualidade, no sentido de fazer bem, desempenhar bem, fazer bem.”*(E/e1).

Os resultados obtidos indicam-nos, também, que as competências mais valorizadas no percurso formativo, para efeitos de contratação, por parte dos empregadores, se prendem igualmente com competências pessoais, sociais e técnicas: “(...) *os aspectos que nós temos mais em conta é, realmente, a pessoa estar quase em igualdade de circunstâncias com outra pessoa que já trabalhe aqui (...)*”(E/e1), “(...) *portanto ao fim ao cabo é integrar-se no sentido da assiduidade, do asseio, da prestação do serviço de qualidade, (...) fazer as mesmas coisas que outras pessoas que não têm esses problemas fazerem (...)*”(E/e1), “ (...) *e por outro também é a própria pessoa, portanto aquilo que ela deu e aquilo que ela valorizou através do seu estágio, portanto aí também está uma componente pessoal, não é? Pessoal porque houve também uma empatia entre a pessoa e a instituição, ao fim ao cabo, porque a pessoa desempenhou bem as suas funções, fez um bom estágio e portanto eu acho que isso também é importante, mas também tem a ver com a pessoa, portanto. (...), é uma pessoa que nós gostamos, ao fim ao cabo, e que nos abriu pronto, e que ao fim ao cabo, proporcionámos porque tinha saído outra pessoa e gostámos dela, portanto também tem a ver com a pessoa.*”(E/e1), “(...) *depois a pessoa vem é motivada, disponível (...) grande mais valia é que a pessoa está motivada (...) e a disponibilidade para aprender, não é?!*” (E/e3).

De salientar que esta perspectiva das entidades empregadoras, se aproxima dos resultados obtidos relativamente à percepção que os trabalhadores com deficiência têm sobre a importância das competências adquiridas em contexto formativo para o seu desempenho profissional. Estes resultados são congruentes com a revisão teórica realizada, onde os autores nos referem que a aquisição e desenvolvimento de competências sociais, pessoais e técnicas são factores facilitadores da inserção profissional da pessoa com deficiência, contribuindo para a imagem de um profissional competente (Martins, 2001; Cação 2007, Fernandes, 2007, Gonçalves e Nogueira, 2012).

Ao nível do desempenho do trabalhador com deficiência, o nosso estudo, indica-nos também que todos os empregadores entrevistados referem que estes trabalhadores têm um desempenho profissional positivo: “*É bom, muito bom mesmo, estamos muito satisfeitos (...) integrou-se perfeitamente aqui.*”(E/e1), “(...) *todos os avanços que ele já deu na parte para se tornar um oficial de primeira na nossa área, ele tem conseguido fazê-lo.*”(E/e2), “(...) *ele tem cumprido as metas todas. Portanto, a nível de desenvolvimento, de novos conhecimentos ele tem atingido (...)*”(E/e2), “(...) *está a conseguir...*”(E/e2), “(...) *mas dos que ficam as coisas correm bem se não, não ficariam.*” (E/e3). Quando questionados sobre se o desempenho dos trabalhadores com deficiência intelectual é igual à dos restantes trabalhadores, com a mesma

função, a resposta é afirmativa consensual, sendo referido que dão uma resposta igual à dos restantes trabalhadores: *“Dá sim, exactamente.”*(E/e1), *“Igual a qualquer outro funcionário que tivesse sentado para aprender, aí sinceramente não vejo... acho que sim, está impecável.”*(E/e2). Estes dados vão ao encontro dos resultados obtidos num estudo realizado, em 2005, para o INR, no qual é referido que 80% do tecido empresarial considerou o desempenho e a produtividade das pessoas com deficiência, superior ao que seria esperado e que 89,6% das entidades empregadoras afirma-se satisfeitas ou muito satisfeitas com o desempenho dos trabalhadores com deficiência (in Gonçalves e Nogueira 2012:42). Assim, este estudo parece corroborar a perspectivas já referidas de alguns autores, no sentido de que o trabalhador com deficiência é um profissional “competente e apelativo” em termos de contratação (Cação, 2007; Fernandes, 2007; Martins, 2001; Costa et al. 1997; Oliveira, 1996)

Quanto a competências que ainda possam ser desenvolvidas, os dados mostram que os empregadores reconhecem o potencial de aprendizagem destas pessoas *“Agora é o tal salto, é como sair do liceu e ir para a universidade, é a parte final que é: dar a peça e agora faz.”*(E/e2), *“Falta agora uma parte final, normalmente na nossa área um bom profissional, precisa de dois anos seguidos a aprender, portanto e o B. está com um ano.”* (E/e2), referindo que as competências a desenvolver são as mesmas que estariam por desenvolver noutras pessoas: *“Falta, mas isso é normal, ninguém consegue menos de dois anos, a não ser que faça um curso intensivo (...)”*(E/e2). Os resultados sugerem-nos, portanto, que há uma valorização, por parte dos empregadores, do percurso formativo e das competências profissionais adquiridas, sendo estas determinantes para a contratação do trabalhador com deficiência intelectual. Não obstante considerarem estes trabalhadores competentes e com um nível de desempenho igual ao dos outros trabalhadores, os resultados mostram-nos que os empregadores consideram haver ainda outras competências por desenvolver, reportando-nos para o potencial de aprendizagem destas pessoas.

Relativamente à questão de investigação *“A inserção profissional das pessoas com deficiência intelectual é facilitada pela formação profissional”*, os dados obtidos no nosso estudo dizem-nos que, do ponto de vista dos empregadores, a formação profissional foi determinante para a contratação: *“(...)eu penso que sim, por um lado foi determinante porque já sabíamos que a pessoa tinha feito um percurso de enquadramento(...).”*(E/e1), *“De desenvolvimento de um conjunto de competências que depois lhe darão...será uma ferramenta para situações em termos de mercado de trabalho”*(E/e1), *(...) raramente somos surpreendidos quando contratamos uma pessoa vindo de um estágio, porque a pessoa já cá*

esteve três meses, seis meses (...)”(E/e3). A formação profissional assegura à entidade empregadora que estas pessoas já têm algumas competências adquiridas, como sendo competências técnica, pessoais e sociais: “(...) *é a tal importância que em eles terem recebido vocês [entidade formadora] que o que é que é trabalhar, o que é que é estar numa fábrica, o que é que é estar num escritório, e portanto isso normalmente corre bem, nunca tive problemas portanto...*”(E/e2), “*Em relação à parte social, eu acho que aí é que vêm mesmo com uma grande vantagem em relação a pôr um jovem de início que muitas vezes não está adaptado ao rigor de um horário, ao rigor da hora de almoço, do refeitório portanto isso aí eles já vêm com esse princípio, o que é bom.*”(E/e2), “*Ele vem com um objectivo (...)*”(E/e2), “*(...) nota-se que é muito importante a maneira de como eles já vêm, e portanto...*” (E/e2), “*Sim, pelo menos essa parte eles sabem o que é, isso pelo menos, todos eles... nunca tive esse problema.*”(E/e2) “*(...) eu acho que isso tem a ver com aquilo que vocês [entidade formadora] fizeram, eu acho eu, essa parte é mais... eu tenho a certeza que sim!* (E/e2). Dos dados obtidos, salientamos ainda a preferência atribuída por este percurso formativo ao invés de um percurso formativo regular “*(...) eu acho que sim, praticamente isso foi fundamental, porque já tive jovens, portanto de outra área, que vêm de liceus normais, que têm insucesso na escola e depois não se conseguem adaptar da maneira como ele se adaptou, portanto eu acho muito importante.*”(E/e2). Estes resultados são congruentes com outras análises feitas na literatura que consideram a formação profissional enquanto carimbo de aquisição prévia de determinadas competências essenciais à inserção profissional, conforme os dados da literatura (Neves, 2001; Fernandes, 2007; Cação, 2007; Martins, 2001; Benedita, 2001; Costa et al., 1997, entre outros).

Os dados obtidos apontam, ainda, para a valorização de uma componente específica, a formação prática em contexto de trabalho, realizada na empresa, encarada como factor motivador para a contratação, porque possibilita a verificação do desempenho/competência daquele profissional e a sua adaptação prévia ao futuro local de trabalho “*Ao estágio que eles fazem convosco [entidade formadora] (...)*”(E/e2), “*(...) porque a pessoa já tinha provas dadas de trabalho portanto, ao fim ao cabo era como se tivesse estado aqui à experiência, não é? Portanto isso também foi outra coisa que nos facilitou porque já conhecíamos. A pessoa em si, gostámos da pessoa e penso que seja (...)*”(E/e1), “*(...) quando a pessoa entra na empresa já tem três meses, dois meses, um ano, o exemplo que for de experiência naquela função (...)* já sabem onde é que as coisas estão, conhece a equipa, a política da empresa, acaba por o processo de quando contratamos de adaptação já aconteceu antes (...)” (E/e3). Este resultado

corroborar os apresentados noutros estudos da área que revelam que a formação prática em contexto de trabalho é um factor que influencia o sucesso profissional da pessoa com deficiências (Sousa, 1993, Martins, 2001, Cação 2007, FORMEN, 2011).

A informação recolhida neste estudo aponta, ainda, outros factores que motivadores da inserção profissional das pessoas com deficiência na óptica do empregador, nomeadamente:

- a integração de um trabalhador competente: “(...)a mais valia é essa, a parte de ganharmos um bom profissional na área (...) Porque se não ganharmos, nós não contratamos. Se a pessoa não for válida nós não contratamos, não é um coitadinho que vamos contratar, porque tem estas características, não! Isto é uma empresa: é para dar lucro! Temos que contratar pessoas que consideremos válidas para desempenhar aquela função.” (E/e3). Estes dados vem ao encontro do referido pelos autores Fernandes, 2007; Cação, 2007; Costa e tal. 1997 e Oliveira, 1996 sobre a competência enquanto critério para a integração em mercado de trabalho;

- A atitude das pessoas com deficiência no local de trabalho: “E às vezes é interessante, porque essas pessoas valorizam também a oportunidade que lhes é dada, então são mais humildes (...)”(E/e3), reforçando o facto dos trabalhadores com deficiência intelectual serem profissionais com uma atitude positiva perante o trabalho, corroborando o apontado pelos autores Gonçalves e Nogueira, 2012 e Fernandes e Mesquita, 2002;

- Um período de integração sem custos: “(...)e portanto também à facilidade durante esse período, nós também não temos custos, não é?”(E/e2), “(...)e eu como sabia que durante um período não ia ter encargos, portanto, achei que era uma boa oportunidade(...)”(E/e2), “Portanto isso também ajuda com que a gente mais facilmente os ponha, porque se tivéssemos que logo pôr no quadro a ter... portanto despesas com esses funcionários, dificilmente eles iam.”(E/e2), “Chegarem candidatos, no caso da formação com a vantagem que pode haver uma adaptação à empresa antes da pessoa ser contratada, antes de haver um custo para a empresa (...)” (E/e3);

- A necessidade do recurso na empresa: “Pronto, para já era um recurso que era preciso substituir, que estávamos em falta (...)”(E/e1), “(...)e estava com algum trabalho(...)”(E/e2), “(...)e também teve a sorte de eu não ter grandes quebras de trabalho e fez com que eu o pusesse no quadro.”(E/e2),

- A existência de experiências prévias positivas: “(...)mas como já tinha conhecimento em que não é difícil integrar as vossas [entidade formadora] pessoas... então achei que

deveria ser, não havia mal.”(E/e2), “(...) eu já tinha tido uma boa experiência com o H. e também tivemos aí uma rapariga que só não seguiu porque depois escolheu outra área (...)”(E/e2), referidas como factor facilitador da inserção profissional no estudo realizado pela OED, em 2004 (in Fernandes, 2007:111)

- o sentido de responsabilidades social da empresa: *“(...) somos uma instituição complementar ao trabalho que as instituições que acolhem estas pessoas, fazem. Portanto, ao fim ao cabo, há uma ligação com o objectivo de sempre que possível, e se for possível acolhemos essa pessoa no mercado de trabalho e na nossa instituição, não é? Como foi o caso.”(E/e1), apontada também por Gonçalves e Nogueira (2012).*

- A experiência que proporciona às equipas e o desenvolvimento de novas competências nos outros profissionais: *“O principal factor é a experiência que proporciona às equipas, portanto, as equipas que acolhem desenvolvem competências que seria difícil adquirir-las de uma outra forma (...) Porque tem que se adaptar a uma nova realidade, portanto tem que acolher uma nova pessoa, é um novo elemento na equipa mas não é só isso, não é?! Se calhar têm que muitas vezes funcionar de forma diferente (...) obriga-os a terem que se adaptar a esse tipo de situações e então julgo que é o principal ganho na empresa.” (E/e3), esta perspectiva reforça o referido por outros autores quanto ao desenvolvimento do espírito de equipa, e de um clima organizacional positivo, privilegiando o factor humano e motivador para os restantes trabalhadores (Gonçalves e Nogueira, 2012, GRACE, 2005 in Gonçalves e Nogueira, 2012: 42)*

- A abordagem da entidade formadora: *“Na altura foi um pedido vosso [da entidade formadora] não é?”(E/e2), “(...) não era que por exemplo, se vocês [entidade formadora] não tivessem contactado, se calhar não punha e ia-me safando como se costuma dizer com os profissionais que cá tenho, mas vocês disseram(...)”(E/e2), “Não iria por se não me tivessem telefonado”,(E/e2), “ou se fosse outra instituição, se calhar não.”(E/e2). Estes dados apontam para o papel fundamental que a entidade formadora pode desempenhar na inserção profissional das pessoas com deficiência. A entidade formadora desempenha a função de prospectora de potenciais locais de trabalho, recorrendo à relação estabelecida com a entidade empregadora na componente de formação prática em contexto de trabalho. Os dados recolhidos indicam-nos, o reconhecimento por parte de todos os empregadores, da importância do acompanhamento da entidade formadora, quer durante o período da formação prática em contexto de trabalho quer já no período de contratação, no âmbito da medida de acompanhamento pós-colocação *“(...) também é muito importante a avaliação que fazem que**

é para ir chamar a atenção, portanto(...)”(E/e2), *“Ao acompanhamento eu acho muito interessante (...)*”(E/e2), *“(...) e o acompanhamento é fundamental, o acompanhamento faz com que eles pressintam que é preciso cumprir com aquelas regras, que vocês [entidade formadora] no fundo na avaliação propõem (...)*”(E/e2), *“(...) já posteriormente também ao estágio de virem uma vez por mês, parece-me bastante positivo, vocês [entidade formadora] também nos podem dar algumas dicas em relação a forma como se alguma coisa não correr bem, a forma como podemos resolver o problema”* (E/e1), *“(...) e depois o próprio acompanhamento na integração da instituição que dá formação (...) vamos ultrapassando algumas questões e se calhar sem isso ou seria difícil ou mais difícil ou às vezes não chegaríamos aí, mas para mim é a mais-valia (...) é esse acompanhamento que noutras escolas não existe, não é?! Numa escola secundária não há um técnico... há um professor que tem 30 alunos, não é?! E vem cá uma vez no início e uma vez no final e já está! Não há esse acompanhamento, esse cuidado, não é?!”* (E/e3).

Em suma, como factores que motivaram a contratação do trabalhador com deficiência, a análise dos dados recolhidos em entrevista apontam-nos: a necessidade de contratação por parte da empresa; as experiências positivas que já tinham tido na integração de outras pessoas com deficiência; possibilidades de contacto prévio com o trabalhador (formação prática em contexto de trabalho) assegurando a inserção de um trabalhador competente; período de integração e adaptação sem custos; a responsabilidade social da empresa; a abordagem da entidade formadora; o acompanhamento realizado durante a formação.

A realização deste estudo permitiu ainda obter resultados sobre a perspectiva dos empregadores sobre a estruturação/organização da formação. Apesar do de ser consensual a importância atribuída ao acompanhamento e ser esse o aspecto mais valorizado por todas será de ter em conta a afirmação de um dos empregadores, *“Há ofertas que estão desajustadas mas ainda há ofertas que não estão”* (E/e3)”, referindo-se à necessidade da oferta formativa ser mais ajustada à realidade do mercado.

CONCLUSÃO

Os dados obtidos no presente estudo apontam-nos algumas respostas possíveis às questões de investigação enunciadas, bem como nos permitem aproximar dos objectivos específicos que nos propusemos alcançar neste estudo. Estes resultados são, igualmente, consoantes com a revisão teórica realizada, na medida em que apontam a formação profissional como um instrumento privilegiado para a inserção de pessoas com deficiência, através do desenvolvimento de competências pessoais, sociais e pessoais que lhes garantam o sucesso dos respectivos desempenhos profissionais (FORMEN, 2011; Cação 2007; Cação, 2007; Capucha et al., 2004; Martins, 2001; Neves, 2001; Benedita, 2001; Costa et al., 1997; Sousa, 1993).

Assim, relativamente à questão sobre a auto-percepção que as pessoas com deficiência intelectual têm do papel da formação profissional e das competências adquiridas nesse contexto, para a respectiva inserção profissional, os dados obtidos no nosso estudo mostram-nos que os trabalhadores com deficiência intelectual, percebem a formação profissional como importante para o respectivo desempenho profissional, nomeadamente, no desenvolvimento de competências pessoais, sociais e técnicas relevantes. Os resultados mostram, ainda, que as competências adquiridas em contexto de formação são aplicadas posteriormente em contexto profissional, sugerindo-nos a pertinência e a adequação das competências adquiridas para a inserção laboral, na perspectiva das pessoas com deficiência. Por último, o presente estudo indica-nos que, na opinião dos trabalhadores, o desempenho profissional não seria igual se não tivessem frequentado a formação profissional.

No que respeita à questão colocada sobre a relação entre formação profissional, pessoa com deficiência intelectual e inserção profissional, tendo em conta o reconhecimento de competências adquiridas pelos empregadores, os resultados obtidos apontam-nos para a valorização, por parte dos empregadores, do percurso formativo dos trabalhadores, no momento da sua contratação, nomeadamente na possibilidade de terem realizado formação prática em contexto de trabalho e no desenvolvimento de competências pessoais, sociais e técnicas. Assim, quanto ao objectivo de tipificar as competências adquiridas, em contexto de formação profissional pela pessoa com deficiência, mais reconhecidas pela entidade empregadora para uma inserção profissional, podemos referir-nos às competências pessoais, sociais e técnicas. Mais ainda, revelam-nos os nossos resultados, que as estas competências

são relevantes para a inserção profissional dos trabalhadores com deficiência intelectual, quer na perspectiva das entidades empregadoras, quer dos próprios trabalhadores. O presente estudo revela-nos também que, as entidades empregadoras se mostram satisfeitas com o desempenho da pessoa com deficiência considerando-o igual ao dos outros trabalhadores, o potencial de aprendizagem destas pessoas para continuarem a adquirir novas competências.

Por último, e respondendo à questão de investigação sobre a formação profissional enquanto facilitadora da inserção profissional de pessoas com deficiência intelectual e ao objectivo proposto de análise desta relação, os resultados obtidos reforçam que as entidades empregadoras, à semelhança dos trabalhadores com deficiência, consideram que a formação profissional foi determinante para a inserção profissional. Nesta lógica, as entidades empregadoras destacam, mais uma vez, a componente da formação prática em contexto trabalho, valorizando-a por permitir, por um lado, conhecer o desempenho da pessoa e, por outro, formá-la para a resposta necessária em determinado posto de trabalho a custo zero, tornando-se um factor motivador para a contratação. Mais ainda, mostram-nos os resultados do nosso estudo, que a existência de experiências positivas anteriores poderão ser um factor motivante para a inserção laboral destas pessoas, bem como o sentido de responsabilidade social que a empresa possa ter e a necessidades de contratação por parte da empresa.

Dos resultados obtidos no presente estudo, destaca-se ainda o papel da entidade formadora, não só no acompanhamento realizado ao formando, durante a formação, como no papel que pode desempenhar enquanto agente de colocação profissional dos seus formandos.

A realização deste estudo apontou-nos algumas pistas para investigações futuras, nomeadamente, procurar aprofundar as metodologias utilizadas no acompanhamento das entidades formadoras ao formando em situação prática em contexto de trabalho. Igualmente, poderia ser interessante a análise às ofertas formativas disponíveis nos centros de formação profissional e à sua adequação à realidade do mercado, no sentido de explorar a empregabilidade das ofertas tendo em conta as necessidades do mercado de trabalho.

Por último, não desvalorizando os resultados obtidos pelo presente estudo, podemos apontar algumas limitações como sendo, a impossibilidade de generalização destes resultados uma vez que se reportam apenas a realidade concreta de um centro de formação profissional, e a dimensão da amostra. Por outro lado, este estudo poderia ter sido mais enriquecedor se integrasse a perspectiva dos profissionais que intervêm no processo de formação.

BIBLIOGRAFIA

- Adams, Robert (2008), *Empowerment, participation and social work*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Aibéo, António Pedro (1997), “Estratégias para o acesso ao emprego das pessoas com deficiência”, *Integrar*, 13, pp.34-40.
- Albuquerque, Maria (2000), *A Criança Com Deficiência Mental Ligeira*, Lisboa, Secretariado Nacional Para a Reabilitação e Integração Das Pessoas Com Deficiência (SNRIPD).
- Alonso, Miguel e Belén Bermejo (2001). *Atraso Mental*, Lisboa, McGraw-Hill.
- American Association on Intellectual and Development (2012a), *FAQ on Intellectual Disability*, Consultado a 17 de Agosto de 2012, através de: http://www.aamr.org/content_104.cfm?navID=22
- American Association on Intellectual and Development (2012b), *Diagnostic Adaptive Behavior Scale*, Consultado a 17 de Agosto de 2012, através de: http://www.aamr.org/content_106.cfm?navID=23
- American Association on Intellectual and Development (2012c), *Bob Schalock Interview*, Consultado a 17 de Agosto de 2012, através de: <http://www.aaid.org/shalock-transcript.cfm>
- Astúcia, António (2002), “As Pessoas com Deficiência e o Emprego”, *Integrar*, (18), pp.29-36.
- Bardin, Laurence (2004), *Análise de Conteúdo*, Lisboa, Edições 70.
- Baumeister, Alfred (2006), “Mental retardation: confusing sentiments with science”, em Harvey Switzky e Stephen Greenspan, *What Is Mental Retardation? Ideas for an Evolving Disability in the 21st Century*, Washington, DC, AAMR.
- Benedita, Lima (2001), “Formação e Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência”, em Arménio Sequeira (orgs.), *Reabilitação e Inserção Social: Novas Áreas de estudo, Novas Respostas Profissionais*, Lisboa, Instituto Superior de Psicologia Aplicada (ISPA).
- Cação, Rogério (2007), “Transição para a Vida Adulta de Pessoas com Deficiência Mental: Representações, Práticas e Desafios”, em *Cadernos Sociedade e Trabalho* (orgs.), Integração das Pessoas com Deficiência, Lisboa, DGEEP/MTSS.
- Camarate, Jorge (2001), “Intervir em Reabilitação e Inserção Social: Novas atribuições aos Profissionais”, em Arménio Sequeira (orgs.), *Reabilitação e Inserção Social: Novas áreas de estudo, Novas Respostas Profissionais*, Lisboa, ISPA.
- Capucha, Luís, Miguel Cabrito, Ana Salvado, Maria Alvares, Ana Lúcia Paulino Susana Santos e Rita Mendes (2004), *Os Impactos do Fundo Social Europeu na Reabilitação Profissional de Pessoas com Deficiência em Portugal*, Vila Nova de Gaia, Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.
- Carmona, Célia (1996), “Experiência do CRISP na integração social e profissional de pessoas com deficiência”, em Arménio Sequeira, José Carvalho Teixeira, José Ornelas, Maria João Silveira e

- João Paulo Amaro (orgs.), *Actas da 1ª Conferência «Reabilitação e Comunidade»*, Lisboa, Instituto Superior de Psicologia Aplicada (ISPA).
- Carvalho, Erenice e Diva Maciel (2003), “Nova concepção de deficiência mental segundo a American Association on Mental Retardation – AAMR: sistema 2002”, *Temas em Psicologia da SBP*, (Online),11(2).
- CERCI Lisboa (2012a), *Quem Somo*, Consultado a 17 de Agosto de 2012, através de:
<http://www.cercilisboa.org.pt/links-sempre-presentes/quem-somos/>
- CERCI Lisboa (2012b), *Intervenção Precoce na Infância*, Consultado a 17 de Agosto de 2012, através de: <http://www.cercilisboa.org.pt/links-sempre-presentes/quem-somos/respostas-sociais-e-servicos/intervencao-precoce-na-infancia/>
- CERCI Lisboa (2012c), *Centro de Recursos para a Inclusão*, Consultado a 17 de Agosto de 2012, através de: <http://www.cercilisboa.org.pt/links-sempre-presentes/quem-somos/respostas-sociais-e-servicos/centro-de-recursos-para-a-inclusao/>
- CERCI Lisboa (2012d), *Centro de Actividades Ocupacionais*, Consultado a 17 de Agosto de 2012, através de: <http://www.cercilisboa.org.pt/links-sempre-presentes/quem-somos/respostas-sociais-e-servicos/centro-de-atividades-ocupacionais/>
- CERCI Lisboa (2012e), *Lar-Residencial*, Consultado a 17 de Agosto de 2012, através de:
<http://www.cercilisboa.org.pt/lar-residencial/>
- CERCI Lisboa (2012f), *Centro de Atendimento, Acompanhamento e Animação para Pessoas com Deficiência*, Consultado a 17 de Agosto de 2012, através de: <http://www.cercilisboa.org.pt/caaapd/>
- CERCI Lisboa (2012g), *Centro de Formação Profissional*, Consultado a 17 de Agosto de 2012, através de: <http://www.cercilisboa.org.pt/superdestaques/centro-de-formacao-profissional/centro-de-formacao-profissional/>
- Constituição da República Portuguesa: VII revisão constitucional. (2005), Consultado a 17 de Agosto de 2012, através de:
<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx#art71>
- Costa, Belarmino, Ribeiro, José Luís Ribeiro e Luís Roque (1997), “Integrar é possível”, *Integrar*, 13, pp.52-59.
- Costa, Belarmino, José Luís Ribeiro e Luís Roque (1994), “Programa integrado de formação profissional e emprego de pessoas deficientes mentais: Interação entre agentes da formação e do emprego”, *Revista Integrar*, 5, pp.51-60.
- Costa, Alfredo Bruto (2005), *Exclusões Sociais* (5ªed.), Lisboa, Gradiva.
- Decreto-lei n.º 290/2009 de 12 de Outubro (2009), Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades, Consultado a 17 de Agosto de 2012, através de:
<http://www.aciab.pt/images/stories/0748207497.pdf>
- Despacho normativo 18/2010 (2010), Consultado a 17 de Agosto de 2012, através de:
<http://dre.pt/pdf2sdip/2010/06/124000000/3550035515.pdf>

- Detterman, Douglas e Lynne Gabriel (2006), “Look Before You Leap: Implications of the 1992 and 2002 Definition of Mental retardation”, em Harvey Switzky e Stephen Greenspan, *What Is Mental Retardation? Ideas for an Evolving Disability in the 21st Century*, Washington, DC, AAMR.
- Direcção Geral da Segurança Social (2012), *Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social – Entidades Empregadoras*, Lisboa, DGSS.
- Felgueiras, Isabel (2009), “A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) e seus contributos para a reconceptualização da deficiência e da incapacidade”, em Gabriela Portugal (orgs.), *ideias, projectos e inovação no mundo das infâncias: o percurso e a presença de Joaquim Bairrão*, Aveiro, Universidade de Aveiro.
- Fernandes, Célia (2007), “Empregabilidade e Diversidade no mercado de Trabalho”, em Cadernos Sociedade e Trabalho (orgs.), *Integração das Pessoas com Deficiência*, Lisboa, DGEEP/MTSS.
- Fernandes, Célia e Mesquita Emília (2002), “Perfis de Integração Profissional”, *Integrar*, (18), pp.41-43.
- Federação Portuguesa de Centros de Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência – FORMEN (2010), “Actividade desenvolvida pelas associadas da FORMEN”, *Cadernos FORMEN*, 3, pp.3-59.
- Fortin, Marie-Fabienne (2009), *O Processo de Investigação: da concepção à realização* (5ªed.), Loures, Lusociência.
- French Sally e John Swain (2008), “The Perspective of the Disabled People’s Movement”, em Martin Davies (orgs.), *The Blackwell Companion to Social Work* (3ªed.), Oxford, Blackwell Publishing.
- Genelioux, Maria Manuel (2005), *Emprego apoiado e satisfação: A perspectiva de pessoas integradas em mercado competitivo de trabalho*, Lisboa, SNRIPD.
- Goble, Colin (2010), “Skills for empowerment, participation and advocacy”, em Andy Mantell (orgs.), *Social Work Skills With Adults* (2ªed.), Southernhay East, Learning Matters.
- Godinho, Rui (2007), “O estado da Arte das Políticas Públicas em Portugal: Oportunidades e Desafios para as pessoas com Deficiência”, em Cadernos Sociedade e Trabalho (orgs.), *Integração das Pessoas com Deficiência*, Lisboa, Direcção-Geral de Estudos Estatística e Planeamento (DGEEP)/Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social(MTSS).
- Gonçalves, João e José Nogueira (2012), *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*, Lisboa, Gabinete de Estratégia e Planeamento/Ministério da Solidariedade e da Segurança Social.
- Howe, David (2009), *A Brief Introduction to Social Work Theory*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Instituto de Emprego e Formação Profissional (2010), *Guia Organizativo: Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades*, Lisboa, IEFP.
- Instituto Nacional para a Reabilitação (2010a), *O que é a CIF*, Consultado a 20 de Agosto de 2012, através de: <http://www.inr.pt/content/1/55/que-cif>
- Instituto Nacional para a Reabilitação (2010b), *Aplicação e Implementação da CIF*, Consultado a 20 de Agosto de 2012, através de: <http://www.inr.pt/content/1/54/aplicacao-implementacao-cif>

- Instituto Nacional para a Reabilitação (2010c), *CIF – Uma mudança de paradigma*, Consultado a 20 de Agosto de 2012, através de: <http://www.inr.pt/content/1/52/cif-uma-mudanca-paradigma>
- Izquierdo, Teresa (2006), *Necessidades Educativas Especiais: a mudança pelo Relatório Warnock*, Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação, Aveiro, Universidade de Aveiro.
- Louro, Cristina (2005), Introdução à Edição Portuguesa, em Organização Mundial da Saúde (orgs.), *Guia do Principiante: Para uma linguagem comum de funcionalidade, incapacidade e saúde*, Lisboa, SNRIPD.
- Martins, Maria Amélia (2001), *Deficiência mental e Desempenho Profissional*, Lisboa, SNRIPD.
- Neves, Paulo (2001), “Inserção Profissional e Social: Colaboração com o meio empresarial”, em Arménio Sequeira (orgs.), *Reabilitação e Inserção Social: Novas áreas de estudo, Novas Respostas Profissionais*, Lisboa, ISPA.
- Organização Internacional do Trabalho (1983), *Convenção nº 159*, Consultado a 5 de Setembro de 2012, através de:
http://www.dgert.mtss.gov.pt/conteudos%20de%20ambito%20geral/oit/legislacao_oit/conv_159_rar_63_98.htm#CONVENC159
- Oliveira, Ana Sofia (1996), “Marketing social e oportunidades de emprego”, *Integrar*, 5, pp.21-23.
- Organização Mundial de Saúde (2005), *Guia do Principiante: Para uma linguagem comum de funcionalidade, incapacidade e saúde*, Lisboa, SNRIPD.
- Organização Mundial de Saúde /Direcção Geral da Saúde (2004), *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*, Consultado a 20 de Agosto de 2012, através de:
<http://www.inr.pt/content/1/55/que-cif>
- Organização Mundial de Saúde (2006), *Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência*, Consultado a 5 de Setembro de 2012, através de:
<http://www.cnod.org.pt/eventos/convencaosobredireitospessoascomdeficienciafinal.pdf>
- Organização das Nações Unidas (1994), Normas Sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, Consultado a 5 de Setembro de 2012, através de:
<http://www.inr.pt/uploads/docs/Edicoes/Cadernos/Caderno003.pdf>
- Organização das Nações Unidas (1973), *Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes Mentais*, Consultado a 5 de Setembro de 2012, através de:
http://direitoshumanos.gddc.pt/3_7/IIIPAG3_7_5.htm
- Organização das Nações Unidas (1959), *Declaração dos Direitos das Crianças*, Consultado a 5 de Setembro de 2012, através de:
http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=3&ved=0CDEQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.cnpcejr.pt%2Fpreview_documento.asp%3Fr%3D1000%26&ei=1uZVUJHZFIHhAe-8oHADw&usg=AFQjCNGEkp0iVX3rxNj5hGaukThD6TVucg
- Organização das Nações Unidas (1948), *Declaração Universal dos Direitos do Homem*, Consultado a 5 de Setembro de 2012, através de: <http://dre.pt/util/pdfs/files/dudh.pdf>

- Ornelas, José (2002), “Participação, empowerment e liderança comunitária”, em Susana Maria e José Ornelas (orgs.), em *III Conferência de Desenvolvimento Comunitário e Saúde Mental*, Lisboa, ISPA.
- Pacheco, Domingo e Rosário Valencia (1997), “A Deficiência Mental”, em Rafael Bautista (orgs.), *Necessidades Educativas Especiais*, Lisboa, Dinalivro.
- Pereira, Susana (2002), “Sub-programa Integrar- Medida 3: Integração sócio-profissional de pessoas portadoras de deficiência”, *Integrar*, 18, pp.55-60.
- Pimentel, Júlia Serpa (2005), *Intervenção focada na família: Desejo ou realidade*, Lisboa, SNRIPD.
- Quivy, Raymond e Luc Van Campenhoudt (2005), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva.
- Raingard de la Blétière, Ana (1997), “Deficiente Mental e o emprego – um projecto profissional realista”, *Integrar*, 13, pp.41-46.
- Ramos, Maria de Lurdes (2005), *Sexualidade Na Diversidade: Atitudes de pais e técnicos face à afectividade e sexualidade do jovem com deficiência mental*, Lisboa, SNRIPD
- Santos, Ana (2010), O Contributo do Serviço Social para a Inserção Profissional de jovens com Deficiência Intelectual e Desenvolvimental Ligeira, Dissertação de Mestrado em Serviço Social, Lisboa, ISCTE.
- Santos, Humberto (2002), “Diagnóstico da Deficiência em Portugal”, em Arménio Sequeira (orgs.), *1º encontro da Licenciatura em Reabilitação e Inserção Social: Globalização, Solidariedade e Inserção Social*, Lisboa, Instituto Superior de Psicologia Aplicada (ISPA).
- Sasaki, Romeu Kazumi (2005), “Atualizações semânticas na inclusão de pessoas: Deficiência mental ou intelectual? Doença ou transtorno mental?”, *Revista Nacional de Reabilitação*, (43), pp.9-10.
- Schalock, Robert, Wil Buntinx, Sharon Borthwick-Duffy, Ruth Luckasson, Marti Snell, Marc Tassé e Michael Wehmeyer (2007a), *User's Guide: Mental Retardation: Definition, Classification and Systems of supports*, Washington, DC, AAIDD.
- Schalock, Robert, Ruth Luckasson e Karrie Shogren (2007b), “The Renaming of Mental Retardation: Understanding the Change to the Term Intellectual Disability”, *Intellectual and Development Disabilities*, 45 (2), pp.116-124.
- Sequeira, Arménio, João Maroco e Catarina Rodrigues (2006), “Emprego e inserção social das pessoas com deficiência na sociedade do conhecimento: contributo ao estudo da inserção social das pessoas com deficiência em Portugal”, *Revista Europeia de Inserção Social*, 1, pp.3-28.
- Sousa, Augusto (2000), “Emprego Apoiado: Uma Primeira Abordagem”, *Psicologia*, 14, pp.73-82.
- Sousa, Augusto (1993) “Programa integrado de formação profissional e emprego de jovens deficientes: formação em posto de trabalho”, *Integrar*, 3, pp.53-57.
- Sousa, Augusto e Duarte, Maria Teresa (2002), “Emprego apoiado: uma rede para a promoção da inclusão”, em José. Ornelas e Susana Maria (orgs), *III Conferência de Desenvolvimento Comunitário e Saúde Mental*, Lisboa, ISPA.

- Sousa, Jerónimo (2007), “Deficiência, Cidadania e Qualidade Social – Desafios para uma Política de Inclusão das Pessoas com Deficiência e Incapacidades ”, em *Cadernos Sociedade e Trabalho* (orgs.), Integração das Pessoas com Deficiência, Lisboa, DGEEP/MTSS.
- Stalker, Kirsten e Carol Robinson (2008), “Learning Disabilities”, em Martin Davies (orgs.), *The Blackwell Companion to Social Work* (3ªed.) , Oxford, Blackwell Publishing.
- UNICEF (1989), *Convenção dos Direitos da Criança*, Consultado a 5 de Setembro de 2012, através de: http://www.unicef.pt/docs/pdf_publicacoes/convencao_direitos_crianca2004.pdf
- Vieira, Fernando e Mário Pereira (2007), “*Se houvera quem me ensinara...*” *A educação especial de pessoas com deficiência mental* (3ªed.), Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Zimmerman, M. (2000), “Empowerment and community participation: A review for the next millennium”, em José Ornelas (orgs.), *II Congresso Europeu de Psicologia Comunitária*, Lisboa, ISPA.

ANEXO A

Visão geral da CIF

	Parte 1: Funcionalidade e Incapacidade		Parte 2: Factores Contextuais	
Componentes	Funções e Estruturas do Corpo	Actividades e Participação	Factores Ambientais	Factores Pessoais
Domínios	Funções do Corpo Estruturas do Corpo	Áreas Vitais (tarefas, acções)	Influências externas sobre a funcionalidade e a incapacidade	Influências internas sobre a funcionalidade e a incapacidade
Construto (Qualificador⁴²)	Mudança nas funções do corpo (fisiológicas) Mudança nas estruturas do corpo (anatómicas)	Capacidade Execução de tarefas num ambiente padrão Desempenho/ Execução de tarefas no ambiente habitual	Impacto facilitador ou limitador das características do mundo físico, social e atitudinal	Impacto dos atributos de uma pessoa
Aspectos positivos	Integridade funcional e estrutural	Actividades Participação	Facilitadores	Não aplicável
	Funcionalidade			
Aspectos negativos	Deficiência	Limitação da actividade restrição da participação	Barreiras	Não aplicável
	Incapacidade			

Fonte: OMS/DGS (2004:14).

⁴² Expressos pelos qualificadores, que indicam o grau/extensão/magnitude de cada um dos construtos.

ANEXO B

Código _____

Autorização para Entrevista

Eu, _____, declaro que recebi em sede de entrevista individual, todas as informações inerentes à investigação com o tema: *Inserção profissional de pessoas com deficiência: o contributo da formação profissional*, tendo sido informado sobre o carácter confidencial de todos os dados recolhidos.

Assim, autorizo a utilização da informação disponibilizada, no âmbito do referido estudo, bem como a gravação áudio da entrevista.

Lisboa, ____ de _____ de 2012

Código _____

Autorização para Questionário

Eu, _____, declaro que recebi em sede de entrevista individual, todas as informações inerentes à investigação com o tema: *Inserção profissional de pessoas com deficiência: o contributo da formação profissional*, tendo sido informado sobre o carácter confidencial de todos os dados recolhidos.

Assim, autorizo a utilização da informação disponibilizada, no âmbito do referido estudo.

Lisboa, ____ de _____ de 2012

ANEXO C

Questionário à pessoa com deficiência

Eu, Ana Sofia Cardoso Maria, aluna de mestrado em Serviço Social no ISCTE – IUL encontro-me a realizar uma Dissertação sobre o tema “Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência Intelectual: o contributo da formação profissional”, sob orientação do Professor Doutor Jorge Ferreira. A investigação tem por objectivos: analisar e sistematizar os contributos da formação profissional na inserção profissional das pessoas com deficiência. Assim, solicito a vossa colaboração e disponibilização na resposta ao questionário, de forma, a concretizar este trabalho de pesquisa, assegurando o anonimato e confidencialidade das informações recolhidas.

Código: _____

1) A formação profissional foi importante para o meu desempenho profissional.

1 - Discordo totalmente 2 - Discordo 3 - Concordo 4 - Concordo totalmente

2) As competências pessoais que adquiri, em contexto de formação profissional, são importantes (ex. relacionamento interpessoal) para o meu desempenho profissional.

1 - Discordo totalmente 2 - Discordo 3 - Concordo 4 - Concordo totalmente

3) As competências sociais que adquiri, em contexto de formação profissional, são importantes (ex. adaptação a ambientes multiculturais, capacidade de trabalho em equipa) para o meu desempenho profissional.

1 - Discordo totalmente 2 - Discordo 3 - Concordo 4 - Concordo totalmente

4) As competências técnicas que adquiri, em contexto de formação profissional, são importantes (ex. competências específicas da área de formação) para o meu desempenho profissional.

1 - Discordo totalmente 2 - Discordo 3 - Concordo 4 - Concordo totalmente

5) Já tive oportunidade de aplicar as competências adquiridas no curso de formação profissional no meu local de trabalho.

1 - Discordo totalmente 2 - Discordo 3 - Concordo 4 - Concordo totalmente

6) Se não tivesse frequentado o curso de formação profissional o meu desempenho nesta empresa seria igual.

1 - Discordo totalmente 2 - Discordo 3 - Concordo 4 - Concordo totalmente

ANEXO D

Entrevista entidades empregadoras

Eu, Ana Sofia Cardoso Maria, aluna de mestrado em Serviço Social no ISCTE – IUL encontro-me a realizar uma Dissertação sobre o tema “Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência Intelectual: o contributo da formação profissional”, sob orientação do Professor Doutor Jorge Ferreira. A investigação tem por objectivos: analisar e sistematizar os contributos da formação profissional na inserção profissional das pessoas com deficiência. Assim, solicito a vossa colaboração e disponibilização na realização da entrevista, de forma, a concretizar este trabalho de pesquisa, assegurando o anonimato e confidencialidade das informações recolhidas.

Código: _____

- 1) Ao contratar uma pessoa com deficiência para a sua empresa valoriza o percurso de formação profissional feito pela mesma? Se sim como avalia esse percurso e que aspectos têm importância para a inserção da mesma num posto de trabalho da sua empresa?
- 2) Refira-nos o tipo de competências desenvolvidas em contexto de formação profissional são relevantes para a inserção profissional e para o desempenho profissional desta pessoa?
- 3) O fato do trabalhador com deficiência ter feito formação profissional foi determinante ou não para a sua contratação?
- 4) Da sua experiência como deveria ser organizado /estruturado o processo de formação profissional de pessoas com deficiência para uma melhor inserção no mercado de trabalho?
- 5) Que avaliação faz do trabalho desenvolvido por um trabalhador com deficiência num posto de trabalho da sua empresa?
- 6) Pedíamos-lhe que nos falasse das motivações que estiveram na origem da contratação de um a pessoa com deficiência para a sua empresa?

ANEXO E

Frequencies

Notes		
Output Created		07-Set-2012 22:29:19
Comments		
Input	Data	/Users/sofia/Desktop/bd_sofia.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	4
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Formacao Competencias_pessoais Competencias_sociais Competencias_tecnicas Competencias_adquiridas Exemplo_competências Frequencias_curso Notas_observacoes Habilitações Emprego Sexo /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MODE /BARCHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,043
	Elapsed Time	00:00:00,000

		1. A formação profissional foi importante para o meu desempenho profissional	2. As competências pessoais que adquiri, em contexto de formação profissional, são importantes (ex. relacionamento interpessoal) para o meu desempenho profissional	3. As competências sociais que adquiri, em contexto de formação profissional, são importantes (ex. adaptação a ambientes multiculturais, capacidade de trabalho em equipa) para o meu desempenho profissional.	4. As competências técnicas que adquiri, em contexto de formação profissional, são importantes (ex. competências específicas da área de formação) para o meu desempenho profissional.	5. Já tive oportunidade de aplicar as competências adquiridas no curso de formação profissional no meu local de trabalho.
N	Valid	4	4	4	4	4
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	Mode	4	4	4	4	4
	Std. Deviation	,000	,000	,000	,000	,000
	Minimum	4	4	4	4	4
	Maximum	4	4	4	4	4

	6. Se não tivesse frequentado o curso de formação profissional o meu desempenho nesta empresa seria igual.	Habilitações Literárias	Situação face ao emprego	Sexo
Valid	4	4	4	4
Missing	0	0	0	0
Mean	1,25	1,25	1,00	1,75
Mode	1 ^a	1	1	2
Std. Deviation	,500	,500	,000	,500
Minimum	1	1	1	1
Maximum	2	2	1	2

Frequency Table

1. A formação profissional foi importante para o meu desempenho profissional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Concordo totalmente	4	100,0	100,0	100,0

2. As competências pessoais que adquiri, em contexto de formação profissional, são importantes (ex. relacionamento interpessoal) para o meu desempenho profissional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Concordo totalmente	4	100,0	100,0	100,0

3. As competências sociais que adquiri, em contexto de formação profissional, são importantes (ex. adaptação a ambientes multiculturais, capacidade de trabalho em equipa) para o meu desempenho profissional.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Concordo totalmente	4	100,0	100,0	100,0

4. As competências técnicas que adquiri, em contexto de formação profissional, são importantes (ex. competências específicas da área de formação) para o meu desempenho profissional.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Concordo totalmente	4	100,0	100,0	100,0

5. Já tive oportunidade de aplicar as competências adquiridas no curso de formação profissional no meu local de trabalho.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

5. Já tive oportunidade de aplicar as competências adquiridas no curso de formação profissional no meu local de trabalho.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Concordo totalmente	4	100,0	100,0	100,0

6. Se não tivesse frequentado o curso de formação profissional o meu desempenho nesta empresa seria igual.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	75,0	75,0	75,0
2	1	25,0	25,0	100,0
Total	4	100,0	100,0	

Habilitações Literárias

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2º Ciclo	3	75,0	75,0	75,0
3º Ciclo	1	25,0	25,0	100,0
Total	4	100,0	100,0	

Situação face ao emprego

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid À procura do 1º emprego	4	100,0	100,0	100,0

Sexo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Feminino	1	25,0	25,0	25,0
Masculino	3	75,0	75,0	100,0
Total	4	100,0	100,0	

ANEXO F

Entrevista 1

Entrevistador – Vamos então iniciar a nossa entrevista, com a *empresa 1* com a Dr^a EI. Vou, então começar, primeira pergunta: ao contratar uma pessoa com deficiência para esta... para a vossa instituição, se valorizam o percurso de formação profissional que esta pessoa fez?

E1 – Sim, desde o momento que estamos abertos a receber pessoas com determinadas patologias, ao fim ao cabo, ou deficiências estamos também a abrir hipóteses para a pessoa se inserir socialmente, não é? E por outro lado, também acreditamos no trabalho, obviamente, que as instituições que estão vocacionadas para esta... pronto para estas situações, também... pronto, possam de alguma forma integrar a pessoa, ao fim ao cabo, o que está aqui em causa é a pessoa ter o percurso curricular, vá lá, pronto que a instituição de acolhimento lhe oferece e a instituição que recebe o estágio, recebe o estagiário, também está de acordo com todo o trabalho que foi feito para trás, portanto obviamente que vamos... que somos uma instituição complementar ao trabalho que as instituições que acolhem estas pessoas, fazem. Portanto, ao fim ao cabo, há uma ligação com o objectivo de sempre que possível, e se for possível acolhemos essa pessoa no mercado de trabalho e na nossa instituição, não é? Como foi o caso.

Entrevistador – Como é que vocês avaliam este percurso de formação, e que aspectos é que têm mais em conta? Ou seja, neste percurso que a pessoa fez, quais são os aspectos deste percurso...

E1 – Portanto, os aspectos que nós temos mais em conta é realmente a pessoa estar quase em igualdade de circunstâncias com outra pessoa que já trabalhe aqui, portanto ao fim ao cabo é integrar-se no sentido da assiduidade, do asseio, da prestação do serviço de qualidade, também da... pronto, de ao fim ao cabo fazer as mesmas coisas que outras pessoas que não têm esses problemas fazerem, portanto aí é que está a integração é a pessoa trabalhar para trás, em formação em contexto de sala de aula, fazer formação em contexto de estágio, para depois conseguir desempenhar as mesmas funções que outra pessoa que está aqui que não têm problemas entre aspas, para poder desempenhar as mesmas funções que outra pessoa que esteja aqui, portanto isso é que é o nosso, ao fim ao cabo é aquilo que nós queremos, é que as pessoas aqui ou fora daqui consiga-se integrar de maneira a desempenhar uma profissão ao fim ao cabo.

ENTREVISTADOR – Para vocês que tipo de competências, e já referiu algumas, mas que tipo de competências é que privilegiam num trabalhador para ser integrado na vossa instituição? Ou seja, neste caso, que tipo de competências é que privilegiaram aqui na inserção destes trabalhadores?

E1 – A assiduidade, o asseio, o sentido de organização, o sentido da forma como a pessoa desenvolve o seu trabalho, se desenvolve o seu trabalho com competência com qualidade, no sentido de fazer bem, desempenhar bem, fazer bem. E penso que sejam essas as... Ah! O relacionamento entre pares, portanto, entre os colegas, entre as pessoas que aqui vêm nomeadamente o centro de convívio e o centro de dia e a parte do pré-escolar, portanto acho que tem de haver um bom relacionamento com as pessoas que aí trabalham, e com os utentes, portanto acho que isto é tudo um conjunto de competências que ao fim ao cabo, como eu já disse, é aquilo que se pede a todas as pessoas que aqui trabalham.

ENTREVISTADOR – **Considera que o facto desta pessoa ter feito formação profissional, e a formação profissional integra aqui este estágio também que esta pessoa fez aqui, se isso foi determinante para a contratação desta pessoa?**

E1 – Sim, eu penso que sim, eu penso que sim, por um lado foi determinante porque já sabíamos que a pessoa tinha feito um percurso de enquadramento, ao fim ao cabo não é? De desenvolvimento de um conjunto de competências que depois lhe darão... será uma ferramenta para situações em termos de mercado de trabalho. E por outro, também...(e agora varreu-se-me, reformule-me lá se faz favor...)

ENTREVISTADOR – **Se o facto desta pessoa ter feito esta formação e este estágio se teria sido determinante para ser aqui integrado**

E1 – Por um lado é, e por outro também é a própria pessoa, portanto aquilo que ela deu e aquilo que ela valorizou através do seu estágio, portanto aí também está uma componente pessoal, não é? Pessoal porque houve também uma empatia entre a pessoa e a instituição, ao fim ao cabo, porque a pessoa desempenhou bem as suas funções, fez um bom estágio e portanto eu acho que isso também é importante, mas também tem a ver com a pessoa, portanto. A R. apesar de ser calada tem ali umas,...portanto, é uma pessoa que nós gostamos, ao fim ao cabo, e que nos abriu pronto, e que ao fim ao cabo, proporcionámos porque tinha saído outra pessoa e gostámos dela, portanto também tem a ver com a pessoa. Tem a ver com o percurso e tem a ver com a pessoa em si, não é?

ENTREVISTADOR – **E que avaliação é que tem feito do trabalho desta pessoa aqui na vossa empresa?**

E1 – É bom, muito bom mesmo, estamos muito satisfeitos com a R.

ENTREVISTADOR – **Dá uma resposta ao nível das outras pessoas com a mesma função?**

E1 - Dá sim, exactamente.

ENTREVISTADOR – **Que motivações é que tiveram aqui na origem da contratação desta pessoa, para a instituição?**

E1 – Pronto, para já era um recurso que era preciso substituir, que estávamos em falta, por um lado, por outro porque a pessoa já tinha provas dadas de trabalho portanto, ao fim ao cabo era como se

tivesse estado aqui à experiência, não é? Portanto isso também foi outra coisa que nos facilitou porque já conhecíamos. A pessoa em si, gostámos da pessoa e penso que seja...não sei se a resposta está de acordo...

ENTREVISTADOR – Portanto no fundo o que motivou à contratação desta pessoa foi o facto de já a conhecerem não só enquanto pessoa mas também com o trabalho desenvolvido.

E1 – Exactamente, exactamente.

ENTREVISTADOR – Do que foi aqui percebendo, o percurso da R., e a forma como ela foi entrando nesta instituição, foi mostrando aqui o seu desempenho... Acha que a formação profissional, ou pensando na formação profissional, tem alguma sugestão ou alguma ideia de alguma outra forma que poderia ser organizada ou de alguma coisa que fosse precisa neste percurso de formação?

E1 – Não, acho que até o percurso, a forma como é desenvolvido parece-me bem, não é? Não tenho nada assim de especial a apontar, não é? Não tenho nada assim a dizer que acho que... pronto, aquilo que me parece, pronto, mas eu também não tive aqui no princípio, portanto a M. é que estava, mas pronto o feedback que a M. me dava também era positivo não temos nada a referir em relação a isso.

ENTREVISTADOR – Ok, este acompanhamento que foi feito pelos técnicos também do centro de formação profissional acabou por facilitar....

E1 – Exactamente, e já posteriormente também ao estágio de virem uma vez por mês, parece-me bastante positivo, vocês também nos podem dar algumas dicas em relação a forma como se alguma coisa não correr bem, a forma como podemos resolver o problema. Eu acho que havendo técnicos que vêm em conjunto, trabalham para o mesmo objectivo, técnicos de várias áreas, eu acho isso muito importante e valorizo muito isso.

ENTREVISTADOR –Dr^a E1 não tenho aqui mais questões para lhe colocar

E1 – Se houver alguma dúvida, alguma coisa com a gravação depois telefone-me

ENTREVISTADOR – Ok, obrigada...

Entrevista 2

ENTREVISTADOR – Portanto, esta entrevista é relativamente à inserção profissional de pessoas com deficiência intelectual. Primeira pergunta: ao contratar uma pessoa com deficiência para a sua empresa se valoriza o percurso de formação profissional feita por esta pessoa?

E2 – Sim valorizo.

ENTREVISTADOR – E como é que avalia esse percurso, que aspectos é que tem em conta?

E2 – Eu ao pedir um, portanto um funcionário desse género tem haver, portanto para já pelas facilidades que vocês também nos dão de início, e depois a evolução que eles conseguem ter aqui ao longo, e já tenho a experiência para aí de meia dúzia desse tipo de funcionários e o resultado foi positivo. Foi dos seis casos, mais de 60% via que tinha possibilidade de se tornarem bons profissionais. Os outros realmente portanto foi mais difícil, desequilibravam, não tinham consciência do que é que era o trabalho mas foi bastante positivo, portanto... mais de 60% das pessoas que eu pus integraram-se na empresa, estão no quadro, já temos dois casos que ficaram efectivos. Os outros dois, um deles foi por desistência própria, e outro foi porque na altura não havia possibilidades de pôr, mas um foi porque desistiu e optou por outro caminho. Não foi por nós.

ENTREVISTADOR – Quando refere essas facilidades de início, refere-se ao estágio que eles fazem...

E2 – Ao estágio que eles fazem convosco e portanto também à facilidade durante esse período, nós também não temos custos, não é? Portanto isso também ajuda com que a gente mais facilmente os ponha, porque se tivéssemos que logo pôr no quadro a ter... portanto despesas com esses funcionários, dificilmente eles iam. Portanto acho que o vosso papel é muito importante, porque faz com que nós pensando nas duas vertentes, optemos por um grupo de pessoas que vêm do vosso instituto.

ENTREVISTADOR – Então aqui pensando também nesses estágios, porque são parte da formação profissional que eles têm, não é, uma formação em contexto de trabalho...que tipo de competências desenvolvidas nesse estágio, é que considera que são importantes para eles estarem aqui integrados? Portanto para depois se poderem integrar melhor aqui.

E2 – Quando eles entram aqui nota-se que já sabem, pelo menos o nome dos materiais, já sabem para aquilo que vêm, portanto, e ao colocarmos a fazer de inicio logo o trabalho, eles nota-se que sabe, primeira fase normalmente já sabem e facilita-lhes. É mais isso, porque depois o resto nós fazemos de uma maneira diferente, que se calhar que o instituto faz, mas nota-se que é muito importante a maneira de como eles já vêm, e portanto...

ENTREVISTADOR - Portanto competências técnicas, não é?

E2 – Competências técnicas, já sabem o que é que é...as matérias-primas sabem praticamente os nomes de todos e isso ajuda muito e sabem os primeiros passos, sabem pegar na ferramenta, sabem...vêm com um comportamento correcto, por norma como eu disse, são cumpridores...portanto aliás, a própria avaliação que vocês fazem é a prova disso, portanto...é a tal importância que em eles terem recebido vocês que o que é que é trabalhar, o que é que é estar numa fábrica, o que é que é estar num escritório, e portanto isso normalmente corre bem, nunca tive problemas portanto...

ENTREVISTADOR – Portanto a parte aqui das competências sociais e pessoais já vêm adquiridas e é uma coisa boa...

E2 – É uma coisa boa, isso foi mesmo bom, porque eles vêm com essa responsabilidade e também é muito importante a avaliação que fazem que é para ir chamar a atenção, portanto...

ENTREVISTADOR – Portanto, refere-se ao acompanhamento semanal?

E2 – Ao acompanhamento eu acho muito interessante, não sei se era alguma pergunta assim, mas se era...O fundamental é o conhecimento que eles vêm já na questão dos materiais, o saber começar a trabalhar e obviamente que tudo o resto, até porque é uma nova fase, é um novo sítio é normal que isso aconteça. Até mesmo quando se mete já um profissional a 100% quando eles mudam para o outro lado, ao início que é a adaptação ao novo sistema de trabalho. É claro que vêm tipo como aprendiz, tudo o que seja acima do aprendiz é aqui que aprende, portanto não sabem mais do que isso. Em relação à parte social, eu acho que aí é que vêm mesmo com uma grande vantagem em relação a pôr um jovem de início que muitas vezes não está adaptado ao rigor de um horário, ao rigor da hora de almoço, do refeitório portanto isso aí eles já vêm com esse princípio, o que é bom.

ENTREVISTADOR – Ou seja, o facto de virem da formação profissional, é quase aqui um carimbo, uma garantia de que à partida algumas competências do ponto de vista social...

E2 – Sim, pelo menos essa parte eles sabem o que é, isso pelo menos, todos eles... nunca tive esse problema.

ENTREVISTADOR – Ok. Considera que o facto desta pessoa e neste caso concreto do B. ter feito esta formação profissional, foi determinante para a inserção dele aqui? Portanto... ou seja, imagine que o B. chegava aqui, sem nunca ter vindo de uma formação profissional ele...

E2 – Pronto, eu volto a dizer que não sei como é que ele era antes de entrar, agora eu acho que sim, praticamente isso foi fundamental, porque já tive jovens, portanto de outra área, que vêm de liceus normais, que têm insucesso na escola e depois não se conseguem adaptar da maneira como ele se adaptou, portanto eu acho muito importante. Ele vem com um objectivo, e portanto e depois... valeu a pena. Agora eu não sei como é que ele era, supúnhamos que ele já era um aluno certinho, na escola o problema dele não eram os horários, não era cumprir, era mais o não conseguir assimilar o estudo.

Portanto, ele aí era muito rigoroso, nos horários, no comportamento com os colegas, na própria higiene, portanto não falha. É responsável, portanto eu acho que isso tem a ver com aquilo que vocês fizeram, eu acho eu, essa parte é mais... eu tenho a certeza que sim!

ENTREVISTADOR – Aqui, em termos da avaliação que faz desta pessoa enquanto trabalhador? Qual é o desempenho dele? Tem bom desempenho dele? Tem bom desempenho, tem desempenho semelhante ao das outras pessoas? Ou ainda que tenha algumas questões para...

E2 – Eu por acaso até acho que ele, em relação mesmo ao B., ao caso dele, portanto a evolução aquilo que eu lhes tenho dado, eles muitas vezes pensam que não estão a evoluir, mas estão, eles pensam que às vezes estar a desmanchar um lego não é estar a evoluir, é voltar para trás, mas não, há ali... e todos os avanços que ele já deu na parte para se tornar um oficial de primeira na nossa área, ele tem conseguido fazê-lo. Falta agora uma parte final, normalmente na nossa área um bom profissional, precisa de dois anos seguidos a aprender, portanto e o B. está com um ano. Portanto, e eu penso que esse ano ele tem cumprido as metas todas. Portanto, a nível de desenvolvimento, de novos conhecimentos ele tem atingido, portanto agora há uma parte que é a parte mais difícil que é passar, portanto, para a parte final do produto, portanto, é a parte...é quando a gente olha e tem que olhar e tem que estar 100% bem feito, não há qualquer defeito, mas a parte nesta área que é o embalamento até chegar à parte de estofar, portanto, está a conseguir...

ENTREVISTADOR – Dar uma boa resposta...?

E2 – Completamente!

ENTREVISTADOR – Igual às outras pessoas?

E2 – Igual a qualquer outro funcionário que tivesse sentado para aprender, aí sinceramente não vejo... acho que sim, está impecável. Agora é o tal salto, é como sair do liceu e ir para a universidade, é a parte final que é: dar a peça e agora faz. Falta, mas isso é normal, ninguém consegue menos de dois anos, a não ser que faça um curso intensivo, que seja só fazer toda a parte... Está portanto, um x tempo sempre a fazer a mesma coisa, portanto, outro x tempo sempre a fazer a mesma coisa, portanto, por isso é que o processo demora mais tempo.

ENTREVISTADOR – Em termos de motivações para a contratação do B., qual foi aqui os principais... no fundo também já referiu aí nalgumas respostas...mas o que é que...

E2 – Na altura foi um pedido vosso, não é? E como eu já tinha tido uma boa experiência com o H. e também tivemos aí uma rapariga que só não seguiu porque depois escolheu outra área...e estava com algum trabalho...não era que por exemplo, se vocês não tivessem contactado, se calhar não punha e ia-me safando como se costuma dizer com os profissionais que cá tenho, mas vocês disseram, e eu como sabia que durante um período não ia ter encargos, portanto, achei que era uma boa oportunidade, e

depois correu bem, correu bem porque ele teve um comportamento correcto durante o período em que vocês me o puseram cá, e também teve a sorte de eu não ter grandes quebras de trabalho e fez com que eu o pusesse no quadro.

ENTREVISTADOR – Exacto, ou seja no fundo já havia aqui um conhecimento prévio desta, da formação profissional...

E2 – Exacto, agora... não é isso que fez com que... se fosse uma nova associação, se calhar não tinha aceite porque dá trabalho de início, mas como já tinha conhecimento em que não é difícil integrar as vossas pessoas... então achei que deveria ser, não havia mal. Não iria por se não me tivessem telefonado, ou se fosse outra instituição, se calhar não. De início, a gente tem que perder tempo, tem que se falar com eles, tem que se dizer agora vais fazer isto e é aqui que tu ficas, portanto, também há uma parte da nossa... há um investimento da nossa parte, o nosso encarregado tem que perder tempo, portanto, mas achei que iria compensar e valeu a pena.

ENTREVISTADOR - Ok. Uma última pergunta Sr. E2, se, da experiência que tem, porque já é o segundo formando que recebe aqui do centro de formação profissional, se tem aqui alguma sugestão, ou alguma opinião sobre como é que a formação profissional deveria estar organizada, sente que haveria aqui alguma coisa que a formação profissional poderia melhorar, algum aspecto em relação...aliás, no fundo já referiu isso...de treinar os jovens para que estejam mais disponíveis para as necessidades da empresa...

E2 – Exacto, eu acho que o vosso trabalho é excelente e o acompanhamento é fundamental, o acompanhamento faz com que eles pressintam que é preciso cumprir com aquelas regras, que vocês no fundo na avaliação propõem e já agora dizer-lhes permanentemente...principalmente lá quando estão convosco, que no dia que saírem daqui e que forem para outro lado, vocês têm que estar disponíveis, ninguém quer escravos, não é isso...e são pagos, portanto as pessoas são pagas quando fazem uma hora, ou fazem isso...portanto, daí que saber que tem que haver mais abertura que, e outra coisa, é que se a área que eles estão a aprender imagine por exemplo esta área, estofador, mas se de repente for preciso fazer uma outra coisa qualquer dentro do âmbito da empresa, estar disponível, não pode...não é o caso do B. ok? Mas já tive outros sem ser da vossa associação, portanto funcionários normais: ah eu fui para aí para estofar, não foi para pintar ou para carregar...não não quer dizer, hoje em dia tem que haver uma disponibilidade para colaborar com a empresa em todas as áreas que a empresa precise, agora por exemplo, claro que a empresa não é...é inteligente, não vai pôr um estofador na parte administrativa. Mas é preciso ser mais flexível, a questão do trabalho em geral e disponibilidade de tempo, portanto, claro que não é um hábito ter disponibilidade de tempo quando a empresa realmente precisa. Se eu aqui fosse um hábito de ser necessário trabalhar todos os dias mais horas, obviamente eu punha mais gente. Estamos a falar de uma coisa esporádica, aconteceu um trabalho extraordinário, e é preciso ir para o Algarve, amanhã portanto, mais disponibilidade. E era bom que vocês tentassem

dizer isso a eles, olha isto hoje em dia nos serviços, nos trabalhos, às vezes é preciso...estarem preparados para isso. É o que se fala agora, as pessoas estão habituadas a ter um local de trabalho, às vezes é preciso ir até ali...e nós temos que ir. Mais isso, pelo menos é o que eu noto, se é que querem ter futuro e acho que o mercado está assim, quer dizer, só é aqui que eu trabalho, ali não vou porque é aqui que eu vivo...às vezes a lei do trabalho diz que se pode ser deslocado, a disponibilidade, o ir com vontade. Amanhã não posso porque tenho não sei quê, opá, tem que ser tem que ser, é mais isso...é isso que eu noto, mas em termos gerais e...então se vocês ajudarem-nos a dizer isso a eles é excelente, quando cá chegarem pelo menos já sabem que podem, e nós depois insistimos nisso, basicamente é isso.

ENTREVISTADOR – Ok, muito obrigada Sr. E2.

E2 – De nada, obrigado eu.

Entrevista 3

ENTREVISTADOR – Nesta empresa ao contratarem uma pessoa com deficiência intelectual se valorizam o percurso formativo desta pessoa?

E3 – Hum... valorizamos a possibilidade de estágio, depois também depende do tipo de deficiência, a necessidade de um conhecimento de base que ajude depois a pessoa a desenvolver o seu estágio, isso depende da pessoa, depende da área... mas o principal é a possibilidade de um curso de formação muitas vezes terminado num estágio, não é?! E dá tempo para a pessoa ganhar um à vontade na função que depois em comparação com candidatos que venham directamente do exterior coloca a pessoa em vantagem, não é?!

ENTREVISTADOR – Que aspectos é que são relevantes ou considera... que a empresa considera relevante, no percurso formativo que a pessoa fez?

E3 – Está-me a falar concretamente de algum caso?

ENTREVISTADOR – Não, portanto das pessoas que integraram e já integraram algumas pessoas com deficiência na vossa empresa portanto estas pessoas passaram por um processo de formação profissional?

E3 – Não, a maioria das pessoas que integramos na nossa empresa, contratamos, não é?! Passam a ser nossos trabalhadores... a maioria não vem através de formação profissional.

ENTREVISTADOR – Mas fizeram formação?... tiveram alguma formação?...

E3 – Fizeram formação ou não... ou tiveram algum percurso profissional anterior e como nós vemos o candidato de forma igual, portanto não o beneficiamos nem prejudicamos, desde que a pessoa cumpra,

nós contratamos e a maioria das pessoas que contratamos vêm através da “OED” portanto, funciona no fundo como um... simplificando como um centro de emprego e muitas das pessoas já tiveram um percurso profissional, alguns iniciaram esse percurso com uma formação, outros não, adquiriram na prática portanto, para ser sincero a maioria das pessoas não vieram da formação profissional... se calhar 30%, 40% vieram mas a maioria não vieram, porque o nosso maior fornecedor é a “OED” e eles não são formadores, não é?! Eles procuram... Tentam inserir a pessoa no mercado de trabalho, na nossa realidade é assim não é?!

ENTREVISTADOR – Claro. Então, que competências é que são privilegiadas para a integração de um trabalhador, neste caso, um trabalhador com deficiência intelectual?

E3 - Que competências... pois... a sua disponibilidade para adquirir os conhecimentos transmitidos aqui na nossa empresa, depois para se poderem integrar com a equipa mas se quer chegar à questão técnica, nós temos contratado pessoas que não exigem grandes conhecimentos técnicos, tirando a questão da cozinha, mas o exemplo das pessoas que vêm até da CERCI, outras instituições no curso de cozinha, depois a pessoa vem é motivada, disponível ... a grande mais valia é que a pessoa está motivada e depois o próprio acompanhamento na integração da instituição que dá formação, portanto acompanha, vamos ultrapassando algumas questões e se calhar sem isso ou seria difícil ou mais difícil ou às vezes não chegaríamos aí, mas para mim é a mais-valia, porque a questão técnica técnica na nossa experiência não tem sido... portanto a pessoa saber o corte “xpto” não é tão importante não, porque a pessoa, o grau de exigência, nós não exigimos que a pessoa saiba logo fazê-lo não é?! Porque já partimos que a pessoa não tem esse conhecimento, vai iniciar uma profissão e tal e então o grau de exigência não é tanto nesse sentido técnico é...

ENTREVISTADOR – Se calhar mais ao nível das competências pessoais e sociais da pessoa?

E3 – Sim, é mais por aí... e a disponibilidade para aprender, não é?! Porque às vezes a pessoa sabe muito é mais complicado, porque fecha-se e questões novas é mais difícil que a pessoa esteja receptiva e então acho que a mais valia da formação é por aí, não é?!

ENTREVISTADOR – Esta parte, esta componente prática de formação é (...)

E3 – E o acompanhamento que a instituição dá... dos exemplos que temos através de integrações através da formação vai muito por aí, porque muitos dos cursos não se ajustam tanto depois à realidade pelo menos desta empresa e outras não é?! Porque há cursos que já não fazem sentido, há outros que fazem mas não daquela forma, mas eu percebo, às vezes as instituições não têm essas condições mas não importa o mais importante nas instituições que têm contacto connosco têm, que fazem esse acompanhamento e para nós é o mais importante, porque depois da pessoa estar aqui, adquire esse conhecimento se tiver vontade, ou se estiver para aí virada nós disponibilizamo-nos para preparar a pessoa nesse sentido.

ENTREVISTADOR – Que sugestões, e do conhecimento que o E3 tem já aqui deste acompanhamento de pessoas que estão integradas aqui nesta empresa, que sugestões ou que alterações é que poderia sugerir em termos da organização e da estruturação da formação profissional?

E3 – Eu sugeria primeiro em termos de oferta. Há ofertas que estão desajustadas mas ainda há ofertas que não estão, concretamente o posto de cozinha estaria ajustado, mas depois as instituições têm uns cursos gerais que não têm nada técnico, porque têm essa dificuldade, não é?! Nós temos a área do supermercado e não existe uma oferta na área do supermercado, não existem escolas que preparem pessoas para serem repositoras e ser repositor não é só pôr o produto no espaço que está em falta, não é?! Aquilo tem uma técnica, não é que seja muito complicada mas pelo menos alguma formação deveria haver nesse sentido ou noutras áreas ... não há uma grande oferta de uma escola que ensine peixaria ou talho ou charcutaria, somos nós que criamos essa oferta para conseguirmos ter profissionais na nossa... se não seria complicado e isso não está coberto e são funções que poderiam ter pessoas com deficiência perfeitamente, depende também, claro que se for um surdo não pode estar a atender, depende também do grau mas não pode estar a atender directamente, não pode estar a vender carne, não é?! Nós temos exemplos de uma surda que está a vender fruta, não é?! Mas também depende do grau e no caso dela ela consegue mas também há outros que não conseguem e então estão a repor produtos na mercearia não é?! E não há uma oferta de instituições na formação dessas pessoas, não é?! Somos nós que a fazemos.

ENTREVISTADOR – Quais são os principais factores que motivam a empresa a contratar pessoas com deficiência, incluindo as pessoas com deficiência intelectual?

E3 – O principal factor é a experiência que proporciona às equipas, portanto, as equipas que acolhem desenvolvem competências que seria difícil adquirir-las de uma outra forma, não é?! Porque tem que se adaptar a uma nova realidade, portanto tem que acolher uma nova pessoa, é um novo elemento na equipa mas não é só isso, não é?! Se calhar têm que muitas vezes funcionar de forma diferente... ainda hoje estava a acompanhar um estágio... a pessoa tem uma deficiência visual e ele está na reposição e o que é que eles fazem?! Eles quando vão ao armazém, chega mercadoria e eles levam ao armazém mercadoria, vêem o espaço vazio e colocam no primeiro espaço que vêem aquela mercadoria, portanto não há uma ordem e não pode ser, não é?! Tem que haver uma ordem, porque depois a outra pessoa que está cá não vê bem e se não houver uma repetição, não é, um esquema ele não consegue, portanto a equipa em vez de ser mais fácil deixar a mercadoria no primeiro espaço que vêem não, tem que ser naquele buraco específico e é onde aquela pessoa sabe que vai lá estar, porquê? Porque se não torna tudo muito mais difícil e isso obriga a um exercício da parte da equipa e isso torna interessante a experiência eles ficam, obriga-os a terem que se adaptar a esse tipo de situações e então julgo que é o principal ganho na empresa. Desta concreta é isso, porque não fazemos publicidade e então não há esse ganho através da publicidade, não é?! Não se vai para o exterior, e então a mais valia é essa, a

parte de ganharmos um bom profissional na área, não é?! Porque se não ganharmos, nós não contratamos. Se a pessoa não for válida nós não contratamos, não é um coitadinho que vamos contratar, porque tem estas características, não! Isto é uma empresa: é para dar lucro! Temos que contratar pessoas que consideremos válidas para desempenhar aquela função. Se a pessoa não ouve bem e não implica nada na função não há problema, se implica não podemos contratar mas é muito por aí... no fundo é mais uma fonte de recrutamento, não é?! Chegarem candidatos, no caso da formação com a vantagem que pode haver uma adaptação à empresa antes da pessoa ser contratada, antes de haver um custo para a empresa e então quando a pessoa entra na empresa já tem três meses, dois meses, um ano, o exemplo que for de experiência naquela função, não é?! Não começa do zero... E isso é um, já sabem onde é que as coisas estão, conhece a equipa, a política da empresa, acaba por o processo de quando contratamos de adaptação já aconteceu antes e então a pessoa, mas fazemos isso com... Mas principalmente a formação, é o que contribui na formação das pessoas com deficiência é esse acompanhamento que noutras escolas não existe, não é?! Numa escola secundária não há um técnico... há um professor que tem 30 alunos, não é?! E vem cá uma vez no início e uma vez no final e já está! Não há esse acompanhamento, esse cuidado, não é?! Mas a principal vantagem é essa, uma vez que a oferta muitas vezes ajusta-se mas muitas não se ajusta e então é mais ou menos por aí...

ENTREVISTADOR – Portanto aqui a competência da pessoa é um factor determinante para a contratação...

E3 – Sim, a competência da pessoa é.

ENTREVISTADOR – Uma última questão: que avaliação é que faz das pessoas com deficiência intelectual que integraram, em termos de desempenho para aquela função específica, que avaliação é que faz do desempenho desses trabalhadores?

E3 – Dos que ficam as coisas correm bem se não, não ficariam. Como eu disse, são tratados da mesma forma e se o contrato é renovado, é renovado, se não é renovado, não é renovado... mas quando as pessoas ficam e quando se toma essa decisão, até porque vem de formação, já houve um estágio, já há informação da pessoa, a pessoa não entra do zero e então esse período que normalmente a pessoa tem de 6 meses num contrato e depois as coisas correm bem ou não,... raramente somos surpreendidos quando contratamos uma pessoa vindo de um estágio, porque a pessoa já cá esteve três meses, seis meses...

E às vezes é interessante, porque essas pessoas valorizam também a oportunidade que lhes é dada, então são mais humildes, não se importam e às vezes até acham interessante que o trabalho deles é... nós tivemos um exemplo no Natal que foi um rapazinho só etiquetava, que só etiquetava e se a mim me saísse esse trabalho, se calhar eu ao fim de dois meses não aguentava, não sei, depende também da minha motivação mas eu não aguentava, e ele não, era óptimo, porque até era bom não complicar, porque até era uma coisa que ele dominava e que ia fazendo e até era uma vantagem para a empresa

ter uma pessoa nessa função, porque ele aguentava se calhar seis meses e se fosse uma outra pessoa não aguentava seis meses e para nós era importante que ele aguentasse, porque vir uma, ter que ensinar e não sei quê, foi bom...

ENTREVISTADOR – Muito obrigada E3.

E3 – De nada.

ANEXO G

Categoria	Critério
1) Valorização da formação profissional pela empresa,	Respostas que evidenciem a importância atribuída pela empresa à formação profissional dos pessoas que integra.
2) Aspectos avaliados no percurso formativo	Informação obtida relativamente a aspectos que os empregadores tenham em conta quando fazem a avaliação do percurso formativo dos trabalhadores.
3) Competências relevantes para a inserção profissional	Respostas que possam indicar competências que o trabalhador tenha desenvolvido em contexto de formação e que o empregador considere importantes para a inserção profissional do trabalhador.
4) Importância da formação profissional para a contratação,	Informação que possam evidenciar a importância do percurso da formação profissional na admissão do trabalhador com deficiência.
5) Organização/estruturação da formação profissional	Respostas que apontem sugestões de alterações/melhorias que, na perspectiva da entidade empregadora, devessem ser feitas à estrutura/organização da formação profissional.
6) Desempenho do trabalhador com deficiência	Dados referentes ao desempenho do trabalhador, com deficiência intelectual.
7) Competências a serem desenvolvidas pelo trabalhador com deficiência	Esta categoria foi criada a partir do material da entrevista, referindo-se a competências que ainda podem ser desenvolvidas pelos trabalhadores com deficiência para um melhor desempenho.
8) Motivação para a contratação da pessoa	Informação relativa a factores que motivaram

com deficiência	à contratação da pessoa com deficiência.
9) Acompanhamento realizado pela entidade formadora	Esta categoria foi criada a partir do material da entrevista que se referia à entidade formadora.

ANEXO H

Categorias de análise	Conteúdos das entrevistas
<p>1) Valorização da formação profissional pela empresa</p>	<p>“(…) o que está aqui em causa é a pessoa ter o percurso curricular, vá lá, pronto que a instituição de acolhimento lhe oferece e a instituição que recebe o estágio, recebe o estagiário, também está de acordo com todo o trabalho que foi feito para trás (…)” (E/e1)</p> <p>“Sim valorizo.” (E/e2)</p>
<p>2) Aspectos avaliados no percurso formativo</p>	<p>“(…) os aspectos que nós temos mais em conta é, realmente, a pessoa estar quase em igualdade de circunstâncias com outra pessoa que já trabalhe aqui (…)”(E/e1)</p> <p>“(…)portanto ao fim ao cabo é integrar-se no sentido da assiduidade, do asseio, da prestação do serviço de qualidade, também da... pronto, de ao fim ao cabo fazer as mesmas coisas que outras pessoas que não têm esses problemas fazerem (…)” (E/e1)</p> <p>“(…) e por outro também é a própria pessoa, portanto aquilo que ela deu e aquilo que ela valorizou através do seu estágio, portanto aí também está uma componente pessoal, não é? Pessoal porque houve também uma empatia entre a pessoa e a instituição, ao fim ao cabo, porque a pessoa desempenhou bem as suas funções, fez um bom estágio e portanto eu acho que isso também é importante, mas também tem a ver com a pessoa, portanto. A R. apesar de ser calada tem ali umas...portanto, é uma pessoa que nós gostamos, ao fim ao cabo, e que nos abriu pronto, e que ao fim ao cabo, proporcionámos porque tinha saído outra pessoa e gostámos dela, portanto também tem a ver com a pessoa.” (E/e1)</p> <p>“(…) valorizamos a possibilidade de estágio (…) o principal é a</p>

	<p>possibilidade de um curso de formação muitas vezes terminado num estágio (...) dá tempo para a pessoa ganhar um à vontade na função que depois em comparação com candidatos que venham directamente do exterior coloca a pessoa em vantagem” (E/e3)</p>
<p>3) Competências relevantes para a inserção profissional</p>	<p>“A assiduidade” (...) “o asseio, o sentido de organização, o sentido da forma como a pessoa desenvolve o seu trabalho, se desenvolve o seu trabalho com competência com qualidade, no sentido de fazer bem, desempenhar bem, fazer bem.”(E/e1)</p> <p>“O relacionamento entre pares, portanto, entre os colegas, entre as pessoas que aqui vêm nomeadamente o centro de convívio e o centro de dia e a parte do pré-escolar, portanto acho que tem de haver um bom relacionamento com as pessoas que aí trabalham, e com os utentes, portanto acho que isto é tudo um conjunto de competências que ao fim ao cabo, como eu já disse, é aquilo que se pede a todas as pessoas que aqui trabalham.” (E/e1)</p> <p>“O fundamental é o conhecimento que eles vêm já na questão dos materiais, o saber começar a trabalhar (...)” (E/e2)</p> <p>“(...) já sabem, pelo menos o nome dos materiais, já sabem para aquilo que vêm, portanto, e ao colocarmos a fazer de inicio logo o trabalho, eles nota-se que sabe, primeira fase normalmente já sabem e facilitam (...)” (E/e2)</p> <p>“Competências técnicas, já sabem o que é que é...as matérias-primas sabem praticamente os nomes de todos e isso ajuda muito e sabem os primeiros passos, sabem pegar na ferramenta (...)”(E/e2)</p> <p>“(...)vêm com um comportamento correcto, por norma como eu disse, são cumpridores(...)”(E/e2)</p> <p>“É uma coisa boa, isso foi mesmo bom, porque eles vêm com essa responsabilidade (...)”(E/e2)</p>

	<p>“Portanto, ele aí era muito rigoroso, nos horários, no comportamento com os colegas, na própria higiene, portanto não falha. É responsável, portanto (...)”(E/e2)</p> <p>“(...) a sua disponibilidade para adquirir os conhecimentos transmitidos aqui na nossa empresa (...) nós temos contratado pessoas que não exigem grandes conhecimentos técnicos (...) e a disponibilidade para aprender, não é?! (...) depois a pessoa vem é motivada, disponível (...) grande mais valia é que a pessoa está motivada (...)” (E/e3)</p>
<p>4) Importância da formação profissional para a contratação</p>	<p>“(...) eu penso que sim, por um lado foi determinante porque já sabíamos que a pessoa tinha feito um percurso de enquadramento (...) “De desenvolvimento de um conjunto de competências que depois lhe darão... será uma ferramenta para situações em termos de mercado de trabalho.” (E/e1)</p> <p>“Tem a ver com o percurso (...)” (E/e1)</p> <p>“(...) aí é que está a integração é a pessoa trabalhar para trás, em formação em contexto de sala de aula, fazer formação em contexto de estágio, para depois conseguir desempenhar as mesmas funções que outra pessoa que está aqui que não têm problemas entre aspas, para poder desempenhar as mesmas funções que outra pessoa que esteja aqui, portanto isso é que é o nosso, ao fim ao cabo é aquilo que nós queremos, é que as pessoas aqui ou fora daqui consiga- se integrar de maneira a desempenhar uma profissão ao fim ao cabo.” (E/e1)</p> <p>“ (...) mas quando as pessoas ficam e quando se toma essa decisão, até porque vem de formação, já houve um estágio, já há informação da pessoa, a pessoa não entra do zero e então esse período que normalmente a pessoa tem de 6 meses num contrato e depois as coisas correm bem ou não,... raramente somos surpreendidos quando contratamos uma pessoa vindo de um estágio, porque a pessoa já cá esteve três meses, seis meses (...)”(E/e3)</p>

	<p>“Sim, pelo menos essa parte eles sabem o que é, isso pelo menos, todos eles... nunca tive esse problema.” (E/e2)</p> <p>“(...) eu acho que sim, praticamente isso foi fundamental, porque já tive jovens, portanto de outra área, que vêm de liceus normais, que têm insucesso na escola e depois não se conseguem adaptar da maneira como ele se adaptou, portanto eu acho muito importante.” (E/e2)</p> <p>“(...) eu acho que isso tem a ver com aquilo que vocês fizeram, eu acho eu, essa parte é mais... eu tenho a certeza que sim!” (E/e2)</p> <p>“(...) é a tal importância que em eles terem recebido vocês que o que é que é trabalhar, o que é que é estar numa fábrica, o que é que é estar num escritório, e portanto isso normalmente corre bem, nunca tive problemas portanto...” (E/e2)</p> <p>“(...) nota-se que é muito importante a maneira de como eles já vêm, e portanto...” (E/e2)</p> <p>“Em relação à parte social, eu acho que aí é que vêm mesmo com uma grande vantagem em relação a pôr um jovem de início que muitas vezes não está adaptado ao rigor de um horário, ao rigor da hora de almoço, do refeitório portanto isso aí eles já vêm com esse princípio, o que é bom.” (E/e2)</p> <p>“Ele vem com um objectivo (...)” (E/e2)</p>
<p>5) Organização/es truturação da formação profissional</p>	<p>“Não, acho que até o percurso, a forma como é desenvolvido parece-me bem, não é? Não tenho nada assim de especial a apontar, não é? Não tenho nada assim a dizer (...)” (E/e1)</p> <p>“(...) o feedback que a M. me dava também era positivo não temos nada a referir em relação a isso” (E/e1)</p> <p>“(...)o mais importante nas instituições que têm contacto connosco têm, que fazem esse acompanhamento e para nós é o mais importante(...)” (E/e3)</p>

	<p>“(…) porque muitos dos cursos não se ajustam tanto depois à realidade pelo menos desta empresa e outras não é?! Porque há cursos que já não fazem sentido, há outros que fazem mas não daquela forma, mas eu percebo, às vezes as instituições não têm essas condições mas não importa (...)” (E/e3)</p> <p>“Eu sugeria primeiro em termos de oferta. Há ofertas que estão desajustadas mas ainda há ofertas que não estão, concretamente o posto de cozinha estaria ajustado, mas depois as instituições têm uns cursos gerais que não têm nada técnico, porque têm essa dificuldade, não é?! Nós temos a área do supermercado e não existe uma oferta na área do supermercado, não existem escolas que preparem pessoas para serem repositoras e ser repositor não é só pôr o produto no espaço que está em falta, não é?!” (E/e3)</p> <p>“(…) não há uma grande oferta de uma escola que ensine peixaria ou talho ou charcutaria, somos nós que criamos essa oferta para conseguirmos ter profissionais na nossa... se não seria complicado e isso não está coberto e são funções que poderiam ter pessoas com deficiência perfeitamente, depende também, claro que se for um surdo não pode estar a atender, depende também do grau mas não pode estar a atender directamente, não pode estar a vender carne, não é?!” (E/e3)</p>
<p>6) Desempenho do trabalhador com deficiência</p>	<p>“É bom, muito bom mesmo, estamos muito satisfeitos (...)” (E/e1)</p> <p>Dá sim, exactamente.” (E/e1)</p> <p>“(…)integrou-se perfeitamente aqui.” (E/e1)</p> <p>“(…) todos os avanços que ele já deu na parte para se tornar um oficial de primeira na nossa área, ele tem conseguido fazê-lo.” (E/e2)</p> <p>“(…) ele tem cumprido as metas todas. Portanto, a nível de desenvolvimento, de novos conhecimentos ele tem atingido (...)” (E/e2)</p>

	<p>“(...) está a conseguir...” (E/e2)</p> <p>“Igual a qualquer outro funcionário que tivesse sentado para aprender, aí sinceramente não vejo... acho que sim, está impecável.” (E/e2)</p> <p>“(...) mas dos que ficam as coisas correm bem se não, não ficariam.” (E/e3)</p>
<p>7)</p> <p>Competências a serem desenvolvidas pelo trabalhador com deficiência</p>	<p>“Agora é o tal salto, é como sair do liceu e ir para a universidade, é a parte final que é: dar a peça e agora faz.” (E/e2)</p> <p>“Falta, mas isso é normal, ninguém consegue menos de dois anos, a não ser que faça um curso intensivo (...)” (E/e2)</p> <p>“Falta agora uma parte final, normalmente na nossa área um bom profissional, precisa de dois anos seguidos a aprender, portanto e o Q3 está com um ano.” (E/e2)</p>
<p>8) Motivação para a contratação da pessoa com deficiência</p>	<p>“Pronto, para já era um recurso que era preciso substituir, que estávamos em falta (...)”(E/e1)</p> <p>“(...) porque a pessoa já tinha provas dadas de trabalho portanto, ao fim ao cabo era como se tivesse estado aqui à experiência, não é? Portanto isso também foi outra coisa que nos facilitou porque já conhecíamos. A pessoa em si, gostámos da pessoa e penso que seja (...)” (E/e1)</p> <p>“(...) e então a mais valia é essa, a parte de ganharmos um bom profissional na área, não é?! Porque se não ganharmos, nós não contratamos. Se a pessoa não for válida nós não contratamos, não é um coitadinho que vamos contratar, porque tem estas características, não! Isto é uma empresa: é para dar lucro! Temos que contratar pessoas que consideremos válidas para desempenhar aquela função.” (E/e3)</p> <p>“(...) somos uma instituição complementar ao trabalho que as instituições que acolhem estas pessoas, fazem. Portanto, ao fim ao</p>

cabo, há uma ligação com o objectivo de sempre que possível, e se for possível acolhemos essa pessoa no mercado de trabalho e na nossa instituição, não é? Como foi o caso.” (E/e1)

“Ao estágio que eles fazem convosco (...)”(E/e2)

“Chegarem candidatos, no caso da formação com a vantagem que pode haver uma adaptação à empresa antes da pessoa ser contratada, antes de haver um custo para a empresa (...) (E/e3)

(..) quando a pessoa entra na empresa já tem três meses, dois meses, um ano, o exemplo que for de experiência naquela função, não é?! Não começa do zero... E isso é um, já sabem onde é que as coisas estão, conhece a equipa, a política da empresa, acaba por o processo de quando contratamos de adaptação já aconteceu antes (...)” (E/e3)

“(...)e portanto também à facilidade durante esse período, nós também não temos custos, não é?” (E/e2)

“Portanto isso também ajuda com que a gente mais facilmente os ponha, porque se tivéssemos que logo pôr no quadro a ter... portanto despesas com esses funcionários, dificilmente eles iam. ” (E/e2)

“Portanto acho que o vosso papel é muito importante, porque faz com que nós pensando nas duas vertentes, optemos por um grupo de pessoas que vêm do vosso instituto.” (E/e2)

“Na altura foi um pedido vosso, não é?” (E/e2)

“Não iria por se não me tivessem telefonado”, (E/e2)

“(...) e depois o próprio acompanhamento na integração da instituição que dá formação, portanto acompanha, vamos ultrapassando algumas questões e se calhar sem isso ou seria difícil ou mais difícil ou às vezes não chegaríamos aí, mas para mim é a mais-valia (...)”

“(…) eu já tinha tido uma boa experiência com o H. e também tivemos aí uma rapariga que só não seguiu porque depois escolheu outra área (…)” (E/e2)

“(…)e estava com algum trabalho(…)” (E/e2)

“(…)não era que por exemplo, se vocês não tivessem contactado, se calhar não punha e ia-me safando como se costuma dizer com os profissionais que cá tenho, mas vocês disseram,” (E/e2)

“(…)e eu como sabia que durante um período não ia ter encargos, portanto, achei que era uma boa oportunidade(…)” (E/e2)

“(…)e depois correu bem, correu bem porque ele teve um comportamento correcto durante o período em que vocês me o puseram cá(…)” (E/e2)

“(…)e também teve a sorte de eu não ter grandes quebras de trabalho e fez com que eu o pusesse no quadro.” (E/e2)

“(…)mas como já tinha conhecimento em que não é difícil integrar as vossas pessoas... então achei que deveria ser, não havia mal.” (E/e2)

“O principal factor é a experiência que proporciona às equipas, portanto, as equipas que acolhem desenvolvem competências que seria difícil adquiri-las de uma outra forma (...) Porque tem que se adaptar a uma nova realidade, portanto tem que acolher uma nova pessoa, é um novo elemento na equipa mas não é só isso, não é?! Se calhar têm que muitas vezes funcionar de forma diferente (...) obriga-os a terem que se adaptar a esse tipo de situações e então julgo que é o principal ganho na empresa.” (E/e3)

“E às vezes é interessante, porque essas pessoas valorizam também a oportunidade que lhes é dada, então são mais humildes (…)”(E/e3)

<p>9) Acompanhamento realizado pela entidade formadora</p>	<p>“(...) já posteriormente também ao estágio de virem uma vez por mês, parece-me bastante positivo, vocês também nos podem dar algumas dicas em relação a forma como se alguma coisa não correr bem, a forma como podemos resolver o problema. Eu acho que havendo técnicos que vêm em conjunto, trabalham para o mesmo objectivo, técnicos de várias áreas, eu acho isso muito importante e valorizo muito isso.” (E/e1)</p> <p>“(...) também é muito importante a avaliação que fazem que é para ir chamar a atenção, portanto(...)” (E/e2)</p> <p>“Ao acompanhamento eu acho muito interessante, não sei se era alguma pergunta assim, mas se era (...)” (E/e2)</p> <p>“ou se fosse outra instituição, se calhar não.” (E/e2)</p> <p>“(...) e o acompanhamento é fundamental, o acompanhamento faz com que eles pressintam que é preciso cumprir com aquelas regras, que vocês no fundo na avaliação propõem (...)”(E/e2)</p> <p>“Mas principalmente a formação, é o que contribui na formação das pessoas com deficiência é esse acompanhamento que noutras escolas não existe, não é?! Numa escola secundária não há um técnico... há um professor que tem 30 alunos, não é?! E vem cá uma vez no início e uma vez no final e já está! Não há esse acompanhamento, esse cuidado, não é?!” (E/e3)</p>