



**Escola Superior
de Educação**

Politécnico de Coimbra

DA ESCOLA À SOCIEDADE INCLUSIVA

SUGESTÕES DE BOAS PRÁTICAS A PARTIR DO ESTUDO DE UM CASO

Departamento de Educação

Mestrado em Educação Especial – domínio cognitivo e motor

Maria Carolina Neves da Silva Nunes

DA ESCOLA À SOCIEDADE INCLUSIVA

Sugestões de boas práticas a partir do estudo de um caso

Dissertação de Mestrado ou Trabalho de projeto em Educação Especial- domínio cognitivo e motor, na especialidade de Mestre, apresentada ao Departamento de Educação da Escola Superior de Educação de Coimbra para obtenção do grau de Mestre

Trabalho realizado sob a orientação do Prof Doutor José Pedro Cerdeira

Abril, 2023

Agradecimentos

Aqueles que passam por nós não vão sós. Deixam um pouco de si, levam um pouco de nós.

Antoine de Saint- Exupéry

Dedico este trabalho aos meus pais pela sua dedicação, paciência e amor.

Às minhas irmãs, Patrícia e Sofia. A vossa força, persistência e superação, são uma verdadeira inspiração para mim.

Aos meus avós, por me terem acompanhado e auxiliado durante todo o meu percurso escolar.

À Cátia Ferreira, um forte agradecimento pela paciência, ternura e apoio.

Aos meus amigos, Catarina Barreiros, Beatriz Pereira, Carolina Silva, Rita Dinis, Vasco Lucas, Joana Biscaia, Diogo Carvalho, Mafalda Raposo, Duarte Reis, Sara Canedo.

Ao Professor Dr. José Pedro Cerdeira pela orientação, partilha de conhecimento, incentivo, disponibilidade.

Aos meus estimados professores e colegas de curso, em particular à Ana Carolina Freitas, Viviana Marinho e Beatriz Cardoso. Grata pelas conversas e partilhas.

Agradeço ainda, à Dr.ª Isabel Borges, Dr.ª Dulcinea Louro, Dr. Rui Almeida e Dr.ª Carolina Soares pela sua disponibilidade e contributo neste trabalho.

A todos, muito obrigada!

RESUMO

O projeto desenvolvido neste estudo pretende reconhecer as boas práticas inclusivas e desenvolvidas no processo de construção da sociedade a partir de vários fatores que influenciam a transição do jovem no mercado de trabalho.

Uma sociedade inclusiva pressupõe à priori uma escola inclusiva, a qual deve fomentar e implementar um processo de transição mais eficaz para o mercado de trabalho, no que diz respeito ao repensar das práticas educativas e da formação de novas atitudes individuais e coletivas promotoras da inclusão plena em sociedade. Deste mote, emerge a necessidade de analisar, através de um questionário, a perceção das pessoas em relação à pessoa com deficiência inserida no contexto laboral.

Desta forma, procedeu-se à recolha de informação junto de vários intervenientes que, acompanham o jovem no seu período de transição para a vida pós-ativa. Obtendo-se assim, a recolha de perceção dos docentes, da instituição e do aluno com vista ao levantamento de boas práticas inclusivas.

Neste sentido, o estudo empírico contém dois tipos de metodologia (quantitativa e qualitativa) que permitiu recolher e arquivar propostas de intervenção baseadas em boas práticas.

Palavras-chave: Educação inclusiva, Sociedade Inclusiva; Transição; Trabalho; Boas práticas para a educação.

SUMMARY

The project developed in this study, intends to recognize as good inclusive practices and to develop in the process of building society from several factors that influence the transition of young people in the labor market. An inclusive society accepted a priori an inclusive school, which should encourage and implement a more effective transition process to the labor market, about rethinking educational practices and the formation of new individual and collective attitudes that promote full inclusion in the society. From this motto, the need arises to analysed, through a judgment, the perception of people in relation to the disabled person inserted in the work context. In this way, information was collected from various stakeholders who accompany young people in their transition period to post-active life.

Obtaining thus, the collection of perception of the professors, of the institution and of the student with a view to the survey of good inclusive practices. In this sense, the empirical study contains two types of methodology (quantitative and qualitative) that allow to receive and file intervention proposals in good practices.

Keywords: Inclusive education, Inclusive Society, Transition, Work, Good practices for education.

ÍNDICE

Iª PARTE ENQUADRAMENTO TEÓRICO	1
INTRODUÇÃO	2
1.1. A INCLUSÃO COMO DIREITO HUMANO	6
1.2. TRABALHO COOPERATIVO EM CONTEXTO EDUCATIVO	8
CAPÍTULO 2: SOCIEDADE INCLUSIVA.....	10
2.1. TRANSIÇÃO PARA A VIDA PÓS-ESCOLAR.....	13
2.2. INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	15
2.3. MODELOS DE PRÁTICAS INCLUSIVAS	19
CAPÍTULO 3: MODELO TEÓRICO	20
IIª PARTE	23
ESTUDOS EMPÍRICOS E PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO BASEADAS EM BOAS PRÁTICAS	23
CAPÍTULO 4: ESTUDOS E METODOLOGIAS.....	24
4.1. OBJETIVOS GERAIS	24
4.2. METODOLOGIA.....	26
4.3. PROCEDIMENTOS	26
4.3.1. ESTUDO 1	26
4.3.2. ESTUDO 2	27
4.4. RECOLHA DE DADOS	28
4.4.1. ESTUDO 1	28
4.4.2. ESTUDO 2	28
4.5. AMOSTRA (apenas do Estudo 1)	29
FUNDAÇÃO ASSISTÊNCIA, DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (ADFP)	37
CONCLUSÃO	38
LIMITAÇÕES.....	42
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
LEGISLAÇÃO CONSULTADA.....	49
SITES	49
ANEXOS.....	50
QUESTIONÁRIO	51
ENTREVISTA COM O DOCENTE DE EDUCAÇÃO ESPECIAL 2	56
ENTREVISTA COM A TÉCNICA DA INSTITUIÇÃO (PSICÓLOGA)	59
ANEXO 3	69
ANEXO 4	74
REGISTO DE BOAS PRÁTICAS INCLUSIVAS	74
ANEXO 5 - AUTORIZAÇÕES/ CONSENTIMENTO	76

Lista de abreviaturas

- 1- ADFP- Assistência, Desenvolvimento e Formação Profissional
- 2- ARCIL- Associação para Recuperação de Cidadãos Inadaptados da Lousã
- 3- APPACDM- Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental de Coimbra
- 4- CACI – Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão
- 5- CAI – Centro de Apoio à Integração
- 6- CAO – Centro de Atividades Ocupacionais
- 7- CEI – Contrato de Emprego Inserção
- 8- CEMA – Chefe do Estado-maior da Armada
- 9- CRITC – Centros de Recursos de Tecnologias de Informação e Comunicação
- 10- EE- Educação Especial
- 11- EMAEI- Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva
- 12- FSE- Fundo Social Europeu
- 13- IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional
- 14- NEE – Necessidades Educativas Especiais
- 15- PEI – Programa Educativo Individual
- 16- PIT – Plano Individual de Transição
- 17- SWOT – (Strength, Weaknesses, Opportunities, Threats)

Lista de figuras

Fig. 1 – Responsabilidades no sistema inclusivo (adaptado de Correia, 1999)

Fig. 2- Teoria Ecológica de Urie Bronfenbrenner

Fig.3-Tabela de Evolução anual de pessoas com deficiência desempregadas registadas no IEFP e colocadas, 2011-2016 (Portugal- Continental)

Fig.4 - Tabela de sugestões para melhorar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Verulava Tengiz & Givi Bedianashvili, 2021, p.160)

Lista de anexos

Anexo 1- Questionário

Anexo 2- Entrevistas

Anexo 3 – Análise SWOT

Anexo 4- Modelos de Práticas Inclusivas

Anexo 5 – Autorizações/Consentimentos

Iª PARTE
ENQUADRAMENTO TEÓRICO

INTRODUÇÃO

A construção de uma sociedade inclusiva pressupõe a aceitação da diversidade humana cuja meta é compreender, reconhecer e oferecer oportunidades iguais para todos na eliminação de barreiras e na celebração das diferenças e valorização humana. Este processo, envolve mudanças nas práticas educacionais, na divulgação da legislação e numa consciencialização a nível organizacional e político.

O ponto de partida do projeto consiste na recolha de boas práticas inclusivas nos diferentes contextos que, podem facilitar à construção de uma sociedade mais inclusiva a partir da transição do jovem com necessidades educativas específicas para o mercado de trabalho. Neste sentido, pretende-se compreender de que forma é que se pode galgar os muros da escola inclusiva e atingir a sociedade.

Este trabalho encontra-se estruturado em duas partes, explanando o processo de desenvolvimento no projeto bem como os elementos úteis para a concretização do mesmo. O primeiro capítulo contém o enquadramento teórico que sustenta a concretização do projeto, composta pela abordagem acerca dos conceitos de inclusão escolar e sociedade inclusiva. Na segunda parte, encontra-se o estudo empírico, definição dos objetivos, enquadramento metodológico, instrumentos e procedimentos.

Por fim, são apresentados os resultados, efetuada uma análise e conclusão.

CAPÍTULO 1: EDUCAÇÃO INCLUSIVA

Atualmente, a inclusão é uma temática amplamente debatida num repensar sobre o tema, e ainda fora dele. Este conceito, tem-se manifestado ao longo dos tempos, em função de transformações sociais, culturais e educacionais.

Para Zulian et al (2012, p.1) “a educação, cada vez mais, volta-se para a capacidade do indivíduo em fazer escolhas e para a quebra dos mecanismos de alienação social, que o impedem de optar pelo que é melhor para si e para o que outro grupo vive. Desta forma, a escola está sendo solicitada a contribuir com várias competências, ajudando-o a compreender a sua realidade e a refletir sobre ela.”

Durante, imenso tempo, as pessoas com deficiência eram excluídas, cresciam em ambientes pouco propícios ao seu desenvolvimento, hostis. Nos séculos XVIII e XIX, emerge o período da institucionalização. As pessoas com deficiência eram encaradas enquanto perigo e ameaça à sociedade. A partir do aparecimento de uma nova concepção, através da Conferência Geral da Organização das Nações Unidas, reforça-se o direito das crianças/jovens com necessidades educativas específicas, em serem respeitadas, quanto às suas necessidades, interesses (Campos, 2011).

A partir do momento em que se adquire consciência social e política priorizam-se as dificuldades específicas ou necessidades especiais. Neste seguimento, surge o conceito de integração, que introduz uma mudança acentuada no paradigma educacional e renovação comportamental. O conceito de integração, é substituído pela inclusão e as escolas procuram responder às necessidades das crianças (Campos & Martins,2008). Em conformidade, Sanches et al (2006, p.66) refere “com o Warnock Report (1978) que novas perspetivas foram introduzidas, a nível do ensino das crianças em situação de deficiências e das que, por outras razões, também se viam excluídas, formal ou informalmente, do sistema de ensino”. Esta consonância com a concepção expressa pela UNESCO em 1994, segundo a qual a educação inclusiva é encarada, enquanto passagem de um paradigma de educação para uma reestruturação educacional, assente nos valores humanos e na criação de estratégias educacionais.

Para Mitller (2003) a escola tem de sofrer uma mudança, assente numa reforma íntima, numa mudança de perspetiva entre o profundo conceito de integração e inclusão, na qual começam a surgir adaptações.

Pereira (2018, p.11) refere “não obstante a existência de diferentes concetualizações sobre a inclusão implica considerar três dimensões que a mesma incorpora: a dimensão ética, referente a princípios e valores que se encontram na sua génese, a dimensão relativa à implementação de medidas de política educativa que promovam e enquadrem a ação das escolas e das suas comunidades educativas e a dimensão respeitante às práticas educativas.”

Mantoan (2015) afirma que a escola desempenha um papel primordial, no desenvolvimento de mudanças e expressas em valores que se fazem denotar em sociedade. De forma a ocorrer essa mudança, pode-se iniciar pelo esclarecimento e distinção dos conceitos. A distinção entre integração e inclusão é um bom começo para esclarecermos o processo de transformação das escolas, tal como o refere também Cerdeira (1995).

Em análise, considera-se que a agência Europeia para o Desenvolvimento da Educação Especial (2009) também pretende responder e atender às necessidades de todos os alunos e à promoção da sua aprendizagem. Correia (1997) defende a inclusão enquanto inserção do aluno dentro da sala de aula com apoio prestado pelos vários serviços educativos, e respetivos docentes e técnicos. A escola inclusiva, ao ser pensada como uma comunidade onde os alunos aprendem juntos, independentemente das suas dificuldades ou necessidades e diferenças individuais, é responsável pelo sucesso e insucesso de cada um nas suas aprendizagens, incluindo aqueles que apresentam graves incapacidades (Cerdeira et al, 1996).

Consequentemente, Ainscow e Ferreira (2003) consideram que é necessário repensar na posição da escola e na sua forma de atuar, de forma a reduzir discriminação, fracasso académico, barreiras que promovem ao absentismo e excluem as crianças das oportunidades educacionais. Apesar, dos inúmeros desafios, como afirma Azevedo (2015) quanto mais conhecimento, esclarecimento as escolas e os professores obtêm maior contributo podem dar no seio escolar. Ainscow (1999, pp.3-5) refere que, “de forma a compreender as escolas torna-se necessário observar as diferenças como oportunidades de aprendizado. Ajustando as existentes, através de um feedback que convida a uma maior improvisação. Tudo isso implica uma visão mais positiva da diferença, que é difícil de encorajar em contextos onde os professores se sentem desamparados ou ameaçados” e ainda, “à medida que o clima nas escolas melhora, essas

crianças são gradualmente vistas sob um ponto de vista mais positivo. Ao invés de simplesmente apresentarem problemas que devem ser superados ou, possivelmente, encaminhados para outro lugar, estes alunos podem ser entendidos como fornecedores de feedback das aulas.”

Conforme Mantoan (2015), a escola tradicional resiste às metodologias e práticas inclusivas refletidas na incapacidade de atuar na complexidade, diferença e variedade. Com isso, questiona-se o verdadeiro papel da escola na atualidade, que necessita de atuar de forma distinta, com novos procedimentos e incluir o aluno com todas as suas diferenças, pois a inclusão é o melhor caminho para desenvolvê-lo, promovendo oportunidades de viver com dignidade no meio social. A inclusão torna-se “um motivo a mais para que a educação se realize.” (Mantoan, 2015, p.60). De forma a atenuar os fatores de exclusão e atender às necessidades de cada um, torna-se fundamental uma maior adequação das atitudes dos professores e da sociedade para atender às necessidades de cada um (Rochas et al, 2017). Em consonância, como nos alerta Niza (1996), a construção de uma sociedade inclusiva é reflexo da construção de uma escola inclusiva. Assumir uma educação inclusiva, significa participar ativamente numa matriz cultural, científica, sociopolítica apostando no progresso e reconhecimento do valor de cada um.

Os docentes necessitam de ter um conjunto de serviços - a trabalharem em estreita cooperação entre si, para permitir a resolução dos seus problemas, para promover a implementação de novas práticas educativas e proporcionar apoios complementares, os quais possam viabilizar a cooperação de todos os agentes educativos na realização do fim comum: a inclusão plena de todos no sistema educativo, no mercado de trabalho e na sociedade geral. Em sentido semelhante, Cerdeira (2002) defende que a aprendizagem cooperativa pode e deve ser uma ferramenta promotora de práticas de aprendizagem mais inclusivas e mais eficazes.

A fim de solver algumas problemáticas no contexto educativo, é necessário, o entendimento da diversidade como recurso à aprendizagem na construção das comunidades, no desenvolvimento dos valores, reconhecendo a inclusão como aspeto da inclusão da sociedade e assim, reestruturar culturas e práticas no seio escolar (Ferreira et al, 2017).

1.1. A INCLUSÃO COMO DIREITO HUMANO

Segundo o Relatório de Monitorização Global da Educação (2020, pp.10-13.) os autores afirmam “a inclusão traz benefícios”. “O planeamento e a oferta cuidadosa da educação inclusiva pode melhorar o desempenho académico, o desenvolvimento social e emocional, a autoestima e aceitação pelos pares. A diversidade de estudantes nas salas de aula e nas escolas regulares pode impedir os estigmas, os estereótipos, a discriminação e a alienação. (...) A inclusão é um pré-requisito para sociedades sustentáveis. É um pré requisito para a educação e para as democracias fundamentadas na integridade, na justiça e na igualdade.” Assim, um dos principais acontecimentos, que marcou a viragem nas conceções vigentes, ocorreu em 1948, com a elaboração da Declaração Universal dos Direitos Humanos pela Assembleia Geral das Nações Unidas. De acordo com este documento, no artigo 1º, reconhece-se que “todos os seres humanos nascem livres e iguais, em dignidade e direitos.” Em acréscimo, segundo a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) o sistema educativo deverá ser como uma verdadeira Cultura que respeita o princípio “o direito à educação de todos os Indivíduos...”. Em razão disto, os valores cívicos e as práticas comuns podem ser importantes na integração escolar mais prolongada mas sobretudo na integração social e laboral.

É reconhecível que, o princípio básico da Declaração de Salamanca pressupõe a afirmação de direitos iguais para todas as crianças, sobretudo no acesso a uma educação para todos. Neste sentido, defende-se que as escolas de modo a garantirem um bom nível de educação para todos, precisam de adaptar-se e respeitar os vários estilos e ritmos de aprendizagem (UNESCO,1994). Com base no documento apresentado, segundo o enquadramento da ação (p.7) “a educação de alunos com necessidades educativas especiais incorpora os princípios já comprovados de uma pedagogia saudável da qual todas as crianças podem beneficiar, assumindo que as diferenças humanas são normais e que a aprendizagem deve ser adaptada às necessidades da criança, em vez de ser esta a ter de se adaptar a conceções predeterminadas, relativamente ao ritmo e à natureza do processo educativo.” Em acréscimo (UNESCO,1996, p.49), “a educação tem, pois, uma especial responsabilidade na edificação de um mundo mais solidário, e a Comissão pensa que as políticas de educação devem deixar transparecer, de modo bem claro, essa responsabilidade. É, de algum modo, um novo humanismo que a educação deve ajudar a nascer, com um componente ético essencial, e um grande espaço dedicado ao conhecimento das culturas e dos valores espirituais das diferentes civilizações e ao respeito pelos mesmos para

contrabalançar uma globalização em que apenas se observam aspetos económicos ou tecnicistas.”

Baseando-se nestes princípios, surge a publicação em Portugal do Decreto-Lei de regulamentação do modelo de educação inclusiva e o Decreto-Lei sobre o currículo do ensino básico e secundário com a implementação de melhores práticas em todo o país, a fim de fazer a diferença (Pereira,2018). Esta ocorrência tem início com a publicação da Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei nº46/86 de 14 de Outubro) em que Rochas et al. (2017, p.240) constata “em conformidade com os direitos adquiridos pela constituição da república estabelece que todos os portugueses têm direito à educação. O estado assume a responsabilidade de promover a democratização e garante a igualdade de oportunidades.” Esta lei refere que a educação especial é uma das modalidades da educação e regulamenta o seu âmbito, em que todos os alunos com necessidades educativas específicas passam a ter um ensino individualizado e adaptado às características e ao seu grau de deficiência. A reforma educativa possibilita o aparecimento de vários diplomas, como o caso do DL 3/2008, de 7 de janeiro, no âmbito da educação especial, de acordo com o art. 1.-2 “O acesso educativo, a autonomia, a estabilidade emocional bem como a promoção da igualdade de oportunidades, a preparação para o prosseguimento de estudos ou para uma adequada preparação para a vida profissional e para uma transição da escola para o emprego das crianças e dos jovens com necessidades educativas especiais.”

Em seguida, em 2018 surge a publicação do Decreto-Lei nº 54/2018, de 6 de julho com o objetivo de promover a inclusão de todos os alunos de forma a propiciar a melhoria das condições e visando colocar em prática alguns desses direitos, através do combate à marginalização e exclusão social, sendo constituído por princípios orientadores da educação inclusiva bem como recursos específicos de apoio à aprendizagem e à inclusão. O presente decreto-lei consagra, assim, uma abordagem integrada que visa garantir uma educação de qualidade ao longo de toda a escolaridade obrigatória, apostando na concretização de uma política educativa inclusiva centrada na implementação de medidas de suporte à aprendizagem, assim como, na garantia da igualdade de acesso à escola pública, a promoção do sucesso educativo e por essa via, a igualdade de oportunidades. Este documento, reforça ainda o estatuto dos pais, reconhecendo que o seu envolvimento em todo o processo educativo é determinante na promoção de bem-estar, progresso e sucesso educativo do seu filho/a.

1.2. TRABALHO COOPERATIVO EM CONTEXTO EDUCATIVO

Vygostky (2008) realça que, o processo de aprendizagem promove a construção de conhecimento visto que, a construção do conhecimento resulta de interações sociais e culturais.

Sob o ponto de vista de Formosinho e Machado (2009, p.11) “a docência desenvolve-se, atualmente, em duas dimensões: o trabalho solitário e o trabalho coletivo. A generalização do modo de organização do processo de ensino segundo a tríade de uma turma, um professor e uma sala com pares, sem controlo próximo de ninguém, sem orientação substantiva ou apoio sustentado e, por isso, propiciador da manutenção da pedagogia transmissiva. O princípio de ensinar a todos como se fossem um só da pedagogia transmissiva foi concretizado através da normalização de uma tecnologia escolar que sobrepõe o ideal de aluno e de professor às pessoas concretas, aos alunos e professores concretos que interagem nas escolas, faz imperar o desenvolvimento do entendimento e deriva para o intelectualismo, subestimando o sentimento, a intuição e a imaginação.” Enquanto da praxis colaborativa surgem comunidades comprometidas com a melhoria das aprendizagens tornando a gestão das aprendizagens mais eficaz e muito mais atrativa para docentes e discentes. (Cerdeira,2002)

Da mesma forma, Formosinho e Machado (2009, p.11) consideram “que o modelo individualista exige a tomada de decisões e inovações à escola, enquanto organização, através da mudança de padrões no trabalho coletivo entre docentes”.

Além de que, Thurler et al (2006, p.368) propõem: “é importante que na formação inicial essas representações sejam trabalhadas explicitamente, segundo dois eixos: 1) compreender que o individualismo não é somente “uma questão de carácter”, que está ligado paradoxalmente a uma cultura comum, à história da profissão e, sobretudo às condições da ação de ensinar e das convicções íntimas, sejam elas éticas, didáticas, ou epistemológicas. Em seguida, 2) corresponde ao trabalhar a sua relação pessoal com a cooperação, a sua visão própria da profissão, a sua relação com o poder, com os outros, com a competição e solidariedade.” A colaboração e a cooperação são encarados como um projeto de melhoria de resultados da ação educativa focado no pensamento estratégico para o longo prazo. Por meio de uma relação dialógica entre docentes é possível pensar em novas formas de proporcionar apoios específicos a quem deles precisa, permitindo ainda que docentes de outras turmas ou, de outras disciplinas ou de outras escolas possam também ter acesso ao conhecimento de boas práticas para melhorar os

processos de utilização diferenciada de recursos e de oportunidades capazes de garantir a aquisição de conhecimentos para todos os alunos (Cerdeira, 2002). Isto significa, que existem vantagens no trabalho colaborativo e cooperativo, que podem desenvolver sinergias entre os docentes das equipas educativas, utilizando plataformas de gestão de aprendizagem, em rede digital, particularmente pertinentes num cenário de escassez de recursos e de uma reeducação de encargos financeiros em formação. Na tentativa de combater, o excesso de trabalho e burocracia por parte do docente, o Decreto-Lei nº54/2008 refere no art.º. 17º “o conceito de inclusão pressupõe que não sejam somente respeitadas as características e necessidades dos alunos como ainda, trabalhar em rede e em colaboração. Evidenciando que, os centros de recursos de tecnologias de informação e comunicação (CRTIC) constituem a rede nacional de centros prescritores de produtos de apoio do Ministério da Educação e que, revelam ser uma ferramenta imprescindível para um trabalho colaborativo de sucesso. “A contribuição de todos para uma educação inclusiva e o respeito à diversidade é, hoje, uma imperiosa obrigação, para que a igualdade e a dignidade sejam agenciadas em todas as suas dimensões.

CAPÍTULO 2: SOCIEDADE INCLUSIVA

Machado e Formosinho (2012, p.30) referem “a modernização da sociedade vem a ser, segundo Max Weber, o processo pelo qual emergem a empresa capitalista e o Estado moderno, cujo meio organizativo é o direito formal. O direito formal assenta no princípio da positividade, isto é, de que qualquer norma pode estatuir-se ou positivar-se como direito. (...) Assim, o conceito de igualdade abarca não já somente a ideia de igualdade formal mas também a ideia de igualdade material, por contraposição entre igualdades e desigualdades (que é a ordem das “circunstâncias”) e ainda a ideia de diversidade que deriva das diferenças essenciais existentes no mundo social.”

Para Sasaki (1999), é relevante colocar a inclusão no seio dos sistemas e das dinâmicas sociais, denotando a existência desta no mercado de trabalho tendo em conta, que o resultado deste processo culminaria com a construção de uma sociedade mais inclusiva ou seja com a construção de uma verdadeira sociedade para todos.

Conforme o MTE; SIT (2007), após a segunda guerra mundial, começa a dar-se crescente importância às normas sociais presentes na sociedade. Ocorre um novo sistema normativo e comportamento distinto no indivíduo e assim, surge a necessidade de valorização das minorias.

As experiências das duas guerras mundiais, deram origem à promoção de práticas inclusivas por parte da população. Por sua vez, o estado e o mercado começam a operar ações articuladas e dependentes para que a população possa viver com condições para possuir o seu próprio sustento numa rede de consumo (Lopes, 2009).

O primeiro passo, na obtenção da responsabilidade ética e social ocorre no sistema educativo mais inclusivo e que esse depende de todos os intervenientes no processo educativo, sendo que, cada um contém funções diferenciadas, as quais se devem conjugar e articular para realizar um projeto comum, com base no novo modelo de partilha de responsabilidades num sistema inclusivo mais alargado (ver Figura 1). Neste sentido entende-se também que as escolas

inclusivas derivam da construção de uma sociedade igualmente inclusiva composta pela família, escola, comunidade, estado.

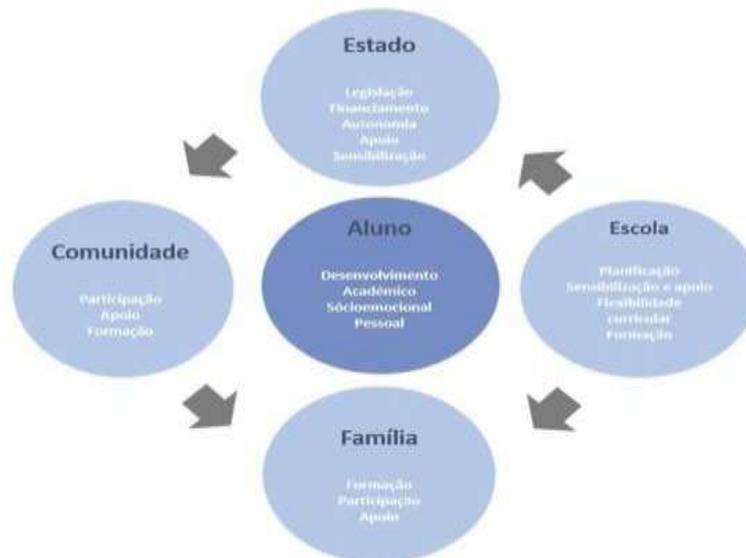


Fig. 1-Responsabilidades no sistema inclusivo (adaptado de Correia, 1999)

Da leitura deste modelo, ressalta uma ideia fundamental e importante: o aluno deve ser considerado como o ator principal e o agente mais importante deste projeto de construção de uma sociedade mais inclusiva, pelo que a escola, a comunidade, o estado e a família devem colaborar ativamente para responderem cabalmente às necessidades de todos e de cada um em particular, com o propósito de realização do sucesso educativo e da formação plena do cidadão como membro ativo de uma sociedade global (Correia, 1999). Em complemento com esta concepção, Correia (1997) considera que um modelo inclusivo deverá basear-se numa perspectiva sistémica capaz de envolver diferentes instituições ou entidades (estado, comunidade, família, escola e aluno) num mecanismo de organização e interdependência funcional. Em suma, a educação inclusiva poderá iniciar-se no Sistema Educativo mas precisa de transpor os muros da escola para uma sociedade inclusiva, que pode ser encarada como um processo de construção permanente, no qual cada um influencia e é influenciado, traduzindo dinâmicas diferenciadas em que os diversos agentes convergem para o desenvolvimento global do todo social. Esta visão sistémica é valorizada pela perspectiva ecológica do desenvolvimento associada ao modelo de Bronfenbrenner (1996), o qual pugna pela relevância do modo como o sujeito assume uma postura ativa, envolvendo-se no processo de desenvolvimento do sistema ecológico em que se

encontra. A interação entre o sujeito e o ambiente é um processo muito dinâmico, pelo que é fundamental para o sujeito não perder de vista este referencial. A capacidade de interação de um sistema depende da existência das interconexões sociais entre esse sistema e outros sistemas no qual as pessoas também estão inseridas: o microsistema (relacionamentos familiares e dos indivíduos, grupo de colegas ou ambiente escolar) de seguida, o mesossistema (indivíduos perto do sujeito, a relação da família com a instituição) o exossistema (tem efeito indireto no resultado com o indivíduo e constitui um cenário em que o indivíduo não participa ativamente) por fim, o macrosistema (engloba os padrões de cultura, grupos populacionais, condições económicas e as influências sociopolíticas) (ver fig.2).

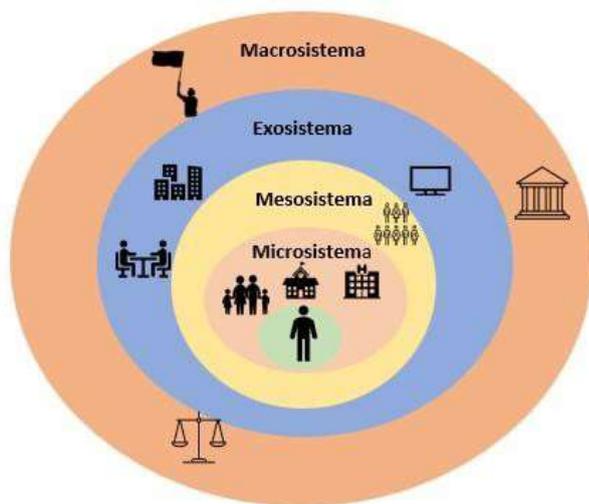


Fig.2 -Teoria Ecológica de Urie Bronfenbrenner

2.1. TRANSIÇÃO PARA A VIDA PÓS-ESCOLAR

Mendes (2004) refere que a transição para a vida adulta é condicionada pelos constrangimentos económicos, sociais, atitudes e comportamentos. Neste sentido, torna-se ainda mais difícil quando nos referimos aos alunos com necessidades educativas específicas. Assim, indagamos a seguinte questão: como se pode orientar os jovens para o mercado laboral?

Segundo o enquadramento da Declaração de Bolonha (UNESCO, 1994, p.34), “os jovens com necessidades educativas especiais precisam de ser apoiados para fazerem uma transição eficaz da escola para a vida adulta, quando adultos. As escolas devem ajudá-los a tornarem-se ativos economicamente e proporcionar-lhes as competências necessárias à vida diária, oferecendo-lhes uma formação nas áreas que correspondem às expectativas e às exigências sociais e de comunicação e às expectativas da vida adulta”. O jovem, é o protagonista da sua história pessoal e social, por isso, deve definir metas de forma a atingir uma maior realização pessoal e profissional.

Os Estados Unidos, destacaram-se enquanto pioneiros a nível das respostas educativas, promovendo o emprego das pessoas com incapacidades. No Reino Unido, surge a publicação de documentos, com a pretensão de reorganizar e reestruturar as escolas, bem como o desenvolvimento deste processo de transição. Assim, no relatório de Warnock, é ponderado que o término da escolaridade obrigatória não lhes permite desenvolver competências necessárias à sua autonomia e integração social, mas podem continuar no meio escolar e consolidar aprendizagens ao mesmo tempo que frequentam/desenvolvem atividades fora da escola na chamada “transição para a vida ativa/adulta” (Meireles et al,2007). A garantia e necessidade da participação do jovem na sociedade e nas atividades envolventes, encontra-se no relatório de Warnock Report (1978).

No contexto educativo português, o planeamento de transição encontra-se regulado através do Decreto de Lei nº3/2008 de 7 de Janeiro, que estabelece “sempre que o aluno apresente necessidades educativas especiais de carácter permanente que o impeçam de adquirir aprendizagens e competências definidas no currículo, cabe à escola complementar o programa educativo individual com um plano individual de transição destinado a promover a transição para a vida pós escolar e, sempre que possível, para o exercício de uma atividade profissional com adequada inserção social, familiar ou numa instituição de carácter ocupacional” pelo que, de acordo com o artigo 1.2) promove o “acesso educativo, a autonomia, a estabilidade

emocional, bem como a promoção da igualdade de oportunidades, a preparação para o prosseguimento de estudos ou para uma adequada preparação para a vida profissional e para uma transição da escola para o emprego das crianças e dos jovens com necessidades educativas especiais.” Este aponta a necessidade de preparar o jovem para a vida pós-escolar, três anos antes do fim da escolaridade obrigatória. Considerando que, a escolaridade obrigatória passa de quinze para dezoito anos, neste sentido emerge a necessidade de implementar o PIT (Plano individual de transição). Este documento é encarado enquanto ferramenta importante para o processo de preparação pós-escolar e um complemento do PEI (Programa Educativo Individual). O plano de transição é crucial pois, permite idealizar as perspetivas futuras para o jovem, proporcionando atividades que vão ao encontro dos seus interesses e competências.

Com base na perspetiva que encara a transição como um processo, Halpern (1994, p. 117) destaca que “refere-se a uma troca de papéis, desde um comportamento do aluno até ao assumir de papéis de adulto na comunidade. Estes papéis incluem o emprego, a participação na educação pós-secundária, a vida em casa, a adequada participação na comunidade e o desenvolvimento de experiências pessoais e sociais adequadas. O processo de transição implica a participação e coordenação dos programas da escola, dos serviços de adultos e dos apoios naturais da comunidade.”

Na prática da gestão destes processos nas escolas, os mesmos iniciam-se através da tomada de decisões de profissionais em contexto escolar cujo trabalho primordial assenta na elaboração do PIT patente no Decreto-Lei 54/2018 expresso da seguinte forma, no art.2): “i) Plano Individual de Transição, o plano concebido, três anos antes da idade limite da escolaridade obrigatória, para cada jovem que frequenta a escolaridade com adaptações significativas, desenhado de acordo com os interesses, competências e expectativas do aluno e da sua família, com vista a facilitar a transição para a vida pós escolar e que complementa o programa educativo individual.”

Em acréscimo, Soriano (2006) ressalva que a elaboração do PIT passa por várias etapas, na recolha de informações acerca dos seus desejos, interesses, aspirações e competências daquele jovem. Neste sentido, para o desenvolvimento do PIT é necessário, à priori, o estabelecimento de parcerias assim como o envolvimento da escola com outras entidades, na criação de rede. Essa, favorece a transição para a vida pós-escolar. Para este processo de transição, torna-se pertinente a articulação de uma equipa com diferentes intervenientes a fim de promover e

apoiar o jovem. Reforçando, o vasto e necessário trabalho da equipa multidisciplinar (EMAEI) no abrigo do Decreto-Lei nº54/2018. Compete-lhes sensibilizar a comunidade educativa para a questão da educação inclusiva, propor as medidas de suporte à aprendizagem a mobilizar, acompanhar e monitorizar a aplicação de medidas de suporte à aprendizagem, prestar aconselhamento aos docentes na implementação de práticas pedagógicas inclusivas e por fim, elaborar o relatório técnico-pedagógico previsto no artigo 21º e, se aplicável, o programa educativo individual e o plano individual de transição previstos, respetivamente, nos artigos 24º e 25º. Neste processo, compete à equipa EMAEI (Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva) identificar um gestor no processo do aluno que acompanhe o seu percurso escolar, desde a fase da elaboração do PIT, à sua implementação, avaliação e eventual reformulação. Após este processo, em função da resposta ao fim do término da escolaridade obrigatória, emerge a necessidade de existir ainda, um elemento referência e que seja responsável por essa mediação entre a escola e sociedade.

De acordo com o Decreto-Lei 54/2018, é reconhecível a importância da tríade: família – jovem – comunidade. As famílias devem estar envolvidas neste processo, pois será um impacto muito positivo ao verem os seus filhos integrados em contextos sociocomunitários e profissionais, deixando o isolamento das suas casas para estarem integrados em sociedade.

2.2. INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo Verdugo et al (2013) para se medir a qualidade de vida de uma pessoa, é necessário avaliar as dimensões e indicadores centrais com vista à perspectiva dos sistemas e estratégias utilizadas, relacionando-as com os resultados pessoais, na evolução dos resultados organizacionais e políticas sociais.

Na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006) é apresentado no art.27, o conjunto de declarações importantes: "os Estados Partes, salvaguardam e promovem o exercício do direito ao trabalho, incluindo para aqueles que adquirem uma deficiência durante o curso do emprego, adotando medidas apropriadas, incluindo através da legislação" e ainda, reforçando a alínea e) "promover as oportunidades de emprego e progressão na carreira para pessoas com deficiência no mercado de trabalho assim como auxiliar na procura, obtenção, manutenção e regresso ao emprego."

De facto, com a produção de legislação deste tipo, a problemática da inserção de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho representa uma enorme conquista e, ao mesmo tempo um enorme desafio, pelo que, envolve um investimento e um trabalho de cooperação entre vários profissionais, assim como, uma colaboração estratégica entre várias organizações para promover uma transição saudável para o mercado de trabalho. É um desafio complexo, com múltiplas dimensões, já que os resultados podem não ser garantidos, pela carência de recursos disponíveis por longos períodos de tempo. A possibilidade de obter um trabalho promove a oportunidade de obtenção de novos conhecimentos, interações e riqueza pessoal. O emprego é um elemento fundamental da vida numa sociedade moderna logo as empresas necessitam de procurar responder a esta procura. Como refere MTE/SIT (2007, p.31) “a empresa para evitar que o empregado com deficiência seja tratado de forma preconceituosa pelos colegas e chefes, necessita de sensibilizar o seu quadro funcional no sentido de eliminar preconceitos e estereótipos e outras atitudes que atendam contra o direito das pessoas a serem iguais.”

Os dados estatísticos, embora não sejam muito precisos, revelam que os alunos com necessidades educativas específicas iniciam o seu percurso no secundário mas não o terminam (OCDE, 1997) sendo que, enfatiza-se o facto da taxa de desemprego entre as pessoas ser duas ou três vezes superior às que não têm deficiência (ILO,1998).

Ainda assim, é possível observar e constatar a importância de alguns dados. Segundo a figura 3 -Evolução anual de pessoas com deficiência desempregadas registadas no IEFP e colocadas, 2011-2016 (Portugal Continental) observa-se uma evolução anual de pessoas com deficiência desempregadas no IEFP.

Tabela 3 Evolução anual de pessoas com deficiência desempregadas registadas no IEFP e colocadas, 2011-2016 (Portugal continental)

Ano	N.º pessoas com deficiência desempregadas	Pessoas com deficiência desempregadas e colocadas	
		N.º colocações	% pessoas desempregadas colocadas
2011	10400	572	5%
2012	11933	606	5%
2013	12537	627	5%
2014	12090	881	7%
2015	12667	1263	10%
2016	13183	1363	10%
Varição 2011-2016		+138%	

Fonte: IEFP (2016). Desemprego registado ao fim do ano 2011-2016 (estatísticas oficiais). IEFP, IP – Direção de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Recursos.

Fig. 3- Tabela de evolução anual de pessoas com deficiência desempregadas registadas no IEFP e colocadas, 2011-2016 (Portugal continental)

De acordo com a Figura 3, pode-se assentir uma progressão positiva, com aumento de 138% do número de colocações entre os anos de 2011-2016. Apesar de a tabela apresentar um baixo número de pessoas com deficiência desempregadas e registadas no IEFP (Pinto & Neca, 2020).

De facto, a inserção de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho representa uma enorme conquista, na existência de uma organização que se baseia em relações empáticas entre todos, no respeito, cooperação e fraternidade. As atitudes, gestos e palavras das pessoas podem fomentar afeto e bons relacionamentos, priorizando a questão do relacionamento humano e de seguida, a questão financeira.

Segundo Sousa Lopes e Rodrigues (2015), num estudo elaborado com 8 empresas concluíram que estas se encontram mal informadas do tipo de ajudas possíveis, por parte do estado ou ficam aquém daquilo que é o desejado. Em compensação, o facto de as pessoas serem integradas nas dinâmicas laborais acaba por desenvolver mais sentido de sensibilidade por parte dos colegas criando um ambiente protetor, permitindo integrações de sucesso. E ainda, como ressalva e acrescenta Tanaka e Manzini (2005, p.286) “as instituições deveriam funcionar como mediadores de todo o processo de envolvimento da pessoa com deficiência no trabalho, desde a sua preparação profissional e social, até à sua colocação no mercado competitivo.”

Em conclusão, Toldrá et al (2010, p. 164) destacam que, “o desconhecimento e a desinformação geram preconceitos e dificultam as oportunidades de inclusão social, e ao contrário, o acesso à informação adequada é considerado um poderoso instrumento de sensibilização para o desenvolvimento social e respeito à diversidade no trabalho.” Assim como destaca Verulava Tengiz e Givi Bedianashvili (2021, p. 162) “é necessário criar bases de dados de informações em todas as cidades e regiões, por meio dos empregadores poderem encontrar pessoas com deficiência, acumular informações sobre as suas experiências. As escolas profissionais devem cooperar com os empregadores e fornecer informações sobre competências e habilidades de pessoas com deficiências.”

Como aponta um estudo de Geórgia, os autores recomendam sugestões e apresentam que, a maior percentagem (80%), considera que os empregados necessitam de ser informados acerca das capacidades das pessoas com deficiência (ver figura 4).

Suggestions to improve the inclusion of people with disabilities in the workforce	N	%
Inform employers the ability of persons with disabilities	7	80%
Increase work opportunity for persons with disabilities based on their qualifications	4	47%
Improve facilities for persons with disabilities that are suitable for them and safe to use for them	6	73%
Enhance employable skills of persons with disabilities	5	60%
Increase employers skill in managing persons with disabilities	6	67%
Give desirable incentives to employers hiring persons with disabilities	4	53%
Building work linkages and collaborations with other organizations	4	47%
Providing better job advertisement opportunity for persons with disabilities to apply	5	60%

Table 1. Suggestions to improve the inclusion of persons with disabilities in the workforce (N=9)

Fig. 4. Tabela de sugestões para melhorar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

(Verulava Tengiz & Givi Bedianashvili, 2021, p.160)

De acordo, com o Decreto-Lei nº108/2015 de 17 de junho, a inserção profissional das pessoas com deficiência e incapacidade, é um dos objetivos preconizados no quadro da nova política de emprego, com a publicação do Decreto-Lei nº. 13/2015, de 26 de janeiro, tendo em atenção que se encontram aí previstas, também programas específicos, dirigidos a grupos de pessoas em situação de particular desfavorecimento face ao mercado de trabalho. Neste âmbito, procede-se, através do decreto-lei, à terceira alteração ao Decreto-Lei nº 290/2009, de 12 de outubro. O presente decreto-lei no art.1) destaca a criação do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade, que compreende as seguintes medidas: a) Apoio à qualificação; b) Apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho; c) Emprego apoiado. No âmbito do programa são, ainda definidos os apoios técnicos e financeiros aos centros de reabilitação profissional de gestão participada, às entidades de reabilitação que estabelecem e orientam ações previstas de entidades da rede de centros de recursos do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.) e a criação do Fórum para a Integração Profissional (art.2). Desta feita, ainda se cria o contrato emprego-inserção para pessoas com deficiência e incapacidade (art.42º) com vista a destacar competências relacionais e pessoais, bem como estimular hábitos de trabalho, enquanto a pessoa, não tiver oportunidade de trabalho por conta própria ou de outrem ou de formação profissional, de forma a promover e

apoiar a sua transição para o mercado de trabalho e ainda, a propagação de estágios de inserção para pessoas com deficiência e incapacidade (art.40.º). Outra medida adotada pelo estado, expressa-se no art.1, lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, definida como o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau e incapacidade igual ou superior a 60%, nos serviços e organismos da administração central e local.

Neste contexto laboral, irrompem, como forma de adjudicar vínculo às empresas, estágios de inserção, de forma a facilitar o seu recrutamento e integração e potenciar o desempenho profissional e o contrato emprego-inserção para pessoas com deficiência e incapacidade bem como, o emprego apoiado em mercado aberto, atividade profissional realizada por pessoas com capacidade de trabalho reduzida, sob condições especiais. (art.54º). Em complemento, fundou-se a Marca Entidade Empregadora Inclusiva (art.3, art.79), com a intenção de promover o reconhecimento e distinção pública de práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas por entidades empregadoras relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade.

Em suma, o Secretariado Nacional para a reabilitação e integração das pessoas com deficiência (2006, p.35), destaca “o papel determinante na sociedade civil em estreita cooperação com o estado e numa perspetiva de coesão social deve ser incrementado em ordem à concretização de medidas e ações que satisfaçam de forma efetiva as reais necessidades das pessoas com deficiências ou incapacidade e contribuam para o exercício dos seus direitos.” Evidenciando, Oliveira (2012, p.58), “verificamos então, que é fundamental o respeito pelos direitos e contribuições de pessoas que, frequentemente são marginalizadas e excluídas de uma participação ativa na sociedade na sua condição de cidadãos.”

2.3. MODELOS DE PRÁTICAS INCLUSIVAS

Segundo Armani (2009, p.21) “os projetos ainda são, e tudo indica que continuarão a sê-lo por um bom tempo, a forma mais adequada para promover a viabilidade e o êxito das ações sociais transformadoras.” Em outros termos, as mudanças mais duradouras e sustentáveis ocorrem através de projetos com mais consistência e possibilidade de envolvimento por parte dos beneficiários. Durante este processo, vão ocorrendo várias mudanças práticas, sociais, culturais, que podem ser bastante mais subjetivas e sujeitas a vastas interpretações.

Além de projetos escolares, ainda predominam instituições que visam implementar medidas de inclusão ativas e que implicam um conjunto de passos no seu encaminhamento pessoal, assim como projetos do Fundo Social Europeu (FSE) que visam a contratação e auxílio na identificação de oportunidades de emprego, e na sua inserção laboral.

CAPÍTULO 3: MODELO TEÓRICO

Segundo o presente estudo, é importante analisar as atitudes dos consumidores em relação às empresas que contratam pessoas com deficiência, porque são as atitudes dos consumidores que determinam as decisões das empresas em reforçar as suas políticas de contribuição para uma sociedade mais inclusiva, pela contratação de cidadãos com deficiência. Com o objetivo de construir um modelo teórico de caracterização das atitudes dos consumidores em relação às empresas que assumem essa responsabilidade social, os autores apresentam uma escala para avaliar “como é que os consumidores se sentem relativamente às pessoas com deficiência num local de trabalho, e quão favorável os consumidores veem as empresas que empregam pessoas com deficiência?” (Siperstein et. al, 2006, p. 4). Para esse efeito, realizaram um estudo numa amostra representativa (N=803), em que a maioria dos participantes (75%) declarou já ter tido pelo menos uma experiência direta com pessoas com deficiência no seu ambiente de trabalho. Por via de um sistema de codificação de respostas do tipo escala de Likert, os participantes no estudo assinalam o seu grau de concordância com diversos itens onde se descrevem atitudes em relação às empresas, por exemplo: “ajudar as pessoas com deficiência e leva-las a ter uma vida mais produtiva”, “mostram aos seus clientes que se preocupam com os seus trabalhadores” e “ajudam outros funcionários a terem uma melhor compreensão das pessoas com deficiência” “as pessoas com deficiência, criam problemas dentro das empresas”, “são as empresas que gostariam de investir isto é, adquirir bens.”

Em relação à experiência de participação com pessoas com deficiência, “a maioria dos participantes que teve experiência direta com pessoas com deficiência no ambiente de trabalho e/ou adquiriu serviços prestados por essa pessoa, cerca de 75% revelou ter trabalhado diretamente com alguém com deficiência e/ou serviços recebidos por uma pessoa com deficiência. A alta proporção dos participantes relatou que a experiência com uma pessoa com deficiência foi geralmente consistente em sexo, idade e escolaridade.” Os participantes que relatam experiências de trabalho com uma pessoa com deficiência, quase todos (91%) afirmam

que o desempenho no trabalho do seu colega foi de “muito bom” ou “bom”. Em semelhança, em relação às percepções do desempenho no trabalho de pessoas com deficiência, quase todos os participantes (98%) que foram atendidos por um funcionário com deficiência ficaram “muito satisfeitos” ou “satisfeitos” com os serviços que receberam. Em relação à percepção da participação e dos benefícios na contratação das pessoas com deficiência, Siperstein et. al (2006), considera “a maioria (83%) sentia que as empresas não se aproveitavam dos seus trabalhadores com deficiência, confirmando que estes não criavam problemas nas empresas e a maioria acreditava que a contratação de pessoas com deficiência seria importante”. Os resultados, comprovam que “todos os entrevistados compartilhavam a crença de que contratar pessoas com deficiência ajuda as pessoas a ter uma vida mais produtiva e ainda que as pessoas que contratam estas pessoas importam-se verdadeiramente com estas”. Os resultados deste estudo (Siperstein et. al, 2006, p.7 e 8) “revelam ser vantajosos no sentido em que contratar uma pessoa com deficiência como socialmente responsável poderá ser a melhor coisa a fazer, bem como a prática comercial lucrativa”, sendo que “é importante contratar pessoas com deficiência, mas também revelar esta prática ao consumidor procurando, incentivar o seu consumidor e apreciar o suporte da marca da sua empresa”. Assim sendo, segundo os autores: “As empresas reconhecem que conseguem melhorar a sua reputação e a sua imagem pública incluindo as pessoas com deficiência no seu local de trabalho” (Olson, et al., 2001). Em seguimento, Hernandez et. al (2000) “um estudo realizado comprova a existência de 37 estudos realizados que descobriram atitudes positivas do empregador face aos funcionários com deficiência”. Desta maneira, quando têm o suporte apropriado os empregados expressam uma atitude positiva em relação aos empregados, funcionários com deficiência intelectual ou psiquiatras. Uma vez que, os empregadores quando têm um prévio contacto positivo com estas pessoas podem vir a ter atitudes mais favoráveis junto das pessoas com deficiência (Hernandez et. al, 2000, p.2). Ainda, em relação, ao presente estudo, a percentagem de mulheres, quando se trata dos sentimentos com as empresas que contratam pessoas com deficiência é muito maior. Concluindo que, as mulheres tendem a ter atitudes mais positivas para pessoas com deficiência em comparação aos homens (Siperstein et. al, 2006). Em comparação, uma pesquisa nacional, com executivos, da empresa “Fortune 500” revela atitudes positivas em relação ao emprego de pessoas com diversas deficiências. (Levy et. al., 1992, p.3).

Em conclusão, para Hernandez et. al (2000, p.4) “os empregadores têm uma perspectiva positiva em relação às atitudes das pessoas com deficiência mas na sua contratação já não é bem assim

o que revela ser um enorme desafio. A melhor maneira de quebrar as críticas negativas é ter uma pessoa com deficiência numa empresa. Experiências positivas levam a resultados positivos”. Isto significa que, ao incluir pessoas com deficiência no seu local de trabalho, as pessoas podem preferir comprar ou adquirir bens a empresas que contratam pessoas com deficiência, simbolizando algo relevante para a empresa, empregado e consumidor. É pertinente considerar que, são os medos e as expectativas negativas que criam obstáculos para a contratação de pessoas com deficiência, ao invés das barreiras externas.

Em conclusão, segundo Siperstein et. al (2006, pp. 7 e 8) “Supomos, então que o público teve experiências muito positivas junto de pessoas com deficiência retirados das suas experiências e como se encontram satisfeitos com os serviços prestados por estas pessoas, e as suas experiências foram positivas consideram benéfico e vantajoso contratar pessoas com deficiência. Assim, não é de admirar que eles olham com bons olhos para as empresas que contratam pessoas com deficiência. As pessoas, consideram que as empresas fornecerem assistência médica aos seus trabalhadores e proteger o meio ambiente é tão importante quanto contratar uma pessoa com deficiência. Este paradigma, enquadra-se no termo de responsabilidade social corporativa e é importante para criar uma imagem respeitável junto do público.”

IIª PARTE

ESTUDOS EMPÍRICOS E PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO BASEADAS EM BOAS PRÁTICAS

CAPÍTULO 4: ESTUDOS E METODOLOGIAS

Neste capítulo são apresentados e justificam-se as opções metodológicas do estudo, para realizar os objetivos estabelecidos, por um lado, associados à escolha de um modelo de avaliação das atitudes das pessoas em relação à inclusão de jovens com necessidades educativas específicas no mercado de trabalho, com recurso a um questionário para recolha de dados quantitativos para posterior análise e interpretação e, por outro lado, associados à realização de um estudo qualitativo de aprofundamento da problemática através da realização de entrevistas sobre os diferentes intervenientes num caso concreto de um projeto de inclusão de um jovem no mercado de trabalho. Depois de realizado o primeiro estudo, criaram-se condições para orientar o processo de avaliação qualitativa de um caso concreto a partir do recurso a entrevistas.

Neste sentido, o trabalho que agora se apresenta combina a utilização de uma pesquisa quantitativa com uma pesquisa qualitativa. Bolívar (2012) defende que a investigação foi amplificada e metodologicamente enriquecida, nos últimos anos. Desta forma, surgiu a necessidade de uma vasta gama de técnicas de investigação, combinando a utilização de metodologia de natureza quantitativa e metodologia qualitativa (“mixed methods”). A pesquisa quantitativa procura ordenar ou medir as variáveis para apresentar as estatísticas, estabelecendo as associações entre elas, enquanto a pesquisa qualitativa procura avaliar as diferentes dimensões de um fenómeno concreto para extrair significados e sentidos.

4.1. OBJETIVOS GERAIS

Assim, pela combinação destas duas abordagens, pretendeu-se reforçar a importância do objetivo primordial que orientou a realização do estudo, nomeadamente no que diz respeito à identificação de algumas boas práticas capazes de facilitar o processo de transição para o mercado de trabalho de jovens com necessidades educativas específicas e de construção de uma sociedade mais inclusiva, salientando algumas questões que consideramos serem orientadoras do caminho investigativo.

Assim, quanto à motivação inicial que justificou a escolha do tema e a realização do estudo, podemos afirmar o seguinte:

Atualmente, ainda vivemos períodos de grande dificuldade relativamente à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo que, apesar disso, parece também existir algum questionamento acerca das orientações a dar aos docentes de Educação Especial, aos técnicos e aos familiares aquando do momento de planearem a transição do jovem para o mercado de trabalho e da organização de práticas promotoras da sua inserção em contexto profissional.

Assim, refletindo acerca desta problemática, pareceu-nos fazer sentido estudar o processo de transição de um jovem com necessidades educativas específicas para o mercado de trabalho e de estudar as práticas concretas associadas a um caso real, com o propósito de contribuir para uma sociedade mais inclusiva.

Fortin (2009) aponta a questão de investigação enquanto enunciado interrogativo claro e não equívoco que precisa os conceitos-chave, especifica a população alvo e sugere uma investigação empírica.

Com base neste entendimento, surgem as seguintes questões como ponto de partida:

Que boas práticas poderão facilitar a construção de uma sociedade mais inclusiva a partir da transição de jovens com NEE da escola para o mercado de trabalho? Como poderão as práticas educativas inclusivas galgar os muros da escola e saltar para o mercado de trabalho?

Definição dos objetivos:

Na procura de respostas para a questão, foram formulados os seguintes objetivos gerais:

- 1) Analisar e compreender qual a perceção da sociedade relativamente ao mercado de trabalho das pessoas com necessidades educativas específicas
- 2) Compreender qual a perceção dos docentes do aluno com necessidades educativas específicas durante o processo de transição para o mercado laboral
- 3) Analisar a perceção dos alunos em relação ao mercado de trabalho
- 4) Analisar e reconhecer os projetos e apoios que promovam boas práticas inclusivas

4.2. METODOLOGIA

Prodanov e Freitas (2013) afirmam que a metodologia consiste em estudar, compreender e avaliar os vários métodos disponíveis para a realização de uma pesquisa, num nível aplicado, examina descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a coleta e o processamento de informações, visando ao encaminhamento e a resolução de problemas e/ou questões de investigação.

O presente estudo assenta numa metodologia de investigação mista. A metodologia utilizada para abordar esta temática baseia-se numa abordagem quantitativa e posteriormente, qualitativa. Num primeiro momento, o inquérito por questionário com perguntas estruturadas a partir da escala de avaliação das atitudes dos consumidores em relação às empresas que contratam pessoas com incapacidades de Siperstein et al (2006) e por fim a entrevista semi-estruturada dirigida a um jovem, aos docentes de educação especial e ainda à técnica que acompanhou o projeto de transição da escola para o mercado de trabalho.

4.3. PROCEDIMENTOS

Segundo Gunther (2006) aquele que busca, através da pesquisa, utiliza formas complementares, e não isoladas, de utilização de pesquisa quantitativa e qualitativa, sem se prender a um ou outro método, adequando-os para o seu problema de pesquisa. Com efeito, a partir dessa visão, percebe-se que as duas abordagens, qualitativa e quantitativa, vistas até certo ponto como antagónicas, podem apresentar um resultado mais considerável e significativo, se utilizadas na pesquisa de um mesmo problema.

4.3.1. ESTUDO 1

A recolha de dados é uma das etapas de investigação. Deste modo, tornou-se necessário a elaboração de um instrumento que permitisse a recolha de informação tendo em conta os objetivos do estudo, os quais, neste aspeto, remetiam para a compreensão das atitudes das pessoas comuns (consumidores de produtos e serviços) em relação às empresas que contratam cidadãos com diferentes tipos de deficiência.

Para a realização deste estudo foi selecionado uma metodologia ajustada ao objetivo para efeitos de recolha de dados, tendo sido escolhida a metodologia de inquérito por questionário, uma vez que este instrumento tem como finalidade obter informação quantitativa acerca da perspetiva do cidadão comum em relação às empresas com práticas inclusivas. Em consequência, foi necessário identificar uma escala adequada para a avaliação destas atitudes. Depois de consideradas várias possibilidades, foi escolhida a escala de avaliação das atitudes dos consumidores em relação às empresas que contratam pessoas com deficiência de Siperstein e colaboradores (2006) (disponível em anexo 1).

4.3.2. ESTUDO 2

Tal como a escolha do questionário a usar, também a construção do guião das entrevistas foi subordinada ao tema e aos objetivos do estudo, tendo sido elaboradas várias questões em função dos resultados obtidos no estudo 1 e, em função da revisão bibliográfica realizada. O inquérito por questionário permitiu aceder a um conjunto de dados sobre as atitudes das pessoas, que posteriormente foram usados para selecionar alguns dos temas a abordar na entrevista e para construir o guião das mesmas.

O primeiro guião da entrevista (disponível em anexo 2) é dirigido a dois docentes de educação especial de uma instituição que trabalha a formação profissional com jovens com necessidades educativas específicas no concelho de Coimbra, a uma técnica da instituição que participa no processo de transição dos jovens com necessidades educativas específicas para o mercado de trabalho e a última entrevista é dirigida ao jovem que reside e trabalha na instituição. As entrevistas semi-estruturadas foram realizadas entre os meses de Novembro e Março, seguindo uma sequência estabelecida pela obtenção das respetivas autorizações e pelas disponibilidades dos visados.

4.4. RECOLHA DE DADOS

4.4.1. ESTUDO 1

O questionário usado no estudo 1 é constituído por duas partes, uma primeira com 9 questões de caracterização dos participantes no estudo (estado civil, sexo, idade, habilitações académicas, identificação do ciclo de ensino onde exerce funções docentes, anos de trabalho, posse de formação em educação especial e em educação inclusiva...) e uma segunda parte composta por 6 questões da escala de Siperstein et al (2006) e por outras 6 questões de avaliação de comportamentos associados às atitudes em causa.

As respostas às questões são codificadas numa escala Likert de 7 pontos, com as seguintes etiquetas: 1- discordo completamente, 2- discordo bastante, 3- discordo um pouco, 4- nem discordo, nem concordo, 5- concordo um pouco, 6- concordo bastante, 7- concordo completamente.

Os dados foram recolhidos através da utilização do Google Forms, o qual solicitava a participação voluntária num estudo, indicando-se o seu objetivo genérico, assim como as condições de participação voluntária, anónima e confidencial no processo. Após a apresentação do texto do consentimento informado, os sujeitos declaravam a sua concordância com a participação ou a sua discordância, posto o que acediam às questões do inquérito após declaração da aceitação de participação no estudo.

Não foram registados quaisquer problemas ou dificuldades dignas de registo, exceto as referentes ao reduzido número de respostas.

4.4.2. ESTUDO 2

Num segundo momento foi realizada uma nova revisão bibliográfica que possibilitou a construção do guião da entrevista. Depois de identificada uma instituição e de obtidas as respetivas autorizações, foram identificados as pessoas a entrevistar para proceder à elaboração das entrevistas, o que traduziu um processo bastante lento e demorado. Finalmente, foram agendadas duas entrevistas com dois docentes de Educação Especial entre os meses de Novembro e Dezembro através da plataforma digital, de seguida, após a primeira entrevista com

a docente de Educação Especial do Agrupamento de Escolas Miranda do Corvo, foi elaborado um e-mail solicitando à Fundação ADFP uma entrevista com um outro responsável/ técnico que tivesse acompanhado um jovem com NEE durante o seu processo de transição, tendo sido posteriormente agendada a entrevista com a Psicóloga e mais tarde com o próprio jovem da respetiva instituição.

As entrevistas decorreram durante os meses de Fevereiro e Março e foram realizadas numa sala da sede da ADFP. As entrevistas da instituição tiveram uma duração distinta, sendo que a entrevista com a psicóloga teve a duração de 32 minutos. No entanto, a entrevista junto do aluno teve a duração de 17 minutos e mais tarde, procedeu-se ao seu registo para transcrição e para análise do seu conteúdo.

Durante a realização das entrevistas foram acrescentadas outras questões, para esclarecimento de alguns aspetos relacionados com o objeto em estudo.

De um modo geral, os participantes demonstraram interesse, disponibilidade e colaboração durante a entrevista, tendo a sua participação sido voluntária, com garantias de anonimato.

4.5. AMOSTRA (apenas do Estudo 1)

O estudo baseia-se numa amostra de conveniência composta por 102 participantes voluntários. Como se pode verificar pela leitura da Tabela 1, a percentagem de pessoas do sexo feminino é de cerca de 80,04%, ou seja, é maioritária sendo que, cerca de 19,6% é do sexo masculino.

Quanto ao estado civil, a amostra é composta sobretudo por sujeitos casados/união de facto com a percentagem de 51,0%, 37, 2% solteiros e 10,8% divorciados.

Relativamente às habilitações, 46,1% tem licenciatura. É perceptível que cerca de 52,9% não desempenha funções docentes, 12,7% é docente do 1º ciclo no Ensino Básico, de seguida, 17,6% é docente do 2º ou 3º ciclo no ensino básico, 13,7% é Docente no Ensino Secundário e cerca de 2,9% é Docente no Ensino Superior. Na sua maioria, as pessoas não tiveram formação em Educação Especial, demonstrando uma percentagem de cerca de 68,6%, por sua vez, 30,4% obteve formação de Educação Especial. No entanto, na questão seguinte, salienta-se que cerca de 27, 5% obteve formação em educação inclusiva e 71,6% não teve formação nesta área.

Tabela 1
Caracterização da amostra (N= 102)

<i>Características</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Sexo		
Masculino	20	19.6
Feminino	82	80.4
Estado civil		
Solteiro	38	37.2
Casado/União facto	52	51.0
Divorciado/Separado/Viúvo	11	10.8
Não respondeu	1	1.0
Habilitações		
Ensino Básico ou Secundário	11	10.8
Licenciatura	47	46.1
Pós-graduação	11	10.8
Mestrado	30	29.4
Doutoramento	2	2.0
Não respondeu	1	1.0
Experiência docente		
Não desempenha funções docentes	54	52.9
Docente 1º ciclo Ensino Básico	13	12.7
Docente 2º ou 3º ciclo Ensino Básico	18	17.6
Docente Ensino Secundário	14	13.7
Docente Ensino Superior	3	2.9
Formação em Educação Especial?		
Sim	31	30.4
Não	70	68.6
Não respondeu	1	1.0
Formação em Educação Inclusiva?		
Sim	28	27.5
Não	73	71.6
Não respondeu	1	1.0

Como se pode verificar pela leitura da Tabela 2, quanto à idade, os sujeitos da amostra apresentam uma idade mínima de 18 anos, uma máxima de 79 anos, sendo a média de 43,05 anos (DP=14,18). Dos 51 sujeitos que declaram ser docentes, o mais novo tem apenas 2 anos de docência e o mais antigo tem 39 anos de experiência docente, sendo a média de 22,57 anos com um desvio padrão de 10,93 anos.

Tabela 2
Valores das médias e dos desvios padrão das variáveis idade e anos de docência (n=102)

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Idade	102	18	79	43.05	14.18
Anos de docência	51	2	39	22.57	10.93

Relativamente à experiência de contacto com pessoas com algum tipo de incapacidade ou limitação, a respetiva Tabela 3, apresenta 64,7% das pessoas como não tendo nenhum familiar com incapacidade ou limitação, em seguida, 33,3% como tendo algum familiar com incapacidade ou limitação e por fim, 2% não respondeu. Na questão seguinte, é apresentado que cerca de 60,8% das pessoas já trabalhou com alguma pessoa com algum tipo de incapacidade ou limitação, de seguida, 37,2% não trabalhou com pessoas com deficiência e por fim, 2% não respondeu.

Finalmente, 58,8% das pessoas já foi cliente de um serviço prestado por uma pessoa com algum tipo de incapacidade ou limitação, sendo que 39,2% respondeu que não foi cliente de um serviço prestado por uma pessoa com algum tipo de incapacidade ou limitação e, 2% não respondeu à questão.

Tabela 3
Experiência de contacto com pessoas portadores de algum tipo de incapacidade ou limitação (N = 102)

<i>Características</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Tem familiar com algum tipo de incapacidade ou limitação?		
Sim	34	33.3
Não	66	64.7
Não respondeu	2	2.0
Já trabalhou com alguma pessoa com algum tipo de incapacidade ou limitação?		
Sim	62	60.8
Não	38	37.2
Não respondeu	2	2.0
Já foi cliente de um serviço prestado por uma pessoa com algum tipo de incapacidade ou limitação?		
Sim	60	58.8
Não	40	39.2
Não respondeu	2	2.0

Assim, em síntese, é possível verificar que a maioria dos participantes não revela ter um familiar com deficiência, contudo já trabalhou e foi cliente de um serviço prestado por estas pessoas.

4.6. ANÁLISES ESTATÍSTICAS E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS (Estudo 1)

A Tabela 4 descreve os dados relativos à avaliação das percepções dos participantes no estudo sobre a contratação de pessoas com incapacidades ou limitações numa escala Likert de codificação das respostas em 7 pontos com as etiquetas: 1 (discordo completamente) a 7 (concordo completamente).

Tabela 4

Percepções dos participantes no estudo sobre a contratação de pessoas com incapacidades ou limitações (n=102)

	Min	Max	M	DP
01) As empresas devem ajudar as pessoas com incapacidades ou limitações a ter uma vida mais produtiva.	3	7	6.70	.74
02) As empresas devem ajudar os seus empregados a compreenderem melhor as pessoas com incapacidades ou limitações.	4	7	6.79	.57
03) As empresas devem mostrar aos seus clientes que se preocupam com todos os trabalhadores.	3	7	6.68	.79
04) Prefiro adquirir produtos e serviços a empresas que contratam pessoas com incapacidades ou limitações.	1	7	5.68	1.37
05) As empresas que contratam pessoas com incapacidades ou limitações aproveitam-se dessas pessoas.	1	7	3.22	1.51
06) As pessoas com incapacidades ou limitações criam problemas nas empresas onde trabalham.	1	7	2.26	1.66

No item 1 "as empresas devem ajudar as pessoas com incapacidades ou limitações a ter uma vida mais produtiva" a média das respostas obtidas foi de 6,70 (DP=.74) por sua vez, no item 2) "as empresas devem ajudar os seus empregados a compreenderem melhor as pessoas com incapacidades ou limitações" a média foi de 6,79 (DP=.57), no item 3) "as empresas devem mostrar aos seus clientes que se preocupam com todos os trabalhadores (M=6,68, .79), na questão 4) "prefiro adquirir produtos e serviços a empresas que contratam pessoas com incapacidades ou limitações" (M=5,68, DP=1.37), no item 5) "as empresas que contratam pessoas com incapacidades ou limitações aproveitam-se dessas pessoas" (M=3,22, DP=1.51). Por fim, no item 6) "As pessoas com incapacidades ou limitações criam problemas nas empresas onde trabalham" (M=2,26, DP=1.66). A média mais alta foi alcançada no item 2 e a mais baixa no item 6, sendo que neste último caso (assim como no caso do item 5) o item está redigido na negativa, pelo que o valor da média deve ser interpretado em função desta circunstância, os participantes discordam bastante do conteúdo das afirmações.

Tabela 5

Percepções dos participantes no estudo sobre a contratação de pessoas com incapacidades ou limitações, expressas em percentagens de respostas (n=102)

	Discordância				Concordância		
	1	2	3	4	5	6	7
1) As empresas devem ajudar as pessoas com incapacidades ou limitações a ter uma vida mais produtiva.	-	-	1.0	2.0	4.9	9.8	81.4
2) As empresas devem ajudar os seus empregados a compreenderem melhor as pessoas com incapacidades ou limitações.	-	-	-	1.0	4.9	7.8	85.3
3) As empresas devem mostrar aos seus clientes que se preocupam com todos os trabalhadores.	-	-	1.0	2.9	4.9	8.8	81.2
4) Prefiro adquirir produtos e serviços a empresas que contratam pessoas com incapacidades ou limitações.	2.0	-	-	20.6	21.6	13.7	41.2
5) As empresas que contratam pessoas com incapacidades ou limitações aproveitam-se dessas pessoas.	17.6	14.7	20.6	27.5	14.7	1.0	2.9
6) As pessoas com incapacidades ou limitações criam problemas nas empresas onde trabalham.	42.2	30.4	8.8	7.8	1.0	3.9	4.9

Na tabela 5 apresentam-se os valores das percentagens de respostas para cada uma das categorias de respostas relativas aos seis itens da escala. Esta tabela é útil para visualizar a mancha de respostas de concordância e de discordância em relação ao conteúdo de cada uma das afirmações. No essencial, em relação aos valores da tabela 5, é apenas de realçar a elevada taxa de discordância em relação aos 2 itens que afirmam atitudes negativas em relação à contratação de pessoas com deficiências pelas empresas (itens 5 e 6), assim como a existência de alguns valores percentuais relevantes nas respostas de concordância em relação aos mesmos conteúdos, significando isso que alguns participantes no estudo expressam atitudes negativas em relação à contratação de pessoas com incapacidade.

Tabela 6

Valores do t de student para a comparação dos valores das médias e desvios padrão do item número 2, em função do sexo (n=102)

	Masculino		Feminino		t	p
	M	DP	M	DP		
2) As empresas devem ajudar os seus empregados a compreenderem melhor as pessoas com incapacidade ou limitações.	6.55	.89	6.85	.45	-2.154	.034*

* p < .05

Na tabela 6, são apresentados os valores do t de student para a comparação dos valores das médias e desvios padrão das respostas ao item número 2, em função do sexo (n=102). O objetivo da utilização da estatística t de student foi o de identificar eventuais diferenças nas atitudes associadas ao sexo. Na generalidade dos itens não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas nas respostas em função do sexo, exceto no caso das respostas

ao item 2, no qual se identificou um valor mais alto nas respostas de concordância expressas pelos sujeitos do sexo feminino, sendo que estão mais de acordo com a afirmação “as empresas devem ajudar os seus empregados a compreender melhor as pessoas com incapacidade ou limitações”, o que parece sugerir que as pessoas do sexo feminino podem ser mais favoráveis aos projetos de trabalho neste domínio com as organizações.

Tabela 7

Valores do t de student para a comparação dos valores das médias e desvios padrão do item número 1, em função da experiência de cliente de um serviço prestado por uma pessoa com algum tipo de incapacidade ou limitação (n=102)

	Sim		Não		t	p
	M	DP	M	DP		
1) As empresas devem ajudar as pessoas com incapacidades ou limitações a ter uma vida mais produtiva.	6.83	.49	6.50	.99	2.235	.028*

* p < .05

De acordo com os dados da tabela 7, não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas entre os valores das médias e dos desvios padrão das respostas aos itens em função da experiência de cliente de um serviço prestado por uma pessoa com algum tipo de incapacidade ou limitação, com a exceção do caso do item 1, onde as diferenças foram estatisticamente significativas. O que significa que os consumidores que já tiveram uma experiência de atendimento prestada por uma pessoa com deficiência são mais favoráveis aos projetos das empresas na ajuda a estas pessoas, o que parece sugerir uma boa prática na divulgação pública destas experiências para produzir efeitos benéficos nas atitudes dos consumidores que ainda não viveram esta experiência.

Tabela 8

Valores das correlações (Pearson) entre a idade e os itens da escala (n = 102)

	Idade
01) As empresas devem ajudar as pessoas com incapacidades ou limitações a ter uma vida mais produtiva.	.00
02) As empresas devem ajudar os seus empregados a compreenderem melhor as pessoas com incapacidades ou limitações.	.14
03) As empresas devem mostrar aos seus clientes que se preocupam com todos os trabalhadores.	-.12
04) Prefiro adquirir produtos e serviços a empresas que contratam pessoas com incapacidades ou limitações.	.21*
05) As empresas que contratam pessoas com incapacidades ou limitações aproveitam-se dessas pessoas.	-.06
06) As pessoas com incapacidades ou limitações criam problemas nas empresas onde trabalham.	.14

* p < .05

Por fim, procedeu-se a análise das correlações (de Pearson) entre as respostas aos itens da escala e a variável idade, para determinar alguma eventual variação das atitudes em função da maturidade de vida dos participantes no estudo.

Pela leitura da tabela 8, de acordo com os valores das correlações encontrados entre a idade e os itens da escala (n=102) os valores da correlação entre as respostas ao item 4 (“prefiro adquirir produtos e serviços a empresas que contratam pessoas com incapacidades ou limitações) é positiva e é significativa ($r=.21$, $p < .05$), o que parece sugerir neste caso que as pessoas mais velhas têm uma atitude mais favorável em relação à aquisição de produtos e serviços de empresas que assumem a responsabilidade social de promover uma sociedade mais inclusiva a partir da contratação de pessoas com limitações ou incapacidades, o que constituiu um indício muito importante para a afirmação do sentido a dar a este estudo e à relevância de se realizarem projetos neste mesmo plano.

4.7. A ENTREVISTA (Estudo 2)

Numa fase posterior optamos pelo método qualitativo, através da elaboração de um guião de entrevistas junto de dois docentes de Educação Especial, um Técnico da Instituição e um aluno.

Recorrendo à sistematização da obra de Bogdan e Biklen (1994), a entrevista é definida como uma conversa intencional cuidadosamente planeada que se desenrola entre duas ou mais pessoas, com momentos distintos, com o objetivo de retirar informações sobre outra pessoa. Esta pode ser definida como a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e por meio de perguntas formuladas busca a obtenção dos dados que lhe interessa.

Assim, utilizamos neste estudo uma entrevista estruturada a uma técnica de uma instituição e de um aluno, realizada a partir de um guião estruturado com perguntas pré definidas, a partir do estudo 1 e da revisão realizada da literatura. Na construção do guião de entrevistas, surgiu a necessidade de construir questões mais estruturadas, assim como a necessidade de criar um ambiente mais informal entre todos, para facilitar a produção de respostas.

A entrevista oferece mais vantagens em relação ao questionário, uma vez que o entrevistador pode esclarecer o significado das perguntas e adaptar-se mais facilmente às pessoas e às circunstâncias nas quais a mesma se desenvolve, além de possibilitar a captação de expressões verbais e não-verbais do entrevistado (Gil, 2008).

Para cada um dos grupos entrevistados, foi elaborado um guião de entrevistas de forma a explorar e obter conhecimentos acerca das experiências de cada um dos entrevistados. As entrevistas foram realizadas individualmente, em formato online, tendo sido gravadas e posteriormente transcritas, com a concordância prévia de todos os entrevistados (anexo 2). Tendo em conta o tema do estudo, definiu-se como objetivo geral para a entrevista a realizar: obter informação sobre os aspetos positivos acerca da experiência de transição da escola para o mercado de trabalho, identificar e compreender as boas práticas do docente de Educação Especial no processo de transição para o mercado de trabalho e, essencialmente, identificar oportunidades de melhoria dos projetos de transição para o mercado de trabalho e de construção de uma sociedade mais inclusiva.

Os entrevistados foram informados acerca da contextualização do presente estudo. Posteriormente, ao término das entrevistas fez-se necessária a transcrição das entrevistas e a respetiva análise. Este processo é exigente e muito demorado, consumindo muito esforço e muito tempo, mas o pesquisador deve dedicar-se a ele, pois algumas dimensões interessantes podem surgir a partir das entrevistas, evidenciando novos pontos de vista para a compreensão dos processos, que não são suscetíveis de serem captados por via dos métodos quantitativos, nomeadamente, pelo inquérito por questionário. Daí a decisão de recorrer às entrevistas como metodologia complementar para a avaliação do caso. Segundo Richardson (1999), o pesquisador deve calcular que nessa fase demorará, pelo menos, duas vezes, o tempo dedicado à realização da entrevista. As entrevistas dos docentes e da técnica foram gravadas em áudio e mais tarde, transcritas para permitir uma melhor análise da mesma.

Após a transcrição, foi efetuada a análise com o objetivo de transformá-la numa informação mais esclarecedora e sucinta, através da análise SWOT (pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças). Foram analisadas as respostas individuais dos entrevistados e por sua vez, apresentados os seus resultados através de uma tabela (disponível em anexo 3).

FUNDAÇÃO ASSISTÊNCIA, DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (ADFP)

A Fundação Assistência, Desenvolvimento e Formação Profissional é caracterizada como instituição de solidariedade social sem fins lucrativos, com estatuto de utilidade pública, nascida em Novembro de 1987 e sediada em Miranda do Corvo. É uma fundação cívica, nascida da livre iniciativa de cidadãos. Não foi criada por um benfeitor, dador, empresa ou estado. Os órgãos sociais, desde o conselho de administração, até ao conselho estratégico, são desempenhados em regime de voluntariado não remunerado. O lema desta é “Investimos com bondade em pessoas”, na lógica de integração de grupos sociais, no convívio. Através da criação e inovação de respostas sociais, orientadas para o comércio intergeracional, a integração de pessoas com deficiência, doença mental ou minorias étnicas e promoção de desenvolvimento local sustentado. Com 35 anos de vida, 12 residências, 500 residentes, 847 colaboradores e 7510 utentes. A ADFP dá resposta a 117 pessoas em formação profissional, emprego protegido, empresas de inserção, estágios profissionais e contratos de emprego inserção. Em complemento, o Parque Biológico da Lousã é um projeto inovador e único, que junta a biofilia e a paixão pela natureza à inclusão laboral, tentando conciliar a sustentabilidade económica com a aposta da coesão social. Há um total de 847 colaboradores, dos quais 26% têm deficiência e/ou doença mental. Alguns destes desempenham funções de topo. O objetivo da fundação ADFP não é diagnosticar deficiência, a sua prioridade é descobrir e valorizar talentos.

CONCLUSÃO

O presente capítulo pretende apresentar um conjunto de sugestões de boas práticas, extraídas da articulação de alguns elementos do estudo empírico com reflexões provenientes da avaliação das respostas às entrevistas realizadas no estudo qualitativo, procurando ir ao encontro da resposta à questão que nos orientou ao longo de todo este processo de trabalho.

Assim, retomando o ponto de partida, gerado por perguntas relacionadas com...

Que boas práticas poderão facilitar a construção de uma sociedade mais inclusiva a partir da transição de jovens com NEE da escola para o mercado de trabalho? Como poderão as práticas educativas inclusivas ir além dos limites traçados pela escola para se articularem com as práticas inclusivas do mercado de trabalho?

A construção da Sociedade Inclusiva não deve ser encarada como uma utopia, mas sim como uma necessidade a ser trabalhada nas sociedades contemporâneas, as quais não dispõem ainda de mecanismos de resposta suficientemente ajustados às necessidades das crianças e jovens com necessidades educativas específicas que concluem a frequência da escola. O que significa que para além do trabalho de promoção de boas práticas de educação inclusiva nas escolas falta ainda desenvolver boas práticas de inclusão social no mercado de trabalho, para a construção de uma sociedade mais inclusiva que, reconhecendo as diferenças, reconheça também as potencialidades dos jovens com necessidades educativas específicas para assim realizar as aspirações destes cidadãos, combatendo a discriminação e a estigmatização a que muitas vezes estão expostos.

Neste sentido, um dos primeiros objetivos a atingir passa por transformar o olhar dos cidadãos (dos consumidores e dos empregadores, bem como das instituições e das empresas) sobre o papel dos cidadãos com necessidades educativas específicas no mercado de trabalho e na sociedade, ou seja, passa por mudar atitudes em relação às políticas de contratação das empresas destes cidadãos. A mudança de atitudes das empresas passa, por sua vez, pela mudança de atitudes dos consumidores que adquirem produtos e serviços às empresas. Pelo que, em função deste ponto de vista, pretendeu-se com este trabalho usar um instrumento de avaliação das atitudes dos consumidores em relação às empresas que contratam pessoas com deficiência de Siperstein e colaboradores (2006).

Da aplicação deste instrumento a uma amostra de conveniência de consumidores, foi possível extrair indícios de atitudes favoráveis às práticas de contratação destes cidadãos pelas empresas, nomeadamente, no sentido dos participantes no estudo entenderem que as “empresas deveriam ajudar as pessoas com incapacidades a ter uma vida mais produtiva” (Item 1, com valores de média de 6.70, DP=.74, numa escala Likert de 7 pontos), que as empresas “deveriam também realizar ações que permitam aos seus colaboradores compreender melhor as pessoas com incapacidade e com limitações” (item 2, com média de 6.79, DP=.57) e que permitam ainda às empresas desenvolverem ações de comunicação que revelem aos seus clientes a sua preocupação com projetos de responsabilidade social por via dos quais se incluem estes cidadãos no mercado de trabalho (item 3, média 6.68, DP=.79). O mesmo instrumento de avaliação de atitudes permite ainda encontrar indícios de rejeição das más práticas de algumas empresas, quando estas se “aproveitam das limitações e das incapacidades” destes cidadãos (itens 5 e 6). De um modo geral, os dados do estudo empírico revelam atitudes favoráveis na aquisição de produtos e de serviços às empresas que praticam boas práticas de inclusão social no mercado de trabalho (Item 4, com valores de média de 5.68, DP=1.37). O facto deste último valor de média ser ainda um pouco baixo (apesar de positivo e favorável), mostra bem o quanto há para fazer, pelo que não se trata de práticas generalizadas e visíveis pela opinião pública, mas sim de um tema que carece de mais atenção e de mais investimento para construir uma sociedade mais inclusiva.

De notar ainda, que, no estudo empírico, as atitudes revelam ser mais favoráveis nos consumidores do sexo feminino e nos consumidores mais velhos que já interagiram com profissionais com necessidades educativas específicas na aquisição de um produto ou de um serviço, o que parece sugerir que o reforço das boas práticas das empresas neste campo deveriam ser muito mais divulgadas para ajudar a mudar as atitudes dos consumidores no sentido da promoção da maior inclusão social (ver tabelas 6, 7 e 8).

A maior visibilidade das boas práticas de inclusão no mercado de trabalho tem inúmeras vantagens para todos os que se encontram implicados no processo: a) indiretamente, proporciona ganhos para os alunos, pelo menos no que respeita aos benefícios que poderão extrair de programas educativos de formação e de desenvolvimento de competências mais ajustados às necessidades do mercado de trabalho, b) para os professores, no que respeita à conceção de programas de trabalho com base na promoção e desenvolvimento de trabalho

colaborativo com os parceiros empresariais, c) para os pais e encarregados de educação, por exemplo no apoio mais efetivo e mais realista nos programas de transição para o mercado de trabalho e nos sistemas de acolhimento e de orientação para a facilitação da transição para comunidade (Ferreira et al, 2017).

Este modo de pensar o relacionamento entre todos os atores envolvidos no processo (escola, empresas, família) é um dos mais importantes e mais significativos na construção de um projeto de vida da pessoa. O modelo de Bronfenbrenner (1996) permite-nos abarcar todos os planos em que este projeto se desenvolve e, sobretudo, permite perceber a interdependência e ligação entre todos os meios, assim como a importância da interação entre os vários intervenientes e o modo como estes podem influenciar a qualidade do desenvolvimento do projeto de vida do indivíduo.

Num enquadramento mais prescritivo e mais normativo, os quadros legais são essenciais, não só para legitimar uma reivindicação dos direitos das pessoas com deficiência, mas também para estimular e enquadrar as boas práticas empresariais para resolver problemas de transição destes cidadãos para o mercado de trabalho, nomeadamente, no combate e redução de barreiras arquitetónicas, no combate à carência de ações e recursos para a sua viabilização e concretização (Tanaka & Manzini, 2005).

No contexto laboral, podem desenvolver-se ainda alguns projetos pertinentes de promoção de mudanças nos modelos de inclusão destes cidadãos na estrutura das organizações, passando pela introdução de acompanhamento articulado entre a empresa e as escolas, sobretudo para facilitar as aprendizagens mútuas, num esforço contínuo de trabalho colaborativo de forma a agilizar metodologias, recursos e ferramentas úteis para o desenvolvimento do trabalho junto dos alunos com necessidades educativas (Mantoan, 2015).

O caminho para uma sociedade inclusiva poderá passar provavelmente por orientar os alunos num ambiente mais inclusivo, onde se recriem as práticas de vida comunitárias. No seio escolar, os alunos devem ser protagonistas, pelo que devem ser escutados durante o processo de transição para o mercado de trabalho, desta forma, torna-se imperativo ter em conta os desejos, interesses e competências do aluno (Soriano, 2006), quando se trata de desenhar soluções, já que cada caso será um caso, com as suas particularidades, potencialidades e dificuldades. Todas as empresas são diferentes, todas as tarefas são diferentes, todas as escolas são diferentes e

todos os alunos são diferentes, pelo que o estudo de cada caso pode ser essencial para ajustar os programas de transição às necessidades educativas de cada uma das partes envolvidas, como ficou claro, no processo de realização das entrevistas do estudo qualitativo. Assim, a recolha de informações é essencial para introduzir ajustes e alterações nos PIT, sendo que estas alterações feitas em função do conhecimento adquirido no estudo de cada caso podem ter um impacto significativo na vida profissional do jovem pois, poderão criar novas oportunidades bem como permitir uma ligação mais estreita e mais ajustada entre o meio escolar e o meio laboral.

Com base nos modelos de trabalho colaborativo, a direção da escola, o docente de educação especial, profissionais, técnicos, diretor de turma, autarquias e o estado, são intervenientes imprescindíveis neste processo assim como a família, como suporta a legislação - decreto-lei 54/2018 de 6 de julho (Correia, 1999). O aumento de empregabilidade, a criação de bolsas para o surgimento de projetos internacionais e nacionais, apoios financeiros, programas de apoio à qualificação e inserção profissional, dependem do estado cujo papel é de extrema relevância em todo este processo de formação e inserção profissional (anexo 2). Os projetos, revelam ser a forma mais adequada para a promoção das ações sociais. Apesar de, serem sempre necessários apoios financeiros (Armani, 2009). Por esta razão, urge a necessidade da inserção profissional e sensibilização das entidades empregadoras, com o objetivo de disseminar informação dentro e fora das empresas.

Em Portugal, algumas empresas já começaram a compreender a necessidade de empregar e de adaptar condições aos trabalhadores com deficiência (anexo 4). A integração das pessoas com deficiência, no mercado de trabalho, constitui um forte instrumento no combate à exclusão social e à pobreza, uma vez que a taxa de empregabilidade entre as pessoas é mais elevada em comparação às pessoas que não têm deficiência (ILO, 1998). No contexto laboral, se os consumidores se encontram satisfeitos com a prestação de serviços do trabalhador com deficiência, as atitudes dos consumidores determinam as decisões na contribuição para uma sociedade mais inclusiva (Siperstein et. al, 2006). Em sequência, se as experiências junto das pessoas com deficiência são positivas criam uma imagem positiva junto do público consumidor e, por sua vez, se as empresas melhoram a sua reputação e a sua imagem pública ao incluir as pessoas com deficiência no seu local de trabalho (Olson et. Al, 2001), a sociedade inclusiva estará mais próxima de se realizar.

As atitudes discriminatórias, nas escolas e nas empresas, ocorrem muitas vezes devido à falta de informação, à falta de enquadramento legal e às dificuldades atitudinais na aceitação das diferenças de cada um (Rochas et al, 2017). Neste sentido, é urgente promover a implementação de boas práticas geradoras de atitudes mais favoráveis à inclusão, é urgente promover a aquisição de normas e hábitos mais ajustados à valorização dos direitos de todos – sobretudo no acesso a oportunidades, pelo que será também urgente promover a promoção de valores associados ao respeito por si, pelos outros e pela sociedade inclusiva. Neste sentido, todos podemos influenciar positivamente este desígnio coletivo, quanto mais não seja, pela compra de produtos ou de serviços de empresas ou de organizações onde as pessoas com deficiência ou com limitações trabalhem (anexo 4).

Segundo Tanaka e Manzini (2005), as empresas devem assumir ativamente um papel na mediação dos processos de inclusão e de envolvimento da pessoa com limitações ou incapacidades no mercado de trabalho, sendo que por essa razão podem prestar auxílio precioso à construção de uma sociedade mais inclusiva, nomeadamente pelo apoio específico à contratação destes cidadãos.

Concisamente, as diferentes conceções em relação às pessoas com deficiência sobrepõem-se, mas existem estratégias que facilitam a mudança de atitudes tal como o acesso à informação, o conhecimento que proporciona mudança de atitudes, favorecendo a construção de uma sociedade mais justa, contribuindo para o processo de humanização assim como, a divulgação de mass media com situações e casos de forma a promover a reflexão e ainda, a convivência em comunidade no caminho de novas mudanças comportamentais. Não obstante, a divulgação de boas práticas permitirá a promoção de novos valores e por sua vez, oportunidades.

LIMITAÇÕES

Durante o estudo, surgiram algumas limitações, as quais, apesar de sinalizarem alguns contributos importantes para o tema, circunscrevem o alcance das conclusões e sugestões deste estudo.

O contacto com as instituições foi um processo lento e demorado, pelo que no futuro estudos similares deverão planear o projeto com mais antecedência. Outra limitação remete para o estudo de apenas um caso, pelo que em estudos futuros será relevante considerar mais casos

de alunos em processos de transição para o mercado de trabalho, já que todos os casos são diferentes, como diferentes são as tarefas do mercado de trabalho e das empresas.

Para além destes aspetos, pode-se ainda apontar a consciência do quanto falta fazer, bem como a consciência da importância de algumas das experiências já realizadas, o que nos leva a pensar que teremos que trabalhar coletivamente para uma sociedade mais inclusiva, depois de alcançada uma educação mais inclusiva.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agência Europeia para o Desenvolvimento da Educação Especial, (2009). *Princípios-Chave para a Promoção da Qualidade na Educação Inclusiva – Recomendações para Decisores Políticos*, European Agency for Development in Special Needs Education
- Ainscow, M. (1999). *Understanding the development of inclusive schools*. London: FalmerPress.
- Ainscow, M, & Ferreira, W. (2003). Compreendendo a educação inclusiva: Algumas reflexões sobre experiências internacionais. In D. Rodrigues (ed.), *Perspetivas sobre a Inclusão – Da educação à sociedade* (pp. 103-116). Porto Editora.
- Armani, D. (2009). *Como elaborar projetos? Guia prático para a elaboração e gestão de projetos sociais*. Tomo Editorial.
- Azevedo, J. (2015). Nenhum aluno pode ser deixado para trás! É preciso renovar os processos pedagógicos e a organização das escolas. Comunicação apresentada na Conferência EPIS-Empresários pela Inclusão Social, sob o tema “Escolas de futuro”, realizada na Fundação Calouste Gulbenkian, a 17 de março de 2015.
- Bolívar, A. (2012). *Melhorar os processos e os resultados educativos: O que nos ensina a investigação*. Fundação Manuel Leão.
- Bogan, R., & Birklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação. Uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto Editora.
- Bronfenbrenner, U. (1996). *A ecologia do desenvolvimento humano: experimentos naturais e planejados*. Editora Artes Médicas.
- Campos, S., & Martins, R. (2008). Educação especial: aspetos históricos e evolução conceptual. *Millenium, educação, ciência e tecnologia*, 34, 223-231.
- Campos, S.M.G. (2011) A inteligência emocional em professores de educação especial da região de Viseu. *Millenium, educação, ciência e tecnologia*, 43, 7-28
- Cerdeira, J. P. (2002). Aprendizagem cooperativa: Reflexões e propostas. *Ler Educação*, 309-319.
- Cerdeira, J.P. (1995). A “Educação para todos” e o desenvolvimento pessoal. *Ler Educação*, 17/18, 153-158.

- Cerdeira, J.P., Reis, I. B., & Antunes, R. (Org) (1996). *A educação é para todos. Modelos e propostas educativas para o Ensino Básico*. Programa Educação Para Todos/ESEC.
- Correia, L. M. (1999). *Alunos com necessidades educativas especiais nas classes regulares*. Porto Editora
- Correia, L. M., Cabral, M. C., & Martins, A. P. (1997). Pressupostos para o êxito da integração/inclusão. In L.M Correia (Org), *Alunos com necessidades educativas especiais nas classes regulares (pp. 71- 102)*. Porto Editora
- Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948). Assembleia Geral das Nações Unidas, 10 de Dezembro de 1948
- Ferreira, M., Prado, S. A., Cadavieco, J. F. (2017). Educação inclusiva: o professor como epicentro do processo de inclusão. *Revista de Educación Inclusiva*, 1, 8-10.
- Fortin, M. F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Loures: Lusociência
- Formosinho, J. & Machado, J. (2009). *Equipas educativas: para uma nova organização da escola*. Porto Editora.
- Gil, A.C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. Editora Atlas
- Gunther, H. (2006). *Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: Esta é a questão? Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 22(2), 201-209.
- Halpern, A. (1994). The transition of youth with disabilities to adult life: A position statement of the Division on Career Development and Transition, The Council for Exceptional Children. *Career Development for Exceptional Individuals*, 17(2), 115- 124.
- Hernandez, B., K., C. & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review, *Journal of Rehabilitation*, 66 4–16.
- IEFP (2017). Desemprego registado no fim do ano 2011-2016 (estatísticas oficiais). IEFP, IP (direção de serviços de estudos, Planeamento e controlo de gestão.)
- International labour office (1998). *Education, employment and training policies and programmes for youth with disabilities in four european countries*. Geneva: ILO.

- Levy, J.M., Jessop, D J., Rimmerman, A. & Levy, P.H. (1992). Attitudes of Fortune 500 corporate executives toward the employability of persons with severe disabilities: A national study, *Mental Retardation*, 30, 67–75.
- Lopes, M. C. (2009) Políticas de inclusão e governamentalidade. *Educação & Realidade*, 34(2), 153-169.
- Machado, J., & Formosinho, J. (2012). Igualdade em educação, uniformidade escolar e desafios da diferenciação. *Revista Portuguesa De Investigação Educacional*, (11), 29-43. <https://doi.org/10.34632/investigacaoeducacional.2012.3344>
- Mantoan, M. T. E. (2015). *Inclusão escolar. O que é? Por quê? Como fazer?* Summus.
- Mendes, N. (2004). *Transição para a vida adulta. Percursos de vida*. Editora ISCE.
- Meireles-Coelho, C. I., T. S.C. (2007). Educação para todos e sucesso de cada um: do Relatório Warnock à Declaração de Salamanca. In J. M. Sousa (Org.). *Atas do IX Congresso da SPCE: Educação para o sucesso: políticas e atores. Vol. 2*. Universidade da Madeira, 26 a 28 de abril de 2007. (Porto): SPCE, 178-189.
- Ministério do Trabalho e Emprego (2007). A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. MTE/SIT
- Mittler, P. (2003). *Educação Inclusiva: contextos sociais*. Artmed.
- Niza, S. (1996). Necessidades especiais de Educação: da exclusão à inclusão na escola comum. *Inovação*, 9, 1 e 2, 139-149.
- Organization for Economic Co-operation and Development - OCDE (1997) *Post-compulsor education for disabled people*. Organization for Economic Co-operation and Development.
- Oliveira, L. P. (2012). *Transição para a vida adulta - inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho*. Dissertação de Mestrado pela Escola Superior de Educação Almeida, Garrett.
- Olson, D., Cioffi, A., Yovanoff, P. & Mank, D. (2001). Employers' perceptions of employees with mental retardation, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16 125–133.

- Pereira, F. (coord.) (2018). *Para uma educação inclusiva: Manual de apoio à prática*. Ministério da Educação/DGE.
- Pinto, P. C., & Neca, P. (2020). *Pessoas com deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2018*. Universidade de Lisboa, ISCSP.
- Prodanov, C. A. C., & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. Editora Feevale
- Relatório de Monitoramento Global da Educação (2020): América Latina e Caribe - Inclusão e educação para todos. UNESCO.
- Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. Atlas.
- Rochas Almas Fragoso, F. M., & Vieira Casal, J. C. (2017). Inclusão, atitudes, perspetivas e mentalidades: o caso do concelho de Évora. *Revista Educação Especial*, 30 (57), 235250.
- Sassaki, R. (1999). *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. WVA.
- Sanches, I. & Teodoro, A. (2006). Da integração à inclusão escolar: cruzando perspetivas e conceitos. *Revista Lusófona de Educação*, 8, 63-83.
- Secretariado Nacional para a reabilitação e integração das pessoas com deficiência. (2006). *1º Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade 2006-2009*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Siperstein, G. N., Romano, N., Mohler, A., & Parker, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 24, 3-9
- Soriano, V. (2006). *Planos Individuais de transição. Apoiar a transição da escola para o emprego*. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education.
- Sousa-Lopes, M., & Rodrigues, M. (2015). A inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. *Revista De Estudios e Investigación en Psicología Y Educación*, (07), 018-022.
- Tanaka, E. D. O., & Manzini, J. E. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11,273-294.

- Toldrá, R. C., Marque, C. B. D., & Brunello, M. I. B. (2010). Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. *Revista De Terapia Ocupacional*, 21(2), 158-165.
- Thurler, M. G., & P., P. (2006). Cooperação entre professores: a formação inicial deve preceder as práticas? *Cadernos de Pesquisa*, 36(128), 357-375.
- UNESCO (1994). *Declaração de Salamanca e enquadramento da ação na área das necessidades educativas especiais*. Instituto de Inovação Educacional.
- UNESCO (1996). *Educação um Tesouro a Descobrir: Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI*. Edições Asa.
- Verdugo, M.A., & Schalock, R. (Eds.) (2013). *Discapacidad e Inclusión: manual para la docencia*. Salamanca: Amarú Ediciones
- Verulava Tengiz, & Givi Bedianashvili (2021, June). *Work inclusion of persons with disabilities: employers' perspectives*. *occupational health and safety management*, 22(182), 159-163
- Vygostky, L. (2008). *Pensamento e linguagem*. Relógio D`Água.
- Warnock, H.M. (1978). *Report of Committee of Enquire into the Education of Handicapped Children and Young People*. London: Her Majesty's Stationery Office
- Zulian, M.S., & Freitas, S.N. (2012). Formação de professores na educação inclusiva: aprendendo a pensar e ensinar de outro modo. *Revista viver, criar Educação Especial*, 47-57

LEGISLAÇÃO CONSULTADA

Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência adotada a 13 de dezembro de 2006
(resolução A/RES/61/106) Nova Iorque, 30 de março de 2007

Decreto-Lei nº 3/2008, de 7 de janeiro – Regime Educativo Especial. Ministério da Educação.
Lisboa.

Decreto-Lei nº 54/2018, de 6 de julho – Regime Educativo Especial. Ministério da Educação.
Lisboa.

Decreto- Lei nº108/2015, de 17 de Junho

Decreto- Lei nº290/2009, de 12 de Outubro

Decreto-Lei nº13/2015, de 26 de Janeiro

Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de Fevereiro

Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei nº46/86 de 14 de Outubro de 1986)

SITES

- 1) IEFP: <https://www.iefp.pt/qualificacao-de-pessoas-com-deficiencia-e-incapacidade> ;
<https://www.iefp.pt/reabilitacao-profissional>
- 2) ADFP: www.adfp.pt

ANEXOS

ANEXO 1
QUESTIONÁRIO

QUESTIONÁRIO	
1) Estado civil:	<input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Casado ou união de facto <input type="checkbox"/> Divorciado ou separado <input type="checkbox"/> Viúvo
2) Sexo:	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino
3) Idade:	(Anos)
4) Habilitações literárias:	<input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Pós-graduação <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutoramento
5) Ciclo de ensino onde exerce:	<input type="checkbox"/> 1º ciclo Ensino Básico <input type="checkbox"/> 2º ciclo Ensino Básico <input type="checkbox"/> 3º ciclo Ensino Básico <input type="checkbox"/> Ensino Secundário
6) Há quantos anos lecciona?	(Nº anos)
7) Tem formação em Educação Especial?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
8) Tem formação em Educação Inclusiva?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
9) Em que áreas de formação?	

1ª PARTE: As afirmações que se seguem referem-se a opiniões sobre as empresas ou organizações que contratam pessoas com algum tipo de incapacidade ou limitação. Em relação a cada afirmação, assinala com um círculo o número que melhor corresponde à sua opinião de acordo com a seguinte chave:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo completamente	Discordo bastante	Discordo um pouco	Nem discordo, nem concordo	Concordo um pouco	Concordo bastante	Concordo completamente

1. As empresas devem ajudar as pessoas com incapacidades ou limitações a ter uma vida mais produtiva.	1	2	3	4	5	6	7		
2. As empresas devem ajudar os seus empregados a compreenderem melhor as pessoas com incapacidades ou limitações.	1	2	3	4	5	6	7		
3. As empresas devem mostrar aos seus clientes que se preocupam com todos os trabalhadores.	1	2	3	4	5	6	7		
4. Prefiro adquirir produtos e serviços a empresas que contratam pessoas com incapacidades ou limitações.	1	2	3	4	5	6	7		
5. As empresas que contratam pessoas com incapacidades ou limitações aproveitam-se dessas pessoas.	1	2	3	4	5	6	7		
6. As pessoas com incapacidades ou limitações criam problemas nas empresas onde trabalham.	1	2	3	4	5	6	7		
7. Quando se fala em pessoas com algum tipo de incapacidade ou limitação, que tipo de incapacidades ou limitações lhe ocorrem? _____									
8. Tem algum familiar com algum tipo de incapacidade ou limitação?							<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não		
9. Já trabalhou com alguma pessoa com algum tipo de incapacidade ou limitação?							<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não		
10. Em caso afirmativo, como avalia a qualidade do trabalho dessa pessoa?									
	Trabalho muito fraco	1	2	3	4	5	6	7	Trabalho muito bom
11. Já foi cliente de um serviço prestado por uma pessoa com algum tipo de incapacidade ou limitação?							<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não		
12. Em caso afirmativo, como avalia a qualidade do serviço prestado por essa pessoa?									
	Completamente insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Completamente satisfeito

Terminou o questionário. Obrigado pela sua colaboração.

IIª PARTE: As afirmações que se seguem referem-se a opiniões sobre as empresas ou organizações que contratam pessoas com algum tipo de incapacidade ou limitação. Em relação a cada afirmação, assinale com um círculo o número que melhor corresponde à sua opinião de acordo com a seguinte chave:

1 **2** **3** **4** **5** **6** **7**
 Discordo Discordo Discordo Nem discordo, Concordo Concordo Concordo
 completamente bastante um pouco nem concordo um pouco bastante completamente

13 As empresas devem ajudar as pessoas com incapacidades ou limitações a ter uma vida mais produtiva.	1 2 3 4 5 6 7
14 As empresas devem ajudar os seus empregados a compreenderem melhor as pessoas com incapacidades ou limitações.	1 2 3 4 5 6 7
15 As empresas devem mostrar aos seus clientes que se preocupam com todos os trabalhadores.	1 2 3 4 5 6 7
16 Prefiro adquirir produtos e serviços a empresas que contratam pessoas com incapacidades ou limitações.	1 2 3 4 5 6 7
17 As empresas que contratam pessoas com incapacidades ou limitações aproveitam-se dessas pessoas.	1 2 3 4 5 6 7
18 As pessoas com incapacidades ou limitações criam problemas nas empresas onde trabalham.	1 2 3 4 5 6 7
19 Quando se fala em pessoas com algum tipo de incapacidade ou limitação, que tipo de incapacidades ou limitações lhe ocorrem? _____	
20 Tem algum familiar com algum tipo de incapacidade ou limitação?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
21 Já trabalhou com alguma pessoa com algum tipo de incapacidade ou limitação?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
22 Em caso afirmativo, como avalia a qualidade do trabalho dessa pessoa?	Trabalho muito fraco 1 2 3 4 5 6 7 Trabalho muito bom
23 Já foi cliente de um serviço prestado por uma pessoa com algum tipo de incapacidade ou limitação?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
24 Em caso afirmativo, como avalia a qualidade do serviço prestado por essa pessoa?	Completamente insatisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Completamente satisfeito

Terminou o questionário. Obrigado pela sua colaboração.

ANEXO 2
ENTREVISTAS

ENTREVISTA COM A DOCENTE DE EDUCAÇÃO ESPECIAL 1

No final do mês de Outubro realizou-se uma entrevista à Docente de Educação Especial, Dr^a Dulcinea Louro do Agrupamento de Escolas de Miranda do Corvo. O trabalho da Docente consiste no acompanhamento de jovens durante o processo de transição do contexto educativo para a vida pós-escolar.

A entrevista ocorreu de tarde mediante a disponibilidade da Docente e teve a duração de 10 minutos, tendo como objetivo principal a recolha de dados acerca do processo de transição da escola para o mercado de trabalho e, ainda a perceção de exemplos inerentes às boas práticas inclusivas.

Questão 1. De modo a compreender um pouco melhor o processo de transição da escola para o mercado de trabalho, gostaria que falasse um pouco acerca deste e se possível, relatar algum caso concreto, de algum aluno com quem tenha trabalhado.

Acompanhei um aluno durante o processo de transição para o mercado de trabalho, chamado João¹, com 15 anos. Este aluno, encontra-se na instituição ADFP (Assistência Desenvolvimento e Formação Profissional) desde o seu 5º ano de escolaridade. Este, tem alguns problemas cognitivos e contém inúmeras medidas universais, seletivas e adicionais.

O ano passado revelou interesse nas atividades da área agrícola. Em consonância com este interesse, decidi falar com a psicóloga, que é a sua atual encarregada de educação, que expressou também uma opinião que foi ao encontro dos interesses do aluno, fazendo notar os seus gostos e preferências.

Penso que a experiência correu bastante bem. O aluno gostava imenso de atividades ao ar livre, até porque o seu avô tinha vinhais e pinhais e por isso, estava muito habituado a realizar este tipo de trabalho. Apesar de estar na instituição, ainda costuma ir a casa do avô e desenvolve esta atividade regularmente.

Na ADFP, o João tem acompanhamento de uma técnica e de uma outra auxiliar, que potencializa o trabalho de acompanhamento, contribuindo para motivar o aluno a desempenhar o seu melhor.

Questão 2. Quais foram os pontos que correram menos bem, durante a transição do aluno para o mercado de trabalho?

Penso que correu bastante bem. Na ADFP, existe um excelente acompanhamento por parte de profissionais e auxiliares. Em comparação, a outras instituições. Existem reuniões marcadas semanalmente (sexta-feira) com os alunos. Esta instituição, promove imensas atividades dinâmicas: idas a espetáculos, teatro, cinema. A partir de uma certa idade, estes jovens têm uma semana (aos 15 anos recebem 5 euros e assim sucessivamente). A instituição garante a entrega de um valor semanal de forma a

¹ Nome fictício do aluno

gerirem o seu dinheiro e assim, conseguirem aprender a poupar, consequentemente estamos a prepará-los para a sua vida-ativa, dando-lhes autonomia.

Questão 3. Como é que a família se pode envolver neste processo de transição da escola para o mercado de trabalho?

No caso do João, a sua “família” reside na ADFP, já que os contatos com o pai e com a mãe biológica são praticamente inexistentes. Deste modo, a sua encarregada de educação é a Dr.ª Paula, cuja função é de acompanhar e orientar os alunos.

Questão 4. Como avalia, a experiência do sujeito na ADFP?

Muito positiva. Este aluno, foi retirado da sua família por falta de condições de vida. O João não tinha regras em casa, saía de noite e era maltratado. Este aluno, tinha uma vida complicada. Observo uma enorme evolução no seu percurso, desde o início até agora.

Questão 5. Esta instituição (ADFP) tem alguma parceria junto de empresas?

Não tenho conhecimento acerca dessas parcerias porém, é uma instituição autónoma isto é, composta pelas suas próprias empresas como é o caso das vinhas e adegas.

Questão 6. Como avalia o contributo para a sociedade deste aluno?

Penso que através das suas experiências, poderá contribuir para que se envolva facilmente no contexto laboral.

Agradeço por se ter disponibilizado e permitido a entrevista.

ENTREVISTA COM O DOCENTE DE EDUCAÇÃO ESPECIAL 2

No dia 25 de Novembro foi elaborada uma entrevista ao Docente de Educação Especial do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Hospital, Dr. Rui Almeida. O seu trabalho consiste no acompanhamento de vários alunos com necessidades educativas na sua posterior transição para o mercado laboral. A entrevista teve a duração de 21 minutos, a fim de recolher dados acerca do processo de transição para o mercado de trabalho bem como o conjunto de boas práticas inclusivas.

Questão 1. De modo a compreender um pouco melhor o processo de transição da escola para o mercado de trabalho, gostaria que falasse um pouco acerca deste processo e se possível, relatar algum caso concreto, de algum aluno com quem tenha trabalhado.

Apesar das inúmeras ofertas que a escola oferece aos alunos, a preferência destes deve prevalecer, pelo que é necessário escutá-los. A construção de um projeto com qualidade de vida, significa que a escola deve procurar ir ao encontro de algo que os alunos gostem.

Hoje o desafio às escolas é esse. Por um lado, construir uma relação com o meio envolvente à volta da escola, para que seja atrativo para os empregadores, e por outro lado, responder às ansiedades e às preferências dos alunos.

As empresas têm vantagens em contratar estes alunos pois não há custos associados, as empresas não necessitam de lhes pagar. Mais tarde, se o aluno for bom, há interesse em que a empresa o contrate porque já foi formado e preparado para trabalhar nessa organização visto que conhece o espaço físico e a metodologia de trabalho da própria empresa. Além disso, torna-se imprescindível alcançar os empregadores de forma a mostrar as vantagens de trabalharem com este tipo de jovens, isso será bastante vantajoso para estes alunos que convivem diariamente com outras pessoas. Geralmente, estes alunos são bastante bons em atividades que envolvem uma certa rotina diária.

Questão 2. Como se pode ultrapassar o problema dos alunos que após o PIT (Plano de transição individual) não ingressam no mercado de trabalho?

É necessário fazer uma gestão adequada de expectativas entre a entidade empregadora e o aluno. Penso que dentro da empresa é crucial que exista um relacionamento afetivo. Quando não existe esta dimensão humanitária, a produtividade fica bastante reduzida e o aluno não se vai sentir bem nesse espaço e eventualmente desiste ou irá procurar outras instituições. Se não existir este afeto, os alunos não se vão sentir bem nessa instituição.

É relevante pensar no papel que a escola tem no sentido de oferecer um vasto leque de propostas para o PIT com o objetivo de responder às necessidades e preferências do aluno. Antes de inserir o aluno no ambiente laboral, é necessário que os docentes nomeadamente o Docente de Educação Especial frequente o espaço e, após conhecer o aluno possa compreender se irá corresponder às suas expetativas ou não. Felizmente, desde 2008, foi alargado o número de anos de escolaridade obrigatória, o que significa que mudou dos 15 para os 18 anos, pelo que assim os alunos foram obrigados a alterar o PIT todos os anos. O Decreto-Lei 54 permite alterar o PIT mas exige da escola ou dos docentes de EE a realização de uma avaliação periódica. Podemos alterar o horário, segundo a lei e por sua vez, o docente de EE poderá elaborar uma avaliação periódica e manter assim o contato junto do local onde o aluno se encontra a desenvolver o PIT.

Questão 3. Tem conhecimento de algum caso ou acompanhou algum aluno no processo de transição da escola para o mercado de trabalho?

Neste momento, estou a acompanhar vários alunos. Recordo-me de um caso interessante. Acompanhei uma aluna que queria ser cabeleireira no entanto, apresentava dificuldades cognitivas (contabilização do dinheiro, consulta de horários, estabelecer rotinas diárias e no relacionamento junto dos colegas e amigos). A aluna, durante o seu PIT compreendeu que não estava a conseguir responder às solicitações da empresa e que o seu trabalho seria enquanto auxiliar. Deste modo, a sua autoavaliação foi fundamental e penso que a partir daí correu tudo bem. É importante ter em conta as expetativas vs realidade. Esta aluna, sonhava cortar cabelo e efetivamente ficou bastante desiludida mas encontrou outra opção. Como resultado do ajuste das suas expetativas às suas condições, decidiu ir para um supermercado, para realizar tarefas relacionadas com a reposição de stock.

Na sequência deste ajuste do projeto, o qual se realizou nas férias, a aluna teve a oportunidade de ficar na empresa a trabalhar. Seguidamente, desloquei-me ao IEFP (Instituto de empregabilidade e formação profissional) para conseguir que esta aluna iniciasse um projeto de transição para a vida-ativa. O IEFP oferece bolsas com esse propósito, pelo que muitos jovens nestas condições não procuram ativamente empregos, já que se sentem mais atraídos para os cursos do IEFP que lhes garantem uma bolsa e uma continuidade no seu período escolar.

Os jovens com bolsas do IEFP de apoio à transição para o mercado de trabalho sentem-se mais seguros e mais acompanhados a partir do momento em que vão sair da escolaridade obrigatória. É uma rede de segurança uma vez que não necessitam de partir para o mercado de trabalho por exemplo, recordo-me de dois alunos que saíram da escola e foram tirar cursos do IEFP. Contudo, a desvantagem, por vezes nesses cursos advém da falta de sensibilização no momento em que recebem estes alunos.

Em Coimbra, existem cursos de formação profissional deste tipo, apoiados por projetos do IEFP, por exemplo, na ARCIL, na Lousã e na APPACDM, concebidos com o objetivo de

sensibilizar as pessoas envolvidas para estas dificuldades, de modo a permitir dar respostas mais adequadas. O IIEFP também é preciso um outro tipo de acompanhamento, fundamentalmente nas instituições com cursos profissionais dirigidos especificamente aos jovens com este tipo de necessidades.

Recordo-me de um aluno que gostava de trabalhar na área de mecânica mas a escola e o aluno não estavam satisfeitos com o trabalho na empresa, devido ao fato do empregador se aproveitar deste aluno na realização de alguns serviços, como se fosse uma mão-de-obra barata. Entretanto, mudou de empresa. É imperativo que haja esse papel de sensibilização no seio das empresas.

Questão 4. Como é que as empresas se podem tornar mais inclusivas?

A informação deve ser divulgada. Os profissionais que acompanham estes alunos têm de estar presentes regularmente e disponibilizar-se para se deslocarem até às instituições. Dentro de uma sala de aula temos de sensibilizar os respetivos agentes e numa empresa deverá ser realizado o mesmo processo.

A escola tem de ter uma boa articulação com a rede de empresas da comunidade onde o aluno se encontra inserido. Além disso, as câmaras municipais têm um papel fundamental, pois servem de elo de ligação e articulação com a comunidade e ainda é possuidora de um vasto leque de ofertas principalmente nos meios rurais (mais pequenos). As câmaras conseguem ser esse elo de ligação entre a escola e as empresas e por sua vez, podem acompanhar estes alunos de forma mais assídua e responsável. Neste momento, estou a acompanhar um aluno que faz um PIT e que tem muitas dificuldades cognitivas, mas que é um excelente jogador de futebol, sendo excelente nesta área, trabalha enquanto assistente numa equipa de séniores. Durante este processo, estou junto do secretário técnico com quem contato, regularmente. Isso facilita bastante a perspetiva do aluno e aquilo que é a perspetiva do empregador.

O diretor de turma também tem um papel importante nomeadamente no decorrer do processo escolar do aluno e, pode ser um elo relevante no seu acompanhamento e integração pós-escolar.

Agradeço a sua disponibilidade e colaboração neste trabalho.

ENTREVISTA COM A TÉCNICA DA INSTITUIÇÃO (PSICÓLOGA)

No dia 10 de Fevereiro, foi marcada uma entrevista presencial na sede da ADFP em Miranda do Corvo com a psicóloga Dr.ª Carolina Soares a fim de recolher dados relevantes para o trabalho apresentado. O seu trabalho, consiste no acompanhamento e supervisão de jovens e adultos com necessidades educativas. A entrevista durou cerca de 32 minutos.

Questão 1. Há alguma questão que pretenda colocar?

Não.

Questão 2. Importa-se que grave a entrevista?

Não.

Questão 3. Como descreve o papel da Fundação ADFP (Assistência, Desenvolvimento e Formação Profissional) na facilitação da passagem dos jovens com necessidades educativas do sistema formativo para o mercado de trabalho?

A fundação quer para jovens ou para a população com deficiência ou com incapacidade tem um papel muito grande. Apoia imensas pessoas e por isso, é um meio facilitador, pois são mais de 40 colaboradores, mais de metade com alguma deficiência (física, cognitiva, mental) ou com alguma incapacidade.

Relativamente aos jovens, temos acompanhado vários PIT (Plano Individual de transição) pois acolhemos os jovens nesse processo e de seguida são-lhes facultadas algumas medidas. Nesta instituição, funcionamos como uma pirâmide. Na base, podem estar duas vertentes (voluntariado e os PIT, estágios curriculares, extracurriculares). De seguida, temos a formação profissional. Os jovens podem iniciar a sua vida profissional aqui, temos cursos com mais de 3600h e eles têm vários níveis de qualificação. Se correr bem, podem evoluir para um contrato de emprego inserção (CEI) ou contrato de trabalho.

Neste período de formação têm várias horas em período de contextualização de trabalho. Fazemos a ligação das empresas com a região de Miranda do Corvo, Penela, Coimbra, Lousã para os integrar e acolher.

Temos pessoas com muita incapacidade que não vão conseguir e depois temos pessoas que conseguem desenvolver trabalho, pois são funcionais e conseguem trabalhar dentro das empresas.

Questão 4. Em sua opinião, o que é que vossa instituição poderá fazer para melhor promover a missão de ajudar os jovens com necessidades educativas na transição para o mercado de trabalho?

Como falei, temos os CEI ou CEI+, esta medida é financiada.

Caso não sejam integrados, podem ir para o nosso CACI é o antigo CAO (Centro de atividades ocupacionais), sendo que este, não é considerado um emprego mas eles podem escolher as atividades, mediante os seus gostos e preferências, cumprem um horário e não têm um ordenado mas têm uma bolsa. Cumprem os horários, as regras, as atividades. Por exemplo, temos pessoas nas oficinas que, desenvolvem atividades e depois vendem os artigos nas lojas. Mesmo aqueles que não são tão “capazes” têm acesso a uma bolsa e podem promover atividades, desenvolvendo-as cujo trabalho poderá ser divulgado.

Em oposição, a maior parte das pessoas vão para a CEMA, que é um contrato de trabalho sem termo que o IEFP auxilia em parte às pessoas da instituição.

Questão 5. Como descreve o trabalho da ADFP na realização desta missão? (no processo e transição?)

Temos um enorme papel, no apoio. A fundação inclusive faz anúncios de emprego à procura de pessoas com incapacidade, temos como prioridade a inclusão.

Questão 6. Na sua opinião, quais são as maiores dificuldades da ADFP na promoção da transição de alunos para a vida pós-escolar?

A falta de acompanhamento destes alunos em casa. Além da sua incapacidade, também vêm de famílias pouco estruturadas que, por vezes dificultam o nosso trabalho por não compreenderem o nosso papel ou funções. Depende dos jovens, mas a maior parte deles não têm famílias muito estruturadas e os pais têm limitações cognitivas. Assim, necessitam de ir para casa pois não têm funcionalidade suficiente para avançar autonomamente.

Projetos Inclusivos na Instituição

Questão 1. Ser tivesse de destacar um projeto ou uma boa prática da ADFP, qual é que destacaria?

Acho que a boa prática é esta, a empregabilidade inclusiva. Não excluímos ninguém e procuramos dar oportunidades a toda a gente, independentemente da sua situação.

Neste momento, a fundação encontra-se a desenvolver um projeto Europeu de boas práticas inclusivas para a empregabilidade. Observamos e constatamos nos outros países que, existe um educador que faz a transição entre a escola e o mercado de

trabalho. Existem mediadores sociais, psicólogos mas não existe a figura que se foca na transição para o mercado de trabalho, é necessário alguém para fazer este acompanhamento. Penso que este profissional poderá ter mais sensibilidade com o jovem, viabilizando e orientando no melhor caminho a seguir.

Se for uma pessoa com deficiência cognitiva ou mental, a empresa não vai querer contratar estas pessoas, devido à falta de conhecimento.

É crucial a existência da pessoa que possibilita realizar esta ponte de ligação e esclarecer acerca das suas dificuldades, necessidades. Há muitas entidades que desconhecem esta temática. Devia haver uma correção nesta lacuna, algum educador para preparar o jovem na inserção do mercado de trabalho para efetuar este acompanhamento.

Questão 2. Pode apresentar melhor esse projeto ou boa prática?

Sim.

Questão 3. Como é que iniciou o projeto?

Este projeto ainda se está a iniciar, temos apoio da União Europeia, entidades de 4 países, que se auxiliam mutuamente, sendo cada um responsável por desenvolver um estudo, avaliação. Temos como objetivo o desenvolvimento de um guia de boas práticas, para o qual propomos atividades para os jovens e diversas formas de melhorar o seu acolhimento no emprego, após a sua contratação. Este projeto é feito através de entidades de outros países europeus. Neste momento, encontra-se em fase de desenvolvimento, ocorrerá até 2024.

Questão 4. Em Portugal, é somente esta instituição que se encontra a participar no projeto?

Sim, neste momento é somente a ADFP.

Questão 5. Nesse projeto, trabalhou em parceria com alguma empresa?

O trabalho que realizamos é com os vários países, a nível Europeu.

Questão 6. Com que tipo de jovens é que trabalhou?

Já trabalhei com diferentes tipos de jovens, com as crianças que se encontram institucionalizadas. A área do emprego e formação é a minha área (com os PIT) bem com os jovens que acabam o PIT e querem realizar um estágio profissional.

Questão 7. Como avalia essa experiência?

O mais difícil é que se nota que os jovens não estão preparados para trabalhar, não se adaptam aos vários setores onde se encontram. Todos temos a nossa profissão, mas temos de ser flexíveis. Contudo, os utentes que nos conhecem pedem-nos ajuda em

tarefas simples e básicas, independentemente da nossa área. Denoto que estão muito formatados e, isso torna-se bastante desafiante.

Questão 7.1. O que correu melhor? Durante o projeto que dificuldades encontraram?

Os utentes, se tiverem possibilidade, faltam regularmente. Penso que faz falta uma pessoa como um empregador social para esta camada jovem que se encontra a sair da escola. Estivemos a recolher informação mas de facto não existe esta figura/ educador para realizar o elo de ligação com as empresas. Nos vários países, identificam esse educador, segundo o projeto que estamos a desenvolver.

No entanto, segundo as informações que recolhi até agora em Portugal este educador é inexistente.

Isto é uma falha e, foi isto que analisámos no início do projeto.

Temos uma jovem que terminou a escolaridade obrigatória e que se encontra na formação profissional, pois não tinha rendimentos. A desresponsabilização na execução das tarefas na instituição, acontece muito com este público mas com os jovens no geral.

Questão 8. Estes jovens não se adaptam a rotinas e mudanças?

Sim, exato. Precisam de mais apoio durante este processo de transição para o mercado de trabalho.

Questão 9. Que tipo de soluções encontraram para a resolução das dificuldades?

O desafio é criar esta “figura” e começar a insistir no seu surgimento. O processo de transição ocorre através do Docente de Educação Especial, no momento de transição da escola para o mercado de trabalho.

Questão 10. Mas a figura a que se refere, é para o processo após a transição?

Sim.

Questão 11. Há algum caso de sucesso que possa destacar para dar o exemplo para outras instituições?

Temos vários casos de sucesso, como o caso do João² mas podemos percorrer a instituição e conseguimos confirmar a existência destes.

² Nome fictício, salientado na entrevista 1

Questão 12. No projeto, o que poderia melhorar?

Não é um projeto português, mas sim europeu. Isto significa que não estamos tão focados em nós mas na possibilidade de partilha e de expandir conhecimentos.

Questão 13. O que diferencia o projeto?

Conseguimos desenvolver boas práticas, ou seja, práticas importantes que podemos ir buscar a diferentes países e implementar na instituição do nosso país.

Questão 14. Como é que a família se pode envolver neste tipo de projetos?

Neste projeto em particular, a família pode envolver-se mais na parte prática com uma participação mais ativa, permitindo que os jovens se tornem autónomos e por sua vez, acompanhá-los ao longo do seu processo. A família precisa de mostrar interesse e pedir apoio, caso seja necessário. O acompanhamento da família é importante, e às vezes não ocorre por falta de conhecimento.

Questão 15. Trabalharam em parceria na execução do projeto?

O projeto ainda se encontra em desenvolvimento.

Questão 16. Em sua opinião, de que forma é que estes projetos podem contribuir para uma sociedade mais inclusiva?

Através das medidas que conseguimos recolher das outras pessoas e que, vamos buscar aos outros países com o objetivo de transmitir e fomentar boas práticas a nível nacional. Em relação às empresas, penso que as pessoas têm medo do desconhecido e das capacidades de cada um. A minha sugestão, incide no sentido de sensibilizar as pessoas para esta temática, facilitando o contato e interação dos sujeitos com as pessoas com deficiência. Este projeto, visa trazer coisas boas/ úteis, nomeadamente no surgimento da figura/profissional que permitirá realizar este elo de ligação entre as empresas.

Questão 17. Tem alguma sugestão?

Sim, principalmente para as empresas. Não devem catalogar. É importante seguir exemplos inclusivos como o caso desta instituição, temos as nossas empresas, o colégio e os hotéis com a integração de pessoas com deficiência. Contudo, sente-se mais dificuldades nas empresas maiores e fora da instituição devido ao desconhecido e falta de conhecimento junto das pessoas com deficiência.

Questão 18. O que correu melhor?

A integração nas nossas empresas e o acompanhamento dos empregadores.

Questão 19. O que não correu tão bem?

A assiduidade nas empresas. Neste momento, temos o caso de um jovem que estava no momento do PIT e penso que algo não correu tão bem durante o seu estágio porque durante esse momento, pedia ao responsável para efetuar pausas regulares. Julgo que é necessário sensibilizar as empresas para a patologia destes jovens assim como, caraterizar e sensibilizar para o contato junto destes.

Questão 20. Qual foi a sua maior dificuldade?

Em 100 empresas, apenas 10 estão disponíveis para aceitar pessoas com deficiência. Por exemplo, temos um formando a terminar o seu estágio profissional e o responsável da empresa ligou a questionar se o podiam contratar.

Questão 21. O que pode ser melhorado? A ADFP contratou algum jovem com necessidades educativas?

Sim, contrata.

Questão 22. Quantos?

Não tenho ideia, alguns.

Questão 23. Que tarefas realizam?

Podem desenvolver trabalho na parte administrativa, no parque biológico, nos trabalhos agrícolas e no armazém. São estas as grandes áreas que integramos as pessoas com deficiência.

Questão 24. Como foi o processo de integração dos colaboradores na empresa?

O processo de integração, evoluiu positivamente. Inicialmente, os colaboradores produziam pouco mas penso que começaram a produzir mais porque se sentiram mais incluídos na instituição.

Questão 25. O que considera mais positivo na contratação de um jovem com deficiência?

Acho que é bastante positivo para quem se encontra na instituição. A título de exemplo, imagine que alguém começa a trabalhar pela primeira vez com estas pessoas, poderá aprender e retirar algo de positivo para a sua vida.

Temos muitas pessoas com deficiência física na Instituição mas as pessoas que convivem junto destas, esquecem-se que a pessoa tem cadeira de rodas ou outra deficiência. O mais importante é o contato com a pessoa.

Questão 26. Obrigada pela partilha. O fato do jovem ter deficiência causou alguma dificuldade à organização?

Nesta instituição não causa nenhuma dificuldade, poderá causar numa instituição diferente.

Questão 27. De que forma a organização promove a sensibilização da sociedade relativamente à contratação de pessoas com deficiência?

Mostramos que contratamos. Ganhámos um prémio de marca de identidade inclusiva atribuído pelo IEPF devido às parcerias que temos nos hotéis. Somos um exemplo de integração, no nosso país. Penso que fazemos um ótimo trabalho e destaque, colocamos anúncios a pedir a contratação de pessoas com deficiência e isso parece-me raro de acontecer.

Validação da entrevista

Questão 28. Pretende acrescentar alguma coisa aos assuntos já abordados?

Não, espero ter ajudado.

Questão 29. Sobre esta temática, gostaria de acrescentar mais alguma informação?

Não.

Agradeço a sua disponibilidade e cooperação na participação da entrevista.

ENTREVISTA COM O JOVEM DA INSTITUIÇÃO (ADFP)

Em Fevereiro, foi agendada uma entrevista presencial na sede da ADFP com um Jovem com diagnóstico de défice cognitivo. Este, iniciou o seu percurso escolar na zona de Miranda do Corvo e mais tarde, transitou do Agrupamento de Escolas de Miranda do Corvo até à instituição - ADFP, aos 15 anos.

A entrevista ocorreu de tarde, na sala de ATL (atividades de tempos livres) com a duração de cerca de 17 minutos. Com base na expectativa do aluno e família, começou a desenvolver o seu plano individual de transição (PIT) na área de vinhas da ADFP.

Na sua experiência em contexto laboral/estágio (Vinhas/ADFP) cumpre várias tarefas: assinar a folha de presença, ler e interiorizar o horário que tem de cumprir. Pretendia-se que o aluno desenvolve-se competências sociais ao trabalhar com os outros de forma profissional e colaborativa, promovendo o aumento da sua responsabilidade pessoal e social e autonomia no seu percurso profissional, bem como adquirir a aprendizagem de competências funcionais para que fosse possível trabalhar numa empresa local e que o aluno, após o 12º ano, frequente um curso de formação profissional.

Questão 1. Que idade tens?

Tenho 16 anos.

Questão 2. Em que escola andavas?

A minha última escola foi no José Falcão. Primeiro, comecei na EB1 no 1ºciclo e de seguida, ingressei numa escola diferente no 2ºciclo e por fim no 5ºano, decidi vir para esta instituição. Neste momento estou aqui, desde os 12 anos.

Questão 3. Andas em que ano escolar?

Estou no 9º ano. Este ano temos de escolher um curso profissional por isso estou um pouco indeciso entre as áreas de mecânica ou desporto e, penso que o psicólogo irá auxiliar-me a tomar a melhor decisão. Se optar pelo curso de desporto posso ficar aqui mas se escolher mecânica tenho de ir para uma escola diferente.

Questão 4. Qual é que gostas mais?

Penso que é mecânica, porque o meu avô trabalha nessa área. Julgo que desporto é mais difícil.

Questão 5. Como correu o processo de integração na ADFP?

Correu bem.

Questão 6. Gostas da instituição onde moras? Porquê?

Gosto da instituição onde moro porque tenho regras, já consigo cumprir os horários e sinto-me bem aqui.

Questão 7. Há quanto tempo vives na instituição?

Estou aqui há cerca de 3 anos. Costumo ter visitas dos meus familiares, uma vez por mês ao fim de semana. No entanto, também costumo ir a casa.

Questão 8. Como é o teu relacionamento com os colegas da instituição?

É um bom relacionamento assim como junto dos funcionários e colegas de trabalho.

Questão 9. Gostas do teu trabalho na quinta pedagógica?

Sim, mas é uma formação/ocupação. É uma preparação para o trabalho.

Questão 10. O que fazes nesse trabalho?

Faço entregas, vindimas e costumo trabalhar na quinta biológica. Primeiro, tenho de esperar pela carrinha para me virem buscar à instituição e depois regresso ao final do dia.

Questão 11. O que gostas mais de fazer no teu trabalho?

Gosto de engarrafar vinho porque costumo fazer isso com o meu avô. Ele tem algumas terras e costumo trabalhar em casa dele. No fim do trabalho, recebo o pagamento pela ajuda nas tarefas que desenvolvo. Além disso, gosto de apanhar lenha, cortar e plantar batatas com a minha mãe. Gosto imenso de trabalhar nesta área, de ajudar o meu avô e restantes pessoas. No local de trabalho, tenho de ter algum cuidado. Apenas utilizo a motosserra quando o meu avô e a minha mãe autorizam visto que, é perigoso e posso cortar um dedo.

Questão 12. O que gostas menos de fazer?

Custa-me cortar algumas partes das árvores.

Questão 13. O que pode ser melhorado?

Nada. Sinto que é tudo bom no meu trabalho.

Questão 14. Recebes alguma remuneração?

Não, sempre que vou trabalhar para a quinta necessito de assinar a folha de presença e saída e, no fim tenho uma avaliação de desempenho. Após a avaliação, entrego a folha à minha responsável (tutora).

Questão 15. Gostas de trabalhar com os colegas nesta instituição? Como é que te sentes?

Sim, sinto-me bem.

Questão 16. Sentes que o teu trabalho é valorizado?

Sim.

Questão 17. Sentes-te feliz ao fazer esse trabalho?

Sim.

Questão 18. Achas que estás a promover uma sociedade mais inclusiva?

Sim, estou. Penso que é importante e prefiro trabalhar na agricultura, não gosto tanto da escola. Se não conseguirmos trabalhar, não temos um bom futuro. Todos precisamos de trabalhar, as nossas docentes de apoio dizem que as ocupações são importantes para quando formos mais velhos e conseguirmos ter um trabalho.

Obrigada pela tua disponibilidade e atenção.

ANEXO 3

ANÁLISE SWOT

ENTREVISTAS

Pontos Fortes (S) Strengths	Pontos Fracos (W) Weaknesses	Oportunidades (O) Opportunities	Ameaças (T) Threats
<p><u>Entrevista 1</u> A instituição promove o acompanhamento por parte de técnicos e auxiliares.</p> <p>Há uma rede de empresas filiadas e a própria instituição cria produtos para venda.</p> <p>Reuniões de acompanhamento semanais por parte da instituição, trazem benefícios.</p> <p>Promoção de atividades lúdicas (idas ao cinema, espetáculos) e convívios com alunos.</p> <p>Atribuição de uma remuneração semanal ao aluno para assegurar a sua autonomia financeira e pessoal.</p> <p>Formação de competências para a</p>	<p><u>Entrevista 1</u> O envolvimento parental junto do aluno fica aquém do esperado.</p> <p><u>Entrevista 2</u> O conhecimento entre escola-empresa, professores-empregadores é percebido como insuficiente.</p> <p>Campanhas de sensibilização das empresas são escassas.</p> <p>Insuficiente informação do IEPF, sobre os alunos com necessidades educativas que acolhe.</p> <p><u>Entrevista 3</u> Apoio insuficiente das famílias aos jovens.</p> <p>Ainda é prática de muitas empresas rotularem e estigmatizarem pessoas com necessidades educativas.</p>	<p><u>Entrevista 2</u> Monitorização e acompanhamento como ações essenciais para evitar práticas indesejáveis nas instituições.</p> <p>Antes do aluno estar inserido no ambiente laboral, será necessário que o Docente EE obtenha conhecimento prévio da realidade futura (mercado de trabalho).</p> <p>Necessário o acompanhamento do Docente junto do aluno durante o processo, ou seja, acompanhá-lo ao local de trabalho para efetuar uma avaliação periódica.</p> <p>Os Docentes podem disponibilizar-se regularmente para acompanhar o processo do seu aluno no mercado de trabalho.</p>	<p>Número reduzido de empresas que contratam pessoas com deficiência, provoca um maior índice de risco de exclusão social.</p> <p>A necessidade da presença do educador/figura durante o processo de inserção no mercado de trabalho poderá causar alguma dependência e fraca autonomia.</p> <p>Dificuldades no processo de adaptação ao mercado de trabalho</p> <p>Fraco relacionamento interpessoal junto da equipa e na empresa</p> <p>Barreiras arquitetónicas (contexto escolar e laboral)</p> <p>Escassez de bolsas e apoios financeiros que, podem dificultar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.</p>

<p>vida ativa/profissional do aluno, através de práticas de cumprimento de horários e regras pré-estabelecidas.</p> <p><u>Entrevista 2</u> Boas práticas de ajuste da realidade aos planos (PIT), através de práticas de autoavaliação, que facilitam a adaptação e reduz os riscos destas no mercado de trabalho.</p> <p>O IEFP, disponibiliza oportunidades de bolsas de apoio à transição para o mercado de trabalho (estágios profissionais) sendo que, poderá ser uma mais-valia.</p> <p>Cursos de formação profissional apoiados por projetos no IEFP (ARCIL, APPACDM) de forma a sensibilizar as pessoas para estas dificuldades.</p> <p>O papel das Câmaras Municipais é relevante pois servem de elo de ligação à Comunidade.</p> <p>O diretor de turma tem um papel relevante, nomeadamente no</p>	<p>Segundo a ADFP, apenas 10 empresas, num total de 100 estão disponíveis para contratar pessoas com deficiência.</p> <p>Falta de acompanhamento em casa.</p> <p>A necessidade de um educador/ uma figura para preparar o jovem para a inserção no mercado de trabalho.</p> <p>Os jovens com necessidades educativas não foram preparados para trabalhar pois, não se conseguem adaptar aos diferentes setores.</p> <p>Os utentes da instituição faltam regularmente.</p>	<p>Dentro da empresa é fundamental a relação afetiva para aumento do bem-estar do aluno e sua produtividade.</p> <p>Alteração do PIT e sua importância no percurso profissional: poderá criar novas oportunidades para os alunos.</p> <p>Ajuste e melhor orientação tendo em conta a expectativa do aluno vs. realidade do mercado de trabalho.</p> <p>A importância da oferta da escola que possibilita um aumento na diversidade para responder às necessidades dos alunos.</p> <p>Mais apoio do IEFP ou outras instituições com cursos profissionais dirigidos aos jovens com este tipo de necessidades.</p> <p>As empresas podem tornar-se mais inclusivas caso haja divulgação de informação.</p> <p>É necessária uma boa articulação entre a escola e o mercado de trabalho.</p>	<p>Escassez de apoios do Estado e fraca sustentabilidade financeira na criação de projetos nacionais, internacionais, intercâmbios.</p> <p>Défice na organização e dificuldades a gerir condições financeiras de projetos assim como, a insuficiência de profissionalização nas organizações.</p> <p>Dificuldade na adaptação e resolução de situações imprevistas na empresa</p>
---	---	--	---

<p>decorrer do processo escolar do aluno e no acompanhamento de integração.</p> <p><u>Entrevista 3</u> A potencialização, mobilidade e intercâmbio com outros países gera experiências e boas práticas inclusivas.</p> <p>Boas práticas de partilha de experiências associadas com pessoas com deficiência numa instituição.</p> <p>A instituição (ADFP) recebeu um prémio de identidade inclusiva nas parcerias e hotéis, atribuído pelo IEFP.</p> <p>A fundação é proactiva, pois faz anúncios de empregos à procura de pessoas com deficiência.</p> <p>Ponte de ligação das empresas com as regiões próximas (Miranda do Corvo, Penela, Coimbra, Lousã) para os integrar e acolher.</p>		<p>Promover mais participação em projetos Europeus.</p> <p>As instituições podem trabalhar mais com as famílias.</p> <p><u>Entrevista 3</u> Combater o preconceito nas empresas e desenvolver um programa de comunicação e sensibilização à inclusão destes jovens e à construção de uma sociedade mais inclusiva, através de incentivos e programas de apoio às empresas.</p> <p>É necessário elaborar ações de sensibilização às empresas (abordar as características, vivências, relatos das pessoas) Os CEI/ CEI+ que são medidas financiada e, caso não estejam integrados podem ir para o CACI é o antigo CAO (centro de atividades ocupacionais) Podem escolher as atividades, mediante os seus gostos e preferências. Há</p>	
---	--	---	--

<p>A boa prática é a empregabilidade inclusiva, não excluimos ninguém e procuramos dar oportunidade a toda a gente, independentemente da sua situação.</p> <p>Criação de projeto Europeu com boas práticas inclusivas, com propostas de atividades para os jovens a fim de obter maior número de empregabilidade e diversas formas de melhorar o seu acolhimento na empresa.</p> <p><u>Entrevista 4</u> A instituição (ADFP) é organizada e contém regras.</p>		<p>cumprimento de regras, atividades. Autonomia laboral: as pessoas estão nas oficinas, desenvolvem atividades e estas são vendidas nas lojas.</p> <p>Quem não é tão “capaz” tem acesso a uma bolsa e pode promover atividades, desenvolvendo-as, o que lhes permite compreender as rotinas e depois, o seu trabalho é recompensado pela bolsa e divulgação deste.</p> <p>Acompanhamento de profissionais em casa. A existência de um educador (socioeducativo, animador) para auxiliar o jovem no momento de transição.</p> <p><u>Entrevista 4</u> Reconhecer a importância do trabalho junto da família e no seu acompanhamento</p>	
---	--	--	--

ANEXO 4
REGISTO DE BOAS PRÁTICAS INCLUSIVAS

hoje **TODOS** Avenida da Guarda Inglesa

Empregabilidade Inclusiva em debate no Convento São Francisco

●●● O CLDS 4G Moviment@ções – projeto do Centro de Apoio ao Sem Abrigo (CASA) Coimbra – promove um seminário sobre “Empregabilidade Inclusiva” no Convento São Francisco. Neste âmbito, vão ser discutidas as questões relacionadas com a empregabilidade de pessoas com incapacidade e/ou deficiência. “Medidas ativas de emprego para pessoas com deficiência ou incapacidade”, “Boas Práticas de Inclusão de pessoas com deficiência”, “Projetos Inclusivos de IPSS de Coimbra”, “Projetos Inclusivos com pessoas com deficiência visual” e “Estratégias de Motivação” são os temas dos painéis que decorrerão ao longo do dia.

Empregabilidade Inclusiva
11 de Nov 22
09:15 - 12:00 | 14:00 - 17:00
Convento de São Francisco

- Informar sobre medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade
- Comunicar boas práticas sobre a inclusão de pessoas com deficiência e incapacidade

Coordenador: Ana Paula Jorge
+351 239 621 378

Centro de Apoio ao Sem Abrigo - CASA
Rua Figueira das Fes n.º 15, 3015 - Coimbra
caldas@movimentacoes.com | www.movimentacoes.com

1- Jornal das Beiras - 2022-11-11 – Seminário de Empregabilidade Inclusiva

Café promove inclusão de jovens com trissomia 21

●●● Seis jovens com trissomia 21 integram a equipa do café Koala que, desde ontem, levam às mesas um café ou um bolinho, acompanhado por um sorriso e muita vontade de bem servir.

É com um misto de alegria e de orgulho que o jovem Rafael Figueiredo, de 17 anos, leva a uma das mesas do café em Celas, um carricoa de limão e um biscoitinho a uma das primeiras clientes do seu turno de três horas. A bandeja ainda treme, afinal a “aventura” ainda agora começou, mas a simpatia e a felicidade irradiada através de um sorriso acabam por marcar uma das clientes, que até mesmo é muito frequentadora de cafés.

“Vou fazer um esforço para vir cá mais vezes, pois vale a pena pela simpatia com que somos atendidos”, destaca Ana Paula Jorge, uma empresária reformada, que vive a poucos metros do Koala, que reabriu ontem e que mantém o nome “dos tempos das tentilhas, que adquiriu nos anos 1960”.

“Estou a gostar muito. É fácil servir às mesas o que as pessoas pedem”, destaca Rafael, enquanto é seguido de perto por uma lermadora, que lhe vai ensinando alguns “truques” para segurar a bandeja com mais firmeza.

A abertura do café Koala é mais um dos projetos de inclusão que, segundo Carla Codeco, da direção da Olhar 21 – Associação de Apoio à Inclusão do Cidadão com Trissomia 21, nasceu para ajudar a colmatar as dificuldades que os jovens com trissomia 21 enfrentam para entrar no mercado de trabalho quando terminam a escola.

“Esta é uma formação onde, depois da cozinha pedagógica, os jovens têm também a oportunidade de praticar o serviço de mesa. Esperamos que possam depois entrar mais facilmente no mercado de trabalho, pois já levam formação e experiência no currículo”, justificou.

“É essencial sentirem-se incluídos e conseguirem fazer tarefas sozinho. Este é o grande objetivo do projeto”, vinco. Para além de Rafael, integram ainda a equipa do café Koala, o João, o Miguel e a Francisca, os seis responsáveis por distribuírem um café ou um bolinho, devidamente acompanhado por um sorriso.

Koala, que reabriu ontem, é um exemplo de inclusão

2- Jornal das Beiras – 2023-04-04 – Café promove Inclusão de Jovens com trissomia 21

ANEXO 5 - AUTORIZAÇÕES/ CONSENTIMENTO

DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO (JOVEM)

Declaração de Consentimento

Eu, Maria Carolina Neves da Silva Nunes, aluna do Mestrado de Educação Especial – especialização no domínio cognitivo e motor da Escola Superior de Educação de Coimbra do Instituto Politécnico de Coimbra, pretendo elaborar uma entrevista a um jovem acolhido na instituição para a concretização da dissertação com a temática – Da Escola à Sociedade Inclusiva. Neste sentido, solicito o seu consentimento para que o jovem participe neste trabalho de investigação.

A entrevista será em formato áudio, sem registo de imagens ou filmagens somente com a possibilidade de registo de notas.

Informo que os dados recolhidos serão tratados e divulgados em anonimato.

Eu, Maria Carolina Neves da Silva Nunes, declaro que me comprometo ao sigilo perante os dados recolhidos e que, estes apenas serviram para recolha de dados e sua análise.

A aluna

(Maria Carolina Neves da Silva Nunes)

Data: ____/____/____

Eu, _____, responsável pelo jovem acolhido autorizo a participação de _____, no trabalho de investigação sobre a temática Da escola à Sociedade Inclusiva. Declaro ainda ter recebido a informação prévia e esclarecimentos acerca dos procedimentos a serem assumidos pela estudante na aplicação da entrevista ao jovem.

O Responsável _____ Data: ____/____/____

DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO (DOCENTES DE EDUCAÇÃO ESPECIAL, PSICÓLOGA)

Modelo de consentimento informado – Entrevista Semi-estruturada

Eu, _____
aceito participar de livre vontade no estudo da autoria de Maria Carolina Nunes (aluna da Escola Superior de Educação de Coimbra), orientada pelo Professor Doutor José Pedro Cerdeira, no âmbito do projeto final do Mestrado em Educação Especial – domínio cognitivo e motor.

Foram-me explicados e compreendi os objetivos principais deste estudo, pelo que aceito responder a uma entrevista que explora as questões sobre a transição da escola para o mercado de trabalho. Permito ainda a utilização de dados, de forma voluntária, de modo a possibilitar a caracterização da amostra, confiando em que apenas serão utilizadas para esta investigação e na garantia de confidencialidade.

Compreendo que a participação neste estudo é de forma voluntária, por isso, posso desistir a qualquer momento.

Por fim, entendo que toda a informação obtida será confidencial e que a minha identidade nunca será revelada em qualquer relatório ou publicação.

Assinatura: _____

Data: _____

