

esec

ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE COIMBRA

Departamento de Educação

Mestrado em Educação Especial

Transição Para a Vida Ativa

Trabalho realizado sob a orientação da Professora Doutora Paula Maria Mendes da
Costa Neves

Coimbra

abril de 2014

Agradecimentos

Justifica-se, neste espaço, uma palavra de apreço a todos aqueles que deram a sua contribuição para que esta dissertação fosse realizada. A todos reitero o meu sincero agradecimento.

Agradeço à Professora Doutora Paula Neves a forma como orientou o meu trabalho, a utilidade das suas recomendações, o incentivo e a disponibilidade demonstrada.

Deixo também uma palavra de reconhecimento aos meus familiares que me apoiaram e permitiram que me pudesse dedicar à concretização deste projeto.

Obrigada.

Transição para a vida ativa

Resumo

O trabalho, uma importante esfera da vida na sociedade moderna, atua como mecanismo de inclusão/exclusão, detendo um papel central na vida dos indivíduos, particularmente no contexto atual em que os níveis de desemprego são elevados. Essa centralidade parece ser ainda mais relevante quando lidamos com a inserção no mercado de trabalho dos designados grupos desfavorecidos face ao emprego, como é o caso das pessoas com deficiência, que frequentemente se veem excluídos do mundo laboral.

Neste estudo procurámos, por um lado, identificar as empresas que não estão dispostas a receber jovens com deficiência intelectual para formação em contexto de trabalho/contratação e, por outro, apresentar um plano de intervenção com o objetivo de promover e facilitar a integração dessas pessoas nas empresas.

O trabalho apresentado segue um modelo de abordagem quantitativa, cuja amostra é de 20 empresas da vila de Arganil. A recolha de dados foi realizada através de um questionário, construído especificamente para o efeito.

Os resultados obtidos indicam que o número de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho em Arganil é muito baixa e que só um reduzido número de empresas é que contrata e recebe jovens com deficiência para estágios.

O plano de intervenção exposto poderá ser uma ferramenta que ajude a inserir, com estabilidade, pessoas com deficiência, no mercado de trabalho da vila de Arganil, estendendo-se também a concelhos pertencentes à Beira Serra (Góis, Tábua e Oliveira do Hospital).

Palavras-Chave: Necessidades Educativas Especiais, Qualidade de Vida, Transição Para a Vida Ativa, Inserção, Mercado de Trabalho.

Abstract

Work is an important sphere of life in a modern society, acts as an inclusion/exclusion mechanism, holding a central role in the lives of individuals, particularly in the current context where unemployment levels are high. This centrality seems to be even more relevant when dealing with the integration into the labor market of designated disadvantaged groups regarding employment, as is the case of people with disabilities, who often find themselves excluded from the working world.

In this study we first sought to identify companies that are not willing to receive young people with intellectual disabilities for training in the workplace/employment and, secondly, to present an action plan with the aim to promote and facilitate the integration of these people in companies.

The presented work follows a quantitative approach, which sampled 20 companies from the village of Arganil. Data gathering was conducted through a questionnaire, specifically built for the purpose.

The results indicate that the number of people with disabilities inserted in the labor market in Arganil is very low and only a small number of firms is engaging and receiving young people with disabilities for internships.

The intervention plan exposed may be a tool that helps you to insert with stability people with disabilities in the labor market in the village of Arganil also extending the municipalities belonging to Beira Serra (Góis, Tábua and Oliveira do Hospital).

Keywords: Special Needs Education, Life Quality, Transition to Active Life, Insertion, Labor Market.

Índice Geral

Introdução	1
PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	5
Capítulo 1 – QUALIDADE DE VIDA.....	7
1.1 – Qualidade de Vida e Deficiência Intelectual.....	11
Capítulo 2 – O EMPREGO NAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	13
2.1- Legislação Nacional.....	15
2.2 –Medidas e Apoios em Vigor.....	18
Capítulo 3 – INCLUSÃO SOCIAL E LABORAL.....	23
Capítulo 4 – TRANSIÇÃO PARA A VIDA PÓS ESCOLAR.....	29
4.1 – Papel do IIEFP.....	32
4.2 – Papel da Escola.....	32
4.3 – Papel da Família.....	34
Capítulo 5 – DIFICULDADES DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	37
PARTE II - ESTUDO EMPÍRICO	43
Capítulo 6 – ENQUADRAMENTO, DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS E METODOLOGIA.....	45
6.1 – Enquadramento	47
6.2 – Objetivos	47
6.3 – Opções metodológicas	48
6.4 – Instrumentos	48
6.5 – Caracterização da amostra	49
6.6 – Procedimentos	50
Capítulo 7 – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	51
Capítulo 8 – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	59
Capítulo 9 – PROPOSTA DE INTERVENÇÃO.....	63
BIBLIOGRAFIA	75
ANEXOS.....	81

Anexo 182

Índice de figuras

Figura 1 –Esquema conceptual sobre o modelo de vida de Cummins.....10

Índice de quadros

Quadro 1 –Número de respostas fechadas ao questionário.....53

Quadro 2 –Número de colaboradores por atividade e forma de recrutamento.....55

Lista de abreviaturas

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

IPSS – Instituições Privadas de Solidariedade Social

PAIPDI – Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidades

PCDI – Pessoas com Deficiência Intelectual

PNAI – Plano Nacional de Ação para a Inclusão

PNE – Plano Nacional de Emprego

PNPA – Plano Nacional de Promoção da Acessibilidade

PIT – Planos Individuais de Transição

RH Mais – Responsabilidade Social das Empresas na área da deficiência

SNRIPD – Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência

INTRODUÇÃO

A transição para a vida pós escolar constitui um problema de grande dimensão para qualquer cidadão, tornando-se a situação mais complexa e grave quando falamos de jovens com deficiência intelectual.

Este processo de transição deve ter como preocupação fundamental a preparação de mecanismos necessários para que os jovens com deficiência possam usufruir de uma vida com qualidade. Por conseguinte, neste percurso devem estar implicados o jovem e as famílias, existindo, em simultâneo, uma coordenação entre todos os serviços abrangidos e uma estreita colaboração com o mercado de trabalho que receberá estes adultos numa nova fase da sua vida.

Detendo o trabalho um papel central na vida dos indivíduos numa sociedade moderna, atuando como mecanismo de inclusão/exclusão, urge a necessidade de se criarem respostas que auxiliem a integração eficaz na vida ativa destes jovens.

Assim sendo, todos os intervenientes não só deverão estar identificados, mas também deverão estar preparados para uma crescente cooperação e partilha de responsabilidades.

Este estudo pretende fazer o levantamento do número de empresários recetivos à contratação de pessoas com deficiência e identificar as razões pelas quais outros empresários não têm a mesma postura, criando desta forma um plano de intervenção para tentar inverter esta última tendência.

O presente trabalho encontra-se organizado em duas partes divididas em nove capítulos, desenvolvidos da seguinte forma:

Na primeira parte, que integra os primeiros cinco capítulos, apresentamos uma revisão da literatura sobre os conceitos abordados ao longo do estudo. O capítulo um faz referência à qualidade de vida de uma forma genérica e depois no que diz respeito à pessoa com deficiência intelectual. No segundo capítulo, refletimos sobre o emprego a nível nacional, sobre a legislação existente e sobre as medidas e apoios em vigor. O terceiro capítulo refere-se à inclusão social e laboral. No quarto capítulo, fazemos alusão ao processo de transição para a vida pós escolar, ao papel do IEF, da escola e da família. O quinto capítulo reporta-se às dificuldades de inserção no mercado de trabalho.

Na segunda parte, que inclui os capítulos sexto, sétimo, oitavo e nono, apresentamos o estudo empírico. No capítulo sexto, fazemos um enquadramento da problemática, apresentamos os objetivos do estudo, a metodologia utilizada no trabalho, a amostra e descrevemos os procedimentos realizados. No sétimo capítulo, discutimos os resultados e expomos uma síntese interpretativa dos mesmos. No capítulo seguinte, tecemos considerações finais a partir dos resultados obtidos e apresentamos algumas implicações do estudo. No último capítulo, propomos um plano de intervenção com o objetivo de facilitar a integração de jovens no mundo do trabalho.

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO I – QUALIDADE DE VIDA

“Qualidade de Vida é uma vaga e etérea entidade, algo sobre a qual muita gente fala, mas que ninguém sabe claramente o que é”

Campbell (1976 citado por Seid & Zannon, 2004).

Esta afirmação, feita há 30 anos, ilustra “a ênfase dada na literatura mais recente às controvérsias sobre o conceito desde que este começou a aparecer na literatura associado a trabalhos empíricos” (Seid & Zannon, 2004, p.581).

O termo qualidade de vida foi utilizado pela primeira vez pelo presidente dos Estados Unidos (Lyndon Johnson), em 1964, quando este declarou que os objetivos não podiam ser medidos através do balanço dos bancos, mas sim através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas (Fleck et al., 1999).

Nos últimos anos, as investigações sobre este tema têm abrangido diversas populações: profissionais de saúde, pessoas com doenças graves, doenças genéticas, hereditárias ou doenças crônicas e letais e, mais recentemente, as pesquisas também investigam a qualidade de vida de pessoas idosas (Saviani-Zeoti & Petean, 2008).

No entanto, só a partir da década de 1990 é que este tema começou a ser foco de investigações nas áreas da Educação/Educação Especial, dos cuidados com a saúde e serviços sociais e com as famílias (Schallock, 2004 citado in Saviani-Zeoti & Petean, 2008).

O interesse pelo estudo da Qualidade de Vida tem vindo a crescer em várias áreas da atividade humana, embora não exista um consenso quanto à sua definição, uma vez que é um conceito subjetivo, multidimensional e influenciado por vários fatores relacionados com a educação, economia e aspetos socioculturais. No entanto, a maioria dos autores concorda que na sua avaliação devem estar contemplados os domínios físico, social, psicológico e espiritual, considerando-se a experiência pessoal de cada indivíduo (Neto & Conde, 2008).

Nesta linha de pensamento, Toledo, Barrero e Ferrero (1993) referem que:

- **Subjetividade:** refere-se ao facto de que cada pessoa é única e valoriza a sua qualidade de vida em função da sua experiência passada, suas aspirações e desejos;
- **Multidimensionalidade:** diz respeito aos diferentes aspetos da sua vida, tais como, funcionamento físico, emocional e social;
- **Temporalidade:** atesta que a qualidade de vida de cada pessoa depende do seu estado atual, pelo que a sua avaliação é feita à medida que a situação se altera.

No seguimento destas explicações, a Organização Mundial de Saúde estipula que a noção de Qualidade de Vida depende da “percepção do indivíduo relativamente à sua posição na vida, no contexto cultural e no sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (OMS, 1995, p.1403).

Para a OMS, a análise da qualidade de vida deve incluir, além dos aspectos de saúde física e psicológica, o valor do seu nível de independência, relações sociais, meio ambiente, crenças pessoais, espiritualidade e religião (OMS, 1995).

Neste sentido, Cummins (1996 citado por Barandika, 2002, p.67) propõe a seguinte definição e esquema:

“A Qualidade de Vida é tanto objetiva como subjetiva, cada princípio existe num conjunto de sete domínios: bem estar material, saúde, produtividade, intimidade, segurança, presença na comunidade e bem estar emocional. Os domínios objetivos compreendem medidas culturalmente relevantes de bem estar objetivo. Os domínios subjetivos compreendem a satisfação pesada por importância que têm para o indivíduo”.

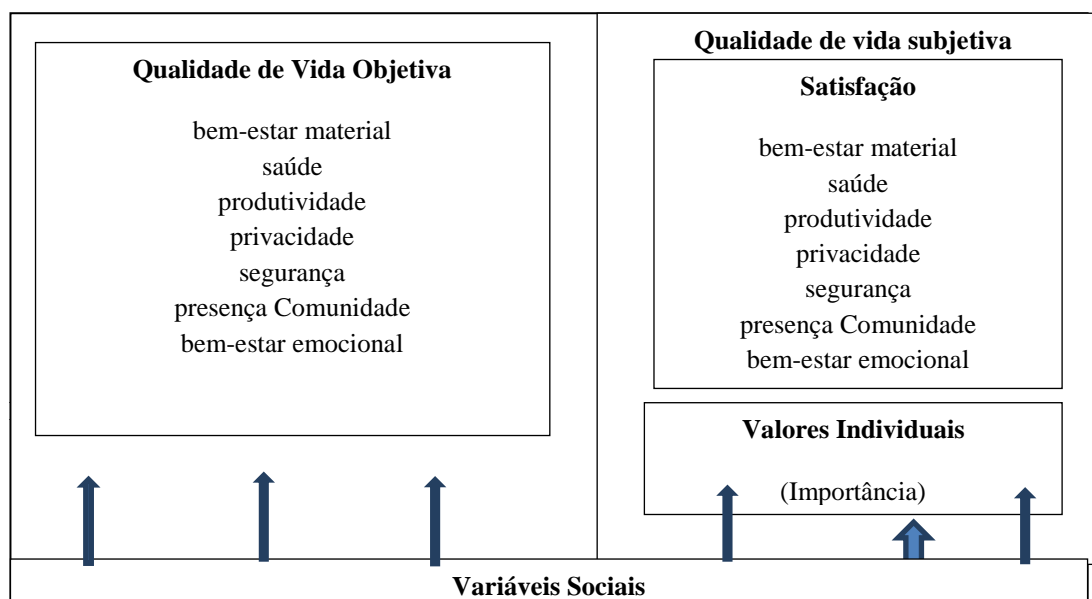


Figura 1: Esquema conceptual sobre o modelo teórico de qualidade de vida de Cummins

Este enfoque ecológico defende claramente a necessidade de incluir dimensões e indicadores chave de qualidade de vida que reflitam os múltiplos sistemas onde vivem todas as pessoas.

Para Schalock e Verdugo (2003) existe sempre um campo de tensão entre o mundo vivido pelo indivíduo e o mundo dos sistemas sociais que afetam a qualidade de vida. Neste sentido, distinguem-se três níveis no mundo social:

1. **Microssistema:** neste nível enquadram-se apenas as relações entre o eu e os outros, restringindo-se aos membros da família nuclear e a algumas pessoas próximas (familiares e amigos). Estas relações são caracterizadas pela pertença conjunta, dependência mútua, intimidade, dar e receber e igualdade. Este nível permite que se comecem a formar as redes sociais.

2. **Mesosistema:** é o nível dos grandes grupos e estruturas sociais (comunidade, serviços e organizações) onde a pessoa participa, tornando-se parte da rede social. Estas relações são, muitas vezes, associadas ao nível da inclusão funcional.

3. **Macrossistema:** é o nível da sociedade onde se manifesta a forma como a pessoa com deficiência vive. É caracterizado como o nível da inclusão física.

1.1 - Qualidade de Vida e Deficiência Mental

No contexto de uma escola inclusiva que reconhece o direito à educação de todos, é de extrema importância que todo o processo de ensino e aprendizagem seja feito sempre numa perspetiva multidimensional dos indivíduos com e sem deficiência, centrada na sua qualidade de vida.

Segundo Alonso, Sánchez e Aguilera (2011, p.230) o “paradigma da qualidade de vida apoia a educação inclusiva e permite avançar em direção a uma educação integral”, permitindo responder às necessidades de cada um tendo em conta sempre as suas opiniões e preferências.

Efetivamente, o conceito de qualidade de vida deve estar presente em todas as etapas educativas, tornando-se particularmente importante a partir do secundário (etapa da transição para a vida adulta), uma vez que é nesta altura que as suas dimensões e indicadores serão importantes para a vida adulta (Alonso, Sánchez & Aguillega, 2011).

Assim, Schalock e Verdugo (2002 citado por Alonso, Sánchez, & Aguillega, 2011) apresentam um modelo de qualidade de vida, centrado na pessoa, utilizado frequentemente no campo da deficiência, considerando oito dimensões, indicadores e resultados pessoais, organizados em diferentes níveis: bem estar emocional, relações interpessoais, bem estar material, desenvolvimento pessoal, bem estar físico, autodeterminação, inclusão social e direitos.

Estas dimensões básicas de qualidade de vida representam os fatores que compõem o bem estar pessoal e cujos indicadores centrais englobam: percepções e comportamentos ou condições específicas das várias dimensões que refletem o bem estar do indivíduo. Deste modo, neste modelo, entende-se que a medida dos indicadores está sempre relacionada com resultados pessoais da qualidade de vida, ressaltando-se a necessidade de ir além das conquistas puramente académicas e incluir no currículo outros aspetos importantes para todas as pessoas.

CAPÍTULO II – O EMPREGO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

2.1 - Legislação Nacional

O emprego é um direito reconhecido na Constituição da República Portuguesa, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

A integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um fator decisivo para a sua inclusão social, independência económica e consequente valorização e realização pessoal, traduzindo-se em qualidade de vida. A formação e a inserção profissional de públicos desfavorecidos, no geral, e das pessoas com deficiência e incapacidades, em particular, é uma questão crucial, na medida em que o trabalho e o emprego produtivo são de uma importância estruturante para as pessoas, para a família e para a sociedade no seu conjunto.

É de mencionar que uma das primeiras iniciativas existentes foi o Decreto-lei nº 40/83, de 25 de janeiro, que instituiu o modelo do emprego protegido definindo-o como “toda a actividade útil e remunerada que, integrada no conjunto da actividade económica nacional e beneficiando de medidas especiais de apoio por parte do Estado, visa assegurar a valorização pessoal e profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível, para um emprego não protegido” (artigo nº1, p.171). Este modelo de emprego tinha como objetivo proporcionar às pessoas (com capacidade média de trabalho igual ou superior a um terço da capacidade de um trabalhador médio) a correspondente valorização pessoal e profissional para facilitar a sua transferência para um emprego normal, quando reunidas as convenientes condições, sendo-lhes reconhecidos os direitos, deveres e garantias inerentes aos trabalhadores em regime normal, sem, no entanto, descurar as especificidades decorrentes da sua situação de deficiência.

Posteriormente, com a entrada em vigor do Decreto-lei nº 247/89 de 5 de agosto, as responsabilidades que estavam atribuídas ao Ministério do Emprego e da Solidariedade Social, relativamente aos apoios e incentivos ao emprego das pessoas com deficiência, passam a ser da competência do Instituto do Emprego e Formação Profissional, sendo este o responsável pela fixação dos termos e condições da

atribuição do apoio técnico e financeiro, aos promotores de programas de reabilitação e integração profissional de pessoas com deficiência em mercado aberto ou em sede de emprego protegido. Passam ainda a ser subsidiadas situações como a adaptação de postos de trabalho, a instalação por conta própria, a eliminação de barreiras arquitetónicas, o acolhimento personalizado na empresa e a compensação por menor produtividade. Para além dos subsídios e incentivos, o diploma introduziu, ainda, os prémios de integração e de mérito. Este decreto definiu, também, programas de reabilitação profissional à disposição das entidades empregadoras, nomeadamente: a) Preparação pré-profissional; b) Orientação profissional; c) Formação profissional; d) Readaptação ao trabalho; e) Emprego no mercado normal de trabalho; f) Emprego protegido e g) Instalação por conta própria.

Mais tarde, em 2004, as Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência vêm mais uma vez acentuar a responsabilidade do estado na “promoção e desenvolvimento da política nacional de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência em colaboração com toda a sociedade, em especial com a pessoa com deficiência, a sua família, respectivas organizações representativas e autarquias locais” (Artigo 16.º) e acrescentam algo de novo, o estabelecimento de quotas de emprego. Por um lado, “as empresas devem, tendo em conta a sua dimensão, contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço, em número até 2% do total de trabalhadores” e, por outro, a “Administração Pública deve proceder à contratação de pessoas com deficiência em percentagem igual ou superior a 5%” (Artigo 28.º).

Sequentemente, em 2006, foi criado o Plano de Ação para a Integração das Pessoas com deficiência ou Incapacidades (PAIPDI) com o objetivo de concretizar uma nova geração de políticas promotoras da inclusão social das pessoas com deficiência. O plano definia cinco objetivos: promoção dos direitos humanos e do exercício da cidadania; integração das questões da deficiência e da incapacidade nas políticas setoriais; acessibilidade a serviços, equipamentos e produtos; qualificação,

formação e emprego das pessoas com deficiências; qualificação dos recursos humanos/formação dos profissionais e conhecimento estratégico.

No ano de 2009, foi criado o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades que consagra medidas destinadas especificamente às pessoas que apresentam dificuldades no acesso, manutenção e progressão no emprego, sem prejuízo do recurso às medidas gerais de emprego e formação profissional, que, aliás, preveem, em alguns casos, particularidades para este público. Nesta iniciativa legislativa, são ainda consagradas diversas modalidades de apoio: apoio à qualificação (inclui a formação profissional) e apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho. Estas medidas desenvolvem-se em ações de informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego; apoio à colocação; acompanhamento pós-colocação; adaptação de postos de trabalho; eliminação de barreiras arquitetónicas e isenção e redução de contribuições para a segurança social. No que concerne ao emprego apoiado, com uma abrangência maior do que as anteriores modalidades de emprego protegido, integram-se a realização de estágios de inserção e de contratos emprego-inserção para pessoas com deficiências e incapacidades, centros de emprego protegido e contratos de emprego apoiado em entidades empregadoras, reconfigurando-se ainda o prémio de mérito (artigo 1.º do Decreto-lei 290/2009). Este programa define ainda o regime de concessão de apoio técnico e financeiro aos centros de reabilitação profissional de gestão participada às entidades de reabilitação, bem como a criação de uma rede de centros de recursos de apoio à intervenção dos Centros de Emprego a credenciar pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional e de um Fórum para a Integração Profissional. Para otimizar o Programa, o IEFP tem a possibilidade de celebrar parcerias com Centros de Recursos, entidades acreditadas pelo IEFP, que integram recursos humanos especializados na área da reabilitação profissional de pessoas com deficiência. Estes Centros desenvolvem intervenções técnicas de apoio aos Centros de Emprego, no que respeita a:

- a) Informação, avaliação e orientação profissional;
- b) Apoio à colocação;

- c) Acompanhamento pós-colocação;
- d) Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas;
- e) Emprego apoiado às empresas e outras entidades empregadoras no domínio da empregabilidade das pessoas com deficiência e incapacidade;
- f) Avaliação da capacidade de trabalho de pessoas com deficiências e incapacidades.

Nesse mesmo ano, foram introduzidas alterações a este decreto que preconizavam o reforço dos apoios às entidades promotoras de direito privado dos referidos projetos, com vista a melhorar a sua sustentabilidade, face aos custos acrescidos que este tipo de postos de trabalho em causa representava. Tais alterações permitiram, ainda, o acesso das entidades promotoras de direito público aos apoios financeiros previstos, reduzindo os encargos a suportar pelas mesmas, tendo em consideração a importância que estes postos de trabalho representam, em particular para as pessoas com deficiência e incapacidade e com incapacidade de trabalho reduzida.

2.2 – Medidas e Apoios em Vigor

A legislação que enquadra, em concreto, os programas de reabilitação profissional, Decreto lei nº 247/89, de 5 de Agosto e Decreto-Lei nº 40/83, de 25 de Janeiro, conta já duas décadas de existência, carecendo de ser ajustada às evoluções nesta área, e ao quadro da política de emprego e qualificação, implementada nos anos recentes.

Assim, o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidades em vigor (Decreto-lei 290/2009) agrega matérias previstas nos dois atos legislativos anteriores e consagra medidas específicas para este público, nomeadamente para as pessoas com deficiências e incapacidades que apresentem dificuldades no acesso, manutenção e progressão no emprego e formação profissional, sem prejuízo do recurso as outras medidas existentes de emprego e formação profissional.

Entre as modalidades de apoio que este programa consagra, contam-se as seguintes:

A. apoio à qualificação: integra ações de formação profissional, inicial e contínua. A formação inicial destina-se às pessoas com deficiência e incapacidade que pretendam ingressar ou reingressar no mercado de trabalho e não dispõem de uma certificação escolar e profissional compatível com o exercício de uma profissão ou ocupação de um posto de trabalho. A formação contínua destina-se às pessoas com deficiência e incapacidade empregadas ou desempregadas que pretendam melhorar as suas competências e qualificações, visando a manutenção do emprego, progressão na carreira, reingresso no mercado de trabalho ou reconversão profissional, ajustando as suas qualificações às necessidades das empresas e do mercado de trabalho (artigo nº 6 do Decreto-Lei nº 290/2009).

B. apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho, fundamentalmente, no que diz respeito a:

1. informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego: tem como objetivo apoiar as pessoas com deficiência e incapacidade, inscritas no centro de emprego, na tomada de decisões vocacionais adequadas. Visa proporcionar à pessoa os elementos úteis para a definição de possíveis percursos profissionais, nomeadamente no que se refere a informação sobre o mercado de trabalho, a atividades profissionais, apoios ao emprego, formação profissional, igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e informação sobre produtos e dispositivos destinados a compensar e atenuar as limitações no âmbito do trabalho e emprego. Podem, ainda, beneficiar de apoios financeiros, a referir, pagamento de despesas de deslocação, alimentação, alojamento, acolhimento de dependentes e seguros (artigo nº 18).

2. colocação: visa promover a inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência e incapacidades, inscritas no centro de emprego, através de um processo de mediação entre as mesmas e as entidades empregadoras. Pretende-se, por um lado, sensibilizar as entidades empregadoras para as vantagens da contratação deste público e, por outro, apoiar o destinatário na procura ativa de emprego, na

mudança de emprego ou mesmo na criação do seu próprio posto de trabalho. Pode, ainda, fornecer apoios financeiros, nomeadamente, o pagamento de despesas de deslocação, alimentação, alojamento, acolhimento de dependentes e seguros (artigo nº 21).

3. acompanhamento pós-colocação: objetiva a manutenção no emprego e a progressão na carreira de pessoas com deficiência e incapacidade, através do apoio técnico aos trabalhadores e respetivas entidades empregadoras, pelo desenvolvimento de ações que promovam a adaptação às funções a desempenhar e ao posto de trabalho; a integração no ambiente sócio laboral da empresa; o desenvolvimento de comportamentos pessoais e sociais adequados ao estatuto do de trabalhador e a acessibilidade e deslocações para as instalações da empresa por parte dos trabalhadores com deficiência. Esta medida é ainda aplicável aos destinatários inseridos em estágios financiados pelo IEFP, em qualquer das modalidades de contrato emprego-inserção ou no contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras (artigo nº 24).

4. adaptação de postos de trabalho, eliminação de barreiras arquitetónicas: visa promover a integração socioprofissional da pessoa com deficiência e incapacidades desempregadas ou à procura do primeiro emprego, inscritas no centro de emprego, no mercado normal de trabalho, nomeadamente através de apoios que compensem as entidades empregadoras dos encargos decorrentes da sua contratação. A adaptação do posto de trabalho e a eliminação de barreiras arquitetónicas são da responsabilidade das entidades empregadoras, no entanto, o IEFP pode, excecionalmente, conceder algum apoio quando as entidades empregadoras reúnam um conjunto de condições (artigo nº 30).

5. isenção e redução de contribuições para a segurança social: quanto à contribuição para a segurança social, a taxa contributiva é de 22,9%, sendo 11,9% para as entidades empregadoras e 11% para os trabalhadores com deficiência com capacidade de trabalho inferior a 80% da capacidade normal exigida a um trabalhador não deficiente, no mesmo posto de trabalho.

A integração em ações de informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego e a colocação e o acompanhamento pós-colocação constituem competência dos centros de emprego, no entanto, estes podem solicitar que estas ações sejam realizadas por entidades credenciadas, como centros de recurso (artigo nº 28).

C. emprego apoiado: é o exercício de uma atividade profissional e socialmente útil ou o desenvolvimento de atividades em contexto laboral, sob a forma de estágios de inserção, que visa permitir às pessoas com deficiência ou incapacidades o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais ou, ainda, aferir as condições para o exercício de uma atividade profissional, facilitando a sua transição ou inserção profissional no mundo de trabalho. O emprego apoiado pode ser desenvolvido nas seguintes modalidades:

1. estágio de inserção para pessoas com deficiência: apoia pessoas com deficiência ou incapacidades, desempregadas ou à procura do primeiro emprego, na sua integração ou reintegração no mercado de trabalho, através da formação prática em contexto laboral, permitindo-lhes aperfeiçoar as suas competências, de forma a facilitar a sua integração e potenciar o seu desempenho profissional (artigo nº 40).

2. contrato emprego-inserção para pessoas com deficiência e incapacidade: desenvolve atividades socialmente úteis, com vista a reforçar as suas competências relacionais e pessoais, nomeadamente a valorização e autoestima, bem como, estimular hábitos de trabalho, enquanto não estiver inserido no mercado laboral por conta própria ou em formação profissional (artigo nº 42).

3. centros de emprego protegidos: são estruturas com personalidade jurídica própria ou de uma estrutura de direito público ou privado, dotadas de autonomia administrativa e financeira que proporcionam o exercício de uma atividade profissional e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à integração da pessoa com deficiência (artigo nº 45).

4. contratos de emprego apoiado em entidades empregadoras: promovem o exercício de uma atividade profissional, em postos de trabalho em

regime de contrato de emprego apoiado, integrados na organização produtiva ou de prestação de serviços dos empregadores, sob condições especiais, num meio normal de trabalho (artigo nº 54).

D. prémio de mérito: é um prémio anual atribuído, por decisão de um júri, às entidades que em cada ano se distingam na integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades, bem como às pessoas com deficiência e incapacidade que se distingam na criação do próprio emprego (artigo nº 78).

A par das medidas instituídas em 2009, pelo Decreto-lei 290, foram surgindo outras normas legislativas que reforçaram o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos serviços e organismos da administração central e local, bem como nos institutos públicos. Neste seguimento, ficou definido que, em todos os concursos externos de ingresso na função pública, em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência. Nos casos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual, ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência. Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, prevalecendo sobre qualquer outra preferência legal.

Refira-se, ainda, que as medidas estabelecidas em 2009 mantiveram-se inalteradas, existindo apenas um reforço aos apoios concedidos aos centros de emprego protegido e às entidades que promovem programas de emprego apoiado. Esses apoios destinam-se a compartilhar despesas com a construção, instalação e equipamentos dos centros de emprego protegido (manutenção e conservação), bem como com a retribuição e contribuições para a segurança social dos trabalhadores em regime de emprego protegido. Esses apoios podem ainda assumir a forma de incentivo à transição para o mercado normal de trabalho e de participação nas despesas com o técnico de acompanhamento laboral.

CAPÍTULO III – INCLUSÃO SOCIAL E LABORAL

Foi em 1990 que apareceu pela primeira vez o conceito “sociedade inclusiva”, durante uma Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas. A ONU, por meio da Resolução nº 45/91, chamava a atenção da comunidade internacional para a situação de grupos vulneráveis, incluindo pessoas com deficiência, nos países desenvolvidos, sendo também relacionada, pela primeira vez, deficiência com pobreza (Hazard, Filho, & Rezende, 2007). Este conceito de sociedade inclusiva está ligado a uma nova fase de conceitos políticos, denominada inclusão, que, por sua vez, está ligada a outros conceitos, nomeadamente à autonomia e à vida independente:

“Enquanto na integração é apenas a pessoa com deficiência quem deve se adaptar para integrar a sociedade, a inclusão visa qualificar a sociedade para que possa incluir todos. Sociedade inclusiva é aquela que se adapta e se transforma para que as necessidades e diferenças de cada um sejam respeitadas e consideradas, permitindo a igualdade de oportunidades. É principalmente a sociedade que deve evitar a exclusão. Uma sociedade inclusiva é aquela que é capaz de contemplar toda a diversidade humana e encontrar meios para que qualquer um, privilegiado ou vulnerável, possa ter acesso a ela, preparar-se para assumir papéis e contribuir para o bem comum” (Hazard, Filho, & Rezende, 2007, p.20).

A Declaração Internacional de Montreal, aprovada em 5 de junho de 2001, pelo congresso Internacional ‘Sociedade Inclusiva’, defende, igualmente, que “o acesso igualitário a todos os espaços da vida é um pré-requisito para os direitos universais e liberdades fundamentais das pessoas. O esforço rumo a uma sociedade inclusiva para todos é a essência do desenvolvimento social sustentável” (Declaração de Montreal, 2001, p.1).

Neste contexto, o papel da escola é muito importante e fundamental para uma sociedade que se pretende inclusiva. A escola inclusiva é uma resposta potencialmente para todos, não significando o esvaziamento das diferenças, mas sim vendo a diversidade como uma mais valia (Afonso, 2005). Num estágio posterior, também as empresas têm um papel preponderante na inclusão pelo trabalho e uma acrescida responsabilidade na realização do processo de seleção e de contratação e na exigência de eficiência, sem, no entanto, focarem a diferença como elemento de exclusão.

Com efeito, nos tempos atuais, falar de inclusão parece já uma questão recorrente, embora, tal asserção possa iludir a evidência de que a inclusão é ainda

mais um desejo do que propriamente uma realidade (Afonso, 2005). Se pretendermos uma escola inclusiva, então a sociedade também tem de ser verdadeiramente inclusiva pois, “a inclusão não é um favor para as pessoas com deficiência. Ela é um direito” (Sartoretto, 2008, s/p).

A 13 de dezembro de 2006, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou a Convenção Internacional de Direitos da Pessoas com Deficiência, representando esta ação um importante instrumento legal no reconhecimento e promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência e na proibição da discriminação contra as mesmas em todas as áreas da vida. Para além disso, inclui, ainda, aspetos específicas no que respeita à reabilitação e habilitação, educação, saúde, acesso à informação e a serviços públicos, reafirmando a ideia de inclusão, de forma digna e integral (artigo nº 27).

A nível político, vários foram os projetos implementados para garantir o acesso a recursos, direitos, bens e serviços e ao desenvolvimento da igualdade de oportunidades na participação social. Em Portugal, foi implementado o Plano Nacional de Ação para a Inclusão 2006-2008 (PNAI) cujo cumprimento, segundo Caleiras (2008), ficou aquém do esperado. Este plano focou a sua atenção na valorização dos contextos socioeconómicos debilitados e o seu impacto na manutenção da pobreza e da exclusão. A par deste, outros projetos foram concretizados, como o programa “Escolhas”, vocacionado para crianças inseridas em meios desfavorecidos, ou o “Novas Oportunidades”, estipulado para assumir a superação das discriminações, reforçando a integração de pessoas com deficiência e dos emigrantes (Ribeiro, 2009). Foram ainda adotados e implementados outros planos ao longo dos anos: o Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidades (PAIPDI), o Plano Nacional de Ação para a Inclusão (PNAI), o Plano Nacional de Emprego (PNE) e o Plano Nacional de Promoção da Acessibilidade (PNPA) (Ribeiro, 2009).

Percebe-se, então, que não é por falta de legislação que as pessoas com deficiência intelectual não estão inseridas no mercado de trabalho, continuando dependentes economicamente. Essa dependência é um dos fatores que contribui, em

grande parte, para a exclusão social, já que a inserção destas pessoas no mercado de trabalho, “ não é um fator individual, mas sim coletivo, onde a sociedade de forma geral não atende às necessidades, fazendo assim com que estas pessoas sejam excluídas do trabalho”(Bechtold & Weiss, 2006, p.7)

De fato, verificamos que as pessoas com deficiência constituem um grupo bastante discriminado e excluído socialmente, tendo a sua vida duplamente dificultada: pela deficiência que têm e pela crise do emprego que se manifesta no nosso país, apesar de Ribeiro (2009) atestar que essa privação e exclusão social não decorrem da deficiência em si, mas das barreiras físicas, sociais e psicológicas construídas socialmente.

Como temos vindo a aludir, a inclusão é um problema social e político e cabe à sociedade garantir que todas as pessoas, independentemente das suas particularidades, possam exercer plenamente a sua cidadania e usufruir de oportunidades de trabalho em condições de igualdade. Na perspectiva de Freitas (2009), as pessoas com deficiência devem ser incluídas na sociedade e no trabalho tendo por parâmetro as suas potencialidades. O trabalho é uma forma de o homem se inserir numa rede de pertences e de relacionamento, pois, dessa forma, ele tem a possibilidade de se relacionar com o outro (Batista, 2002).

Note-se, também, que a inclusão no trabalho reflete-se, de igual forma, na qualidade de vida das pessoas com deficiência, no bem estar da empresa e da comunidade em geral, viabilizando uma sociedade mais flexível e aberta às diferenças entre as pessoas, concretizando-se o princípio da igualdade de oportunidades para todos (Emprego, 2007).

De acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego (2007), muitas empresas já entenderam que a inclusão das pessoas com deficiência lhes permite alcançar um nicho de mercado e que, para o atingir, necessitam de ter uma linguagem e uma estrutura a ele acessível.

Contudo, apesar da existência da legislação, ainda estamos muito longe de garantir a inclusão no mercado de trabalho a pessoas com deficiência. Impõe-se,

claramente, que “se passe da vontade abstrata da lei para a vontade concreta da sociedade” (Leonardo, 2001, p.10).

CAPÍTULO IV – TRANSIÇÃO PARA A VIDA PÓS ESCOLAR

A transição para a vida pós-escolar constitui um problema de grande dimensão para qualquer cidadão comum, tornando-se mais complexo e grave quando falamos de jovens com deficiência intelectual.

Note-se que na Declaração de Salamanca os estados membros afirmam que:

“...os jovens com necessidades educativas especiais precisam de ser apoiados para fazerem uma transição eficaz da escola para vida ativa, 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 ...” (UNESCO, 1994,p. 34).

Neste sentido, também o International Labour Office (1998, citado por Education, 2006, p.5 e 6) define transição como:

“... um processo de orientação social que implica mudanças de estatuto e de papel (ex. de estudante para formando, de formando para trabalhador e da dependência para a independência) e que é central para a integração na sociedade ... A transição requer uma mudança no relacionamento, nas rotinas e na auto-imagem. Para garantir uma transição mais suave da escola para o trabalho, os jovens com necessidades educativas especiais necessitam de definir metas e de identificar o papel que querem desempenhar na sociedade ...”

O processo de transição deve ter como preocupação fundamental a preparação dos mecanismos necessários para que os jovens com deficiência intelectual possam usufruir de uma vida com qualidade. Por conseguinte, os estabelecimentos de ensino deverão ter uma responsabilidade acrescida no que a estas situações diz respeito, intervindo e preparando planos de ação que promovam a mudança destes alunos para a vida pós-escolar, mediante a implementação de Planos Individuais de Transição (PIT), que, de acordo com o disposto no artigo 14.º do Decreto-lei n.º3/2008, de 7 de janeiro, deverão ser iniciados três anos antes da idade limite da escolaridade obrigatória (Portaria n.º 275-A/2012 de 11 de setembro).

Neste seguimento, e de acordo com o estudo efetuado pela Agência Europeia, envolvendo 16 países (2001), a preparação para a vida adulta e para o trabalho é da responsabilidade de vários intervenientes: da Escola, do IEFP e da Comunidade (onde a família está incluída). Os intervenientes não só deverão estar identificados, mas também deverão ser preparados para uma crescente cooperação e partilha de

responsabilidades. Por outras palavras, o processo de transição deve implicar uma contínua participação do jovem, o envolvimento das famílias, a coordenação entre todos os serviços abrangidos e uma estreita colaboração com o mercado de trabalho que receberá estes adultos numa nova fase da sua vida (Soriano, 2002).

4.1 – Papel do IIEFP

Como já aqui o afirmámos, as medidas ativas de emprego dirigidas às pessoas com deficiência são da responsabilidade do Instituto de Emprego e Formação profissional, em rede com um conjunto de centros de reabilitação profissional.

A sua principal responsabilidade é desenvolver medidas específicas e fundamentais que assegurem o direito de acesso ao emprego, ao trabalho, à orientação, à formação, à habilitação e reabilitação profissionais e à adequação das condições de trabalho para pessoas com incapacidade. As medidas acima referidas, concretizadas através de políticas integradoras e práticas sustentadas, têm como objetivo primordial promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência e garantir-lhes o acesso a um vasto leque de bens e serviços disponíveis à população em geral.

4.2 – Papel da Escola

A entrada direta no mercado de trabalho tem vindo a ser cada vez mais retardada, devendo-se este facto, por um lado, à relevada importância imputada ao processo de escolarização, e, por outro, à acentuada crise mundial que está a ameaçar o crescimento económico e as oportunidades de emprego. Se estes fatores influenciam a inserção no mundo do trabalho dos jovens em geral, a situação agrava-se quando se trata de jovens que apresentam algum tipo de deficiência.

Ora, sendo este um problema que não pode ser resolvido unicamente pela escola, já que diz respeito a todo o contexto social, urge a necessidade de se criar uma resposta que auxilie a integração eficaz na vida ativa. Por conseguinte, o processo de transição deve ter como principal preocupação o nível qualitativo da

vida que estes jovens deverão alcançar. E é precisamente nesta fase que a escola tem um papel preponderante, no sentido de tomar um conjunto de medidas, adaptando programas educativos e currículos que possibilitem, aos alunos com necessidades educativas especiais, um ensino adequado às suas necessidades e particularidades nos anos terminais da escolaridade.

Assim, o objetivo final da escola é o de proporcionar à pessoa com necessidades educativas especiais a viabilidade de se poder integrar social e profissionalmente no mercado laboral, quer em entidades públicas, quer em entidades privadas (Barreiro & Gonçalves, 2005). A escola terá também de se organizar, assumindo que é sua obrigação assegurar, a todos e a cada um dos alunos, um programa educativo adequado, ainda que o mesmo tenha de ser concretizado fora da escola, não descurando a questão da orientação vocacional que assume relevada importância na formação e na empregabilidade de pessoas com necessidades educativas especiais.

Sobre esta matéria, acrescentamos que o desenvolvimento pessoal e a orientação vocacional não podem ser considerados de forma independente, mas em consonância, com vista a atingir um equilíbrio entre os desejos e as competências do indivíduo e as solicitações e necessidades dos contextos profissionais existentes.

A orientação vocacional funciona como agente facilitador de trocas significativas do indivíduo com o meio em que está inserido, sendo este, simultaneamente, um espaço de afirmação (Belo & Oliveira, 2007). Objetiva-se, portanto, partilhar com a sociedade a responsabilidade de formar cidadãos ativos e autónomos, no sentido de promover a igualdade de oportunidades e a maximização das potencialidades individuais, não devendo as escolas entrar neste processo isoladamente, tal como estipula o Decreto-Lei n.º 3/2008, de 7 de Janeiro. Esta legislação reforça os Programas de Apoio à Inclusão, nomeadamente no art.º 30º “Cooperação e Parcerias”, afirmando que as escolas, isoladamente ou em conjunto, devem desenvolver parcerias com Instituições Privadas de Solidariedade Social (IPSS) e Centros de Recursos Especializados, para que seja possível, entre outros:

- d) o desenvolvimento de estratégias de educação que se considerem adequadas para satisfazer necessidades educativas dos alunos;
- f) a transição para a vida pós-escolar, nomeadamente o apoio à transição da escola para o emprego;
- g) a integração em programas de formação profissional;
- h) a preparação para a integração em centros de emprego apoiado;
- i) a preparação para a integração em centros de atividades ocupacionais.

4.3 – Papel da Família

A participação da família e o envolvimento dos pais na vida escolar dos seus filhos é já mencionada na Constituição da República Portuguesa e aprovada, em 1976, pelo Parlamento. Contudo, ao longo da história, várias evoluções se foram registando a nível legislativo, nomeadamente no que diz respeito ao envolvimento dos pais no processo educativo dos seus educandos. Foi com o Decreto-Lei 172/91 de Maio que se atingiu um importante marco, com o novo sistema de administração escolar, onde os pais passam a ser representados no Conselho de Turma, no Conselho Pedagógico e na Assembleia de Escola, tornando-se membros ativos na tomada de decisões. Com efeito, a sua inclusão nestes órgãos diretivos obriga-os a uma maior responsabilidade na aprovação do sistema de avaliação nacional e, também, a manter-se informados de todos os aspetos e tipos de avaliação. Sequentemente, a partir da implementação destas medidas, assiste-se a um crescente grau de responsabilização e envolvimento dos pais e encarregados de educação na vida escolar dos seus educandos, através de uma conduta mais interventiva.

A este respeito, Kohler e Field (2003) referem que o envolvimento da família “melhora a autoestima e confiança do aluno e reduz as taxas de abandono escolar”. Também Lindstrom, Doren, Metheny e Johnson (2007), baseados num estudo que realizaram com o objetivo de perceber a influência das famílias nas aspirações profissionais dos jovens, evidenciam que o desenvolvimento profissional destes jovens é influenciado por dois fatores contextuais interdependentes: as variáveis

relativas à estrutura familiar (estatuto socioeconómico e a educação e ocupação dos pais) e variáveis relativas aos processos familiares (ambições por parte dos pais e apoio). Outra das conclusões sobre a mesma matéria, apontada por Morgado (2001, p.45) é a de que a “cooperação com os pais é muito importante para desenvolver uma visão realista das competências dos alunos”

Para este mesmo sentido concorrem as observações de Wehman (1996) que considera a família um elemento fulcral da planificação e implementação da transição. O envolvimento dos pais no processo de transição passa por várias fases que englobam a disponibilidade de informação sobre o Programa Educativo do aluno e a cooperação no desenvolvimento do Plano Individual de Transição. Após o que os pais deverão acompanhar, regularmente, o decorrer dos processos de transição, assegurando, dessa forma, a sua efetiva implementação. É fundamental que os pais colaborem na determinação e adequação dos tempos e dos locais de realização das atividades previstas pelos Planos Individuais de Transição, em função do sucesso que se pretende com tal processo. O papel que os pais podem assumir na planificação da transição emerge de quatro níveis de envolvimento: 1) alguém que dá apoio e cuidados a um jovem, mas que não pode participar na planificação ou contribuir consistentemente nas reuniões de equipa; 2) alguém que assiste às reuniões de equipa e dá o seu contributo aos restantes elementos; 3) alguém que atua como membro da equipa de planificação e 4) alguém membro e líder de uma equipa, cuja missão é dirigir os serviços de transição e/ou outros serviços educacionais (Wehman, 1996).

Em suma, as práticas de participação contemplam uma variedade de papéis, podendo as famílias envolver-se na planificação, seleção, bem como na avaliação e na tomada de decisões.

Para além dos alunos, também as suas famílias são diretamente afetadas pelos serviços de transição e pelo nível de evolução dos mesmos, pelo que, devem as mesmas decidir e escolher o tipo de serviço que responda efetivamente às suas necessidades e objetivos.

CAPÍTULO V – DIFICULDADES NA INSERÇÃO NO MERCADO DE
TRABALHO

Os resultados do Censos de 2001 apontam para a existência, em Portugal, duma população (residente) de 10.355.824 milhões de indivíduos, dos quais 634.408 com deficiência, daqui resultando uma relação de 61,3 por mil indivíduos (GRACE, 2005).

Este é um número elevado de pessoas com deficiência que encontram diversas barreiras à sua inserção no mercado de trabalho, entre elas a falta de informação sobre a deficiência, aliada à possível crença de que a pessoa com deficiência não corresponderá ao ritmo imposto pela produtividade, para além de outras falhas imputáveis ao processo de formação e qualificação profissional (Tanaka & Manzini, 2005).

A este propósito, Martins (2001, p.118) efetuou um estudo sobre jovens com deficiência intelectual e entidades patronais que demonstrou que para a permanência dos jovens nas empresas torna-se imperioso que estes sejam capazes de :

“1.º respeitar regras sociais e laborais; 2.º ter um comportamento interpessoal adequado na relação e colaboração com colegas e superiores; 3.º possuir motivação para o trabalho; 4.º ter autonomia suficiente para se deslocar de e para o emprego e trabalhar sozinho sem constante supervisão; 5.º ser profissionalmente capaz de ter perfeição no trabalho que executa, com ritmo correspondente aos índices de produção da empresa e desempenhando tarefas diferentes e 6.º possuir competência para a auto-avaliação do seu trabalho”.

Após a obtenção destes resultados, ficaram mais claros alguns dos fatores que, de forma mais ou menos significativa, são referidos pelos empregadores – sem os quais a integração da pessoa com deficiência no mundo de trabalho é colocada em causa. Torna-se, por isso, imprescindível a aquisição de competências mais específicas por parte do candidato à vaga de emprego.

Imprescindível torna-se, também, preparar melhor a formação profissional e social da pessoa com deficiência que procura trabalho, bem como, aperfeiçoar as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que vai receber o trabalhador, para que não ocorra a situação de o admitir por mera obrigatoriedade legislativa (Oliveira, 2012).

A formação é, portanto, decisiva não só no desenvolvimento de competências pessoais e técnicas, como também na promoção do acesso ao emprego (Ribeiro, 2009). E as empresas têm uma clara responsabilidade de influenciar e transformar a sociedade, adotando comportamentos socialmente responsáveis (Gonçalves & Nogueira, 2012). Comportamentos que têm o seu retorno, pois, segundo um estudo, realizado em 2005 pela empresa “RH Mais” para o SNRIPD, denominado a “Responsabilidade Social das Empresas na área da deficiência”, cerca de 80% do tecido empresarial inquirido reconhece vantagens no recrutamento de pessoas com deficiência e incapacidade, identificando um conjunto de benefícios para a empresa, sendo eles

“Apoios concedidos pelo IEF, através de subsídios de compensação, adaptação dos postos de trabalho, eliminação de barreiras arquitectónicas e de acolhimento personalizado na empresa; Concessão pela Segurança Social de uma taxa reduzida variável para cálculo das contribuições referentes aos colaboradores com deficiência; Prémios de mérito e prémios de integração atribuídos pelo IEF; O desempenho e a produção das pessoas com deficiência, que muitas vezes supera as expectativas do início do contrato; Os colaboradores com deficiência ajudam a organização a ter acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, aos seus familiares e amigos; Clima organizacional positivo e motivação dos outros colaboradores; Ambiente de trabalho mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca de competência profissional; Reforço de imagem junto da opinião pública” (GRACE, 2005, p.18).

Também segundo GRACE (2005), a inclusão de pessoas com deficiência ou incapacidade no mercado de trabalho traz evidentes benefícios para o indivíduo, fomentando a sua integração e a sua socialização, contribuindo para o desenvolvimento da sua autonomia e das suas competências, incrementando a sua qualidade de vida.

Gonçalves e Nogueira (2012, p.114), nas suas investigações, concluem que “embora os atores salientem a maior responsabilidade do Estado, neste processo, isso não faz diminuir também a importância das empresas neste contexto – o papel do estado deve ser o de sensibilizar e persuadir as empresas para a inclusão das PCDI, impondo determinadas regras que permitam uma maior igualdade nas condições de acesso e de permanência no mercado de trabalho”, e uma das formas de o fazer é através de muita atividade de fiscalização punitiva nos casos de incumprimento. O estudo destes dois autores refere, ainda, que é necessário passar de uma cultura de

competição entre os vários intervenientes, para uma cultura de multi-responsabilidades, uma vez que não é apenas um problema do Estado, mas da sociedade.

PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO

CAPÍTULO VI – ENQUADRAMENTO, OBJETIVOS E METODOLOGIA

6.1 – Enquadramento

A inserção no mercado de trabalho é um processo difícil e carece da intervenção de vários agentes sociais que possibilitem a melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência. Neste sentido, para além dos intervenientes diretamente implicados – o indivíduo, a família e a escola – é necessário atrair a atenção dos empresários para esta problemática da transição para a vida ativa, promovendo ações de sensibilização que objetivem a facilitar a inserção deste público no mercado de trabalho.

Face a esta realidade, consideramos de elevada pertinência o desenvolvimento deste estudo que visou não só o levantamento do número de empresas que não aceitam pessoas com deficiência, e dos motivos subjacentes a esta tomada de posição, mas também a elaboração de um plano de intervenção com vista ao desenvolvimento de estratégias promotoras da integração das pessoas com deficiência nos mercados de trabalho locais.

O plano de intervenção resultou de um estudo efetuado através de um questionário realizado junto das empresas da vila de Arganil e constitui uma proposta que pretende a criação de um serviço de apoio informativo e orientativo permanente à pessoa com deficiência, às escolas, ao IEFP e às empresas, assumindo-se como um importante elo de ligação.

6.2 – Objetivos

Os objetivos evidenciam a intenção de um trabalho, isto é, coincidem com a finalidade do trabalho, “permitem o acesso gradual e progressivo aos resultados finais” (Batista & Sousa, 2011, p. 26).

Assim sendo, traçámos dois objetivos que pretendem orientar esta investigação:

– Identificar quais as empresas que não estão dispostas a receber jovens com deficiência intelectual para contratação/formação em contexto de trabalho;

– Apresentar um plano de intervenção com o objetivo de permitir e facilitar a integração de jovens com deficiência no mundo do mercado laboral.

6.3 – Opções Metodológicas

Este estudo foi desenvolvido com o recurso à metodologia quantitativa. Segundo Burns (2000), a investigação quantitativa procura aspetos mensuráveis do objeto de estudo, preocupando-se com a organização e o planeamento dos procedimentos, dando importância aos resultados.

6.4 – Instrumentos

Os dados foram recolhidos utilizando um questionário construído especificamente para o efeito (anexo 1).

Segundo Tuckman (2000), este instrumento possibilita o acesso ao que a pessoa está a pensar, constituindo, desta forma, um processo para adquirir dados acerca das pessoas, sobretudo, interrogando-as ou recolhendo amostras do seu comportamento. Esta escolha deveu-se ao facto do mesmo nos permitir obter informações sobre o assunto em estudo, junto de empresários, em relativamente pouco tempo e de forma acessível.

Tivemos a necessidade de construir o nosso próprio instrumento, visto que não dispúnhamos de outros já utilizados em estudos anteriores e adequados à nossa temática e realidade.

O questionário foi desenvolvido para contabilizar o número de empresários que estão recetivos ou não à contratação de pessoas com deficiência, perceber os motivos da não contratação e apurar se as medidas/apoios existentes são suficientes para levar ao recrutamento de pessoas com deficiência.

O questionário é constituído por uma breve introdução, um enquadramento temático do estudo e da instituição que o enquadra, acautelando o anonimato das respostas para assim garantir a sinceridade.

A primeira parte recolhe informações relativas à caracterização da amostra (ex. idade, habilitações académicas, tipo de empresa e ramo) e a segunda parte é constituída por 19 questões fechadas, apresentando na sua maioria itens dicotómicos (sim/não), dada a natureza objetiva das questões, e 8 questões de resposta livre.

6.5 – Caracterização da Amostra

Segundo Fortin (1999, p.41) a amostra é considerada “uma réplica em miniatura da população alvo, deve ser por isso representativa da população estudada, possuindo as suas características”. A escolha da amostra, como referem Quivy e Compenhoudt (2008), é feita em função dos objetivos da investigação.

A nossa amostra é uma amostra de conveniência e é composta por vinte empresários da vila de Arganil. Segundo Batista e Sousa (2011), este tipo de amostra ocorre quando os elementos são selecionados por conveniência do investigador não havendo garantias de que seja representativa, pelo que os resultados só se aplicam a ela própria. “Pode ser usada com êxito em situações nas quais seja mais importante captar ideias gerais e identificar aspetos críticos do que propriamente a objetividade científica” (Batista & Sousa, 2011, p.77).

Entre os empresários, 10 são do género masculino (50%) e 10 são do sexo feminino (50%), com idades compreendidas entre os 30 e os 72 anos, mas situando-se na sua maioria na faixa etária compreendida entre os 31 e os 40 anos (60%).

Quanto à distribuição da amostra em função das habilitações literárias, os empresários envolvidos no estudo têm em maior percentagem o secundário (40%), seguindo-se a licenciatura como a segunda habilitação escolar mais frequente (35%) e como terceira habilitação temos o 3º ciclo (25%).

No que se refere à disposição da amostra em função do tipo de empresa, a maioria é privada (90%), sendo apenas duas entidades públicas (10%). Dezassete empresas pertencem ao sector terciário (85%), havendo apenas três do sector secundário (15%).

Relativamente à distribuição da amostra em função da atividade, o comércio é o mais frequente com 9 empresas (45%), seguindo-se a prestação de serviços com 7 empresas (35%), a área da indústria com 3 empresas (15%) e, com apenas uma empresa, apresenta-se a educação (5%).

Em relação à dimensão das empresas pertencentes ao estudo, 14 são de pequena dimensão, empregando até 9 colaboradores (70%), 4 são de grande dimensão, empregando mais de 100 colaboradores (20%) e duas são de média dimensão, empregando entre 10 e 50 colaboradores (10%).

6.6 – Procedimentos

Os procedimentos são um conjunto de operações que descrevem “...as atividades que um observador deve realizar para receber as impressões sensoriais, as quais indicam a existência de um conceito teórico...” (Sampieri, Collado&Lucio, 2006, p. 143). Por isso, “...o investigador deverá definir que atividades ou operações devem ser realizadas para (...) recolher dados ou informações acerca dessa variável” (Batista & Sousa, 2011, p. 47).

Neste estudo, os empresários foram contactados individualmente, durante os meses de janeiro e fevereiro, pela investigadora, procedendo-se à recolha dos dados de forma presencial.

Após a recolha dos dados, procedeu-se à sua organização, análise e interpretação.

CAPÍTULO VII – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

7 - Apresentação e Discussão dos Resultados

Os vinte empresários que fazem parte da nossa amostra foram solicitados a responder a um questionário construído especificamente para o efeito. Os resultados obtidos são agora apresentados.

Quadro nº1: Número de respostas fechadas ao questionário

	Sim	Não
É prática da sua empresa receber jovens com deficiência para realizarem formação em contexto de trabalho?	7 (35%)	13 (65%)
Considera que a realização de um estágio em contexto de formação poderá facilitar a contratação de jovens com deficiência?	20 (100%)	0 (0%)
Tem na sua empresa trabalhadores/colaboradores com deficiência?	7 (35%)	13 (65%)
No seu entender, o facto de este jovem ter realizado este estágio, permitiu a sua contratação?	1(5%)	19(95%)
Na sua empresa tem funcionários que foram contratados depois de realizarem a formação em contexto de trabalho?	1(5%)	19(95%)
Os funcionários/ colaboradores continuam a exercer funções na empresa?	1(5%)	-----
O desempenho deste colaborador é um caso de sucesso?	1(5%)	-----
Teve em algum momento dúvida na contratação / estágio de pessoas com deficiência?	3 (15%)	-----
Tem conhecimento da existência de incentivos à contratação de pessoas com deficiência?	12 (60%)	8 (40%)
Já usufruiu de algum benefício para a contratação de pessoas com deficiência?	2 (10%)	5 (25%)
Acha que os incentivos permitem aumentar a empregabilidade de pessoas com deficiência?	19(95%)	1 (5%)
Estaria disposto a receber jovens com Deficiência Mental para formação em contexto de trabalho?	19 (95%)	1 (5%)

Face à nossa amostragem e reportando-nos à prática de receber jovens com deficiência para realizarem formação em contexto de trabalho, apenas 7 (35%) empresários declararam ter por hábito receber estes jovens. Em contrapartida, a razão apresentada pelos 13 (65%) empresários para não receberem jovens na realização de estágios prende-se com a falta de pedidos por parte desta população e das instituições escolares a que está associada. Importa também referir que dois empresários acrescentaram, ainda, à principal razão, o facto de as empresas não terem essa necessidade e de não reunirem condições físicas para tal. No entanto, todos os empresários 20 (100%) concordaram que a formação em contexto de trabalho poderá facilitar contratação de jovens com deficiência na medida em que:

- os jovens estarão mais envolvidos na empresa e expostos à sociedade mostrando as suas capacidades;
- as empresas terão benefícios aliciantes;
- haverá um conhecimento das reais capacidades do colaborador;
- existirá uma maior facilidade de entrada no mercado de trabalho;
- haverá um aumento da capacidade e do conhecimento do colaborador no desenvolvimento da tarefa a desempenhar, possibilitando realizar ajustes/adaptações no seu posto de trabalho face às suas limitações.

No universo dos 7 (35%) empresários que receberam jovens para a realização de estágios, apenas 1 (5%) deles referiu que o estágio foi uma modalidade que lhe permitiu a contratação de 4 colaboradores. Justificou que tal contratação se concretizou pelo facto de necessitar desses trabalhadores nessa altura, e também porque esses colaboradores foram bem sucedidos na sua adaptação e na concretização das tarefas atribuídas.

O quadro que se segue apresentada a forma como os trabalhadores foram recrutados pelas diversas empresas.

Quadro2: Número de colaboradores por atividade e forma de recrutamento

Ramo/atividade	Nº de colaboradores	Forma de recrutamento
Agrupamento de Escolas	2	Concurso
Papelaria	1	IEFP
Indústria	1	Solicitado pelo empresário
Câmara Municipal	3	Concurso
Papelaria	1	ARCIAL
Santa Casa da Misericórdia	4	IEFP/APPACDM
Restauração	1	Concorreu ao emprego e já havia um conhecimento do colaborador por parte do empresário

Todos os colaboradores descritos no quadro ainda hoje continuam a exercer funções nas empresas que os contrataram o que corrobora a opinião de Freitas (2009) quando refere que 92% dos empresários avaliam positivamente o desempenho das pessoas com deficiência. Relativamente às funções desempenhadas são de referir essencialmente duas áreas: a área administrativa, estando relacionada com o encaminhamento/receção, e a área da jardinagem.

Quando questionados acerca do receio na contratação destes jovens, 3 (15%) empresários afirmaram que tiveram medo da reação das pessoas e da sua inadaptabilidade, e 13 (65%) empresários referiram que:

- tiveram dificuldade em contratar uma pessoa com deficiência em detrimento de outra com uma família a seu cargo;
- não contrataram porque não tinham essa necessidade;
- não lhes ocorreu essa possibilidade;
- nunca tiveram pedidos de emprego por parte de jovens com deficiência;
- não havia possibilidade financeira para proceder a contratações;
- não dispunham de tempo suficiente para supervisionar esses colaboradores;

- na sua opinião, esses trabalhadores teriam de melhorar as suas capacidades no mundo laboral;

- consideraram injusto pagar o mesmo salário a alguém que não teria o mesmo rendimento que um trabalhador normal;

- temeram pela segurança do trabalhador que poderia não ter as condições necessárias à sua condição para o exercício da atividade;

- recearam que o colaborador deficiente não executasse a sua tarefa de forma eficaz.

Sobre o conhecimento da existência de incentivos à contratação de pessoas com deficiência, apenas 12 (60%) responderam afirmativamente, revelando que obtiveram essas informações através de diversas fontes, nomeadamente do IIEFP, a Internet, a DGRHE, a União das Misericórdias, Contabilistas e através de outros empresários. Dos que tinham conhecimento desses incentivos, apenas 2 (10%) empresários confirmaram o usufruto desses incentivos, nomeadamente ao nível da segurança social e das medidas Apoio à contratação/Inserção da Segurança Social/Medida Estágios Profissionais e Empresas.

Quando solicitados para apresentarem propostas que permitissem aumentar a empregabilidade dos cidadãos com deficiência, as sugestões foram as seguintes:

- aumentar a divulgação sobre os incentivos disponibilizados pelo IIEFP;
- promover ações de sensibilização e de informação para empresários e comunidade em geral;

- melhorar e aumentar as parcerias existentes entre a comunidade e a escola;

- aumentar a durabilidade da formação em contexto de trabalho, bem como da supervisão por parte da escola;

- formar os alunos de acordo com as reais necessidades da região;

- aumentar os apoios/incentivos á contratação de pessoas com deficiência.

Estes fatores vêm ao encontro do que nos diz Freitas (2007) sobre a percepção dos benefícios da contratação de pessoas com deficiência estar associada a ações de sensibilização e de divulgação realizadas junto dos empresários.

No global, estes resultados evidenciaram que os empresários não estão preparados para receber colaboradores com deficiência devido à falta de conhecimento e de informação sobre esta população, julgando que estes trabalhadores não iriam corresponder ao ritmo imposto pela produtividade.

CAPÍTULO VIII – CONSIDERAÇÕES FINAIS

8 – Considerações Finais

Ao longo deste trabalho, procurámos analisar o fenómeno da inclusão de pessoas com deficiência no seio de um conjunto de empresas.

Os objetivos deste estudo foram fazer, por um lado, o reconhecimento do número de empresas que não estão recetivas à contratação ou à realização de um estágio para pessoas com deficiência e, por outro, apresentar um plano de intervenção com o objetivo de permitir e facilitar a integração dessas pessoas nas empresas.

Como principais conclusões deste estudo, destacamos que o número de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho em Arganil é muito baixa e que só um reduzido número de empresas é que contrata e recebe jovens com necessidades educativas especiais para estágio. As razões apresentadas para a não aceitação de pessoas com deficiência para estágio por parte das empresas prendem-se com o facto das instituições educativas não o solicitarem. Isto vem demonstrar que existem falhas na divulgação e na sensibilização por parte da escola no sentido de promover a inclusão destes jovens. Grande parte dos empresários concorda que a realização de um estágio, assim como os incentivos à contratação, poderão permitir um aumento da empregabilidade destes jovens. Manifestaram, ainda, algum descontentamento em relação ao IEFP no que diz respeito à falta de veiculação de informação sobre os incentivos existentes à contratação de pessoas com deficiência. Mais especificamente concluímos que a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência encontra na prática vários obstáculos nomeadamente: falta de sensibilização e de informação fornecida aos empresários e à comunidade, falta de informação sobre os incentivos fornecidos pelo IEFP e poucas parcerias existentes entre as instituições educativas e as empresas.

Face às lacunas apresentadas, a escola, o IEFP e as empresas devem alargar os seus horizontes e relações, de forma a aumentar e potenciar ao máximo o melhor que existe em cada uma das pessoas com deficiência. O reforço da ligação entre as várias entidades facilitará a circulação de informação e o esclarecimento dos

empresários acerca da especificidade desta população, facilitando a contratação de pessoas com deficiência. Estas ações de esclarecimento e sensibilização são muito importantes para as empresas tomarem conhecimento, por um lado, dos benefícios da contratação destas pessoas, e, por outro, para poderem informar, a escola e o IIEFP, das suas reais necessidades. Desta forma, estas duas instituições poderão oferecer cursos de qualificação compatíveis com aquilo que o mercado de trabalho realmente necessita.

Podemos considerar que uma das limitações deste estudo foi a amostra, uma vez que era muito reduzida, apenas 20 empresas. A nossa intenção não foi generalizar os resultados obtidos, mas poder, com base nas preocupações e sugestões apresentadas pelos empresários, elaborar um plano de intervenção na área da integração no mercado do trabalho de pessoas com deficiência para, posteriormente, vir a ser implementado e desenvolvido nesta região.

Este plano permitirá colmatar a falta de articulação entre as entidades já mencionadas, uma vez que prevê a criação de espaços físicos com serviço de mediação, tornando-se num importante elo de ligação. Desta forma, a pessoa com deficiência, a escola, o IIEFP ou as empresas terão um aliado na procura de soluções com vista à diminuição das dificuldades de inserção laboral, pois a integração é, acima de tudo, um direito.

CAPÍTULO IX – PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Projeto: PLANO DE INTERVENÇÃO – Criação de um Serviço de Informação, Promoção e Mediação para pessoas com Deficiência

O acesso ao emprego e a inserção no mercado de trabalho é, para todas as pessoas, uma condição indispensável para o exercício da autonomia e da capacidade de decisão.

No caso da população com deficiência, as taxas de atividade e de emprego são normalmente bem inferiores à média nacional e por diferenças significativas.

Considerando que a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve ser o resultado de uma co-responsabilização entre o Estado, os empregadores, as associações, a Escola, o IEFP, as famílias e as próprias pessoas com deficiência, impõe-se a elaboração de um Plano de intervenção para tentar diminuir as dificuldades de inserção laboral.

Este plano consistirá na criação de um serviço, sediado na Associação de Desenvolvimento Integrado da Beira Serra, que funcionará em espaços cedidos pelos municípios abrangidos por esta associação. Os seus principais objetivos serão fazer o atendimento qualificado das pessoas com deficiência, proceder ao seu encaminhamento, desenvolver parcerias locais, promover ações de informação e divulgação e mediar e apoiar os processos de recrutamento.

Serviço de Informação, Promoção e Mediação para pessoas com Deficiência: São serviços que se propõem prestar às pessoas com deficiência e suas famílias uma informação acessível, personalizada, global e integrada sobre os direitos, benefícios e recursos existentes, apoiando-as na procura das soluções mais adequadas à sua situação concreta e fortalecendo as suas capacidades para assumirem, nas respetivas comunidades, os direitos e deveres cívicos inerentes a qualquer cidadão. Propõem inserir com estabilidade no mercado de trabalho pessoas com deficiência, assim como, mediar e apoiar os processos de recrutamento, manutenção e progressão no posto de trabalho. Paralelamente pretende promover

ações e campanhas de sensibilização, conjuntamente com a escola e o IIEFP, na comunidade e junto dos empresários sobre as várias temáticas da deficiência.

Pertinência do Serviço: Embora todos os serviços públicos e privados devam ter, na respetiva área de competências, esta preocupação, sendo as pessoas com deficiência e suas famílias um segmento minoritário da população global com que trabalham, nem sempre é fácil ser-lhes disponibilizado o atendimento e o apoio de que precisam já que, em muitos casos, a resolução dos seus problemas implica uma intervenção concertada entre vários serviços e/ou instituições que nem sempre é fácil de conseguir.

Justifica-se, assim, a existência de serviços e de profissionais que tenham esta preocupação específica e que mobilizem os saberes e recursos existentes numa perspetiva de apoio e de intervenção direta, personalizada e integrada junto destas pessoas.

Embora o acesso geral à informação esteja atualmente muito facilitado, sobretudo para aqueles que têm a oportunidade de utilizar os recursos informáticos e nomeadamente a Internet, tal não substitui o apoio e a orientação que um profissional competente e devidamente formado e informado pode dispensar a uma pessoa com necessidades especiais de informação, aconselhamento e encaminhamento.

Objetivos:

1. Fazer o atendimento qualificado de pessoas com deficiência e respetivas famílias, bem como dos técnicos de reabilitação e instituições que desenvolvam qualquer tipo de atividade neste domínio (prevenção, habilitação, reabilitação e integração), assegurando-lhes uma informação acessível e integrada sobre os direitos, benefícios e recursos existentes para a resolução dos problemas colocados;

2. Proceder ao seu correto encaminhamento e desenvolver uma função de mediação junto dos serviços públicos e entidades privadas responsáveis pela

resolução dos seus problemas que seja facilitadora da sua intervenção junto destes cidadãos;

3. Desenvolver e valorizar as parcerias locais que permitam operacionalizar soluções de atendimento mais eficazes;

4. Promover ações de informação e de promoção do sucesso na integração de jovens no mercado de trabalho. (parceria com a escola e o IEFEP);

5. Dinamizar ações de informação e divulgação das medidas existentes/ apoios/ incentivos sobre a contratação de pessoas com deficiência (parceria com o IEFEP);

6. Promover seminários sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência.

7. Recolher informação que permita produzir diagnósticos de caracterização local das pessoas com deficiência, identificar os principais problemas existentes e promover soluções adequadas.

8. Fazer o levantamento dos empresários que se encontram recetivos à contratação de jovens/adultos com deficiência.

9. Propor à escola formações modulares face às necessidades recolhidas junto dos empresários

10. Criar uma bolsa de empresários permitindo, por um lado, dar a conhecer o conjunto de empresas recetivas à contratação de pessoas com deficiência, assim como as tarefas a serem desenvolvidas nas mesmas e, por outro, permitir, ainda, identificar as necessidades das empresas de forma a proporcionar formação específica para colmatar essas mesmas necessidades.

11. Mediar e apoiar os processos de recrutamento, manutenção e progressão no posto de trabalho assegurando soluções junto dos empresários e colaboradores na resolução de problemas identificados.

Instalações, mobiliário e equipamento

Pretendendo este serviço dar resposta a necessidades das pessoas com deficiência e suas famílias, inseridas nas comunidades locais e mobilizar os recursos aí

existentes, estaria instalado em gabinetes das autarquias (Arganil, Góis, Tábua e Oliveira do Hospital) tendo estas os seguintes requisitos:

- Condições de acessibilidade quanto à rede de transporte público;
- Inexistência de barreiras arquitetónicas;
- Espaços para circulação adequados aos utentes com diversos tipos de deficiência e nomeadamente aqueles que utilizem cadeiras de rodas ou outras ajudas técnicas facilitadoras da sua mobilidade;
- Proximidade dos serviços de ação social da autarquia de modo a beneficiar da interação com estes serviços e a possibilitar uma otimização dos profissionais que lhe estejam afetos, quando estejam disponíveis das solicitações dos seus utentes específicos, as pessoas com deficiência;
- Acesso a instalações sanitárias acessíveis;
- Telefone rebaixado com ligação interna (autarquia) e externa;
- Capacidade para instalação de equipamento informático e ligação à Internet, bem como para exposição de documentação e folhetos de interesse para os utentes, designadamente em suporte Braille e em linguagem acessível, atendendo às necessidades especiais dos munícipes com deficiência mental;
- Atendimento em condições de privacidade;
- Atendimento com Língua Gestual Portuguesa para munícipes com deficiência auditiva;
- Mobiliário adequado (secretária, cadeiras e/ou sofás individuais, expositor);
- Equipamento informático.

O Serviço deverá ainda estar devidamente identificado, em local bem visível e, se possível, com transcrição em Braille. Os custos com as instalações, mobiliário e equipamento são da responsabilidade das câmaras municipais.

Recursos Humanos

As necessidades de afetação de pessoal ao atendimento das pessoas com deficiência, em cada município, podem ser variáveis já que, entre outros fatores, a afluência a estes serviços vai depender, numa fase inicial, da divulgação pública que tenha sido feita dos mesmos.

Por esta razão na fase de arranque, apenas existirá um técnico atendimento das pessoas, posteriormente terá que ser afetado ao serviço mais um técnico para que na ausência de um, esteja sempre o serviço assegurado.

O conteúdo funcional desses profissionais contempla as seguintes tarefas, responsabilidades e competências:

- Realizar o atendimento telefónico, escrito e presencial dos utilizadores, a saber pessoas com deficiência, respetivas famílias, organizações públicas e privadas e profissionais de reabilitação da área de intervenção do serviço;
- Identificar corretamente o pedido ou situação apresentada;
- Recolher informação pertinente para a satisfação do pedido ou resolução do problema colocado, nomeadamente através da pesquisa dos Guias informativos existentes e da Internet e transmiti-la adequadamente;
- Fortalecer a capacidade da pessoa com deficiência quanto à orientação da sua vida e quanto à tomada de decisão sobre as medidas necessárias à resolução do/s problema/s apresentado/s;
- Contactar e fazer a mediação com os serviços e/ou instituições com competência para solucionar o problema em causa, de forma a obter respostas em tempo útil;
- Estabelecer contactos com entidades públicas e privadas da respetiva área geográfica de intervenção, cuja atividade tenha alguma relevância para o processo de reabilitação, integração e exercício dos direitos por parte das pessoas com deficiência;

- Promover parcerias e identificar interlocutores que possam facilitar a comunicação e articulação interserviços ou instituições de forma a promover respostas atempadas e adequadas;
- Respeitar a privacidade e confidencialidade dos dados pessoais e situações de que tome conhecimento no exercício da sua atividade;
- Registar no sistema informático os dados relativos aos atendimentos realizados;

Custos

O custo com o técnico responsável será da responsabilidade da entidade responsável por este projeto – Associação de Desenvolvimento Integrado da Beira Serra.

Os custos de funcionamento, nomeadamente no salário do segundo técnico, os instrumentos de trabalho indispensáveis à prestação da informação e ao registo dos atendimentos/acompanhamento efetuados e ao registo dos atendimentos efetuados, serão da responsabilidade de cada Município.

Metodologia

A promoção da cooperação e o desenvolvimento de parcerias são dois aspetos muito importantes para que este serviço atinja os resultados esperados. Só através de uma boa rede de interações locais e de cooperação entre os vários agentes e entidades existentes nas comunidades é possível garantir soluções rápidas e integradas para os problemas que as pessoas com deficiência coloquem.

Este projeto desenvolvido pela Associação Desenvolvimento e Integrado da Beira Serra celebrará parcerias com os quatro Municípios que abrange (Arganil, Tábua, Góis e Oliveira do Hospital), de forma a que estes possam usufruir de um serviço especializado, disponibilizando-o aos seus cidadãos, nas suas instalações.

As parcerias celebradas deverão clarificar as responsabilidades e as competências de cada uma das partes envolvidas.

Entidades Parceiras

IEFP – desenvolver medidas específicas e fundamentais que assegurem o direito de acesso ao emprego através das seguintes ações:

– disponibilizar formação de acordo com as necessidades empresariais da região;

– divulgar (através de ações de informação/ colóquios/ fóruns) as medidas existentes na contratação de pessoas com deficiência junto dos empresários;

– encontrar soluções face aos diferentes casos em resolução.

Escola – estreitar relações com os serviços de forma a poder encontrar as soluções mais adequadas face aos interesses dos alunos e família.

Câmaras Municipais – ceder instalações, assim como um técnico permanente;

– Promover e divulgar o serviço junto dos seus munícipes;

– Ser parte ativa no encontro de soluções face aos problemas emergentes de cada processo.

Empresas associadas a este Serviço – celebrar protocolos que promovam a inserção de pessoas com deficiência.

Plano de atividades 2014

Depois de celebrados os contratos com todos os parceiros para o desenvolvimento da implementação deste serviço, seguir-se-á o plano de atividades para o período de Setembro a Dezembro de 2014.

Marketing Social

Objetivos

A. Divulgar o serviço junto de potenciais empregadores, associações empresariais, entidades da área de reabilitação/inserção de pessoas com deficiência, serviços públicos e junto da população com deficiência.

B. Promover a imagem da pessoa com deficiência como trabalhador competente;

C. Potenciar a mudança de atitudes e comportamentos em possíveis empregadores face à integração profissional da pessoa com deficiência;

D. Angariar ofertas de emprego para criar a bolsa de empresários.

Ações a Desenvolver

1. Desenvolvimento de contatos de prospeção e de mediação junto de potenciais empregadores;

2. Desenvolvimento da estratégia de comunicação do serviço – colocação de cartazes em locais estratégicos nos quatro Municípios sobre o serviço;

3. Promoção de ações de sensibilização a empresários;

4. Dinamização de Pontos de Informação (Segurança Social, Serviços Sociais, Centros de Saúde, Loja do Cidadão) acerca do serviço;

5. Elaboração de artigos sobre a temática junto da comunicação local;

6. Dinamização de sessões informativas à comunidade local;

7. Articulação com o IIEFP.

Avaliação

A avaliação será efetuada de acordo com o número de ações realizadas no âmbito dos itens abaixo apresentados.

Atividade	Nº de ações
Contato com Empregadores:	
Fax	
Telefónico	
E-mail	
Reunião	
Mediação	
Ações de sensibilização:	
Empresários	
Comunidade	
Nº de solicitações ao serviço:	
Pessoas com deficiência	
Serviços	
Artigos elaborados	
Reuniões:	
IEFP	
Escola	
Processos	

Plano de Atividades 2015

Objetivos Estratégicos:		
Sensibilizar empresários para a integração profissional		
Aumentar o número de integrações profissionais		
Objetivos Operacionais	Ações	Indicadores
Aumentar o número de reuniões com empresários	Realizar reuniões com empresários	
Melhorar a estratégia de comunicação do Serviço	Sensibilizar empresas da área da comunicação com vista à forma mais eficaz na abordagem empresarial do Serviço. Realização de reuniões em que são veiculados os apoios financeiros aos	

Aumentar o número de integração profissional por via de estágio.	estágios profissionais de pessoas com deficiência.	
Implementar apoiado em empresas	Integração profissional, por via do estágio profissional. Apoio à candidatura da empresa, aos contratos de emprego, nos respetivos centros de emprego	
Apoio à colocação	Inscrição Atendimento Recolha de informação individual (em parceria com a escola) Encaminhamento Contato com a empresa Contato com o centro de emprego	
Acompanhamento pós-colocação	Integração profissional Análise do posto de trabalho Adaptação do posto de trabalho Acompanhamento à empresa Acompanhamento ao trabalhador Acompanhamento à família	

Avaliação

Para além dos indicadores avaliados na tabela anterior serão ainda realizados dois inquéritos: um inquérito à qualidade do serviço prestado aos empresários e um inquérito realizado aos utilizadores do serviço.

BIBLIOGRAFIA

Bibliografia

- Afonso, C. (2005). Inclusão e mercado de trabalho - Papel da escola na transição para a vida adulta de alunos com NEE. *Saber(e)Educar*, 53-66.
- Alonso, M. A., Sánchez, L. E., & Aguilera, A. R. (2011). Inclusão e Qualidade de vida na educação do aluno com deficiência. *Linhas Críticas*, pp. 221-236.
- Barandika, I. A. (2002). *Calidad de vida y retraso mental*. Bilbao: MENSAJERO.
- Barreiro, E., & Gonçalves, F. (2005). Formar e Integrar - Uma vocação. *Revista Diversidades*, 4-6.
- Batista, C. A. (2002). *A inclusão de pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho*. Belo Horizonte.
- Batista, C., & Sousa, M. (2011). *Como fazer investigação, dissertações, teses e relatórios*. Lisboa: Pactor.
- Bechtold, P. B., & Weiss, S. L. (2006). *A inclusão das pessoas com necessidades educativas especiais no mercado de trabalho*. Blumenau: ICPG.
- Belo, C. d., & Oliveira, M. (2007). Desenvolvimento pessoal e orientação vocacional. *Revista Diversidades*, 20-22.
- Burns, R. (2000). *Introduction to research methods*. London: Sage Publications .
- Caleiras, J. (2008). *A articulação das estratégias de emprego e inclusão social: um overview português*. Porto: Cadernos REAPN.
- Constituição da República Portuguesa (1976). Obtido em 23 de fevereiro, de <https://dre.pt/comum/html/legis/crp.html>
- Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Protocolo Adicional (2008). Obtido em 15 de fevereiro, de <http://www.inr.pt/content/1/353/convencao-das-nacoes-unidas-sobre-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-protocolo-adicional-entrarao-vigor-proximo-dia-maio>.
- Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência (2006). Obtido em 15 de fevereiro, de <http://www.inr.pt/content/1/830/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-publicacao-oficial>.

- Declaração Internacional de Montreal (2001). Obtido em 3 de janeiro, de http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_inclu.pdf
- Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Obtido em 15 de fevereiro, de <https://dre.pt/comum/html/legis/dudh.html>
- Education, E. (2006). *Planos individuais de transição. Apoiar a transição da escola para o emprego*. Bruxelas: Vitoria Soriano.
- Fânzeres, L. (2007). *Alunos com dificuldades de aprendizagem e a transição para o mercado de trabalho*. Braga: Universidade do Minho. Dissertação de Mestrado.
- Fortin, M.-F. (1999). *O processo de investigação: Da concepção à realização*. Loures: Lusociência.
- Freitas, M. N. (2009). *Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso*. Curitiba: Edição Especial
- GRACE. (2005). *A integração das pessoas com deficiência nas empresas: Como atuar*. Lisboa.
- Group, T. W. (1995). The development of the World Health Organization quality of life assessment instrument (the WHOQOL): position paper from the World Health Organization. . *Social Science and Medicine*, 1403-1409.
- Hazard, D., Filho, T. A., & Rezende, A. L. (2007). *Inclusão digital e social de pessoas com deficiência: textos de referência para monitores de telecentros*. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO).
- Kohler, P., & Field, S. (2003). Transition-focuser education: Foundation for the future. *The Journal of Special Education*, 174-197
- Leonardo, M. (2001). *Cidadania na sociedade inclusiva*. In: Seminário Internacional: sociedade inclusiva pucminas, 1999, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte: PUC Minas
- Lindstrom, L., Doren, B., Metheny, J., & Johnson, P. (2007). Transition to employment: Role of the family in career development. *Exceptional Children*, 348-366.

- Martins, M. A. (2001). *Deficiência mental e desempenho profissional*. Lisboa: SNRIPD.
- Ministério do Trabalho e Emprego (2007). *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. (2. ed.) Brasília: MTE, SIT.
- Morgado, V. (2001). *Transition from School to work and Adult Life*. Special needs education.
- Oliveira, R. P. (2012). *Transição para a vida Adulta - Inclusão de pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho*. Lisboa: Escola Superior de Educação Almeida Garret. Dissertação de Mestrado.
- Quivy, R. C. (2008). *Manual de Investigação em ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Ribeiro, S. C. (2009). *Inclusão social dos jovens com deficiência mental: o papel da formação profissional*. Porto: Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti. Dissertação de Mestrado.
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2006). *Metodologia de Pesquisa*. São Paulo: McGrawHill.
- Sartoretto, M. (2008). Os Fundamentos da educação inclusiva. Obtido em 23 de janeiro, de http://assistiva.com.br/Educa%C3%A7%C3%A3o_Inclusiva.pdf
- Schalock, R. L., & Verdugo, M. Á. (2003). *Calidad de Vida - Manual para Profesionales de la Educación, Salud y Servicios Sociales*. Madrid: Alianza Editorial.
- Seid, E. M., & Zannon, C. M. (2004). Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. *Caderno Saúde Pública*.
- Soriano, V. (2002). *Transição da Escola para o Emprego: Principais problemas, questões e opções enfrentadas pelos alunos com necessidades educativas especiais em 16 países Europeus*. Relatório Síntese (Trad. Agência Europeia. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education.
- Sousa, A. B. (2005). *Investigação em Educação*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Tanaka, E. D., & Manzini, E. J. (2005). *O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?*

- The WHOQOL Group. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Social Science and Medicine* 10:1403-1409.
- Toledo M, Barreto MP, & Ferrero J. (1993). Calidad de vida en Oncología. Una reflexión acerca de las cuestiones básicas conceptuales y metodológicas. *Revista de Oncología*, 15-28.
- Tuckman, B. (2000). *Manual de Investigação em Educação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Unesco. (1994). *Declaração de Salamanca e Enquadramento da Ação na Área das Necessidades Educativas Especiais*. Salamanca: Unesco.
- Wehman, P. (1996). *Life beyond the classroom. Transition strategies for young people with disabilities*. London: Paul H. Brookes

LEGISLAÇÃO

- Decreto-lei nº 40/83 de 25 de janeiro **D.R. 1ª Série** Nº 20 (25.01.1983)
- Decreto-lei nº 247/89 de 5 de agosto **D.R. 1ª Série** Nº 179 (05.08.1989)
- Decreto-lei nº 38/2004 de 18 de agosto **D.R. 1ª Série** Nº 194 (18.08.2004)
- Decreto-Lei nº3/2008 **D.R. 1ª Série** Nº 4 (07.01.2008).
- Decreto-Lei nº 290/2009 de 12 de outubro **D.R. 1ª Série** Nº 197 (12.10.2009)
- Portaria nº 275-A/2012 de 11 de Setembro **D.R. 1ª Série** Nº 176 (11.09.2012)

ANEXOS

Anexo 1

O presente questionário destina-se a recolher dados junto das empresas do concelho de Arganil, relativamente à integração laboral de trabalhadores com deficiência intelectual. Os dados recolhidos serão utilizados na realização de um projeto de final de curso do Mestrado de Educação Especial da Escola Superior Educação Coimbra.

Este instrumento tem por objetivo recolher dados que permitam verificar a Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho.

Questionário de Levantamento de Dados às Empresas

Caracterização do Respondente

1. Sexo

Masculino

Feminino

2. Idade _____

3. Nível de Escolaridade

1º Ciclo (antiga 4ª classe)

2º Ciclo

3º Ciclo

Secundário

Licenciatura

Mestrado e/ou Doutoramento

4. Tipo Empresa

Pública

Privada IPSS

5. Ramo

- Telecomunicações
- Comércio
- Indústria
- Prestação de serviços
- Outra _____

6. Principal atividade

7. Número de funcionários

- Até 9
- Entre 10 e 50
- entre 51 e 100
- Mais de 100

8. É prática da sua empresa receber jovens com deficiência para realizarem formação em contexto de trabalho?

- Sim
- Não (passar para a 10)

8.1 Quantos jovens/ adultos já recebeu na sua empresa?

9. Quais as tipologias?

- Intelectual
- Física
- Visual
- Auditiva
- Outra _____

10. Qual o motivo de nunca ter tido jovens a realizarem estágio na sua empresa?

11. Considera que a realização de um estágio em contexto de formação poderá facilitar a contratação de jovens com deficiência?

Sim

Não

12. Em que medida?

13. Na política de contratação da empresa existem quotas destinadas a pessoas com deficiência?

Sim

Não

14. Tem na sua empresa trabalhadores/colaboradores com deficiência?

Sim

Não (passar para a pergunta 23)

15. Quantos?

1

2

3

4

Mais de 5

16. De que forma é que esse funcionário chegou a esta empresa?

Pedido dos Encarregados de Educação

Centro de Emprego

Formação em contexto de trabalho passar para a pergunta 17

Outro _____

17. No seu entender, o facto de este jovem ter realizado este estágio, permitiu a sua contratação?

Sim

Não

17.1 Em que sentido ?

18. Na sua empresa tem funcionários que foram contratados depois de realizarem a formação em contexto de trabalho?

Sim

Não passar para a 21

19. Quantos?

1

2

3

4

Mais de 5

20. Os funcionários/ colaboradores continuam a exercer funções na empresa?

Sim

Não passar para a pergunta 21

20.1 Há quanto tempo?

20.2 Que tipos de função estão a desempenhar?

20.3 O desempenho deste colaborador é um caso de sucesso?

Sim

Não

21. Caso tenha respondido NÃO qual foi o motivo?

- Terminou o contrato
- Terminou a ajuda do IIEFP
- Funcionário não se adaptou
- Outro motivo

22. Teve em algum momento dúvida na contratação / estágio de pessoas com deficiência?

- Sim
- Não

22.1. Se sim, quais os motivos?

23. Tem conhecimento da existência de incentivos à contratação de pessoas com deficiência?

- Sim
- Não passar para a 26

24. De que forma é que os obteve?

- IIEFP
- Outros empresários
- Através de programas de televisão
- Por trabalhadores da empresa
- Outro _____

25. Já usufruiu de algum benefício para a contratação de pessoas com deficiência?

- Sim

Não

25.1. De que tipo?

26. Acha que os incentivos permitem aumentar a empregabilidade de pessoas com deficiência?

Sim

Não

27. Qual o motivo que o levou a nunca admitir um jovem de Deficiência?

28. Estaria disposto a receber jovens com Deficiência Mental para formação em contexto de trabalho?

Sim

Não

29. No seu entender, que tipo de propostas deveriam ser implementadas para aumentar a empregabilidade dos cidadãos com Deficiência Intelectual?
