



Catarina Joana Branco Gonçalves

“IncubARTE”

Unidade de Capacitação para a Inclusão Profissional

de Pessoas com Deficiência Visual

Relatório de Projeto do Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo, apresentado à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação e à Faculdade de Economia, sob orientação da Professora Doutora Cristina Maria Pinto Albuquerque.

Setembro/2013



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Catarina Joana Branco Gonçalves

“IncubARTE”

Unidade de Capacitação para a Inclusão Profissional
de Pessoas com Deficiência Visual

Relatório de Projeto do Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo, apresentado à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação e à Faculdade de Economia sob orientação da Professora Doutora Cristina Maria Pinto Albuquerque.

Setembro/2013



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

AGRADECIMENTOS

Dois anos passaram, dois anos em que a aprendizagem, a partilha e a capacidade de superação, me permitiram crescer enquanto profissional até ousar pensar diferente e empreender num projeto que fui amadurecendo e agora apresento.

Quero começar por agradecer à minha orientadora, Prof. Doutora Cristina Albuquerque, pelo apoio incondicional que deu à minha ideia inicial e por todo o trabalho posterior que permitiu transformá-la num projeto de intervenção social. A todos os professores do mestrado (MISIE) agradeço igualmente os conhecimentos que me transmitiram, em especial a ideia de que a mudança é possível e que nós somos agentes ativos e determinantes desse processo.

Este trabalho só foi possível porque a ACAPO me acolheu, porque os seus dirigentes e técnicos acreditaram na seriedade deste trabalho, porque as pessoas que entrevistei aceitaram partilhar comigo vivências muito pessoais e porque as entidades que convidei para os focus-group consideraram que só refletindo em conjunto podemos encontrar soluções. A todos o meu obrigado.

E porque cada um de nós é muito para além do profissional, e porque em cada dia destes dois anos muitas pessoas me ajudaram a ser mais feliz e a ter mais ânimo para prosseguir com os meus objetivos, quero agradecer, ao meu marido Carlos pela confiança e partilha de todos os dias, aos meus filhos Laura e David que me ajudam a acreditar que vale a pena fazer melhor, à Rita que foi inspiradora nesta caminhada, à Xana que esteve sempre presente, ao meu irmão Jorge e à Karolina por todo o apoio. Aos meus pais Lina e Jorge, dirijo um agradecimento muito especial, pelo suporte, por tudo o que me ensinaram ao longo da vida e por terem acreditado sempre!

As últimas palavras vão para todos os meus colegas do MISIE, com quem aprendi em cada dia que passámos juntos ao longo destes intensos e muito especiais anos das nossas vidas.

*“ Você não pode mudar o vento,
Mas pode ajustar as velas do barco para chegar onde quer.”*

Confúcio (551 a.C. - 479 a.C.)

RESUMO

A crise económica e social que vivenciamos em Portugal e na Europa, agrava em grande escala o fenómeno do desemprego, que embora transversal a toda a população, está a acentuar-se nos jovens com habilitações superiores e na população mais vulnerável. Neste contexto, os jovens licenciados com deficiência visual são um grupo marcado pela exclusão do mercado de trabalho, sobretudo por questões de índole social como os estereótipos de menor capacidade/ menor produtividade, mas também pelos baixos níveis de informação acerca das soluções tiflotécnicas e medidas de apoio ao emprego. Utilizando uma estratégia de investigação-ação, neste relatório apresentamos um projeto que intitulámos: IncubARTE – Unidade de Capacitação para a Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência Visual. Como base para a elaboração do projeto, apresentamos um diagnóstico fundamentado na análise da realidade nacional e do distrito de Coimbra e participado, que implicou a realização de 16 entrevistas a pessoas licenciadas cegas ou com baixa visão, e de dois *focus-group* com entidades dos setores público, privado e terceiro setor. Com este projeto de empreendedorismo social, pretendemos contribuir para a promoção do emprego das pessoas com deficiência visual no distrito de Coimbra, através da criação de uma incubadora de profissionais onde, em simultâneo com ações de capacitação, os incubados prestam serviços à comunidade nas suas áreas de formação. Paralelamente, propomo-nos desenvolver um trabalho com as entidades empregadoras e com a comunidade em geral no sentido de aumentar o reconhecimento das potencialidades das pessoas com deficiência visual e assim caminhar para uma efetiva igualdade de oportunidades.

Palavras-chave: desemprego, deficiência visual, capacitação, empreendedorismo e inovação social, inclusão profissional.

ABSTRACT

The economic and social crisis that we are experiencing in Portugal and Europe largely exacerbates the phenomenon of unemployment. Although universally present across the entire population, the problem is stronger in young highly educated and most vulnerable populations. In this context, young graduates with visual impairments are a group marked by exclusion from the labor market, especially due to social stereotypes of lower capacity / lower productivity, but also because of low levels of information about the assistive technology solutions and employment support measures. Using a strategy of action research, in this report we present a project that we called: IncubARTE – Unit of Capacity Building for Professional Inclusion of People with Visual Impairment. As a basis for the elaboration of the project, we present a diagnosis based on the analysis of the nationwide reality, as well as that of the District of Coimbra, which involved conducting 16 interviews with licensed individuals who are blind or have low vision, and two focus groups with entities of public, private and third sector. With this social entrepreneurship project, we intend to contribute to the promotion of employment of people with visual impairment in the district of Coimbra, by creating a business incubator where professionals, along with conducting capacity building activities, provide services to the community in their areas of expertise. In parallel, we propose to develop a project with employers and the community to increase the recognition of the potential of people with visual impairment and thus move towards real equality of opportunities.

Keywords: unemployment, visual impairment, capacity building, entrepreneurship and social innovation, professional inclusion.

RÉSUMÉ

La crise économique et sociale que nous connaissons au Portugal et en Europe, exacerbe à grande échelle le phénomène du chômage. Celui-ci quoique traversant l'ensemble de la population est plus forte chez les jeunes hautement scolarisés et les plus vulnérables. Dans ce contexte, les jeunes diplômés ayant un handicap visuelle sont un groupe marqué par l'exclusion du marché du travail, notamment pour des questions de stéréotypes sociaux comme faible capacité / basse productivité, mais aussi par le faible niveau d'information sur les solutions technologiques et les mesures de soutien à l'emploi. En utilisant une stratégie de recherche-action, dans ce rapport, nous présentons un projet qu'on a titré: IncubARTE - Unité de Formation pour l'Insertion Professionnelle de Personnes ayant un Handicap Visuelle. En tant que base pour l'élaboration du projet, nous présentons un diagnostic, basé sur l'analyse de la réalité nationale et du district de Coimbra, et participé, qui a consisté à effectuer 16 entrevues avec des personnes aveugles diplômées ou ayant une basse vision, et deux groupes de discussion avec des entités du secteur publique, privé et troisième secteur. Avec ce projet d'entrepreneuriat social, nous avons l'intention de contribuer à la promotion de l'emploi des personnes ayant une déficience visuelle dans le district de Coimbra, en créant un incubateur de professionnels où simultanément à des activités de renforcement des capacités, les incubés puissent fournir des services à la communauté dans leurs domaines de formation. En parallèle, nous nous proposons à développer un travail avec les employeurs et la communauté en général à fin d'accroître la reconnaissance du potentiel des personnes ayant une déficience visuelle et ainsi se déplacer vers une véritable égalité des chances.

Mots-clés: chômage, handicap visuelle, formation, entrepreneuriat et innovation sociale, insertion professionnelle.

LISTA DE ABREVIATURAS

ACAPO	Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal
CE	Comissão Europeia
CLAS	Conselho Local de Ação Social
CMC	Câmara Municipal de Coimbra
CRISES	Centre de Recherche sur les Innovations Sociales
CRPG	Centro de Reabilitação Profissional de Gaia
DV	Deficiência Visual
EEE	Estratégia Europeia para o Emprego
EI	Empresas de Inserção
FG1	Focus Group 1
FG2	Focus Group 2
ENDEF	Estratégia Nacional para a Deficiência
IA	Investigação-Ação
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
INE	Instituto Nacional de Estatística
INR	Instituto Nacional para a Reabilitação
ISCTE	Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa
ISCTE - IUL	Instituto Universitário de Lisboa
MSE	Mercado Social de Emprego
MTS/ SEEF	Ministério do Trabalho e Solidariedade/ Secretaria de Estado do Emprego e Formação
MTSS	Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
NIA - UC	Núcleo de Integração e Aconselhamento – Universidade de Coimbra
OCDE	Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PCDI	Pessoas com Deficiências e Incapacidades
PNAI	Plano Nacional de Ação para Inclusão
PSPVI	Prestação de Serviços e Promoção da Vida Independente
UE	União Europeia
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

ÍNDICE DE TABELAS/ FIGURAS

Tabela 1: Dimensões e variáveis do conceito Qualidade de Vida	9
Tabela 2: Análise comparativa dos domínios contemplados nos Modelos de Qualidade de Vida.....	9
Tabela 3: Medidas de apoio ao emprego para PCDI, em vigor em Portugal.....	22
Tabela 4: Caracterização dos entrevistados segundo sexo, idade e situação face ao emprego.....	36
Tabela 5: Listagem de entidades convidadas para sessão de FG1.....	37
Tabela 6: Tabela de técnicas e instrumentos utilizados no diagnóstico.....	38
Tabela 7: Passado, presente e futuro da intervenção da ACAPO	45
Tabela 8: Características pessoais, potenciadoras e limitadoras da inclusão no mercado de trabalho.....	48
Tabela 9: Propostas de áreas de intervenção e medidas a desenvolver.....	52
Tabela 10: Papel das instituições do setor público, setor privado e terceiro setor em prol da empregabilidade das pessoas com DV.....	53
Tabela 11: Plano de ação do projeto.....	72
Tabela 12: Plano de ação do projeto – distribuição das ações por fase do projeto.....	75
Tabela 13: Matriz SWOT do Projeto incubARTE.....	76
Tabela 14: Equipa do projeto e funções.....	79
Tabela 15: Potencialidades e constrangimentos do incubARTE, enquanto serviço da delegação de Coimbra da ACAPO.....	83
Tabela 16: Potencialidades e constrangimentos do IncubARTE, enquanto empresa social.....	84
Figura 1: Gráfico com tipo de dificuldade na realização das atividades na população residente com idade superior a 5 anos da zona Centro.....	42
Figura 2: Propostas e Medidas para intervenção na área da promoção do emprego das pessoas com DV	52
Figura 3: Matriz de <i>Stakeholders</i> do projeto.....	78
Figura 4: Plano de financiamento/ sustentabilidade do projeto.....	84

ÍNDICE GERAL

RESUMO.....	iii
ABSTRACT.....	iv
RÉSUMÉ.....	v
LISTA DE ABREVIATURAS.....	vi
ÍNDICE DE TABELAS/ FIGURAS.....	vii
ÍNDICE GERAL.....	viii
INTRODUÇÃO.....	1
1ª PARTE – UM OLHAR ALARGADO ACERCA DO DESEMPREGO NA DEFICIÊNCIA VISUAL - REFLEXÃO TEÓRICA DO TEMA.....	5
1– Olhar para o presente: deficiência visual, qualidade de vida e emprego.....	5
2– Olhar pelo passado: história, legislação e igualdade de oportunidades.....	10
3 – Olhar para o futuro: empreendedorismo e inovação social como caminho.....	22
2ª PARTE – DIAGNOSTICAR PARA INTERVIR.....	31
4 – Definição do problema de intervenção.....	31
4.1 – Finalidades e objetivos do diagnóstico.....	32
4.2 – Metodologia do diagnóstico.....	33
5 – Diagnóstico social de Coimbra.....	39
5.1 - Plano de Desenvolvimento Social de 2010-2013.....	39
5.2 – Análise demográfica	40
5.3 – Delegação de Coimbra da ACAPO	43
6- Análise dos dados recolhidos no diagnóstico participado.....	46
6.1 – Limitações do diagnóstico.....	56
3ª PARTE – “INCUBARTE”- UNIDADE DE CAPACITAÇÃO PARA A INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL.....	57
7 – O conceito do projeto “IncubARTE”.....	57
7.1 – O exemplo das incubadoras de empresas.....	59

<i>7.2 – O modelo das empresas de inserção.....</i>	60
<i>7.3 - Coaching como estratégia de mobilização de recursos pessoais na DV.....</i>	62
<i>7.4 – Projetos desenvolvidos na área da promoção da empregabilidade de pessoas com DV e benchmarking.....</i>	64
8 – Mudança sistêmica como finalidade do projeto “IncubARTE”.....	68
9 – Apresentação do Projeto “IncubARTE”.....	69
9.1 - Sumário executivo.....	69
<i>9.1.1 – População-alvo.....</i>	70
9.2 - Objetivos gerais e específicos.....	70
9.3 – Plano de ação.....	72
<i>9.3.1 – Fases de implementação.....</i>	75
9.4 - Análise SWOT.....	76
9.5 - Análise de Stakeholders.....	77
9.6 - Orgânica do Projeto (equipa e funções).....	79
9.7 - Sistema de avaliação.....	80
10 – Institucionalização e sustentabilidade.....	82
11 – Escalabilidade e disseminação.....	85
CONCLUSÃO.....	88
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	92
ANEXOS.....	96

INTRODUÇÃO

Um período de crise é sempre marcado por dificuldades, mas é também um período de oportunidade para o desenvolvimento de respostas inovadoras para questões sociais emergentes ou prementes.

Os dados disponíveis permitem-nos perceber que o fenómeno do desemprego atinge dimensões cada vez mais elevadas, a nível nacional e europeu. Esta realidade contraria um direito definido na alínea 1 do artigo 23.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem¹, onde podemos ler que “toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

O que noutros períodos da história foi considerado um direito, atualmente, e essencialmente devido ao período de crise económica que vivenciamos em Portugal, começa a ser uma realidade apenas para um número cada vez menor de pessoas, deixando excluídos do mercado de trabalho, tanto os jovens como a população mais vulnerável.

O aumento das qualificações, nomeadamente, através da obtenção de diplomas de nível superior, não garante neste contexto uma porta de entrada para o mercado de trabalho, representando o desemprego na população licenciada, uma realidade crescente (Gonçalves, Carreira, Valadas, & Sequeira, 2006). Segundo as previsões da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013) o desemprego afetará no ano de 2013 cerca de 73 milhões de jovens, o que terá graves consequências sociais e afetivas para esta população, e consequências na economia global comprometendo o potencial de crescimento. Neste sentido, assistimos a uma mudança do perfil dos desempregados, sendo importante “preparar os serviços públicos de emprego para uma alteração previsível do perfil de desempregados inscritos, com aumento da presença de trabalhadores com longa experiência profissional e baixas ou médias qualificações escolares, mas também indivíduos jovens com escolaridade ao nível do ensino superior” (Dias & Varejão, 2012, p. iv).

O reconhecimento unânime do direito ao trabalho, expresso por um conjunto de documentos normativos de âmbito mundial, europeu e nacional, não invalida que, ainda hoje, se verifiquem situações de desigualdade no que se refere ao acesso, manutenção e

¹ Resolução 217-A (III) da Assembleia-Geral das Nações Unidas, dezembro de 1948

progressão no mercado de trabalho, em função da idade, do sexo, do grupo racial, da religião ou da deficiência.

Constatamos assim que as pessoas com deficiência constituem um grupo da população bastante afetado pelo desemprego, o que agrava a sua percepção de exclusão social, uma vez que para as pessoas com deficiência e incapacidades (PCDI) “o emprego não é só uma forma de garantir a subsistência individual, é também uma forma de afirmação social e isto tem uma grande relevância para as PCDI, que através do emprego procuram ver reconhecida a sua dimensão de cidadãos” (Gonçalves & Nogueira, 2012, p.94).

A base cultural que orienta a nossa visão da realidade da deficiência visual tem por base séculos de crenças e mitos, como refere Sena Martins (2006, p.15) “há algo de profundamente instigante no modo como a nossa ocidental cultura apreende a experiência da cegueira. A cegueira constitui uma experiência que povoa os nossos imaginários, ancorados que estão a uma história”, e é com esta base cultural “que as vivências da cegueira se debatem, desde os estigmas que quotidianamente se lhes opõem, até às estruturas e valores que consentem na exclusão de áreas tão fundamentais como o ensino e o emprego.” (Martins, 2006, p.16).

A exclusão do mercado de trabalho das pessoas com deficiência visual (DV) é um fenómeno evidenciado no estudo da Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal (ACAPO), realizado em 2012 e que constitui o maior e mais recente instrumento de investigação acerca das pessoas com DV em Portugal. Neste estudo, intitulado Prestação de Serviços e Promoção da Vida Independente (PSPVI), é revelado que a taxa de emprego das pessoas com DV é metade da encontrada para a população em geral e que a taxa de desemprego é o dobro, quando comparada com o mesmo universo de referência (Pedroso, Alves, Elyseu & João, 2012).

Estes valores conduzem automaticamente o nosso pensamento para a questão porquê?

De acordo com a literatura, podemos enunciar alguns fatores que tentam explicar este fenómeno. Como fatores externos encontramos, os déficits ao nível da educação (Martins, 2006), o menor leque de escolhas e opções profissionais para as pessoas com DV (Pedroso *et al.*, 2012), as crenças de menor capacidade produtiva das pessoas com DV (Martins, 2006) e a inexistência ou custo elevado das adaptações tecnológicas (Infante, 2009), enquanto que, de modo mais intrínseco à própria pessoa, verificamos a interiorização de crenças socialmente partilhadas sobre a deficiência (Goffman, 1982).

É certo que não podemos mudar as condições físicas que conduzem à DV, mas podemos com base nas novas conceções da deficiência que a encaram como o “fenómeno social que se caracteriza pela interação entre propriedades individuais (alteração de estruturas e funções do corpo) e as dinâmicas sociais (participação na vida em sociedade)” (Pedroso *et al.*, 2012, p.13), promover o ajustamento entre as necessidades e especificidades das pessoas com DV e a realidade da sociedade em que estão inseridas, numa dinâmica recíproca de ajustamento e crescimento. Nestas condições, temos maiores probabilidades de promover a tão ansiada igualdade de oportunidades entendida pela Organização das Nações Unidas (ONU) como o processo pelo qual os diversos sistemas, tais como serviços, atividades, informação e documentação, estão ao acesso de todos e em especial das pessoas com deficiência (www.inr.pt).

Numa sociedade marcada pela igualdade de oportunidades no acesso e manutenção do emprego das pessoas com deficiência, estaríamos em condições de falar de qualidade de vida para estes cidadãos. Mas será esta já uma realidade?

Consideramos que não, e como tal, pretendemos com a realização do trabalho que agora apresentamos, criar uma ação de empreendedorismo social que contribua para a promoção do emprego das pessoas com deficiência visual e formação académica de nível superior, no distrito de Coimbra.

O carácter inovador desta resposta reside numa nova forma de abordar a temática, com recurso a novos serviços e novas metodologias que permitam responder às necessidades e expectativas tanto das pessoas cegas e com baixa visão, como da sociedade em geral e das entidades empregadoras, em particular.

O presente relatório de projeto do Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo, espelha as diferentes fases de criação do projeto “IncubARTE – Unidade de Capacitação para a Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência Visual” e está estruturado em três partes, ao longo das quais nos propomos avaliar a pertinência desta estrutura de intervenção social.

Na primeira parte fazemos uma reflexão teórica acerca da temática da empregabilidade das pessoas com deficiência visual. Começamos por olhar para o presente, analisando as conceções atuais de deficiência, igualdade de oportunidades e qualidade de vida (sistemas de habilitação/ reabilitação e importância do emprego). Num segundo momento, olhamos para o passado, com o objetivo de compreender a evolução do modo como a sociedade encara as pessoas com deficiência, e como a

evolução das medidas e documentos legais espelham a igualdade de oportunidades e a promoção do acesso ao emprego das pessoas com deficiência. Para finalizar a primeira parte lançamos um olhar sobre o futuro, ancorando-nos nos conceitos de empreendedorismo e inovação social como ferramentas de intervenção. E analisamos também, o modo como a União Europeia (UE) concebe e orienta os seus apoios para estas áreas temáticas.

Na segunda parte fazemos um diagnóstico participado, fundamentado em dados estatísticos da realidade portuguesa e do distrito de Coimbra, complementado pela realização de 16 entrevistas a pessoas cegas com formação académica de nível superior, selecionadas de modo intencional com base em critérios como a idade, situação face ao emprego e tipo de deficiência visual (congénita ou adquirida), e também pela realização de dois *focus-group* com entidades dos setores público, privado e terceiro setor, com intervenção na área do emprego e da deficiência. Nesta parte apresentamos a metodologia utilizada para realização do diagnóstico e as conclusões retiradas do trabalho de campo e que nos permitem, por um lado, delimitar o problema e por outro, desenhar o projeto de intervenção social.

Na terceira parte, apresentamos detalhadamente o projeto “IncubARTE”, designadamente, o seu conceito, finalidade, sumário executivo, população-alvo, objetivos, plano de ação e fases de implementação, análise *SWOT e de Stakeholders*, sistema de avaliação, modos de institucionalização e sustentabilidade e análise de hipóteses de disseminação.

Consideramos que a mudança só é possível se nos envolvermos no processo de mudança que almejamos, neste sentido, desenvolver esta ideia e transformá-la numa intervenção real constitui um enorme desafio, através do qual pretendemos contribuir para uma sociedade verdadeiramente inclusiva.

Terminamos com uma frase de Raul Seixas, que realça o propósito da partilha deste projeto, na qual o autor defende que um sonho sonhado sozinho é um sonho, mas um sonho sonhado junto é realidade.

1ª PARTE

UM OLHAR ALARGADO ACERCA DA DEFICIÊNCIA VISUAL

Reflexão teórica do tema

1 - Olhar para o presente: deficiência visual, qualidade de vida e emprego

Os paradigmas e modelos atuais de enquadramento e de intervenção na área da deficiência perspetivam-na enquanto,

Fenómeno social que se caracteriza pela interação entre propriedades individuais (alteração de estruturas e funções do corpo) e as dinâmicas sociais (participação na vida em sociedade) e que gera uma categoria social apenas e só na medida em que quem partilhe as referidas alterações de estruturas e funções do corpo tenha, com origem na referida interação, probabilidades diferentes de participação social das que se abrem a quem não tem essas alterações. (Pedroso *et al*, 2012, p.13)

Considera-se assim, de acordo com o disposto na Lei 38/2004², que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência, que a pessoa com deficiência é aquela que “por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresente dificuldades específicas suscetíveis de, em conjugação com os fatores do meio, lhe limitar ou dificultar a atividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas.” (Lei 38/2004).

Longe de lógicas de defesa e de intervenção baseadas no assistencialismo e em modelos de intervenção exclusivamente médicos, em que a deficiência é vista como um fator causal linear das limitações de atividade e das restrições ao nível da participação, entramos assim num modelo biopsicossocial, em que a deficiência é encarada como uma componente que em interação com outras componentes pode condicionar essa mesma participação.

Este modelo de entendimento da deficiência, designado “bio-psico-social” foi proposto por Engel (1977) e foca-se no caráter relacional da deficiência (Bickenbach, 1993). Luís Capucha retoma esta noção e designa-a de abordagem relacional, considerando a deficiência “como uma diferença específica característica de cidadãos que são iguais a quaisquer outros em direitos e deveres, diferença essa que gera discriminação produtora de desigualdades nas diferentes esferas da vida social.” (Capucha, 2010, p. 38).

² Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto de 2004, define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência.

Este novo olhar sobre a deficiência, que permite identificar diferentes níveis de incapacidade e, conseqüentemente, de participação de uma mesma pessoa face a diferentes contextos físicos e sociais, preconiza e faz sobressair a necessidade de se encontrarem garantidos os direitos humanos e as liberdades fundamentais.

Outro conceito igualmente central na compreensão da realidade da deficiência é o conceito de igualdade de oportunidades, definido pela Organização das Nações Unidas (ONU) como "o processo pelo qual os diversos sistemas da sociedade e do meio envolvente, tais como serviços, atividades, informação e documentação, se tornam acessíveis a todos e em especial, às pessoas com deficiência" (SNR-OMS, 1995, como citado em por Gonçalves & Nogueira, 2012).

Esta “interessante plataforma conceptual onde se vertem e subvertem as implicações da noção dominante de deficiência que a modernidade consolidou.” (Martins, 2006, p.111), pressupõe tal como previsto na Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, a garantia e promoção dos direitos humanos e liberdades fundamentais a esta população, bem como, o desenho e a implementação de uma política global, integrada e transversal de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência. Em Portugal estas garantias estão consagradas na Lei 38/2004 que visa no seu artigo 3º:

- a) Promoção da igualdade de oportunidades, no sentido de que a pessoa com deficiência disponha de condições que permitam a plena participação na sociedade;
- b) Promoção de oportunidades de educação, formação e trabalho ao longo da vida;
- c) Promoção do acesso a serviços de apoio;
- d) Promoção de uma sociedade para todos através da eliminação de barreiras e da adoção de medidas que visem a plena participação da pessoa com deficiência.

À luz deste quadro conceptual, os modelos de reabilitação e de intervenção, e agora mais especificamente na área da deficiência visual, apontam como principais objetivos o desenvolvimento da autonomia, a participação social, a inclusão e o pleno exercício da cidadania (www.acapo.pt).

Estes objetivos enquadram-se na linha de pensamento e ação do movimento da Vida Independente, definido pelo *Independent Living Institute* (www.independentliving.org) de Estocolmo, enquanto filosofia e um movimento de pessoas com deficiência que trabalham para a autodeterminação, a igualdade de oportunidades e o respeito por si mesmo. Segundo Ratzka (2007) uma vida

independente não significa viver sozinho, no isolamento e sem necessidade da ajuda do outro, mas significa, na opinião do autor ter as mesmas escolhas e o mesmo controle sobre a própria vida quotidiana que as pessoas sem deficiência, como crescer no seio familiar, frequentar a escola do bairro, usar os mesmos autocarros, trabalhar em empregos adequados à educação e interesses e constituir as próprias famílias.

O modelo de habilitação/reabilitação preconizado atualmente pela ACAPO, defende que o apoio psicológico e social à pessoa com deficiência visual e à sua família, o desenvolvimento de competências cognitivas, comportamentais e psicomotoras, o treino de atividades da vida diária, o ensino de técnicas de orientação e mobilidade, a aprendizagem do braille e de novas tecnologias de acesso à informação, a formação profissional e o apoio à colocação e manutenção no mercado de trabalho, surgem como valências preponderantes no processo de autonomização e de plena inclusão social.

Em total concordância com as recomendações e políticas europeias e nacionais e, adotando a conceção de que a ação para a dotação de qualidade de vida tem três eixos políticos principais: a criação de oportunidades, o desenvolvimento de competências e a mudança de normas e valores (Pedroso, 2010), a ACAPO afirma no seu sítio *web* desenvolver uma atividade de representação e defesa dos interesses e direitos das pessoas com deficiência visual, agindo junto da comunidade no sentido da eliminação de barreiras e da construção de uma sociedade inclusiva em que a igualdade de oportunidades se torne efetivamente uma realidade.

O princípio da autonomia das pessoas com deficiência visual, a sua plena participação social e a perceção de controlo das suas vidas, remete-nos indubitavelmente para o conceito de qualidade de vida, um conceito amplamente disseminado nas ciências sociais e políticas, impulsionado no discurso do Presidente Americano Lyndon Johnson que, em 1964 referiu que o progresso social não pode ser medido através do balanço dos bancos mas sim através da qualidade de vida proporcionada às pessoas.

O conceito de qualidade de vida integra aspetos como o grau de satisfação encontrado na vida familiar, conjugal, social e ambiental e na própria estética existencial, e pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que uma determinada sociedade considera o seu padrão de conforto e de bem-estar (Centro de Reabilitação Profissional de Gaia & Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 2007).

No domínio da reabilitação, e apesar deste conceito ter sido definido de múltiplas formas, a maioria dos investigadores assume que a qualidade de vida constitui uma perceção subjetiva dos clientes (Boswell, Dawson & Heininger, 1998; Chubon, 1985; Pain, Dunn, Anderson, Darrah, e Kratochvil, 1998), citados por CRPG & ISCTE (2007).

Baseado neste referencial teórico, o conceito de qualidade de vida emerge enquanto condição biopsicossocial de bem-estar, integrando as experiências humanas, objetivas e subjetivas, e as dimensões individuais e sociais num determinado momento sócio-histórico, considerando-se que o desenvolvimento ocorre dentro de um conjunto de dimensões biopsicossociais, nas quais cada sujeito se organiza e dá sentido à sua estrutura de existência (CRPG & ISCTE, 2007).

Neste sentido, e segundo um grupo de especialistas da Organização Mundial de Saúde, o WHOQOL group, a “Qualidade de vida é a perceção do indivíduo acerca da sua posição na vida de acordo com o contexto cultural e os sistemas de valores nos quais vive, e em relação aos seus objetivos e expectativas, padrões e preocupações” (http://www.who.int/mental_health/publications/whoqol/en).

No estudo “Mais qualidade de vida para as pessoas com deficiências e incapacidades – uma estratégia para Portugal”, coordenado por Jerónimo de Sousa e promovido em 2007 pelo CRPG em parceria com o ISCTE, é proposto um modelo teórico de qualidade de vida adaptado à população portuguesa com deficiência, modelo este baseado nos estudos e modelos resultantes dos trabalhos de Schalock (1996) e de um conjunto de investigadores da Universidade de Vermont e da Organização Mundial de Saúde (CRPG & ISCTE, 2007).

Este modelo teórico que tem vindo a constituir-se como referencial de organização das intervenções e como suporte na monitorização e avaliação dos impactos, tem ainda, influenciado o desenvolvimento de programas e a prestação de serviços nas áreas da educação, formação, saúde e reabilitação. Por outro lado, tem sido utilizado na avaliação da eficiência e eficácia dos serviços prestados às pessoas com deficiências e incapacidades.

Com maior detalhe, observamos que o conceito de qualidade de vida é apresentado no citado estudo como tendo uma arquitetura multidimensional, integrando três dimensões estruturantes: desenvolvimento pessoal, bem-estar e inclusão social, como se pode observar abaixo:

Tabela 1: Dimensões e variáveis do conceito Qualidade de Vida

Dimensões	Variáveis
Desenvolvimento Pessoal	Relações Interpessoais
	Autodeterminação
Bem-estar	Emocional
	Físico
	Material
Inclusão Social	Empregabilidade
	Cidadania
	Direitos

Fonte: (CRPG & ISCTE, 2007)

Constatamos que a empregabilidade surge como variável integrante do constructo qualidade de vida, sendo percecionada numa perspetiva abrangente, incluindo indicadores diferenciados, como o grau de satisfação do indivíduo relativamente ao trabalho desenvolvido em geral, o seu sentimento de competência e de utilidade, a sua segurança e estabilidade, as perspetivas de futuro, a integração profissional após o eventual processo de reabilitação e os percursos disponíveis de apoio ao emprego na comunidade

Esta atribuição de relevância ao grau de satisfação no emprego, enquanto elemento condicionante da perceção da qualidade de vida das pessoas, apontada no estudo promovido pelo CRPG em parceria com o ISCTE, é encontrada noutros modelos teóricos, como podemos constatar na tabela seguinte:

Tabela 2: Análise comparativa dos domínios contemplados nos Modelos de Qualidade de Vida

Autor/ ano	Domínio Físico	Domínio Psicológico	Domínio Profissional	Domínio Social
Melmert, Krauss, Nadler & Boyd, 1984	Idade Idade de aquisição da deficiência Saúde	Status conjugal	Nível educacional Trabalho e emprego	Suporte social
Chubon, 1985	Nutrição Sono Saúde	Amor/ afeto Autoestima	Trabalho Rendimentos	Lazer Suporte e rede social Ambiente
Pain et al, 1988		Saúde emocional	Maximização do potencial Projeto de vida com sentido e gratificação	Relações interpessoais
WHOQOL GROUP,1994	Domínio físico	Domínio Psicológico	Nível de independência	Relações sociais

		Espiritualidade/ Religião/ crenças pessoais		Meio ambiente
Schalock, 1996	Bem-estar físico Autodeterminação	Bem-estar emocional	Bem-estar material	Relações interpessoais
		Desenvolvimento pessoal	Inclusão social	Direitos
Keith, Heal & Schalock, 1996		Autorregulação	Gratificação no projeto pessoal Sucesso	Proteção do ambiente Justiça social

Fonte: Construção da autora, adaptado de (CRPG & ISCTE, 2007)

O emprego assume assim, uma importância central no processo de inclusão social e de independência/autonomia económica de todos os cidadãos, pelo que é “assumida, por vários países, a necessidade de fomentar a integração das pessoas com deficiências e incapacidades no mercado regular de trabalho” (Gonçalves & Nogueira, 2012, p.18).

2 - Olhar pelo passado: história, legislação e igualdade de oportunidades

O trabalho é uma necessidade natural e eterna da raça humana, sem a qual o homem não pode existir.

Nas sociedades contemporâneas, o acesso ao trabalho, pelo impacto que tem na inserção e participação social e na qualidade de vida das pessoas, assume-se não apenas como uma necessidade mas sobretudo como um direito consagrado em textos legais de valor superior.

Como já citado na nossa introdução, a alínea 1 do artigo 23.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem, postula que “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Do mesmo modo, a Constituição da República Portuguesa (1976), consagra no seu capítulo 1.º - Direitos, liberdades e garantias, mais concretamente no ponto 1 do seu artigo 47.º: “Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse coletivo ou inerentes à sua própria capacidade.”.

Este reconhecimento unânime do direito ao trabalho, expresso por um conjunto de documentos normativos de âmbito mundial, europeu e nacional, não invalida que, ainda hoje, se verifiquem situações de desigualdade no que se refere ao acesso,

manutenção e progressão no mercado de trabalho, em função da idade, do sexo, do grupo racial, da religião ou da deficiência.

Relativamente às pessoas com deficiência e incapacidades, constatamos que ao longo da História da Humanidade, foram sendo objeto de preconceitos e de processos de discriminação, mais ou menos acentuados e alicerçados culturalmente, tendo por base as características das pessoas e o modo como essas características são percebidas.

Os grupos humanos de uma forma ou de outra tiveram que parar e analisar o desafio que significavam seus membros mais fracos e menos úteis (...) Na abalizada opinião de antropólogos e mesmo de historiadores de Medicina, pode-se observar basicamente dois tipos de atitudes para com as pessoas doentes, idosas ou portadoras de deficiências: uma atitude de aceitação, tolerância, apoio e assimilação e uma outra, de eliminação, menosprezo ou destruição (Silva, 1987, p.21).

A deficiência foi por muito tempo sinónimo de desgraça, de maldição, de castigo lançado ao próprio e à sua descendência, de improdutividade, pelo que a pessoa portadora dessa característica era frequentemente eliminada ou abandonada.

Na Grécia, onde a cegueira era tida como punição dos deuses, os cegos eram entregues à própria sorte enquanto na China eram preparados para serem profetas e na Índia eram os responsáveis pela transmissão oral dos conhecimentos da cultura de seu povo às gerações, sendo respeitados como adivinhos. (...) os recém-nascidos com deficiências ou os indivíduos não desejados por um padrão de normalidade eram eliminados (Ramiro, 1997, pp. 22-23).

Com o surgimento e com a difusão do Cristianismo, surge uma outra forma de perspetivar a pessoa com deficiência, considerando-a também enquanto projeto divino (Silva, 1987). A deficiência é vista neste contexto, como uma provação de Deus, que importa aceitar com espírito de compaixão, de caridade e com amor.

Assim, a Idade Média acaba por ser marcada por posturas contraditórias. Por um lado, uma postura mais caritativa e assistencialista, difundida pela religião, e por outro, a prevalência da crença de que a deficiência era uma maldição, a desgraça que importava banir. Encontramos inúmeros relatos na literatura que corroboram estes diferentes modos de encarar a deficiência, por exemplo, as pessoas cegas tantas vezes associadas à mendicidade; os corcundas e os anões utilizados para divertimento nos castelos; o facto de se considerar que os surdos estavam possuídos por maus espíritos, que só podiam ser herdeiros da sua herança se falassem e que só podiam casar com a permissão do Papa, ou ainda, a morte destas pessoas na fogueira da Inquisição.

No século XVI, o interesse pela Antiguidade Clássica traz consigo uma valorização do corpo, passando a pessoa com deficiência a ser alvo de interesse científico, sendo equacionados métodos de cura e/ou de atenuação da deficiência, mas também estratégias de ensino destas pessoas.

No século XVIII, num esforço social que, por um lado, visa combater a ociosidade que prevalece entre pessoas com deficiência, e por outro, afastá-las da mendicidade, da delinquência e da miséria, são criados os hospitais e institutos para cegos e surdos.

É precisamente no seio de um destes institutos, mais concretamente, na Instituição Real Para Jovens Cegos de Paris, que em 1825 Louis Braille inventa o sistema Braille, um sistema de escrita por pontos em relevo que permite a representação de letras, símbolos musicais, números e símbolos matemáticos. Os pontos em relevo podem ser marcados em papel ou outro material, e a sua leitura faz-se através do tato (Lucy, 1978).

O Braille é ainda hoje considerado por inúmeras organizações, incluindo pela União Mundial de Cegos, como sendo o sistema de escrita e de leitura natural das pessoas cegas. Enquanto tal, permitiu, progressivamente, uma maior integração e participação social e profissional destas pessoas, na medida em que lhes facultou o acesso à escrita e à leitura, ou seja, à educação e à formação. Como referiu a Presidente da União Mundial de Cegos, Maryanne Diamond (2011), na sua comunicação no *Congresso Mundial Braille 21 -Innovations in Braille in the 21st Century*:

The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (the CRPD) includes the right of access to education and identifies braille as an indispensable medium of communication for those of us who are blind. The development of literacy, the support of lifelong learning and the accessibility to knowledge are today achievable objectives for all of us. Braille has continuously developed over the last 200 years to meet our needs, but the accelerating pace of change and the explosion of information we all now experience requires a fresh and innovative approach to the future of Braille as a vibrant medium for the 21st century (<http://www.braille21.net/>).

Consequentemente, as pessoas com deficiência visual começam gradualmente a tomar parte ativa na sociedade, entrando nas escolas, ingressando no mercado de trabalho e representando e defendendo, individualmente ou em associações entretanto criadas para o efeito, os seus interesses e direitos.

Como resultado desta maior consciência social da problemática da deficiência, e no âmbito de organizações, como por exemplo, a ONU, o Conselho da Europa e o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, começam a ser aprovados instrumentos normativos de direito internacional que procuram, em diferentes domínios, assegurar a igualdade de oportunidades, elevando-a à categoria de direito fundamental.

No âmbito concreto da defesa de uma igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho e ao emprego, e para além da Declaração Universal dos Direitos do Homem e da Constituição da República Portuguesa, já anteriormente citados, importa referir,

ainda que não exaustivamente, quer ao nível das Nações Unidas, quer ao nível europeu e nacional, um conjunto de instrumentos legais que, entretanto, foram sendo publicados, e que espelham o modo como, progressivamente, a deficiência foi sendo perspetivada ao longo dos últimos 50 anos.

Em 1975 é aprovada a Declaração dos Direitos do Deficiente; em 1981 é proclamada a Carta para os Anos 80 da *Rehabilitation International*, recomendada pelas Nações Unidas que, igualmente consagram este ano como o ano Internacional do Deficiente; em 1982 é adotado o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência; e em 1983, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publica a sua Convenção nº 159 sobre Readaptação profissional e emprego de deficientes (ENDEF, 2011-13)³.

Nesta convenção da OIT, mais concretamente no seu Artigo 2.º, os Estados são encorajados a promover a igualdade de formação e de oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência através de três tipos de ações ou medidas:

a) Ações ou medidas destinadas a preparar e dotar de conhecimentos os indivíduos com deficiência para que estes possam alcançar os níveis de competência e habilitações necessários para beneficiarem das oportunidades de emprego. Isto inclui serviços de reabilitação vocacional assim como formação vocacional adequada.

b) Ações ou medidas que ajustem o meio ambiente às necessidades específicas das pessoas com deficiência, tais como acessibilidade ao meio edificado, ao local de emprego, ao trabalho, adaptações de máquinas ou ferramentas, flexibilidade de horário de trabalho, assim como ações legais ou de sensibilização para combater a discriminação e atitudes negativas passíveis de causar exclusão;

c) Ações ou medidas que assegurem às pessoas com deficiência o acesso a oportunidades de emprego no mercado normal de trabalho. Isto inclui legislação e políticas que favoreçam o trabalho remunerado além de rendimentos de apoio passivo, incentivos para empregadores que empreguem ou mantenham no emprego trabalhadores com uma deficiência, assim como emprego protegido, trabalho por conta própria e outros serviços e programas que permitam às pessoas com deficiência encontrar e progredir no emprego.

Ainda no âmbito da ONU, são aprovadas em 1992 as Normas de Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência; em 1994, a Declaração de Salamanca

³ Resolução do Conselho de Ministros nº 97/2010, de 14 de dezembro, define a Estratégia Nacional para a Deficiência (ENDEF, 2011-13).

sobre princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais da UNESCO; e em 1999 é aprovada a Carta para o Terceiro Milénio da *Rehabilitation International* em que se preconiza o reconhecimento e a proteção dos direitos humanos a cada pessoa, em qualquer sociedade, apelando aos Estados membros da ONU que apoiem a promulgação de uma Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, o que veio a acontecer em 2006, durante a 61.^a Assembleia Geral das Nações Unidas (ENDEF, 2011-13).

A nível europeu, e uma vez mais cingindo-nos a adoção de medidas e à publicação de diplomas legais com impacto mais ou menos direto na promoção e defesa do trabalho e do emprego para as pessoas com deficiência, foram sendo publicadas, sobretudo a partir da década de 80, um conjunto de recomendações e resoluções, bem como desenhados e implementados um conjunto de programas. É de salientar que a Estratégia Europeia para o Emprego⁴ (EEE) na sua 1.^a fase⁵, tinha como pilares: a empregabilidade, o espírito empresarial, a adaptabilidade e a igualdade de oportunidades.

No ano 2000, o Conselho da União Europeia aprova a Diretiva 2000/78/CE⁶, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, bem como o programa de ação comunitário de luta contra a discriminação. No âmbito de aplicação desta diretiva, podemos constatar que a mesma se aplica a todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

a) Às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional, incluindo os critérios de seleção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de atividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo em matéria de promoção;

b) Ao acesso a todos os tipos e a todos os níveis de orientação profissional, formação profissional, formação profissional avançada e reconversão profissional, incluindo a aquisição de experiência prática;

⁴ A EEE, também designada como "Processo de Luxemburgo", é um programa anual de planificação, acompanhamento, análise e adaptação das políticas empreendidas pelos Estados-Membros para coordenar os respetivos instrumentos de combate ao desemprego. (<http://www.poatfse.qren.pt>)

⁵ A Estratégia Europeia para o Emprego, lançada pelo Conselho Europeu do Luxemburgo em novembro de 1997, foi sujeita a uma profunda revisão em 2005 resultante das novas orientações da Estratégia de Lisboa, com o objetivo de recentrar os esforços no desenvolvimento de um crescimento forte e sustentável e na criação de mais e melhores empregos. (<http://www.poatfse.qren.pt>)

⁶ Diretiva 2000/78/CE do Conselho de 27 de novembro de 2000.

c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração;

d) À filiação ou envolvimento numa organização de trabalhadores ou patronal, ou em qualquer organização cujos membros exerçam uma profissão específica, incluindo as regalias concedidas por essas organizações.

Em novembro de 2010, a Comissão Europeia define a estratégia europeia para a deficiência 2010-2020: “Compromisso renovado a favor de uma Europa sem barreiras”, tendo como principal objetivo: capacitar as pessoas com deficiência para que possam usufruir de todos os seus direitos e beneficiar plenamente da sua participação na sociedade e na economia europeias, designadamente através do mercado único. Este documento programático refere-se ao emprego como uma das oito áreas de intervenção prioritárias.

Neste sentido, a Comissão Europeia define como objetivos na área de intervenção do Emprego:

- Velar por uma melhoria das informações sobre a situação de emprego de homens e mulheres com deficiência, identificar desafios e propor soluções
- Prestar atenção especial aos jovens com deficiências na sua transição do mundo do ensino para o emprego;
- Agir no domínio da mobilidade intraprofissional no mercado de trabalho geral e no emprego protegido, através do intercâmbio de informações e da aprendizagem mútua.

Com a colaboração dos parceiros sociais, a Comissão Europeia propõe-se igualmente prestar atenção à questão do emprego independente e da qualidade dos empregos, incluindo aspetos como as condições laborais e a progressão de carreira (CE, 2010)⁷. Afirma pretender “*reforçar os apoios a iniciativas voluntárias que promovam a gestão da diversidade no local de trabalho, tais como Cartas da diversidade assinadas pelos empregadores e uma iniciativa de empreendedorismo social*”.

De 2010 a 2020, a União Europeia propõe-se, na área do emprego das pessoas com deficiência:

- Apoiar e complementar os esforços nacionais que visem: analisar a situação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho;

⁷ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020: Compromisso renovado a favor de uma Europa sem barreiras, 15 de novembro de 2010.

- Combater as culturas e os perigos de dependência de prestações de invalidez que desincentivam a entrada no mercado laboral;
- Ajudar as pessoas com deficiência a entrar no mercado de trabalho, recorrendo ao Fundo Social Europeu (FSE);
- Desenvolver políticas ativas do mercado de trabalho;
- Tornar os locais de trabalho mais acessíveis;
- Desenvolver serviços de inserção profissional, estruturas de apoio e formação em situação de emprego;
- Promover o recurso ao regulamento geral de isenção por categoria, que permite a concessão de auxílios estatais sem notificação prévia à Comissão.

Com estes apoios previstos na Estratégia Europeia para a Deficiência, a UE pretende, em última análise, capacitar muito mais pessoas com deficiência para que possam garantir a sua subsistência com uma atividade profissional no mercado de trabalho geral, pois acredita que a edificação de uma sociedade que inclua todas as pessoas resulta também em oportunidades para os mercados e fomenta a inovação (CE, 2010).

Em Portugal, é após a Revolução de 25 de Abril de 1974 que se desencadeiam condições políticas e sociais que permitem o avanço significativo ao nível das políticas e das práticas consonantes com os princípios orientadores adotados pelas organizações europeias e internacionais.

O instrumento legal de suporte às políticas de promoção da igualdade relativamente às pessoas com deficiência em Portugal é a Lei de Bases do regime de Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação das Pessoas com deficiência (Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto), que veio revogar a anterior Lei de Bases (Lei n.º 9/89, de 2 de maio).

Esta Lei, que já referimos acima, tem como objetivos: a promoção da igualdade de oportunidades que garantam a plena participação em sociedade das pessoas com deficiência, a promoção de oportunidades de educação, de formação e de emprego ao longo da vida, a promoção do acesso a serviços de apoio e a promoção de uma sociedade para todos através da eliminação de barreiras e a adoção de medidas que apontem para a plena participação da pessoa com deficiência.

No que se refere concretamente ao emprego, a citada lei 38/2004 explicita, designadamente no seu artigo 26.º ponto 1, que,

Compete ao Estado adotar medidas específicas necessárias para assegurar o direito de acesso ao emprego, ao trabalho, à orientação, formação, habilitação e reabilitação profissional e à adequação das condições de trabalho da pessoa com deficiência.

Neste sentido, foram sendo publicados alguns diplomas legais, dos quais destacamos:

- Lei 29/2001⁸ que prevê a atribuição de quotas de emprego para as pessoas com deficiência no acesso à função pública;

- O decreto-lei 163/2006⁹ que estabelece o regime da acessibilidade aos edifícios que recebem público, via pública e edifícios habitacionais;

- A Lei 290/2009 que aprova o regime jurídico de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e de apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidades. Muito recentemente, numa tentativa constante de adaptação, o Decreto-Lei n.º 131/2013 de 11 de setembro, procede à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, alargando a entidades de natureza pública alguns dos apoios para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades.

- O decreto-lei 293/2009¹⁰ que aprova o sistema de atribuição de produtos de apoio, tendo em vista a adaptação de postos de trabalho.

Em 2009, o Parlamento Português ratifica a Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência e o protocolo opcional (INR, 2009). Esta Convenção, adotada pela ONU em 2007, não origina novos direitos, uma vez que os direitos fundamentais das pessoas com deficiência já são reconhecidos por outros instrumentos das Nações Unidas de âmbito geral ou de âmbito mais específico. No entanto, a adoção de uma Convenção que garanta especificamente os direitos das pessoas com deficiência resulta do consenso da comunidade internacional da necessidade de se garantir efetivamente o respeito pela integridade, dignidade e liberdade individual destes cidadãos e de reforçar a proibição da discriminação através de leis, políticas e programas que atendam especificamente às características destes cidadãos e promovam a sua participação na sociedade.

Apesar de todos os esforços desenvolvidos no que diz respeito à criação de

⁸ Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro.

⁹ O Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, veio revogar o Decreto-Lei n.º 123/97, de 22 de maio, com o objetivo de precisar melhor alguns aspetos que não facilitaram a cabal aplicação deste diploma e alargar as Normas Técnicas de Acessibilidade aos edifícios habitacionais.

¹⁰ Decreto-Lei n.º 293/2009, de 13 de outubro de 2009.

medidas que favoreçam, potenciem e dignifiquem o acesso e a frequência das pessoas com deficiências e incapacidades no mercado de trabalho, a verdade é que, e passando a citar as conclusões do estudo "Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades - Uma Estratégia para Portugal", o valor da taxa de atividade entre as pessoas com deficiências e incapacidades (entre 18 e 65 anos) é menos de metade do valor no universo de referência, a que acresce uma taxa de desemprego duas vezes e meia superior, e uma taxa de emprego inferior a metade da taxa no país (CRPG & ISCTE, 2007).

Corroborando e complementando estes dados, as conclusões do Estudo de Avaliação do Impacto dos Custos Financeiros e Sociais da Deficiência vêm revelar que nas pessoas com incapacidade, comparativamente à população, em geral, o número de empregados/as, assim como a percentagem de trabalhadores/as a tempo inteiro é menor; por outro lado, o desemprego e o número de trabalhadores/as desencorajados/as¹¹ é maior (Portugal, Hespanha, Martins, & Ramos, 2010).

No estudo realizado pela ACAPO em 2012, “A prestação de serviços e a promoção da vida independente”, em que foram inquiridas mais de 1300 pessoas cegas ou com baixa visão, associadas ou utentes da instituição, fica bem evidente a grande dificuldade das pessoas com deficiência visual no acesso ao mercado de trabalho. Os resultados obtidos permitem afirmar que a taxa de atividade da população em geral é 1,6 vezes superior à taxa de atividade encontrada para as pessoas com deficiência visual inquiridas, que a taxa de emprego do conjunto da população é cerca do dobro da obtida para a população inquirida com deficiência visual e que a taxa de desemprego da população em geral é cerca de metade da verificada para os inquiridos (Pedroso *et al.*, 2012).

Com maior detalhe, verificamos que a taxa de atividade da população em geral, com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos, segundo dados referentes ao 1.º trimestre de 2012, disponibilizados pelo Eurostat foi de 73,8%, ao passo que a taxa de atividade encontrada para as pessoas cegas ou com baixa visão inquiridas foi de 46%. Relativamente à taxa de emprego do conjunto da população, também com base em dados do 1.º trimestre do Eurostat, era de 62,9%, por contraponto a uma taxa de emprego de 32,9% obtida para as pessoas cegas ou com baixa visão inquiridas. Por fim,

¹¹ Consideram-se desencorajados/as aqueles/as que, apesar de não terem emprego, não andam à procura de emprego.

e segundo a mesma fonte, a taxa de desemprego para a população em geral era de 15,6%, subindo esse valor, no caso da população inquirida, para os 29%.

O citado estudo põe ainda em evidência um conjunto de outros resultados que não se reportando diretamente a estatísticas de emprego, nos fornecem informações sobre variáveis que condicionam o acesso ao mercado de trabalho, como: o grau de autonomia e de mobilidade das pessoas cegas, o grau de impacto que a deficiência tem na sua relação com o mercado de trabalho e a qualidade das redes sociais estabelecidas. Embora a maioria das pessoas com deficiência visual inquiridos (71%) seja autônoma no seu cotidiano (faz a sua higiene pessoal, as suas atividades diárias, gere a sua medicação e o dia a dia e consegue tratar das tarefas da casa), o mesmo não acontece no que se refere à mobilidade, já que 60% dos inquiridos não é autônoma nesta dimensão (tem dificuldade ou não consegue andar em espaços públicos não familiares, não usa transportes públicos, tem dificuldade ou não consegue subir e descer escadas).

Outra conclusão preocupante deste estudo é que 22% das pessoas inquiridas se encontram numa situação de isolamento social acentuado, ou seja, não têm ou não podem estar com familiares quando querem, não têm ninguém com quem sair e não utilizam computador.

Verificamos ainda que a aquisição da deficiência visual na idade adulta leva à saída do mercado de trabalho: 79% das pessoas inquiridas que adquiriram a deficiência depois dos 30 anos e têm menos de 64 anos não fazem parte da população ativa, o que implica que 79% dos inquiridos, que adquiriram a deficiência visual depois dos 15 anos, afirmem que viram a sua situação piorar ou piorar muito (Pedroso *et al.*, 2012).

Constatamos por fim, e ainda segundo os resultados obtidos no citado estudo, que aproximadamente metade das pessoas com deficiência visual inquiridas em idade ativa (49%) subsiste com uma prestação da segurança social. Embora este suporte financeiro se revele indispensável de modo a assegurar níveis de qualidade de vida mínimos para algumas pessoas com DV, não é menos verdade que o mesmo assume um caráter pernicioso, pois nas sociedades salariais, em que a proteção contra os riscos sociais está predominantemente dependente do estatuto ocupacional, a marginalização do emprego reflete-se na perda de estatuto social e em trajetórias de mobilidade social descendente (Castel, 1995).

Neste sentido, a proteção social, se vista como alternativa à obtenção de um estatuto socioprofissional, procede a um fechamento de oportunidades, e é uma estratégia que marginaliza, por naturalizar o lugar simbólico das pessoas com

deficiência como sendo fora do mercado de trabalho e a cargo de benefícios públicos e solidariedades privadas, como defende Capucha (2004, como citado em por Pedrosa *et al.*, 2012).

Consideramos que esta resposta é inadequada, pois exclui de modo involuntário, as pessoas com DV do mercado de trabalho. Como revela o estudo PSPVI, para 95% dos inquiridos o trabalho é avaliado como importante ou muito importante.

Tendo por base não apenas as investigações realizadas, mas também, os relatos e as experiências de quantos intervêm ou refletem sobre esta problemática, julgamos estar em condições de poder apontar, enquanto fatores determinantes ou condicionantes dos níveis de desemprego verificados na população com deficiência visual:

a) Déficits de educação - Bruno Sena Martins (2006, p.143), considera que,

A educação emerge, logo à partida, como um fator que promove a discriminação das pessoas com deficiências, cerceando o seu acesso ao conhecimento e à obtenção de um património que permita a inserção no mercado de trabalho. A situação de desemprego e trabalho precário, que afeta uma grande percentagem das pessoas com deficiência, resulta certamente das vulnerabilidades do sistema educativo.

b) O menor leque de escolhas – embora as taxas de desemprego das pessoas com deficiência visual venham a decrescer, provavelmente, justificadas pelos maiores níveis de escolaridade e de formação, pelos avanços tecnológicos, por mudanças sobre o modo como a sociedade perspetiva as pessoas com deficiência, não deixa de ser menos verdade que continuam a existir profissões que não podem ser exercidas por pessoas cegas ou com baixa visão. Citando resultados do estudo realizado pela ACAPO em 2012, podemos constatar que as saídas profissionais dos cidadãos com deficiência visual estão concentradas em duas profissões: *os professores*, no caso dos licenciados (43% dos inquiridos que adquiriram deficiência visual antes dos 30 anos e são licenciados têm esta profissão ou tiveram-na como última profissão); os telefonistas, no caso dos níveis escolares mais baixos (25% dos inquiridos que adquiriram deficiência visual antes dos 30 anos e não são licenciados têm esta profissão ou tiveram-na como última profissão).

c) Crença na menor capacidade produtiva – Parte-se do pressuposto de que a deficiência visual contamina todas as outras capacidades da pessoa, passando esta a ser percecionada globalmente como menos válida;

A ativação de preconceitos contribui para que as competências das pessoas com deficiência sejam sistematicamente desqualificadas pelos empregadores, que tantas vezes lhes recusam aprioristicamente qualquer oportunidade. (Martins, 2006, p.143).

d) Inexistência ou custo elevado de adaptações tecnológicas – Elisabete Infante (2009), na sua investigação sobre as barreiras na atividade profissional das pessoas com deficiência visual, considera que a falta de tecnologias de apoio e de superação de barreiras no local de trabalho está na origem de problemas de desempenho laboral.

e) Interiorização pelo próprio de crenças socialmente partilhadas sobre a deficiência – Goffman (1982), no seu livro “Estigma – Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada” considera que se a autoimagem da pessoa, ao formar-se, foi muito influenciada pelo senso comum, a pessoa corre o risco de introjetar em si os mesmos preconceitos que a sociedade tem em relação a ele resultando, não raro, em insegurança e angústia profunda. Elisabete Infante (2009) conclui que muitas destas pessoas se sentem discriminadas no acesso ao mercado de trabalho, percecionam o meio exterior como hostil e optam com frequência por deixar de manter atitudes ativas de procura, de manutenção ou de promoção no emprego.

A elevada taxa de pessoas com deficiência visual desencorajadas (Portugal *et al.*, 2010) é até certo ponto, e segundo José Pastore (2000), compreendida e tolerada pela sociedade, que perceciona e avalia a deficiência visual como sendo severa e portanto muito limitadora das capacidades da pessoa no seu todo. Martins (2006), retoma esta ideia e afirma que,

A questão é que o facto de muitas pessoas cegas não participarem ativamente na esfera produtiva é interpretado de forma compassiva. Ou seja, às pessoas que não são ativas e não produzem é frequente imputar--se a desqualificação da «ociosidade». Mas com as pessoas cegas isso não acontece, pelo facto de as perspetivas fatalistas sobre a cegueira sancionarem essa mesma situação de exclusão. Há portanto uma irónica e complacente legitimação que aparta as pessoas cegas das acusações de «parasitismo» a que estão sujeitos outros grupos de inativos, desculpando-as pela identificação de uma incapacidade. A questão é que essa desculpabilização olvida o desejo de autossuficiência e realização profissional das pessoas cegas. (Martins, 2006, p. 103).

Importa, neste momento do nosso trabalho conhecer quais as medidas ativas de apoio ao emprego implementadas em Portugal (aplicadas pelo IIEFP) e que podem ajudar a combater a exclusão profissional e a promover a empregabilidade das pessoas com deficiência. Todas são apresentadas e regulamentadas pelo Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho e pelo Decreto-Lei n.º 131/2013 de 11 de setembro.

Tabela 3: Medidas de apoio ao emprego para PCDI, em vigor em Portugal

Medida	Objetivo
Apoio à Qualificação	Apoiar a qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades é realizado através de ações de formação, inicial e contínua.
Apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho	Promover a integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho das pessoas com deficiências e incapacidades e integra as seguintes modalidades: a) Informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego; b) Apoio à colocação; c) Acompanhamento pós -colocação; d) Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas; e) Isenção e redução de contribuições para a segurança social.
Emprego Apoiado	<p>a) Estágio de inserção para pessoas com deficiências e incapacidades; Apoiar a integração ou reintegração no mercado de trabalho de pessoas com deficiências e incapacidades desempregadas ou à procura de primeiro emprego, através de formação prática em contexto laboral, que complemente e aperfeiçoe as suas competências, de forma a facilitar o seu recrutamento e integração e potenciar o desempenho profissional.</p> <p>b) Contrato emprego -inserção para pessoas com deficiências e incapacidades; Promover e apoiar a sua transição para o mercado de trabalho através da participação das pessoas com deficiências e incapacidades em atividades socialmente úteis com vista a reforçar as suas competências relacionais e pessoais, valorizar a autoestima, bem como estimular hábitos de trabalho.</p> <p>c) Centro de emprego protegido; Criar uma estrutura produtiva dos setores primário, secundário ou terciário com personalidade jurídica própria ou a estrutura de pessoa coletiva de direito público ou privado, dotada de autonomia administrativa e financeira, que visa proporcionar às pessoas com deficiências e incapacidades e capacidade de trabalho reduzida o exercício de uma atividade profissional e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração em regime normal de trabalho.</p> <p>d) Contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras. Proporcionar às pessoas com deficiência e incapacidade e capacidade de trabalho reduzida o exercício de uma atividade profissional e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração, sempre que possível, em regime normal de trabalho</p>

Fonte: IEFEP (www.iefp.pt); Documentos legais.

Qualquer uma das medidas de apoio ao emprego acima descritas, implicam a retribuição mensal das pessoas com deficiência, segundo critérios previamente definidos, e apoios às entidades empregadoras, no entanto verificamos uma grande fragilidade nestas medidas, e que consideramos dever ser revista, designadamente, a curta duração das intervenções e a falta de medidas específicas para pessoas com deficiência e formação académica de nível superior, colocando como característica distintiva a deficiência e não a formação e as competências das pessoas.

3 – Olhar para o futuro: empreendedorismo e inovação social como caminho

Apesar dos novos paradigmas de conceptualização da incapacidade e da participação social das pessoas com deficiência, dos esforços e das medidas entretanto

implementadas no sentido de garantir uma igualdade de direitos e de oportunidades no que diz respeito à integração, manutenção e progressão no mercado de trabalho, constatamos que os resultados obtidos permanecem aquém do postulado a nível político e ideológico, pelo que importa encontrar novas respostas, novas soluções.

Esta procura de novas estratégias de intervenção não é, como se compreenderá, exclusiva da área da deficiência, mas é partilhada numa perspetiva mais global de busca de novas soluções visando a promoção do emprego para todos, com consequentes ganhos na qualidade de vida das pessoas, face aos desafios colocados hoje do ponto de vista económico e social.

A crise económica atual, com implicações severas no emprego das pessoas e impactos sociais significativos, associada a um aumento da esperança média de vida e portanto a um progressivo envelhecimento da população e a uma forte competitividade global, constituem hoje desafios importantes para os quais urge encontrar novas respostas, sob pena de entrarem em rotura os sistemas de segurança social, educação, saúde, em suma, as políticas sociais europeias.

A este propósito, os Comissários Europeus Johannes Hahn (Política Regional) e László Andor (Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão) chamam a atenção para a necessidade de perceber as consequências sociais da crise económica atual. Neste sentido reforçam no sítio *web* da CE - Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão ¹² que é preciso ter um novo olhar sobre as políticas de saúde, sociais e de emprego, mas também sobre educação, formação e desenvolvimento de competências, apoio às empresas, política industrial, desenvolvimento urbano, etc., a fim de garantir um cimento social e ambientalmente sustentável, emprego e qualidade de vida na Europa.

Como tivemos oportunidade de referir, a promoção do emprego, a participação e a plena inclusão social para todos os cidadãos surgem, em inúmeros instrumentos legais de âmbito internacional, europeu e nacional, como preocupações centrais, assumindo-se enquanto eixos prioritários de intervenção.

A “Europa 2020”, estratégia europeia para o crescimento, contempla 5 objetivos fundamentais que devem ser alcançados até ao ano de 2020, nomeadamente ao nível do emprego, inovação, educação, inclusão social e clima/energia (<http://ec.europa.eu/social>). São realizados nesta estratégia, três iniciativas emblemáticas no âmbito do emprego, assuntos sociais e inclusão (<http://ec.europa.eu/social>), a saber:

¹² <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=656>

- Juventude em movimento: iniciativa para aumentar as oportunidades de acesso dos jovens ao mercado de trabalho;

- Agenda para novas competências e empregos: iniciativa para dar um novo impulso às reformas do mercado de trabalho a fim de ajudar as pessoas a adquirir as competências necessárias para os empregos do futuro, criar novos postos de trabalho e rever a legislação europeia em matéria de emprego;

- Plataforma europeia contra a pobreza e a exclusão social: visa intensificar os esforços para atingir o objetivo acordado a nível da UE de tirar de uma situação de pobreza e exclusão pelo menos vinte milhões de pessoas até 2020.

Baseada na constatação dos elevados níveis de desemprego nalgumas franjas da população, entre as quais as pessoas com deficiência, a CE (2011)¹³ considerou importante desenvolver o Programa para a Mudança e Inovação Social, que entrará em vigor a partir de 1 de janeiro de 2014 e que contempla 3 eixos na sua estrutura de programa (Artigo3º):

a) O eixo Progress, que apoia o desenvolvimento, a aplicação, o acompanhamento e a avaliação da política da União em matéria social e de emprego e a legislação sobre condições de trabalho e promove a tomada de decisão baseada em factos e a inovação, em parceria com os parceiros sociais, as organizações da sociedade civil e outras partes interessadas;

b) O eixo EURES, que apoia atividades realizadas pela rede EURES, a saber, os serviços especialistas designados pelos Estados-Membros do EEE e a Confederação Suíça, juntamente com outras partes interessadas, para dinamizar o intercâmbio de informações, a divulgação e outras formas de cooperação com vista a promover a mobilidade geográfica dos trabalhadores;

c) O eixo Microfinanciamento e Empreendedorismo Social, que facilita o acesso ao financiamento por parte de empresários, em especial os mais afastados do mercado de trabalho, e de empresas sociais.

Este programa, que também denominado Programa para o Emprego e Inovação Social, tem como objetivo reforçar a coerência da intervenção da UE na área do emprego e na área social, reunindo e alargando a abrangência dos três instrumentos que acima descrevemos. Em conjunto com o Fundo Social Europeu, o Fundo de Auxílio

¹³ Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece um Programa da União Europeia para a Mudança e a Inovação Social, de 6 outubro de 2011 - (COM(2011) 609 final).

Europeu às Pessoas Mais Carenciadas e o Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização, este Programa constitui o quarto pilar da Iniciativa Europeia para o Emprego e a Inclusão Social 2014-2020.

O Governo Português, no que concerne à aplicação dos fundos europeus estruturais e de investimento para o ciclo 2014-2020, atribui a estas áreas uma enorme importância. A estruturação operacional do acordo de parceria entre o Estado Português e a Comissão Europeia deve respeitar quatro domínios temáticos, entre eles destacamos a inclusão social e emprego e capital humano de acordo com o Comunicado do Conselho de Ministros de 9 de maio de 2013. De igual modo, a Estratégia para o Crescimento, Emprego e Fomento Industrial apresentada pelo Ministério da Economia no passado mês de abril de 2013, refere estes aspetos, surgindo como objetivos chave a aposta no aumento do nível de emprego e o reforço do investimento em ações de inovação e desenvolvimento. Pretende-se deste modo, como consta no documento,

Facilitar a criação de novas entidades da economia social e apoiar a diversidade de iniciativas próprias deste setor, potenciando-se como instrumento de respostas inovadoras aos desafios que se colocam às comunidades locais, regionais, nacionais ou de qualquer outro âmbito, removendo os obstáculos que impeçam a constituição e o desenvolvimento das atividades económicas das entidades da economia social; (Lei 30/2013 de 8 de maio, art.º 10, ponto 2, alínea c).

A UE tem revelado um compromisso em apoiar iniciativas de empreendedorismo social, entendendo que,

O empreendedorismo social surge como uma forma de solucionar problemas de pobreza e de exclusão social. Inicialmente era uma derivação do empreendedorismo empresarial e foi fortemente influenciado pela ação das empresas privadas no campo social e público, assumindo, contudo, as suas próprias estratégias, num contexto de crescimento do terceiro setor e da necessidade e procura de ações de grande impacto e de mudanças efetivas. (Oliveira, 2004).

Para Alvord *et al.* (2002) o empreendedorismo social pode ser descrito, como uma ação individual ou coletiva que procura criar soluções inovadoras para problemas sociais imediatos, bem como mobilizar ideias, capacidades, recursos e arranjos sociais necessários para transformação social sustentável de longo prazo.

Gregory Dees (2001) chama a atenção para o facto de existirem três momentos essenciais no empreendedorismo social.

O primeiro momento tem início com a constatação de um "equilíbrio" injusto que causa exclusão, sofrimento ou marginalização de um segmento da Humanidade ao qual faltam os meios financeiros e a voz política para concretizar qualquer benefício/transformação a seu favor.

Apesar das inúmeras ações de autorrepresentação na defesa do direito ao emprego, dos documentos legais e das medidas aprovadas e implementadas, a verdade, como tivemos oportunidade de referir nas páginas anteriores, é que os níveis de empregabilidade das pessoas com deficiência visual são significativamente inferiores aos da restante população.

Um outro momento relaciona-se com a identificação de uma possibilidade de ação/ oportunidade neste equilíbrio injusto, desenvolvendo uma proposta com valor social e gerando a partir dela inspiração, criatividade, ação direta, coragem e capacidade crítica (questionar hegemonias e interesses instalados).

Importa por isso estimular, valorizar e desenvolver um conjunto de ações e de estruturas promotoras do emprego para pessoas com deficiência visual que, de um modo inovador e numa perspectiva de intervenção integrada, envolvendo diferentes *stakeholders* dos vários setores (público, privado e terceiro setor), fomentem o desenvolvimento de competências técnicas e empreendedoras, sensibilizem as entidades empregadoras para as potencialidades dos trabalhadores com deficiência visual e que contribuam para o aumento dos níveis de empregabilidade desta população, eliminando ou, pelo menos, atenuando, os fatores de ordem material, social e cultural que os determinam ou condicionam.

Por fim, uma iniciativa de empreendedorismo social pressupõe a construção de um novo equilíbrio que liberte o potencial (muitas vezes ocultado) e alivie/questione mecanismos de produção de sofrimento, assegurando um "mundo melhor" (mudanças proximais e mudanças sistémicas).

Acreditamos ser urgente passar da ideia à ação e ultrapassar uma das barreiras que, "é discursiva, ou seja, perdemos demasiado tempo a falar de igualdade de oportunidades e esquecemos que ela só faz sentido se houver oportunidades de igualdade, o que é diferente, porque o direito das PCDI ao trabalho é o mesmo direito de qualquer cidadão" (Gonçalves & Nogueira, 2012, p.95).

As PCDI, quando são postas à prova são normalmente mais assertivas e persistentes do que as pessoas sem incapacidade, porque sentem a necessidade de se afirmar como pessoas, neste sentido, "o emprego não é só uma forma de garantir a subsistência individual, é também uma forma de afirmação social e isto tem uma grande relevância para as PCDI, que através do emprego procuram ver reconhecida a sua dimensão de cidadãos" (Gonçalves & Nogueira, 2012: 118).

Deste modo, ao criarmos oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência, estaremos a valorizar, potenciar e, mais importante, a dar relevo às competências e ao capital humano destas pessoas, melhorando em última instância a sua qualidade de vida e assumindo simultaneamente um importante papel de sensibilização da comunidade contra os estereótipos, e portanto, na construção de uma sociedade plenamente inclusiva.

Na opinião dos Comissários responsáveis pelas políticas europeias regionais, de emprego, assuntos sociais e inclusão, “a inovação social pode constituir-se enquanto conceito de guarda-chuva que permita inventar e incubar soluções para todos estes desafios de modo criativo e positivo.” (CE, 2013).

Drucker (1985) definiu inovação social como a ferramenta específica dos empreendedores, o meio através do qual eles exploram a mudança como oportunidade para um negócio ou serviço diferente, pode ser apresentada como uma disciplina, pode ser aprendida, pode ser praticada. Segundo o mesmo autor, os empreendedores precisam de procurar decididamente as fontes da inovação, as mudanças e os seus sintomas que indicam oportunidades para inovações com sucesso.

No âmbito do *Centre de Recherche sur les Innovations Sociales* (CRISES), Lévesque e Lajeunesse-Crevier (2005) definem inovação social, como uma intervenção iniciada por atores sociais para responder a uma aspiração, suprir uma necessidade, encontrar uma solução ou aproveitar uma oportunidade de ação com o fim de modificar as relações sociais, de transformar um quadro de ações ou propor novas orientações culturais.

Por seu lado, no Guia Para a Inovação Social, editado em fevereiro de 2013 pelas Direções Gerais da Política Regional e do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão da Comissão Europeia, a inovação social é definida como

O desenvolvimento e implementação de novas ideias (produtos, serviços e modelos) para atender às necessidades sociais e criar novas relações ou colaborações. Surge como um conjunto de novas respostas para demandas sociais urgentes, que afetam o processo de interação social. Tem em vista a melhoria do bem-estar humano. As inovações sociais são inovações que são sociais quer nos seus fins quer nos meios. São inovações que não apenas são positivas para a sociedade mas que realçam também a capacidade dos indivíduos para agir (CE, 2013, p. 6).

De um modo mais operacional e detalhado, consideramos que estamos perante uma inovação se estiverem conjugados alguns aspetos, a saber:

- A existência de uma nova ideia ou, simplesmente um modo diferente de pensar uma ideia antiga, alterando o contexto em que surgiu inicialmente;

- Reconhecimento das oportunidades, vendo para além do imediato e com diferentes olhares sobre a realidade;
- Escolha das melhores alternativas, com uma visão panorâmica e de fora;
- A ideia e o processo têm de ser aplicados, ou seja, há uma passagem da ideia à ação.

A hibridação de recursos entre o setor público, setor privado e o terceiro setor, é um pré-requisito essencial nas iniciativas sociais com carácter inovador, uma vez que visam dar resposta a necessidades não satisfeitas por nenhum destes sistemas, isoladamente.

Nesta linha de pensamento, a UE começa a orientar-se para a promoção do empreendedorismo social, através do incentivo e da valorização/ divulgação das empresas sociais, manifestada pela grande produção de documentos nesta área, nos anos de 2011 e 2012¹⁴.

Como resultado de uma necessidade de compreensão de um fenómeno em emergência e que muitas vezes surgia da sociedade civil, antes de qualquer legislação, a rede europeia EMES (rede *L’emergence des entreprises sociales, reponse novatrice a l’exclusion sociale*), desenvolveu entre 1996 e 2001 o seu primeiro projeto, marcado pela construção de um enquadramento comum para a delimitação das empresas sociais no contexto europeu (Quintão, 2008). O conceito de empresas sociais segundo a EMES define-se através de quatro critérios económicos e cinco indicadores de carácter social (Quintão, 2008):

- Critérios económicos:
 1. Uma atividade contínua de produção de bens e/ou serviços;
 2. Um grau de autonomia elevado;
 3. A presença de um nível significativo de risco económico;
 4. Um nível mínimo de emprego remunerado.

¹⁴ 2011 - Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece um Programa da União Europeia para a Mudança e a Inovação Social; Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Iniciativa de Empreendedorismo Social - Construir um ecossistema para promover as empresas sociais no centro da economia e da inovação.

2012 - Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a «Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Iniciativa de Empreendedorismo Social - Construir um ecossistema para promover as empresas sociais no centro da economia e da inovação sociais»; Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre Empreendedorismo social e empresas sociais (parecer exploratório); Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a «Proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos Fundos de Empreendedorismo Social Europeus».

- Critérios sociais:

1. Iniciativas oriundas de grupos de cidadãos;
2. O poder de decisão não está baseado na detenção do capital;
3. Uma dinâmica participativa, implicando as diferentes partes envolvidas pela atividade;
4. A limitação da distribuição dos benefícios pois recusa do princípio da maximização do lucro;
5. Um objetivo explícito de serviço a uma comunidade ou coletividade.

A *Social Business Initiative*¹⁵ (Iniciativa de Empreendedorismo Social) da Comissão Europeia apresentada em 2011 tem como objetivo criar um ambiente favorável para o empreendedorismo social.

Uma empresa social distingue-se das demais empresas pelas seguintes características, segundo os documentos da Comissão Europeia (2012)¹⁶:

- Objetivo social ou de sociedade, de interesse comum, justifica a ação comercial, que se traduz, frequentemente, num alto nível de inovação social;
- Lucros são reinvestidos principalmente na realização desse objeto social;
- Modo de organização ou sistema de propriedade reflete a sua missão, baseando-se em princípios democráticos ou participativos ou visando a justiça social
- Empresas que prestam serviços sociais e/ou fornecem bens ou prestam serviços destinados a um público vulnerável e/ou empresas que, através do seu modo de produção de bens ou serviços, prosseguem um objetivo de ordem social (integração social e profissional mediante o acesso ao trabalho de pessoas desfavorecidas, nomeadamente devido às suas fracas qualificações ou a problemas sociais ou profissionais, que conduzem à exclusão e à marginalização, mas cuja atividade pode abranger bens ou serviços que não sejam sociais.

Reforçando as mais-valias das empresas sociais na economia, o Comité Económico e Social da Europa (CE, 2012)¹⁷ ao pronunciar-se sobre a *Social Business Initiative of the Europe*, entende que:

¹⁵ Comissão Europeia (25/ 10/2011) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Iniciativa de Empreendedorismo Social - Construir um ecossistema para promover as empresas sociais no centro da economia e da inovação sociais /* COM/2011/0682 final */

¹⁶ Comissão Europeia (28/1/2012) Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o Empreendedorismo social e empresas sociais (parecer exploratório) [JO C 24 de 28.1.2012, p. 1-6].

As empresas sociais devem ser apoiadas devido ao papel fundamental que podem desempenhar enquanto força motriz da inovação social, quer por introduzirem novos métodos para a execução de serviços e de intervenções destinados a melhorar a qualidade de vida das pessoas, quer por fomentarem a criação de novos produtos para satisfazer as novas necessidades da sociedade. Salienta, em particular, o grande potencial que as empresas sociais apresentam para melhorar o acesso e as condições de trabalho, em especial das mulheres e dos jovens, mas também de diversas categorias de trabalhadores desfavorecidos (CE, 2012, p.44).

A economia social tem já um impacto significativo na Europa, pois representa 10% da economia da Europa e cria cerca de 11 milhões de postos de trabalho. No espaço europeu 1 em cada 4 empresa que surgem são iniciativas de empreendedorismo social, passando para 1 em cada 3, nos casos da Finlândia, França e Bélgica. Numa lógica de reforço, a Comissão Europeia propõe assim, um plano de ação para apoiar o empreendedorismo social na Europa, constituído por onze ações-chave, organizadas em 3 eixos:

1 – Melhorar o acesso ao financiamento, através de medidas que permitam a facilitação do acesso ao mercado privado e da mobilização dos fundos europeus;

2 – Aumentar a visibilidade do empreendedorismo social, através do desenvolvimento de instrumentos que permitam conhecer melhor o setor e permitam torná-lo mais visível, e também através do reforço das capacidades de gestão, a profissionalização e a ligação em rede das empresas sociais;

3 – Melhorar o quadro jurídico, através da criação de formas jurídicas adaptadas que poderão ser usadas pelo empreendedorismo social europeu, bem como de contratos públicos e auxílios estatais.

Terminamos assim com a noção de que o empreendedorismo e a inovação social são ferramentas cada vez mais atuais, ao dispor da melhoria contínua da intervenção social, um caminho delineado por teóricos das ciências sociais e largamente apoiado pelas diretivas europeias.

¹⁷ Comissão Europeia (31/ 7/ 2012) Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a «Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Iniciativa de Empreendedorismo Social - Construir um ecossistema para promover as empresas sociais no centro da economia e da inovação sociais» [JO C 229 de 31.7.2012, p. 44-48]

2ª PARTE

DIAGNOSTICAR PARA INTERVIR

4. Definição do problema de intervenção

Numa sociedade em constante transformação e mudança, as instituições deparam-se diariamente com novos desafios, acentuados pela ineficácia das respostas mais tradicionais e por uma necessidade de alteração dos contextos e pressupostos de ação até agora considerados válidos. A inovação surge assim, nos nossos dias, como um recurso disponível, mas também como uma necessidade para a sobrevivência das instituições do terceiro setor e para a intervenção em algumas problemáticas de índole social. Entendemos assim a inovação social como um conjunto de processos, produtos e metodologias que promovem a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos (Moulaert, Martinelli, Swyngedouw, & Ailenei, 2003). Neste sentido, o primeiro passo para inovarmos é conhecermos os problemas da população com que intervimos.

Na perspectiva de Isabel André e Alexandre Abreu (2006), a inovação social pressupõe mudança social com vista à satisfação de necessidades humanas, não satisfeitas por via do mercado, à promoção da inclusão social e à capacitação de agentes e atores potencial ou efetivamente sujeitos a processos de exclusão e marginalização social, alterando assim as relações de poder.

A boa delimitação do problema é essencial na identificação das soluções, pois antes de tomar qualquer medida, os decisores ou quem desenha um projeto de intervenção deve ter um conhecimento bastante profundo do sistema e da sua envolvente. Conhecer o problema e a sua magnitude, a realidade que o envolve, as suas causas, o modo como as pessoas o vivenciam e o que já foi tentado para o eliminar são os objetivos de um diagnóstico. No caso do trabalho que estamos a desenvolver, era essencial a realização de um diagnóstico inicial e participado, definido como,

O aprofundamento das dinâmicas de mudança, potencialidades e obstáculos de uma determinada situação, sendo um processo permanente e sempre participado, pelo que está sempre inacabado. No entanto, vai tendo intensidades diferentes sendo inevitavelmente mais aprofundado e mais extenso- na fase inicial de lançamento de um projeto e de definição do seu desenho para um horizonte determinado (MTS/SEEF, 1999, pp. 6.2-6.3).

Após uma cuidada análise teórica da realidade exposta na primeira parte deste trabalho, verificamos que, com o mesmo grau de qualificação as pessoas com deficiência visual têm mais dificuldade em conseguir um emprego do que as pessoas

sem deficiência (Infante, 2009; Gonçalves & Nogueira, 2012; Pedroso et al., 2012; CRPG & ISCTE, 2007). Assim, que tipo de intervenção será necessária para efetivar a igualdade de oportunidades no acesso e manutenção do emprego? Devemos alterar legislação, criar estruturas que apoiem as pessoas neste processo, desenvolver e potenciar competências empreendedoras nestes cidadãos, sensibilizar as entidades empregadoras, ou será necessário intervir de modo integrado em todas estas vertentes do problema?

Perante esta realidade e estas questões, o nosso problema de base foi:

- Qual a pertinência da criação da estrutura de intervenção social “IncubARTE” como potenciador da inclusão profissional de pessoas com deficiência visual e formação académica de nível superior do distrito de Coimbra, contribuindo para uma efetiva igualdade de oportunidades no acesso e manutenção do emprego?

4.1 – Finalidades e objetivos do diagnóstico

A principal finalidade deste diagnóstico foi recolher informações que permitissem desenhar a estrutura do projeto de intervenção social “incubARTE”.

Como objetivos gerais identificámos:

- Compreender qual a realidade atual do desemprego nas pessoas com deficiência visual, com formação académica de nível superior, no distrito de Coimbra.

- Idealizar uma estrutura (incubadora de profissionais): identidade jurídica, funcionamento, financiamento, recursos necessários (humanos e materiais), divulgação e implementação no terreno.

- Identificar as necessidades de formação/ acompanhamento que as pessoas com deficiência visual sentem e desenhar um plano de formação/ acompanhamento adaptado às necessidades identificadas para o período de incubação dos profissionais.

- Identificar a entidade que reúne melhores condições para promover o projeto (preferencialmente a Delegação de Coimbra da ACAPO – Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal) e as entidades parceiras necessárias para a sua viabilização.

Como objetivos específicos, ao nível da investigação (diagnóstico) definimos:

- Identificar a população com deficiência visual, com formação académica de nível superior, em situação de desemprego no distrito de Coimbra.

- Compreender quais as principais dificuldades e potencialidades das pessoas com deficiência visual, com formação académica superior, no acesso ao emprego

compatível com a sua formação.

- Compreender quais os fatores que promovem a empregabilidade de pessoas com deficiência visual e formação académica superior.

- Identificar as respostas existentes (legislação, serviços e instituições) para apoiar a integração no mercado de trabalho das pessoas com deficiência visual.

Os objetivos específicos, ao nível da ação, serão desenvolvidos na exposição do projeto “IncubARTE”, na terceira parte deste relatório.

4.2 – Metodologia do diagnóstico

Recordando as palavras de Kurt Lewin (como citado por Sanches, 2005, p. 127) “Nem ação sem investigação nem investigação sem ação”, nos permitem atingir a melhor qualidade ao nível dos resultados da intervenção.

Uma vez que o nosso objetivo é promover a inovação e mudança social, considerámos que o mais adequado seria utilizar uma estratégia de Investigação-Ação (IA), enquadrada na perspetiva sócio crítica. Perspetivámos esta metodologia, segundo Bartolomé (1996) como um processo reflexivo realizado por profissionais das ciências sociais acerca da sua própria prática, e que vincula dinamicamente a investigação, a ação e a formação.

De acordo com Ainscow (2000), a investigação-ação prevê que os próprios grupos-alvo assumam a responsabilidade de decidir quais as mudanças necessárias e pertinentes e as suas interpretações e análises críticas são usadas como uma base para monitorizar, avaliar e tomar decisões acerca da evolução da investigação, assim aumentamos a qualidade do processo de investigação e a eficácia da intervenção.

Todos os intervenientes foram implicados no processo de tomada de decisão sobre as mudanças a realizar e a sua operacionalização, dada a complexidade dos fenómenos envolvidos (desemprego e deficiência visual), numa dinâmica espiral de ação/reflexão/ação contínua e sistemática, num processo de colaboração. Como defende Simões (1990, p.43), “o resultado da investigação terá sempre um triplo objetivo: produzir conhecimento, modificar a realidade e transformar os atores”.

Como realça Coutinho (2011) a nossa investigação apresenta como características distintivas ser: situacional, pois pretendemos fazer o diagnóstico e perspetivar uma resposta para o problema do desemprego de pessoas com deficiência visual e formação académica de nível superior no distrito de Coimbra, realidade em que pretendemos contribuir para a mudança através de uma ação interventiva, que será

coexecutada por todos os intervenientes, ou seja, participativa e autoavaliativa, uma vez que todas as práticas são e serão continuamente coavaliadas.

O diagnóstico foi feito no distrito de Coimbra, recorrendo ao apoio da delegação de Coimbra da Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal (instituição certificada para a representação de interesses das pessoas com deficiência visual e que presta serviços a esta população) e de modo pontual a técnicos de entidades com intervenção ao nível do emprego e na área da deficiência visual no distrito de Coimbra.

Esta escolha institucional relaciona-se com a especificidade da intervenção desta associação, pois no distrito de Coimbra, a ACAPO, é a única instituição que intervém exclusivamente com pessoas cegas e amblíopes e suas famílias, tendo como missão:

Defender, representar e promover o *empowerment* dos deficientes visuais portugueses, a nível nacional e internacional, garantindo a sua plena participação e exercício da cidadania, através de uma intervenção especializada em todo o território nacional e de uma consistente atuação internacional (www.acapo.pt).

A ACAPO, através de uma intervenção nacional, descentralizada em 13 delegações locais, tem como visão:

Assumirmo-nos como a instituição de referência na área da deficiência visual na comunidade envolvente, estabelecendo-nos como os seus principais parceiros chave, em prol da inclusão das pessoas cegas e de baixa visão (www.acapo.pt).

A cidade de Coimbra é a capital do Distrito de Coimbra e é a maior cidade da região centro de Portugal. A escolha geográfica, pelo Distrito de Coimbra, justifica-se, por algumas características específicas desta região, nomeadamente:

- Localização central a nível do território nacional;
- Boa rede de transportes públicos, a partir de outros pontos do país;
- Cidade de referência a nível das instituições de ensino superior, acolhendo anualmente cerca de 30 mil estudantes, numa Universidade fundada no ano de 1290. Neste momento, existem também Institutos Politécnicos e Instituições Privadas de Ensino Superior na cidade. Por este motivo, existe uma grande concentração de pessoas com formação académica de nível superior nesta cidade, e consequentemente, deslocam-se para estudar também pessoas com deficiência visual. Este aspeto contribuiu para a criação, pela Universidade, em conjunto com alunos universitários com DV na década de 90, do Gabinete de Apoio ao Estudante com Necessidades Especiais, hoje denominado Núcleo de Integração e Aconselhamento (NIA-UC);
- Cidade com forte investimento e expressão nacional e internacional ao nível da saúde, e também especificamente ao nível da oftalmologia.

A seleção dos participantes no diagnóstico foi feita de modo intencional, “(...) baseando-se em critérios pragmáticos e teóricos em vez de critérios probabilísticos, buscando-se não a uniformidade mas as variações máximas” Bravo (1998, citado em Coutinho & Chaves (2002, pp. 228-229). Deste modo escolhemos pessoas que, embora variando segundo critérios definidos previamente (explicitados mais à frente neste relatório), reunissem as seguintes características em comum:

- Deficiência visual (visão inferior a 3/10 corrigida), sem outra deficiência;
- Diploma de nível superior (bacharelato, licenciatura, mestrado ou doutoramento).

Pretendemos ainda ter acesso a informadores privilegiados - Técnicos ou dirigentes de serviços de apoio a pessoas com deficiência visual (ACAPO, IEFP, NIA da UC), técnicos de empresas de recrutamento e seleção de Coimbra e representantes de entidades empregadoras e organizações de empresários.

Nesta fase inicial, procedemos a um diagnóstico completo e participado, através do qual recolhemos informação, cuja análise contribuiu para planejar a intervenção. Como técnicas optámos pelas seguintes:

- **Pesquisa documental** de projetos de intervenção na área da empregabilidade na deficiência visual e bibliográfica sobre a temática da deficiência visual e novas metodologias de intervenção.

- **Entrevistas semiestruturadas** para recolher as vivências subjetivas de quem melhor conhece esta realidade na primeira pessoa. Através desta técnica pretendemos clarificar as necessidades e oportunidades da nossa população. Assim realizámos 16 entrevistas¹⁸ a pessoas com deficiência visual e formação académica de nível superior, com características distintivas ao nível da: situação face ao emprego (desempregados de longa duração, desempregados à procura do 1º emprego, empregados a trabalhar fora da sua área de formação, empregados a trabalhar na sua área de formação), tipo de deficiência (congénita ou adquirida) e idade, conforme tabela abaixo,

¹⁸ Tabela de caracterização dos 16 entrevistados (cf. Anexo 1)

Tabela 4: Caracterização dos entrevistados segundo sexo, idade e situação face ao emprego.

	Idade	Desempregado		Empregado	
		Procura 1º Emprego	>1 ano	Na área de formação	Fora da área de formação
Mulheres	25-39	1	2	1	2
	40-55	–	2	–	–
	>56	–	–	–	1
Homens	25-39	2	–	2	–
	40-55	–	–	3 ¹⁹	–
	>56	–	–	–	–

Os casos específicos e extremos, de pessoas empregadas e bem integradas no mundo do trabalho e, por outro lado a análise de situações de exclusão do mundo do trabalho, podem orientar-nos na criação das soluções mais adequadas.

Segundo o estudo realizado pela ACAPO em 2012 foram identificadas três variáveis com influência na empregabilidade das pessoas com deficiência e que orientaram a seleção dos nossos entrevistados, nomeadamente:

O género tem também um efeito significativo no mercado de trabalho. A probabilidade de um homem estar empregado praticamente duplica em relação a uma mulher em iguais circunstâncias (rácio de probabilidade de 1,965 entre homens e mulheres), (Pedroso *et al.*, 2012, p. 29).

A propriedade social cuja variação tem efeitos mais potentes no aumento da participação no emprego é a escolaridade. (...) Esta conclusão não é especificamente portuguesa. O mesmo se concluiu, por exemplo, para o Canadá (Gold e Simson, 2005) e o Reino Unido (Clements, Douglas e Pavey, 2011). Esta conclusão remete-nos para a importância da educação no combate ao fechamento de oportunidades (Pedroso *et al.*, 2012, pp. 28-31).

A fase do ciclo de vida em que se adquire a deficiência gera uma desigualdade de oportunidades de acesso ao emprego mediatizada por fatores de identidade social. Quem nasce deficiente ou adquire a deficiência numa fase inicial do ciclo de vida estabelece o seu padrão de interação social a partir dessa condição, ao passo que quem se torna deficiente na idade adulta passa por uma mudança na sua perceção de si e no modo como é visto pelos outros (Jenkins, 1991). Perante esta mudança, o sistema de reabilitação profissional assume potencialmente um papel-chave, mas o aumento forte da probabilidade de estar fora do emprego entre quem adquire a deficiência na vida adulta por comparação com quem a adquire na infância ou à nascença sugere que o sistema de reabilitação em Portugal não é eficaz na recondução ao emprego de quem adquire uma deficiência (Pedroso *et al.*, 2012, p. 32).

- **Entrevistas de “focus group”** em que pretendemos perceber como um grupo de

¹⁹ Apenas um dos 16 entrevistados tem deficiência visual adquirida e encontra-se nesta classe. Todos os restantes 15 entrevistados têm deficiência visual congénita.

entidades com intervenção ao nível do emprego e da deficiência visual, equacionam estas temáticas e como através das interações entre eles podemos detetar dificuldades, refletir e equacionar possíveis soluções.

Assim, realizámos no dia 2 de abril de 2013²⁰, uma entrevista de “focus group”, composta por uma sessão com a duração de 3h30m, e que denominámos sessão de trabalho interinstitucional: “Promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência visual – realidade e estratégias de intervenção”, a seguir identificada como FG1. Esta sessão, que pretendeu promover a discussão entre diferentes *stakeholders* locais, dividiu-se em duas partes distintas, uma primeira onde pretendíamos compreender o modo como cada instituição percebia a realidade da empregabilidade das pessoas com deficiência visual e formação superior, e um segundo momento, no qual pretendíamos que cada participante contribuísse com a sua reflexão e com a produção conjunta de propostas e soluções para os problemas identificados. As entidades convidadas para formar este grupo de trabalho estão enunciadas na tabela seguinte. Consideramos importante realçar que esta sessão permitiu o lançamento da discussão, a reflexão conjunta de diferentes entidades com implicação direta no problema e na sua possível solução e acima de tudo uma troca de contactos e *benchmarking* entre instituições de diferentes setores.

Tabela 5: Listagem de entidades convidadas para sessão de FG1

Setor Público	Setor Privado	Terceiro Setor
Instituto de Emprego e Formação Profissional – Coimbra	Grupo Jerónimo Martins	
Interlocutora local para as medidas de reabilitação profissional	Empresário individual	ACAPO – Delegação de Coimbra
Universidade de Coimbra Núcleo de integração e aconselhamento	Idealmed	Departamento de Emprego e formação profissional
Câmara Municipal Coimbra - Rede Social	Empresa de Seleção e Recrutamento de Coimbra	

Foi ainda realizada outra entrevista de grupo (reunião de trabalho exploratória) com um grupo de dirigentes e técnicos da ACAPO (informadores privilegiados – escolhas tipificadas), a seguir identificada como FG2. Nesta sessão pretendemos perceber como a direção e os técnicos da ACAPO, percecionam a realidade, e quais as dificuldades e oportunidades que identificam relativamente ao futuro da instituição

²⁰ Ficha Resumo de Planificação da sessão FG1 (cf. Anexo 2).

nesta área de intervenção. Para tal reunimos com o Presidente da Direção Nacional da ACAPO, com a Coordenadora Nacional do Departamento de ação social e com a Coordenadora do Departamento de Apoio ao Emprego e Formação Profissional, no dia 15 de março de 2013²¹, numa sessão conjunta com a duração de 1h10m. Os participantes desta sessão tinham idades compreendidas entre os 40 e os 50 anos de idade, habilitações ao nível da licenciatura em áreas das ciências sociais e 2 eram do sexo feminino e um do sexo masculino.

A escolha do método, técnicas e instrumentos de recolha de dados foi fundamentada teoricamente e de acordo com os objetivos do diagnóstico. De modo a clarificar as nossas opções metodológicas, elaborámos uma tabela resumo das técnicas e instrumentos selecionados.

Tabela 6: Tabela de técnicas e instrumentos utilizados no diagnóstico

Técnica	Instrumento	Objetivos
Focus-group	Guião de entrevista (cf. anexos 2 e 3) Checklist (cf. anexos 4 e 5)	<ul style="list-style-type: none"> - Reunir, simultaneamente diferentes <i>stakeholders</i> envolvidos na área do emprego das pessoas com DV, dos diferentes setores público, privado e terceiro setor; - Recolher uma vasta quantidade de informação qualitativa num espaço de tempo relativamente curto; - Gerar novos conhecimentos e entendimentos, através da partilha e comparação das experiências e pontos de vista dos participantes; - Conhecer as diferentes perspetivas dos participantes, à medida que estas forem sendo construídas pela sua participação dentro de uma rede social, e examinar a forma como as discussões se vão configurando em conversas que decorrem naturalmente num contexto de grupo.
Inquérito por entrevista ²² Semiestruturada	Guião de entrevista (cf. anexo 7) Análise de conteúdo (cf. anexos 8, 9 e 10)	<ul style="list-style-type: none"> - Recolher diferentes relatos de acontecimentos e experiências, perceções e vivências da realidade dos entrevistados, acerca do fenómeno que estamos a estudar, através do contacto direto com quem as vivencia na primeira pessoa; - Obter dados de diferentes entrevistados, passíveis de comparação; - Permitir a flexibilidade da ordem das questões e a introdução de perguntas pertinentes no âmbito do diálogo com cada entrevistado, no sentido do aprofundamento das mesmas.

Com o objetivo de garantir a qualidade do diagnóstico, propusemo-nos aplicar as estratégias de verificação propostas por Coutinho (2011):

- Coerência metodológica, garantindo uma correta articulação entre o problema de pesquisa e os procedimentos metodológicos adotados;

²¹ Ficha resumo de planificação da sessão de FG2 (cf. anexo 3)

²² Todos os participantes no diagnóstico preencheram uma declaração de consentimento informado, cumprindo os requisitos éticos e deontológicos da investigação (cf. Anexo 6).

- Adequação da amostragem teórica;
- Processo interativo de produção e análise de dados, recorrendo à triangulação de fontes, teoria e métodos;
- Pensar de forma teórica, permitindo reflexão, avanço e recuo constante na produção de conclusões;
- Desenvolvimento de teoria, dando atenção à necessidade de se proceder com sensatez à generalização da visão micro dos dados, para a visão macro da teoria.

5 – Diagnóstico Social de Coimbra

5.1 - Plano de Desenvolvimento Social de 2010-2013²³

A nível nacional, o Plano de Ação para a Integração das PCDI, instrumento de política pública e planeamento estratégico traçado pelo Governo, apresenta um dos objetivos centrados na qualificação, formação e emprego das pessoas com deficiência. Reconhecendo que, embora sendo um grupo heterogéneo nas suas características individuais, a população com deficiência constitui um grupo mais vulnerável aos fenómenos da exclusão, e como tal foi considerado prioritário para a intervenção no Plano Nacional de Ação para a Inclusão (PNAI). Assim, a prioridade 3 do PNAI 2006-08, foi definida com o objetivo de “ultrapassar as discriminações, reforçando a integração das pessoas com deficiência e dos imigrantes”, e manteve-se no PNAI 2008-11, onde foi definida também uma prioridade com especial enfoque na deficiência: prioridade 3- “ultrapassar as discriminações e reforçar a integração das pessoas com deficiência, das minorias étnicas e dos imigrantes”.

A nível local, foi constituída em sessão plenária do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Coimbra, a 25 de novembro de 2003 a Rede Social de Coimbra²⁴. No âmbito do CLAS, a Rede Social elabora diagnósticos e planos de desenvolvimento sociais e planos de ação para o concelho de Coimbra. Esta medida, criada pela Resolução do Conselho de Ministros no 197/97, de 18 de novembro,

²³ Embora já esteja em preparação o Plano de Desenvolvimento Social de Coimbra para o próximo triénio, estes dados ainda não estavam disponíveis para consulta à data da realização deste diagnóstico.

²⁴ A Resolução nº 197/97 de 18 de novembro, cria o Programa Rede Social definindo a Rede Social enquanto “um fórum de articulação e congregação de esforços e baseia-se na adesão livre por parte das autarquias e das entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos que nela queiram participar pelas instituições e grupos de ação social que aí atuem”.

Impulsionou um trabalho de parceria alargada incidindo na planificação estratégica da intervenção social local, abarcando atores sociais de diferentes naturezas e áreas de intervenção, visando contribuir para a erradicação da pobreza e da exclusão social e para a promoção do desenvolvimento social ao nível local (Resolução do Conselho de Ministros no 197/97, de 18 de novembro).

Analisando o Plano de Desenvolvimento Social de Coimbra 2010-2013, verificamos que a área das pessoas com deficiência assume-se como uma área de intervenção prioritária para o concelho.

Os parceiros da Rede Social de Coimbra identificaram, no diagnóstico social de 2010, a empregabilidade das pessoas com deficiência como sendo um dos principais problemas desta população. Para este problema, as causas identificadas foram a perceção limitada das capacidades das pessoas com deficiência e a falta de informação/sensibilização das entidades empregadoras. Como consequência deste fenómeno, foram identificados o desemprego, a contínua dependência de subsídios e a falta de inserção social e profissional.

Nesta sequência, a rede social de Coimbra definiu, para o seu Plano de Desenvolvimento Social 2010-2013, na área de intervenção “Pessoas Portadoras de Deficiência” os seguintes itens:

- Objetivo geral: criar respostas e estruturas de apoio às pessoas com deficiência;
- 3.º Objetivo específico: sensibilizar o tecido empresarial para as questões da Responsabilidade Social e para a empregabilidade das pessoas com deficiência;
- Meta: até final de 2013, realizar-se-ão três ações de sensibilização dirigidas a empresários da região, com a colaboração da Associação Comercial e Industrial de Coimbra, o Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. e as instituições e entidades que intervêm na área da deficiência, integradas no CLAS.

5.2 – Análise demográfica

Segundo os resultados definitivos dos Censos 2011 para Portugal, a população portuguesa diminuiu nas faixas etárias entre os 1 e os 29 anos, mas aumentou a partir desta idade. Assim, verificamos que a população com idade entre os 30 e os 69 anos, onde se encontra a maioria da população ativa, representa em 2011, aproximadamente 54% da população portuguesa (INE, 2012).

Relativamente à análise da população com algum grau e tipo de dificuldade na realização das atividades diárias, verificamos uma alteração na abordagem desta questão nos censos,

O tratamento da temática da incapacidade foi abordado pela primeira vez nas operações censitárias. Substituiu-se, desta forma, a avaliação baseada em diagnósticos de deficiências, por uma autoavaliação que privilegia a funcionalidade e a incapacidade como o resultado de uma interação dinâmica entre a pessoa e os fatores contextuais (INE, 2012, p.27).

Verificamos nesta área, que houve um aumento das pessoas que revelam dificuldade em ver, passando a percentagem de 19% em 2001, para 23% em 2011. Embora este aspeto esteja provavelmente relacionado com envelhecimento da população portuguesa, ele denota a necessidade de prestarmos maior atenção ao fenómeno da DV e conseqüentemente à criação de respostas adequadas. Por outro lado, a evolução das teorias acerca da deficiência, defendem uma necessidade de desenvolvermos estratégias na comunidade e contexto, para em conjunto com as adaptações da pessoa com deficiência, diminuirmos as incapacidades sentidas pelas mesmas.

Analisando outro aspeto importante no nosso diagnóstico, verificamos que o número de jovens com idade entre os 30 e os 34 anos, que completou o ensino superior aumentou de 14,22% em 2001, para 28,62% no ano de 2011. A nível global, a proporção da população que completou o ensino superior, aumentou de 8,81% para 15,11%, entre os mesmos anos (INE, 2012). Embora se verifique um aumento ao nível da qualificação, é visível um crescimento do desemprego, que atingiu em 2011 o número de 662180 indivíduos, o que representa uma percentagem de 10,3%.

Relacionando a taxa de desemprego²⁵ com o nível de escolaridade, verificamos que esta é de 10,9% em pessoas com bacharelato, licenciatura ou mestrado.

Comparando os valores nacionais, com os da zona centro (NUTS II), verificamos que os segundos são muito próximos da tendência nacional, sendo evidente um elevado número de pessoas com ensino superior, onde paralelamente se verificam elevadas taxas de desemprego (INE, 2012a).

Coimbra é o maior concelho da zona centro de Portugal (NUTS II), pertencendo à zona do Baixo Mondego (NUTS III). É o concelho com maior número de população residente desta zona do país e o 16º a nível nacional.

Coimbra é o concelho da zona centro que tem a maior percentagem de jovens licenciados, representando cerca de 50% dos jovens entre os 30 e os 34 anos

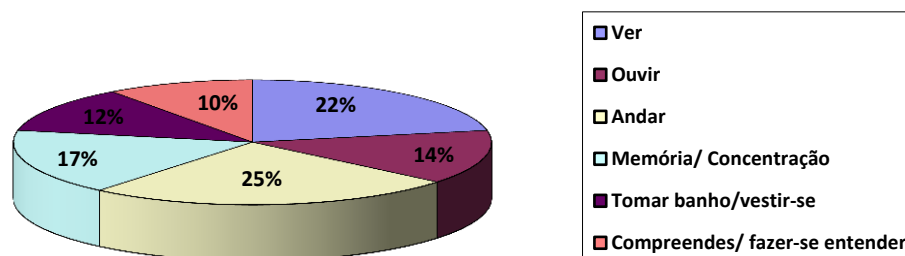
²⁵ Taxa de desemprego: rácio que permite definir a relação entre população desempregada e a população em idade ativa (com 15 ou mais anos). Teixeira, M. F. (Coord.). (2009). Glossário de termos estatísticos: conceitos, definições e classificações em uso nas publicações do Observatório do Emprego Público (OBSEP). Lisboa: Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, Ministério das Finanças e da Administração Pública.

licenciados, da zona centro. O mesmo acontece com a população licenciada em geral, em que o município de Coimbra representa 29,3% dos licenciados, no total de licenciados da zona centro.

Relativamente às taxas de desemprego, segundo os resultados definitivos dos censos 2011, “ Face aos valores registados para o total nacional, a região Centro distingue-se essencialmente por uma maior taxa de desemprego para a população com ensino superior.” (INE, 2012a, p.54). A taxa de desemprego para pessoas com licenciatura é de 9,7%, na zona centro.

Relativamente ao grau e tipo de dificuldade, verificamos que, como referido nos resultados definitivos para a zona centro dos Censos 2011, esta região apresenta uma maior percentagem de população que revela dificuldades na realização das atividades diárias, quando comparada com a média nacional, que é de 17,8% (INE, 2012a). Nesta zona do país esta percentagem é de 20,7%, sendo que a dificuldade em ver, é a que apresenta a segunda maior expressão, como consta no gráfico seguinte:

Figura 1: Gráfico com tipo de dificuldade na realização das atividades na população residente com idade superior a 5 anos da zona Centro



Fonte: INE, 2912a

De modo a compreender melhor a realidade do concelho de Coimbra, analisamos de seguida alguns números importantes, segundo os dados dos censos 2011²⁶.

Segundo os dados do INE, o concelho de Coimbra apresentava em 2011, uma população total de 143396 habitantes, sendo que deste total, aproximadamente metade, cerca de 55% têm idades compreendidas entre os 25 e os 65 anos, ou seja, idade ativa para o trabalho.

²⁶ No anexo 11 apresentamos 3 quadros da realidade nacional e da zona centro, relativo ao fenómeno do desemprego, e outros aspetos relevantes para o nosso trabalho (cf. Anexo 11)

De acordo com a mesma fonte, verificamos que dos 79788 cidadãos ativos (cerca de metade da população total), 7767 indivíduos se encontram em situação de desemprego. Este número tem vindo a aumentar ao longo dos anos. Comparando a taxa de desemprego do concelho de Coimbra no ano 1981 (5,1%) com a de 2011 (10,1%), verificamos que este valor duplicou nos últimos 20 anos.

Relativamente ao setor de atividade, constatamos no diagnóstico social que 84% das pessoas empregadas desenvolvem a sua atividade no 3.º setor, seguido do segundo setor com 15% e apenas 1% da população ativa se dedica ao primeiro setor (INE, 2012a).

Segundo dados disponibilizados pelos censos 2001, residiam no concelho, no ano 2001, 10799 pessoas com deficiência o que representa cerca de 7,3% da população global.

A deficiência visual é aquela que apresenta uma maior incidência no concelho, apresentando um total de 2603 indivíduos. Estas, em conjunto com a deficiência motora, representam cerca de 46% da percentagem de população com deficiência do concelho de Coimbra.

Analisando a distribuição por faixa etária da população com deficiência visual, verificamos que a maior incidência se encontra após os 65 anos (taxa de incidência de 3,2% num universo de 3754 pessoas com deficiência e idade superior a 65 anos), no entanto, entre os 15 e os 64 anos existem 1654 pessoas com deficiência visual (taxa de incidência de 1,6% num universo de 6602 pessoas com deficiência e idade compreendida entre os 15 e os 64 anos).

5.3 – Delegação de Coimbra da ACAPO

A ACAPO, na sua delegação de Coimbra, tem um Departamento de apoio ao emprego e formação profissional que procura apoiar utentes com deficiência visual no seu processo de formação, procura de emprego e inserção profissional. Segundo dados deste departamento, em dezembro de 2012, estavam registados na base de dados deste serviço 3 pessoas licenciadas desempregadas e 9 pessoas licenciadas a desempenhar funções não compatíveis com a sua formação académica.

Ainda de acordo com dados empíricos deste departamento, encontramos como áreas preferenciais de formação dos utentes a Psicologia, Direito, Línguas, Ciências da Educação, Música e Contabilidade.

Segundo o estudo PSPVI, realizado pela ACAPO em 2012, 18% das pessoas inquiridas (num universo de 1325 inquiridos validados) são profissionais das atividades intelectuais e científicas (Pedroso *et al.*, 2012). O estudo revelou que 18% dos inquiridos completou o ensino superior.

Neste estudo verificamos que, quanto à situação dos inquiridos perante o mercado de trabalho, a maior percentagem se encontra reformado ou na pré-reforma (39,4%), seguindo-se as pessoas empregadas (32,9%) e em seguida os desempregados ou à procura do primeiro emprego (13,1%). Estes números demonstram que há uma grande percentagem de pessoas com deficiência visual que não entra no mercado de trabalho, vivendo de pensões sociais ou do apoio da família. Ainda referindo-nos ao estudo, para “ *cerca de 95% dos inquiridos em idade ativa, ter emprego é importante ou muito importante e para 99% é importante ou muito importante não depender economicamente de outros.*” (Pedroso *et al.*, 2012, p.21).

Refere ainda o mesmo autor que,

Em Portugal, hoje, a escolarização é a via mais eficaz de superação da dificuldade de ingresso de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. A reabilitação profissional de quem adquire deficiência visual na idade adulta é incapaz de combater a propensão para que adquirir uma deficiência seja um forte fator de saída do emprego. Estas duas conclusões constituem outros tantos desafios às políticas públicas para que consolidem o rumo num caso e se repensem, no outro (Pedroso *et al.*, 2012, p.110).

A análise por *clusters* dos dados recolhidos no âmbito do estudo que estamos a analisar revelou que um grupo com expressão estatística, representando cerca de 27% dos inquiridos, denominado “Pessoas excluídas do mercado de trabalho”, se caracteriza essencialmente por: pessoas com formação académica de nível secundário ou superior, com boa participação social e política, que revelam boa capacidade de mobilidade e quase total autonomia nas tarefas do quotidiano, utilizam computador e leem e escrevem digitalmente com frequência, sabem *braille* embora dominem melhor as novas tecnologias e residem em meio urbano. Embora com bastantes competências e com o processo de reabilitação completo, este grupo está excluído do mercado de trabalho, dependendo economicamente de uma prestação da Segurança Social ou da família (Pedroso *et al.*, 2012).

Segundo o estudo PSPVI, concluímos que o atual serviço de apoio ao emprego prestado pela ACAPO, é pouco solicitado e classificado pelos utentes com um grau de satisfação abaixo da média, o que leva os autores a concluírem que, em conjunto com o serviço de desenvolvimento e estimulação sensorial e com o serviço jurídico constituem “ um núcleo de serviços que tem que ser repensado para corrigir os disfuncionamentos

de que sejam alvo e para equacionar o seu nível de uso pelos utentes e/ou de disponibilização pela ACAPO aos utentes” (Pedroso *et al.*, 2012, p.76).

Embora o grau de satisfação com o serviço de apoio ao emprego da ACAPO seja baixo, este traz mudanças significativas para a vida dos utentes que dele beneficiam (Pedroso *et al.*, 2012). Assim, e uma vez que o emprego corresponde à principal necessidade identificada, as respostas adequadas destes serviços produzem impactos significativos na vida dos sujeitos. Neste sentido, a função de orientação e acompanhamento na transição profissional (na formação, pré-colocação e pós-colocação) deve ser considerada uma frente de trabalho prioritária para o futuro da intervenção da ACAPO (Pedroso *et al.*, 2012).

No âmbito da reunião exploratória (FG2) realizada com técnicos e dirigentes da ACAPO, estes partilharam algumas dificuldades, necessidades, propostas e desafios que consideram importantes na intervenção ao nível do emprego das pessoas com DV, e que resumimos no esquema seguinte²⁷:

Tabela 7: Passado, presente e futuro da intervenção da ACAPO

Problemas do Passado	Necessidades do Presente	Desafios e oportunidades para o futuro
Paternalismo excessivo na educação e escola; DV é um estigma para quem não conhece; Estereótipo “cego como telefonista”;	Déficit ao nível das competências profissionais; Desvantagem em processos de seleção para pessoas com DV Desconhecimento dos equipamentos de apoio; Lacunas ao nível do ensino da escrita Braille;	Trabalho com entidades empregadoras; Preparar pessoas com DV, para novas metodologias de recrutamento e seleção; Trabalho de desmistificação e sensibilização com universidades e empregadores;
Desigualdades ao longo do percurso formativo;	Lacunas ao nível do saber estar que colocam pessoas com DV em desvantagem, em processos de seleção; Perda de conquistas alcançadas por grupos profissionais;	Minorar as desigualdades de oportunidades, exigir educação de qualidade e reabilitação precoce; Intervir na baixa visão; Veicular ideia de exigência e rigor na formação das pessoas com DV;
	4 Delegações com serviços de apoio ao emprego; Aumento da procura serviços de apoio ao emprego da ACAPO; Mudança de perfil dos utentes da ACAPO: baixa visão e cegueira em fases avançadas; Necessidade de formação dos técnicos em novas tecnologias e partilha de saberes com técnicos de outras entidades	Promover diálogo entre empregadores sobre empregabilidade das pessoas com DV; Trabalhar com empregadores, associações de empregadores e empresas de seleção; ACAPO como mobilizador da discussão desta temática; Promover oportunidades de estágios no final das

²⁷ A transcrição detalhada de todas as conclusões do FG1 (cf. anexo 4) E FG2 (cf. anexo 5).

	especializadas na baixa visão;	licenciaturas; Necessidade de promoção de parcerias estratégicas;
--	--------------------------------	---

Fonte: Análise dos dados recolhidos no FG 2 - ACAPO

6- Análise dos dados recolhidos no Diagnóstico Participado

Os dados recolhidos no âmbito do diagnóstico, foram analisados através do método da análise de conteúdo de carácter exploratório, uma vez que não temos um quadro teórico de referência e não existem categorias pré-definidas (Coutinho, 2011).

A análise de conteúdo contemplou os seguintes procedimentos técnicos: leitura inicial das transcrições, segunda leitura, organização dos eixos²⁸, categorização²⁹, descrição das dimensões, categorias e subcategorias (cf. anexos 7 a 10).

A análise da informação recolhida, permitiu-nos cumprir o objetivo de conhecimento da nossa estratégia de investigação-ação, cujos resultados foram conseguidos através dos processos de participação ativa da investigadora e de outros atores sociais em constante negociação.

O contacto com um grupo de entrevistados heterogéneo, segundo a idade e situação perante o emprego/percurso profissional e idade de aquisição da deficiência, permitiu-nos tirar algumas conclusões que passamos a apresentar e que nos conduzem no sentido da construção de um projeto que responda às necessidades e pistas deixadas por quem vivencia a realidade no seu quotidiano, uma vez que “na verdade, ao auscultar os destinatários da intervenção e ao transportar os seus anseios e interesses para o centro do debate, dando-lhes visibilidade, o diagnóstico é desde logo uma forma de promover a participação” (Capucha, 2008, p. 22).

Esta apresentação é complementada com a visão de técnicos e dirigentes associativos, que convivem diariamente com a realidade da integração das pessoas com deficiência visual, pois como refere Capucha (2008, p.22),

A elaboração de um diagnóstico constitui uma oportunidade única para promover o debate entre os parceiros de um projeto, facilitando assim a formação de consensos sobre os problemas, as prioridades, as responsabilidades e os objetivos de intervenção. Um bom diagnóstico é, por isso, (...) um conjunto articulado de visões partilhadas entre agentes que fazem delas elementos essenciais da sua própria intervenção individual e coletiva.

A análise das entrevistas realizadas permitiu-nos identificar 4 eixos que influenciam a integração profissional das pessoas com deficiência, nomeadamente:

²⁸ O eixo é uma organização por agrupamento dos temas relacionados com as questões do guião de entrevista.

²⁹ As categorias são rubricas significativas que juntam, sob uma noção geral, elementos do discurso (Poirier & Valladon, 1983, citados por Guerra, 2006).

perceção do percurso, processo de transição para a vida ativa, autorrepresentação e representações perante as entidades prestadoras de serviço³⁰. Estes eixos estão descritos sumariamente no anexo 10, onde consta igualmente um quadro resumo dos eixos, dimensões, categorias e sub-categorias da análise de conteúdo (cf. anexo 10).

Relativamente à análise do Eixo 1 (perceção do percurso), foram identificadas algumas dificuldades iniciais que podem comprometer todo o percurso das pessoas com deficiência visual e para as quais é importante alertar as entidades. Entre elas importa destacar as dificuldades de ordem técnica, como a escassez ou mesmo inexistência de técnicos com conhecimentos específicos na área da deficiência visual, para acompanharem as crianças e os jovens no seu percurso educativo, e a falta ou insuficiência de materiais e equipamentos tiflotécnicos adequados. Foram ainda identificadas algumas dificuldades de nível socioafetivo relacionadas com a integração das crianças com DV nas escolas regulares e ainda o incontornável menor leque de escolhas profissionais das pessoas que têm dificuldades visuais.

De realçar que na sessão de FG2 (reunião exploratória com dirigentes e técnicos da ACAPO), foi também salientado que é crucial investir numa educação de qualidade, rigor e exigência, e se isto não acontecer, o *“Jovem com DV pode aprender a acomodar-se, a esperar que as coisas lhe sejam dadas, e isso vai condicionando a forma de estar da vida das pessoas. A igualdade não é no mercado de trabalho, mas também não é na escola. A desigualdade começa muito antes”*(FG2).

Referem ainda, os mesmos profissionais que este trabalho a nível das competências profissionais, deve ser complementado com o desenvolvimento de outras competências *“(…), porque um dos principais déficits na DV é a autonomia, é a capacidade de iniciativa, é a autoestima e a tomada de decisão”* (FG2), pois só assim, poderemos diminuir a desigualdade de oportunidades no acesso ao emprego das pessoas com DV.

Perante estas dificuldades, são identificados pelos entrevistados apoios importantes, tanto formais ou institucionais como informais, sendo que a escola, o NIA da Universidade de Coimbra e a ACAPO, tiveram uma extrema importância no percurso profissional das pessoas entrevistadas. Por outro lado, mas com uma importância igualmente decisiva, surgem os apoios da família, colegas e os grupos da comunidade onde se desenvolvem atividades de desporto e lazer.

³⁰ Todo o processo de análise de conteúdo com identificação dos eixos, categorias e subcategorias, com as respetivas unidades de contexto e unidades de registo, constam no anexo 9 (cf. anexo 9).

Da reflexão pessoal que cada entrevistado fez do seu percurso, podemos identificar um conjunto de características pessoais que potencializam e de outras que dificultam o sucesso do percurso pessoal e profissional. No quadro abaixo, apresentamos essas características, e respectivo grau de importância.

Tabela 8: Características pessoais, potenciadoras e limitadoras da inclusão no mercado de trabalho

Características Potenciadoras	1º - Perseverança (10 entrevistas) 2º - Capacidade de planejamento e organização do trabalho (4 entrevistas) 3º - Autoestima e autoconfiança (3 entrevistas) 4º - Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal (3 entrevistas) 5º - Capacidade de adaptação à realidade e procura de novas soluções (2 entrevistas)
Características Limitadoras	1º - Baixa capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal (3 entrevistas) 2º - Conformismo (3 entrevistas) 3º - Baixa autoestima e autoconfiança (3 entrevistas) 4º - Falta de planejamento (2 entrevistas) 5º - Culpa (1 entrevista) 6º - Ansiedade (1 entrevista)

Fonte: Análise de conteúdo das entrevistas realizadas no âmbito do diagnóstico.

Ainda ao nível das características pessoais com influência no percurso pessoal, concluímos que para os entrevistados, o sexo não tem influência relevante, uma vez que a presença de uma deficiência se sobrepõe a este aspeto, sendo a deficiência a influenciar mais decisivamente o percurso das pessoas. Esta influência ocorre em dois sentidos, negativo, identificado em 13 entrevistas que referem que a DV é um obstáculo/ barreira no acesso ao emprego e que as pessoas têm que empreender esforços muito maiores para atingir os mesmos objetivos que as outras pessoas sem DV. No entanto, a DV é também identificada em 3 entrevistas como um potenciador de oportunidades e as pessoas com DV que atingem um bom nível de integração profissional são identificadas como importantes modelos de sensibilização da comunidade, criando espaço para abertura de novas oportunidades para posteriores integrações bem sucedidas.

As dificuldades e os obstáculos são identificados pelos entrevistados como fontes de crescimento pessoal, mas também sentidos com bastante ambivalência, pois esse crescimento pessoal implica dificuldades afetivas, técnicas e um volume de trabalho bastante superior. As escolhas profissionais são também condicionadas pela DV, o que nalgumas situações leva as pessoas a alterarem completamente o seu percurso profissional, em relação aos seus interesses e aptidões, o que pode condicionar o sucesso profissional.

O contexto socioeconómico também é identificado como importante no percurso pessoal, nomeadamente, através da influência da família, da condição socioeconómica, do meio geográfico e da escola que frequentam. Segundo os dados das entrevistas se estes aspetos forem favoráveis podem ser fortes potenciadores do sucesso escolar e profissional. No entanto, encontramos situações onde a perseverança dos próprios alunos, ultrapassou as baixas expectativas da família, relativamente ao seu sucesso escolar e profissional, como é bem visível no excerto da entrevista 5 *"A minha determinação, a minha vontade de ir mais longe, mesmo contra vontade da minha mãe, que achava que eu deveria ficar em casa."* (E5). Este aspeto reforça a necessidade de intervenção precoce com as famílias das crianças e jovens com DV, promovendo assim as suas oportunidades de sucesso e tornando mais realistas as expectativas dos pais.

Outra fase decisiva no sucesso da integração profissional das pessoas com DV é o processo de transição para a vida ativa, após o *terminus* da licenciatura. Nesta fase, após a análise de conteúdo das entrevistas, encontramos uma grande semelhança com a análise global do percurso, ao nível das dificuldades sentidas e dos apoios encontrados. Assim, voltamos a encontrar como principais dificuldades a falta de oportunidades: pouca informação e desconhecimento da DV, neste caso junto das entidades empregadoras, seguida da falta de autoconfiança, falta de conhecimento das tecnologias adaptadas e a falta de orientação profissional. Quanto aos apoios encontramos novamente referência à ACAPO, ao NIA-UC, mas também à segurança social, aos centros de reabilitação e ainda ao apoio das entidades empregadoras, que quando estão sensibilizadas e disponíveis para colaborar, têm uma importância crucial no sucesso de todo o processo de integração. Os apoios informais como a família, os amigos e a comunidade continuam a representar um fator muito importante no sucesso de todo este processo.

Assim, nesta fase e com todas estas condicionantes, encontramos várias atitudes perante o fim da licenciatura, nomeadamente a procura ativa de emprego, na área de formação académica e fora da área de formação académica e os contactos institucionais com entidades de referência na área da empregabilidade das pessoas com DV, como a ACAPO, IEF, Gabinete de saídas profissionais UC e ordens profissionais. No entanto, encontrámos também outra atitude marcada pela inatividade e desencorajamento, prosseguimento de estudos e investimento em outras áreas como o desporto e as artes, como meio de evitamento de um confronto difícil com a realidade do desemprego na DV.

É de realçar que um terço dos entrevistados referem não ter tido qualquer tipo de apoio nesta fase crucial da sua integração profissional, por este não existir, facto que evidencia uma lacuna de serviços específicos no apoio aos licenciados com DV no seu processo de inclusão profissional. Concluímos assim, que os serviços existentes são insuficientes ou desadequados em relação às necessidades efetivas dos cidadãos, como evidenciado no estudo realizado pela ACAPO (Pedroso *et al.*, 2012).

Os técnicos da ACAPO referem que têm sentido um aumento dos pedidos ao nível do apoio ao emprego, mas que não conseguem garantir uma intervenção com escala e visibilidade. Os meios humanos e técnicos não são suficientes para dar resposta aos pedidos, que para além do aumento substancial, apresentam um novo perfil de utentes, para os quais a ACAPO não está especializada: baixa visão e cegueira em pessoas já integradas no mundo do trabalho e que requerem um processo eficaz de reabilitação e adequação de produtos de apoio, tendo como principal objetivo a manutenção do posto de trabalho.

Ao nível da autorrepresentação das pessoas com DV, surgem três debates essenciais na análise das entrevistas: perceção face ao mundo do trabalho, as perspetivas de futuro e os impactos da intervenção no emprego e acesso ao emprego. Nas entrevistas encontramos uma percentagem muito elevada de pessoas que se percecionam competentes face ao mundo do trabalho, uma vez que consideram que a licenciatura lhes deu as ferramentas teóricas e técnicas que precisavam, no entanto, o sentimento de utilidade está bastante dependente da situação face ao emprego. Assim, embora com um sentimento de competência, o desemprego contamina todo o sentido de utilidade, como refere um entrevistado, “*Sinto-me completamente inútil, uma parasita. Sem a componente profissional não encontro uma plataforma para ser feliz*”(E6).

Assim, as perspetivas de futuro são vivenciadas com bastante incerteza e negativismo, essencialmente para as pessoas desempregadas, surgindo ideias empreendedoras e o prosseguimento de estudos, como meios de aumentar as possibilidades de encontrar um lugar no mercado de trabalho. Está justificada a necessidade do investimento na formação ao nível do empreendedorismo nas pessoas com DV, tal como já é feito noutros países da Europa (como apresentaremos na terceira parte deste trabalho).

Os técnicos e dirigentes da ACAPO salientam a necessidade de criar oportunidades para experimentação, realçando a importância destas situações tanto para os empregadores, como para as pessoas com DV, deste modo, “*é preciso fazer*

sensibilização efetiva, não é só dizer que a pessoa é capaz, é mostrar que a pessoa é capaz” (FG2).

Existem já um número razoável de instituições e serviços que desenvolvem a sua intervenção ao nível da promoção da empregabilidade das pessoas com DV. As pessoas que entrevistámos referem que a intervenção destas entidades cria oportunidades, no entanto ainda é insuficiente, essencialmente com as entidades empregadoras, e por vezes é invasiva, substituindo-se às próprias pessoas com DV. Não obstante, é reconhecido o impacto positivo das experiências bem-sucedidas, criando modelos positivos de integração.

Como referido num estudo do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

As organizações têm que assumir também as suas responsabilidades [...] não há sucesso em nenhuma política social sem a ativação dos beneficiários e das suas famílias [...] estes não podem ser meramente reivindicativos, mas sobretudo devem ter uma atitude participativa e construtiva (Gonçalves & Nogueira, 2012, p.114).

Em conjunto, os beneficiários e os prestadores de serviços podem reorganizar serviços e criar novas conceções e respostas inovadoras.

Verificamos, no entanto, entrevistas em que as pessoas referem que no seu percurso não foram apoiadas pelas entidades existentes e verificamos um número elevado de entrevistados que considera que existe bastante desconhecimento por parte das pessoas com DV, acerca dos recursos de apoio ao emprego. Consideram ainda que existem baixos níveis de informação e de divulgação das respostas e recursos existentes, e que há uma desadequação entre as necessidades e os recursos, designadamente, falta de transportes, falta de informação sobre adaptação de postos de trabalho ou uma falta de eficácia dos recursos existentes. Numa das entrevistas é focada a evolução positiva que consideramos importante realçar:

“Acho que nos últimos anos houve um avanço importante. Apesar de tudo, o grau de abertura do mercado de trabalho relativamente às pessoas com deficiência é maior. Acho que as empresas que apostaram nas pessoas com deficiência não se saíram mal. Não haja no entanto dúvidas que estamos ainda longe do aceitável e continua a haver ainda discriminação na hora de contratar” (E12).

Na tabela seguinte sintetizamos as propostas feitas ao longo das entrevistas, e que são consideradas pelos entrevistados como áreas prioritárias de intervenção ao longo da vida das pessoas com DV, para alcançarmos melhores níveis de integração social e, conseqüentemente, profissional dos cegos e amblíopes em Portugal.

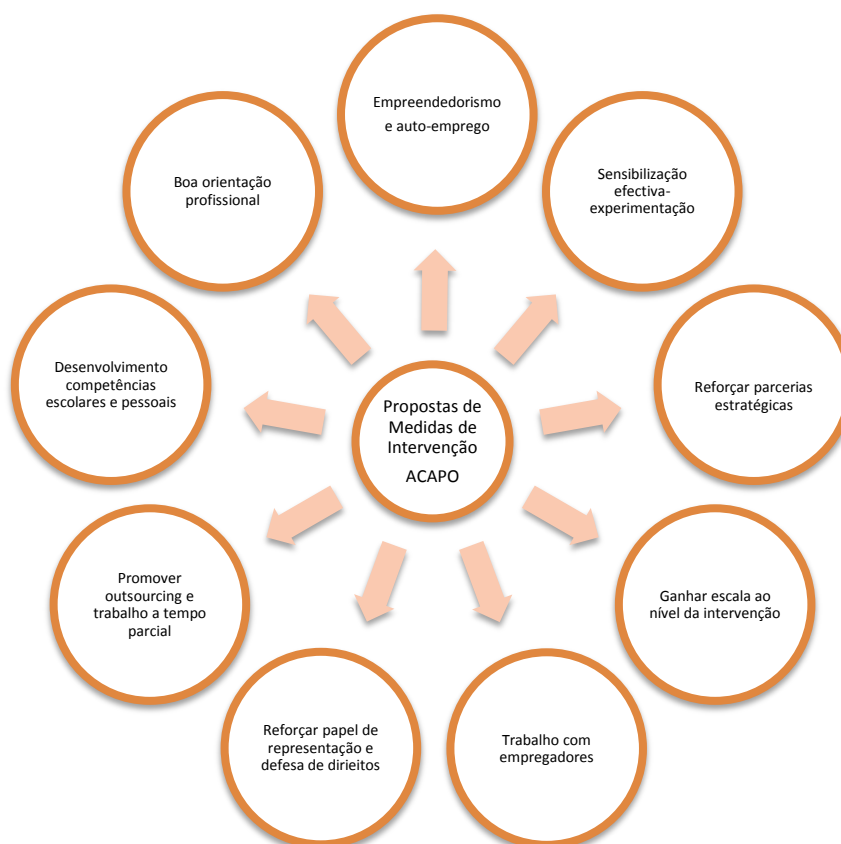
Tabela 9: Propostas de áreas de intervenção e medidas a desenvolver

Área de intervenção	Medidas
Pessoas com DV	Melhorar níveis de informação
	Melhorar níveis de autonomia e mobilidade – intervenção mais precoce
	Desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais
	Promoção do empreendedorismo
	Possibilitar acesso a serviços de orientação profissional
Entidades empregadoras	Aumentar nível de informação
	Apoio no processo de integração e divulgar boas práticas
	Promover interação com entidades que intervêm na DV
Intervenção com famílias	Promover intervenção precoce com famílias de pessoas com DV
Intervenção com legisladores	Adequação de medidas e supervisão da sua implementação
	Criação de incentivos à manutenção e progressão nos empregos
	Criação de mini-estágios de experimentação
Entidades prestadoras de serviços a pessoas com DV	Promover o acesso à informação
	Sensibilização para a igualdade de oportunidades no emprego

Fonte: Análise de conteúdo das entrevistas realizadas, no âmbito do diagnóstico.

No mesmo sentido, a reunião exploratória, desenvolvida em formato de focus-group, com técnicos e dirigentes da ACAPO, permitiu concluir algumas pistas para a intervenção futura, que apresentamos na figura seguinte.

Figura 2: Propostas e medidas para intervenção na área da promoção do emprego das pessoas com DV



Fonte: FG 2 - ACAPO

A realização do FG1 permitiu-nos perceber com bastante clareza a necessidade do trabalho em parceria, com ação direta do setor público, privado e do terceiro setor, tanto no processo de reflexão como na intervenção na promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência visual.

A cultura organizacional das instituições destes três setores, as suas experiências e as suas diferentes perspectivas, permitem analisar a realidade presente e perspetivar o futuro de modo bastante diferente e o seu cruzamento pode enriquecer a intervenção. As contribuições diferenciadas poderão melhorar a qualidade de vida das pessoas com DV, através da criação de novas oportunidades e situações de maior igualdade no acesso, manutenção e progressão no mercado de trabalho competitivo e exigente dos dias de hoje. Na tabela seguinte apresentamos o que as instituições dos diferentes setores de atividade consideram ser o seu papel, num futuro construído em parceria, no sentido da melhoria dos níveis de empregabilidade das pessoas com DV.

Tabela 10: Papel das instituições do setor público, setor privado e terceiro setor em prol da empregabilidade das pessoas com DV

Setor Público	Setor Privado	Terceiro Setor
Mobilizar a discussão, grupos de trabalho, sobre área do emprego das pessoas com DV	Integrar estudantes com DV, antes do final da licenciatura	Apoiar precocemente o processo de desenvolvimento da autonomia das pessoas com DV
Repensar políticas de pensões sociais para pessoas com DV, de modo a não serem opção relativamente ao trabalho	Transmissão de noções como lucro/vendas e cultura organizacional, para a área da intervenção social	Motivar e reforçar retaguarda de suporte das pessoas com DV e reforçar as suas competências pessoais e sociais
Aumentar períodos de duração dos programas e políticas de promoção da empregabilidade- 3 a 5 anos	Replicar e inovar nas boas práticas de integração e inclusão das pessoas com DV	Reforçar papel de representação de interesses e conhecer as competências das pessoas com DV, apresentando-as como mais-valias para as empresas
Criar mudança de mentalidades na classe política, para depois disseminar a toda a população	Informar e apoiar empresários para diminuir medo de “investir” em pessoas com deficiência	Divulgar casos de sucesso de integração, novas profissões e oportunidades para pessoas com DV

Fonte: Análise dos dados recolhidos no FG 1.

Quando falamos em empregabilidade das pessoas com DV, os participantes no FG1 convidados a selecionar palavras que descrevam esta realidade, escolhem termos como especificidade, adaptabilidade, desafio, insegurança, acessibilidade, motivação e receio. Independentemente do setor em que desenvolvem a sua atividade, referem que estas palavras descrevem as duas faces da realidade, ou seja, a visão dos empregadores e

a visão dos cidadãos com DV inseridos ou à procura de um lugar no mercado de trabalho.

A recessão económica é uma realidade, assim, segundo os representantes do setor privado, esta situação económica pode ser uma oportunidade para encontrarmos novas formas de apresentação dos trabalhadores com deficiência, realçando junto dos empregadores as vantagens de os contratar, uma vez que as medidas de apoio ao emprego das pessoas com deficiência podem ser bastante vantajosas em termos económicos. Neste sentido, as entidades do terceiro setor que desenvolvem atividade com pessoas com deficiência, devem encontrar estratégias, ferramentas e formas de aliciar as empresas e também as empresas de recrutamento e seleção, pois são estas que têm um papel decisivo em muitos processos de recrutamento.

É unânime a opinião de que é necessário aumentar os níveis de informação sobre medidas de apoio à contratação, uma vez que os níveis de candidatura das PME (principais candidatas aos programas de financiamento de contrato de emprego protegido) apresentam atualmente grandes dificuldades em fazer novas contratações. Apesar desta realidade, a verdade é que tudo depende do conceito que os diretores das empresas têm acerca da deficiência e do trabalho das pessoas com deficiência. É importante um bom nível de informação, de conhecimento de medidas e políticas, pois o desconhecimento e a força dos estereótipos pode conduzir o empresário a desistir à partida. Tal como no FG2, também este grupo focou a questão dos estereótipos e a necessidade de os desmistificar através de boas experiências, dissociando a deficiência das ideias de menor produtividade e altos custos para as empresas. Segundo o poder local, em Coimbra existem boas práticas de integração de pessoas com deficiência, cujas empresas são reconhecidas anualmente.

A divulgação de experiências de sucesso ao nível da integração, como motor de abertura de novas oportunidades é focado, tanto a nível das entrevistas, como nos dois focus-group realizados no âmbito deste diagnóstico.

Outro ponto comum entre as conclusões dos dois focus-group, relaciona-se com a noção de que uma educação com menor grau de exigência pode refletir-se na postura perante o trabalho, nalgumas pessoas com DV.

Terminamos a fase de diagnóstico com a análise da Árvore de Problemas que desenhamos (cf. Anexo 12), e que constitui uma ferramenta de diagnóstico que permite a identificação do problema central, orientando a intervenção do nosso projeto. Após a identificação do problema central devemos analisar os problemas que são as causas e os

efeitos que contribuem diretamente para a sua existência.

Compreendendo que existem diversas causas e efeitos para os problemas em que pretendemos intervir e que estes não estão todos no mesmo grau de proximidade e ligação com o problema central, a Árvore de Problemas do “IncubARTE” inclui causas, situadas nos níveis -2 e -1, e efeitos nos níveis 1 e 2. Esta distribuição permite visualizar o problema que tem maior influência sobre os outros, sendo possível priorizá-lo, aumentando a zona de impacto do projeto e também circunscrevendo os problemas em que o projeto realmente poderá atuar.

No projeto “IncubARTE”, o problema central é o desemprego de pessoas com deficiência visual e com formação de nível superior. Identificamos que as ações do projeto poderão situar-se, numa primeira etapa, em duas causas de Nível -2:

1) Crenças pessoais, baixa autoestima e confiança das pessoas com deficiência visual (DV);

2) Informações insuficientes das entidades empregadoras sobre as condições de acesso e integração da pessoa com DV.

Tendo como foco estas duas causas, poderemos atuar sobre o preconceito e os estereótipos em relação ao trabalho da pessoa com DV, gerado pelo desconhecimento sobre as condições de acesso e integração destas no ambiente de trabalho, causa que se encontra no Nível -1. A intervenção neste problema far-se-á através de ações de formação, de sessões de esclarecimento destinadas às entidades empregadoras e de ações que potenciem o fortalecimento individual e profissional dos participantes no projeto (incubados).

Atuando nesta causa pretende-se atenuar os seguintes efeitos:

1) Desvalorização da pessoa com DV com nível superior de ensino (Nível 1);

2) Inatividade dessa população (Nível 1);

3) Subaproveitamento de mão de obra qualificada (Nível 2).

Podemos, assim, constatar que o projeto atuará em todos os níveis de causas e efeitos do problema central, tendo em conta que se tenciona intervir diretamente em problemas de Nível -2, ou seja, os que estão mais “enraizados”. Segundo esta metodologia, quanto mais baixo é o nível do problema no qual se pretende atuar, maior é a probabilidade de se atingir os efeitos que se encontram no topo da árvore.

6.1 – Limitações do Diagnóstico

Embora considerando válidas as conclusões do diagnóstico, constituindo bases consistentes para a criação do projeto que apresentamos na terceira parte deste relatório, não podemos deixar de assinalar algumas limitações metodológicas que eventualmente poderão ter algum impacto nas conclusões apresentadas:

- Por motivos de logística e disponibilidade dos participantes dos focus-group, não foi possível realizar mais de uma sessão por grupo, mas consideramos que o ideal seria realizar pelo menos três sessões no grupo 1.

- Do mesmo modo, o ideal seria criar um grupo de trabalho constituído por elementos dos diferentes grupos envolvidos na fase de diagnóstico, que através de 3 sessões de trabalho conjunto orientado pela investigadora, validasse as propostas de intervenção, funcionamento e dinâmica do projeto “IncubARTE”, o que também não foi possível por questões de limitações temporais.

- A falta de comparência na sessão de focus-group 1, de um representante de uma empresa sem experiência no trabalho com pessoas com DV, não permitiu que fosse feito um trabalho de sensibilização dessa entidade, nem permitiu perceber quais as razões que impediram que isso acontecesse até ao momento. No entanto, a declinação do convite é sugestiva da pouca receptividade para a abordagem destas questões.

- A ausência de um representante de uma empresa de recursos humanos (embora tenham sido feitos dois convites) limitou a nossa perceção acerca do papel destas entidades numa realidade global e quais as sugestões que os seus técnicos poderiam fazer para a otimização da intervenção que estamos a planear.

- Apenas um dos 15 entrevistados tem DV adquirida, o que nos dá uma visão muito limitada da realidade de quem perde a visão já inserido no mercado de trabalho. No entanto, foi difícil encontrar pessoas com estas características para o nosso grupo de entrevistados.

3ª PARTE

“IncubARTE” - Unidade de Capacitação para a Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência Visual

Com o delinear do projeto de intervenção social atingimos o objetivo de ação da estratégia de IA, ou seja, contribuir para o melhor equacionamento possível do problema considerado na pesquisa, com levantamento de soluções e propostas de ações que permitam que o ator (sujeito-objeto da pesquisa) intervenha na transformação da situação. Visamos assim, a implementação de mudanças, inovação e formação de competências.

Como refere Guerra (2000, p.125), “o trabalho por projetos é cada vez mais uma forma de condução de ações que parece adaptada à intervenção na complexidade e na escassez constante de recursos”.

7 – O conceito do Projeto “IncubARTE”

Propomo-nos desenvolver uma ideia, através de uma iniciativa de empreendedorismo social. Segundo o *Entrepreneurship Center* na Universidade de Miami, que é citado por Sarkar (2007, p. 46) “Empreendedorismo é o processo de identificação, desenvolvimento e captação de uma ideia para a vida. A visão pode ser uma ideia inovadora, uma oportunidade ou simplesmente uma forma melhor de fazer algo”.

Neste pressuposto, pretendemos desenvolver uma incubadora de profissionais liberais, promovida pela delegação de Coimbra da ACAPO. Nesta estrutura os profissionais liberais com deficiência visual, são acompanhados ao nível do desenvolvimento de competências pessoais e profissionais (plano individual de intervenção, *coaching* e *mentoring*, formação personalizada) ao mesmo tempo que são criadas oportunidades para prestarem serviços à comunidade na sua área de formação. Paralelamente é desenvolvido um trabalho com as entidades empregadoras e com a comunidade em geral, com o objetivo de derrubar barreiras e estereótipos e aumentar as oportunidades de inserção no mercado de trabalho dos profissionais incubados. Pretendemos ainda desenvolver um serviço com intervenção mais precoce e com caráter mais preventivo, que intervenha em parceria com instituições da área da educação

(escolas e Universidades), área política, empresas de recrutamento e seleção, com medidas efetivas orientadas pelo objetivo de prevenir e diminuir os fatores que conduzem, numa fase mais tardia, à desigualdade de oportunidades das pessoas com DV no acesso, manutenção e progressão no mercado de trabalho.

Será que podemos mudar a vida de algumas pessoas? Será que no final do período de incubação o acesso ao emprego será uma realidade? Será que este projeto é pertinente, viável e sustentável? Poderá ser um exemplo de empreendedorismo social?

Para testar esta ideia, vamos aplica-la num primeiro momento, a um número restrito de pessoas com deficiência visual, licenciadas e residentes no distrito de Coimbra.

Pretendemos recorrer aos recursos materiais da delegação de Coimbra da ACAPO (terceiro setor), apoiada por recursos provenientes de candidaturas a programas europeus e privados como o BPI Capacitar ou parcerias com empresas privadas (setor privado) e parcerias com a Segurança Social, IEFP e Câmara Municipal (setor público).

O sucesso da inovação será medido através do nível de exercício da incubadora (serviços prestados à comunidade pelos incubados, serviços de consultoria prestados pelos técnicos da incubadora, pela divulgação da incubadora nos meios de comunicação social e redes sociais), pelo nível de empregabilidade pós período de incubação dos profissionais e mediante a avaliação das competências profissionais antes e após o período de incubação.

A inovação social que pretendemos desenvolver terá como base a capacitação pois pretendemos trabalhar com um grupo-alvo marginalizado, as pessoas com deficiência visual, para identificar as competências necessárias para a criação dos seus próprios empregos e ajudar a desenvolvê-las. Presumimos assim que o aumento das capacidades dos grupos-alvo lhes permitirá resolver muitos dos seus problemas

Para atingir este objetivo pretendemos proceder à disseminação de inovações, ou seja criar “incubadoras de profissionais”, à semelhança das “incubadoras de empresas”, pois consideramos que a informação e recursos técnicos podem ser reconfigurados e adaptados ao público-alvo tornando-os acessíveis a este. Assim, os primeiros impactos da transformação serão visíveis ao nível da mudança dos rendimentos e do estatuto económico dos grupos-alvo e esta iniciativa empreendedora afetará as normas culturais, papéis e expectativas locais, alterando a consciência e eficácia do nosso grupo-alvo de modo a promover o seu *empowerment* e a sua qualidade de vida.

A proposta que agora apresentamos tem em conta todas as sugestões e dados recolhidos através de entrevistas, focus-group e reuniões exploratórias e pretende dar resposta às necessidades identificadas. Consideramos que para imaginar as soluções, para além de uma boa definição do problema, necessitamos da visão privilegiada dos beneficiários, evidenciada em metodologias descritas no *OpenBook of Innovation* (Murray, Caulier-Grice & Mulgan, 2010) como “*user-led design*”³¹, nas quais os técnicos e os investigadores desempenham papéis essencialmente de orientadores e facilitadores.

Pretendemos ainda, recolher as ideias de um maior número de *stakeholders* possível e pertinente (cujas conclusões apresentámos na 2ª parte) mas, por outro lado, consideramos crucial recolher boas práticas e/ou ideias de outros setores que possam contribuir para a criação de uma solução que tenha boas probabilidades de responder às necessidades identificadas.

7.1 – O exemplo das Incubadoras de empresas

À semelhança das incubadoras de empresas, onde os empreendedores desenvolvem a sua ideia de negócio, em ambiente protegido e com todas as condições necessárias para os negócios crescerem, surgiu-nos a ideia de criar uma incubadora de profissionais, onde as pessoas com DV se possam desenvolver enquanto profissionais, também num ambiente protegido e com todas as ferramentas ao seu dispor, para desenvolverem as suas competências. Quais as semelhanças e como podemos aprender e otimizar a nossa ideia com a larga experiência das incubadoras de empresas?

O conceito de incubadoras de empresas remete-nos para estruturas que surgiram nos Estados Unidos em 1950, definidas por Cordeiro (2003) como organizações que disponibilizam um conjunto de facilidades no qual se localizariam certo número de pequenos novos negócios, que partilham serviços, equipamentos e espaços, onde recebem suporte da própria incubadora em assessoria, formação e acesso a outros recursos e informações que normalmente não teriam se estivessem iniciando a sua atividade isoladamente num mercado, extremamente competitivo e voraz. Mas nem todas as pessoas têm condições ou vontade de empreender na criação de uma empresa,

³¹ “USER-LED-DESIGN” – os utentes estão em melhores condições para identificar as suas próprias necessidades e apresentar ideias sobre a melhor forma de conhecê-los. Na prática, grande parte do que é chamado de projeto user-led seria melhor descrito como o envolvimento dos utentes no *design*, com designers e profissionais a desempenharem papéis importantes como orquestradores e facilitadores. (<http://www.socialinnovator.info/process-social-innovation/proposals-and-ideas/imagining-solutions/user-led-design>)

no entanto, podemos sentir o mesmo tipo de necessidades para empreender na criação do nosso próprio emprego.

Uma incubadora de profissionais poderia ser definida como um ambiente protegido, propício para o desenvolvimento global de todo o potencial dos profissionais incubados, numa ótica de otimização do potencial (valor humano), e consequentemente aumentando os seus recursos de empregabilidade.

Esta ideia insere-se no âmbito mais alargado das teorias do capital humano, atribuídas a Theodore Schultz³² em 1961, nos EUA, e apresentadas pela primeira vez num artigo da *American Economic Review* intitulado “*Investment in Human Capital*” (Davenport, 2001).

Um “crescente número de cidades e regiões por todo o mundo estão a colocar a aprendizagem, o conhecimento, a educação, a investigação e a inovação no centro das suas estratégias de desenvolvimento, juntando em torno de um mesmo objetivo decisores políticos, setor privado e sociedade” (OCDE, 1998, p.7). Ainda segundo a mesma organização (OCDE, 2001), capital humano é definido como o conjunto de conhecimentos, habilidades, competências e atributos de cada indivíduo e que facilitam a criação de bem-estar pessoal, social e económico. O capital humano pode ser influenciado pelo ambiente externo e pela aprendizagem ao longo da vida.

7.2 – O modelo das Empresas de Inserção

Outra fonte de inspiração para o nosso projeto foram as empresas de inserção (EI), promovidas pelo IEFP e descritas no *site* desta entidade. Estas estruturas têm como principal objetivo,

Promover a integração socioprofissional dos desempregados em desfavorecimento face ao mercado de trabalho, proporcionando-lhes a aquisição e desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais adequadas ao exercício de uma atividade e favorecendo a criação de postos de trabalho, a satisfação de necessidades sociais não satisfeitas pelo mercado e a promoção do desenvolvimento sócio local (www.iefp.pt).

A nível funcional Quintão (2004), define-as como entidades organizadas segundo lógicas empresariais de produção de bens e serviços, em diversos setores de atividade económica, e que têm como finalidade a inserção social e profissional de pessoas desfavorecidas face ao mercado de trabalho, através do desenvolvimento de uma atividade produtiva em contexto real de trabalho.

³² Professor da Universidade de Chicago, vencedor do Prémio Nobel de Economia em 1979, juntamente com Sir Arthur Lewis.

O estudo deste tipo de intervenção, a nível internacional surge no âmbito das temáticas mais globais do terceiro setor e da sua renovação, bem como mais especificamente, no domínio das empresas sociais, de empreendedorismo social, de nova economia social ou economia solidária (ibidem, 2004). Estas práticas surgiram nos anos 60 em diversos países europeus, tornando-se mais visíveis nos anos 80 e 90 do século XX. As experiências belgas, francesas e italianas foram exemplos de inovações bastante marcantes na história das empresas de inserção, tal como as conhecemos em Portugal a partir de 1996³³. No caso português, ao contrário dos exemplos belga e francês, a emergência das EI reflete uma ação voluntária do Estado na introdução de tendências inovadoras nas políticas sociais, nomeadamente ao nível do Mercado Social de Emprego (MSE)³⁴, (Resolução de Conselho de Ministros nº 104/96, de 9 de julho). O MSE constitui uma mudança de paradigma nas políticas públicas no âmbito do emprego, pois pretende num segundo plano:

- A transferência dos fundos das políticas passivas de proteção no desemprego, para políticas ativas de emprego;
- Um contributo para a redução da despesa pública pelo aumento da eficiência e eficácia da satisfação de necessidades sociais, educativas, culturais, regionais e ambientais;
- A inovação e o desenvolvimento de soluções institucionais autónomas da Administração Pública com características sociais e económicas.

Capucha (2001), numa folha informativa do MSE, destaca os aspetos positivos, mas também os aspetos a repensar no âmbito das empresas de inserção, nomeadamente, a necessidade de criação de mecanismos de apoio à transição que permitam dar

³³ A figura jurídica das Empresas de Inserção é criada em 1996 com no âmbito do Mercado Social de Emprego (MSE), sendo formalizada e regulamentada em junho de 1998 (Portaria nº 348-a/98 de 18 de junho).

³⁴ O MSE é entendido como um “conjunto de iniciativas destinadas à integração ou reintegração socioprofissional de pessoas desempregadas, com base em atividades dirigidas a necessidades sociais por satisfazer, ainda que a auto-sustentação económica destas atividades não seja completa e requeira apoio público”. As diversas soluções institucionais são consideradas como “parte das políticas ativas de emprego”, devendo adaptar-se a diferentes públicos-alvo, formar profissionalmente e/ou reforçar a empregabilidade dos seus públicos, e, destaque-se, deverão incorporar um princípio de financiamento visando a auto-sustentação económica e, em alguns casos, a emergência de uma lógica empresarial propriamente dita. Como se pode ler “o desenvolvimento do mercado social de emprego resultará, fundamentalmente, da sua dinâmica interna, da motivação e iniciativa dos seus diferentes protagonistas e da procura e experimentação de novas soluções institucionais, não devendo assim reduzir-se ao quadro de apoios a conceder pelo setor público”. Entre outros princípios destaquem-se ainda os seguintes: “a) gestão económica e financeira adequada; b) procura de fontes não públicas de financiamento e de outras condições de viabilidade; c) esforço permanente de redução de custos e de aumento de eficiência e eficácia.”

respostas aos trabalhadores que concluem o seu processo de inserção e deverão deixar a EI, a escassez de pessoal qualificado e a necessidade de distanciar os modelos de gestão das EI das entidades promotoras (aproximar as EI de modelos de gestão mais competitiva e menos tendentes à dependência de subsídios públicos e finalmente o risco de o MSE se tornar mercado de trabalho secundário.

Embora com limitações quando aplicadas de um modo isolado, consideramos que tanto as incubadoras de empresas, como as empresas de inserção podem dar contributos importantes para a estrutura que pretendemos criar.

7.3 - *Coaching como estratégia de mobilização de recursos pessoais na DV*

Apesar dos paradigmas e modelos atuais de intervenção na área da deficiência pugnam pelo pleno exercício dos direitos de cidadania por parte desta população, julgamos ter demonstrado ao longo do presente relatório que a participação social, vista nos seus múltiplos domínios e a integração no mercado de trabalho em particular, das pessoas cegas e com baixa visão se encontra ainda grandemente condicionada. Constatámos ainda, que o sentimento de desânimo e de perceção de hostilidade no meio exterior é mais frequente nestas pessoas, o que no nosso entender sugere uma maior necessidade de um acompanhamento especializado e individual. Aparentemente os processos de habilitação/reabilitação, tal como vêm sendo implementados, não contemplam a aquisição e o desenvolvimento de competências e de atitudes consideradas hoje fundamentais para uma integração com sucesso no mundo laboral.

Neste sentido consideramos que o *coaching*, entendido como uma caminhada que ajuda a revelar o potencial do indivíduo e que o ajuda a avançar no sentido que quer ir e quem quer ser, de uma forma mais rápida e mais fácil do que se o fizesse sozinho (João, 2011), poderá trazer para o processo de inserção socioprofissional das pessoas com deficiência visual ganhos significativos, designadamente, ao nível do desenvolvimento de uma autoconsciência e de uma consciência realista do meio envolvente, da capacidade para definir objetivos, estratégias e medidas concretas de ação, da otimização de recursos, em suma, da capacidade para aproveitar e valorizar o melhor de si próprias.

Concluimos ainda não serem necessárias quaisquer adaptações aos modelos e ferramentas de *coaching*, se aplicadas a pessoas com deficiência visual. Afinal, os obstáculos sentidos pelas pessoas cegas ou com baixa visão são igualmente vividos ou percecionados, embora com menor frequência, por pessoas sem esta limitação sensorial.

Em síntese, no nosso entender, o *coaching* pode ser um importante complemento no processo de habilitação/reabilitação das pessoas com deficiência visual, ajudando-as como refere João (2011), a constatar que existe sempre um Sol por trás das nuvens, ou seja, como afirma Bello (2011), a mudança é possível se existirem duas condições, recursos e a orientação adequada para os mobilizar no sentido dos nossos objetivos, metas e sonhos. Quebrar o ciclo de “fazer por fazer”, ou seja, o ciclo da desmotivação, frustração, perda de energia e desistência, será um dos objetivos principais que justifica a proposta da aplicação do *coaching* nesta população. Assim, “o *coaching* através do aumento da autoconsciência ajuda o indivíduo a responsabilizar-se pela tomada de decisões que o ajudarão, de uma forma sustentada e verdadeira para com os seus valores pessoais, a ir mais longe, a subir mais alto e a viver melhor” (João, 2011, p. 7).

A definição de objetivos claros, tanto a nível pessoal como de carreira, permitirá às pessoas com deficiência visual aumentar a sua motivação no sentido de lutarem com determinação e coragem. Ajuda-os a assumir o controlo das suas vidas e a responsabilidade dos resultados que possam alcançar, possibilita que cada pessoa saiba onde colocar o foco e onde quer chegar, permitindo-lhes encontrar o propósito da vida, desenvolver a persistência e a disciplina, para assim prosseguir com segurança em momentos de dificuldades. Resumindo, permite a cada indivíduo descobrir o que deseja ser, dando-lhe uma grande sensação de liberdade (Carvalho, como citado em por Catalão & Penim, 2010).

Consideramos que seria muito importante trabalhar com as pessoas desempregadas com deficiência visual habilidades como a assertividade, a gestão da mudança, a comunicação eficaz e a gestão de conflitos. Assim, após um processo de *coaching*, os benefícios serão acima de tudo a eliminação das limitações impostas pela própria pessoa, reforçadas através de convicções pessoais limitadoras, falta de autoconfiança e autoestima, medos, situações de opressão e domínio, ou dificuldades e desafios nas diferentes áreas da vida da pessoa (João, 2011).

Nesse momento o *coachee* está pronto para definir claramente o seu projeto de vida, missão, valores e motivação pessoal; desenvolver a capacidade de atingir metas, no campo profissional e pessoal, melhorar as relações com colaboradores e colegas, melhorar a eficácia dos processos de decisão; desenvolver uma comunicação eficaz, superar os obstáculos, e acima de tudo melhorar a sua qualidade de vida.

Como refere o filósofo Confúcio, consideramos que na deficiência visual não podemos direccionar o vento, mas podemos ajustar as velas para chegar onde queremos,

e sendo assim, urge aplicar metodologias inovadoras no sentido de minimizar as dificuldades que encontramos, alcançar os objetivos que temos para a habilitação/reabilitação das pessoas com deficiência visual e otimizar todo o potencial destes cidadãos, ajudando-os a tornarem-se mais felizes.

7.4 – Projetos desenvolvidos na área da promoção da empregabilidade de pessoas com DV e benchmarking

A pensar no grupo de cidadãos com deficiência visual e nas dificuldades que este público encontra no acesso ao emprego, seis entidades europeias criaram o projeto “*Vision in Enterprise - VIE*” [Visão no Empreendedorismo, em tradução livre] que tem como objetivos a capacitação de potenciais empresários com deficiência visual e em simultâneo a habilitação de profissionais de empresas de recursos humanos para prestarem um apoio mais adequado e eficaz a este público. Com este projeto pretendeu-se:

1. Fornecer às organizações europeias com intervenção na área da DV, um conjunto de ferramentas genéricas que lhes permitam projetar ou desenvolver um serviço de consultoria de negócios para pessoas com deficiência visual;
2. Proporcionar aos técnicos de orientação profissional, ferramentas para apoiar as pessoas com deficiência visual a iniciar ou desenvolver um negócio;
3. Permitir que as organizações e assessores possam adaptar e transferir os elementos do Kit de ferramentas genéricas propostas, às suas necessidades locais / nacionais e condições económicas.

O projeto *Vision in Enterprise* foi financiado pela Agência de Desenvolvimento de Londres, é coordenado pela *Action for Blind People (action)*³⁵ e é promovido por um consórcio internacional composto por organizações de nacionalidade inglesa, irlandesa, polaca e cipriota, em cooperação com a União Europeia de Cegos³⁶ (www.acapo.pt).

³⁵ Action for Blind People (Action) é uma instituição de caridade nacional e faz parte do Royal National Institute of Blind People (RNIB) Group. Esta instituição oferece ajuda prática e apoio a cerca de 30 mil pessoas com deficiência visual todos os anos. O apoio prestado pela instituição é orientado para diferentes áreas da vida das pessoas com DV, com o objetivo de os ajudar a encontrar os produtos e serviços certos para viverem de forma independente. A gama de serviços inclui vida independente; tecnologia; crianças, jovens e famílias; apoio emocional e trabalho.

³⁶ The European Blind Union (EBU) é uma organização não governamental e sem fins lucrativos, fundada em 1984. A EBU desenvolve a sua atividade para garantir que os interesses das pessoas cegas e amblíopes são tidos em conta em todas as decisões da UE, que os afetam.

Como produto final deste projeto foi desenvolvido o “*VIE Toolkit*”³⁷, que consiste num conjunto de ferramentas e diretrizes que podem ajudar na criação e execução de um programa de apoio ao autoemprego para pessoas com deficiência visual, nomeadamente através da capacitação de profissionais da área da orientação profissional. Este *kit* pode ser usado por organizações que apoiam pessoas cegas ou amblíopes ou por organizações que prestam serviços de consultoria de negócios ou de autoemprego no *mainstream*. Segundo dados da “*Action*”, os resultados têm sido bastante positivos revelando bastante sucesso. Em termos de criação do autoemprego, dos negócios fundados por pessoas cegas e amblíopes ao abrigo deste projeto e com o apoio desta instituição, 90% continuam a funcionar três anos após o seu início.

Estes dados são bases lançadas pelo projeto VIE, e que podem reforçar a ideia de que o autoemprego e o empreendedorismo são soluções possíveis para o problema do desemprego das pessoas com DV. Ainda como conclusões deste projeto, são identificadas algumas competências importantes para o desenvolvimento de projetos empreendedores, e que devem ser reforçadas nas pessoas com DV que pretendem desenvolver o seu próprio negócio como: o reforço de competências de relacionamento interpessoal, as competências sociais, as competências de organização, as competências de análise e de definição de prioridades, as competências de gestão de tempo e de resolução de problemas.

As conclusões e os materiais produzidos no âmbito desta iniciativa, podem ser aplicados em Portugal, com as necessárias adaptações à realidade e medidas locais, mas servindo como base de trabalho e um bom caso para *benchmarking*.

Analisámos também o projeto “*Markh!nk – Investors in special people*” promovido em Coimbra, pelo Núcleo Regional do Centro da Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral, cofinanciado pela Iniciativa Comunitária EQUAL (2001-2005) e que tinha como missão promover condições de plena integração das pessoas com deficiência, através da experimentação de programas e metodologias inovadoras de *marketing* pessoal e social.

A iniciativa Markthink, beneficia essencialmente a aproximação entre jovens portadores de deficiência e o mercado laboral, facilitando conteúdos/formação importantes a estes indivíduos e ainda, o acesso a novas tecnologias e ao emprego. Promove momentos de convívio e visa sensibilizar os empregadores, e o público em geral relativamente aos problemas (fundamentalmente os de empregabilidade) que afetam os indivíduos portadores de deficiência (Almeida, 2004).

³⁷ Disponível em http://www.euroblind.org/media/vie/ViE_toolkit_EN.pdf

Apresentando como principais objetivos:

- Criar novas condições de empregabilidade, aumentando o nível de competências das pessoas com deficiência;
- Promover formas de marketing social, mobilizando os diferentes atores socioeconômicos, em particular as empresas, para uma integração realista dos públicos mais desfavorecidos no normal mercado de trabalho;
- Promover o marketing pessoal, potenciando as capacidades e saberes profissionais num quadro de cidadania ativa;
- Despertar “mentes fechadas”, cultivando o nível de conhecimento dos empregadores e do público em geral face às pessoas com deficiência;

Este projeto constitui uma boa fonte de boas práticas e *benchmarking* para o nosso trabalho. A promoção da igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho, por parte das pessoas com deficiência, melhorando as taxas de integração e de empregabilidade através do trabalho conjunto de diferentes *stakeholders* envolvidos no processo, é o foco de intervenção dos dois projetos (o projeto *Markth!nk* e o projeto “IncubARTE”).

Os promotores do projeto *Markth!nk*, defendem que a mudança social ao nível dos valores é um processo complexo que implica intervenções a diferentes níveis, alertando para a necessidade de mudanças de atitudes de empresários e comunidade em relação às pessoas com deficiência, e alertando para a pertinência de assumir compromissos com base em questões éticas e de responsabilidade social. Assim definiram que seria crucial intervir a três níveis de um modo integrado e complementar:

- Ao nível das pessoas com deficiência, pretenderam promover a sua empregabilidade, as oportunidades de emprego, a igualdade de oportunidades e a sua aproximação aos empregadores através de estratégias de marketing pessoal para potenciar a gestão da sua imagem e comportamento profissional;
- Ao nível das instituições do setor, pretenderam reforçar as competências em marketing e comunicação, formação e integração dos seus destinatários e no trabalho em rede;
- Ao nível das empresas e entidades empregadoras, pretenderam favorecer o reconhecimento e visibilidade social de uma causa, através da sensibilização.

Esta visão é um aspeto a replicar em próximos projetos com este foco de intervenção, pois verificamos que não basta aumentar as competências profissionais das pessoas com deficiência, embora esse seja um ponto essencial da intervenção. Neste

sentido, consideramos que o marketing pessoal e social aplicado como estratégia no projeto *Markth!nk* deve ser complementada com técnicas como o *coaching* e o *mentoring* potenciando assim o melhor que cada cidadão tem para dar ao mercado no qual pretende entrar.

Relativamente aos materiais produzidos no âmbito do projeto, consideramos que estes são de grande valor para a nossa intervenção, uma vez que veiculam um conjunto significativo de boas práticas ao nível da formação das pessoas com deficiência em *marketing* pessoal (manual do formador e do formando), ao nível das atividades de sensibilização de empresários (manual de atividades *outdoor*), e no desenvolvimento de planos de *marketing* aplicados a projetos e entidades que intervenham na área da deficiência, fomentando o sucesso das intervenções (Plano de *Marketing* Social).

De um modo mais global, os produtos “Manual Marketing Social: Mudar Comportamentos, Inverter Tendências: O caso Markthink” e “Manual de Responsabilidade Social do Design – O caso Markthink” descrevem respetivamente, o enquadramento teórico-conceitual do Marketing Social, e sua aplicação a um projeto de índole social, e o desenvolvimento do logotipo e da imagem associada ao projeto, e da comunicação dessa mesma imagem, numa lógica de *design* inclusivo, envolvendo a criatividade dos destinatários do projeto (*empowerment*) ao longo da sua execução e desenvolvimento.

Consideramos assim, que este projeto tem inúmeras mais-valias para o nosso trabalho, como refere a coordenadora Graça Gonçalves (MTSS -histórias de sucesso de inovação social, 2008), pela filosofia de base da sua atuação, “mudar um paradigma assente na filantropia, para um paradigma onde existam práticas de Responsabilidade Social incorporadas na estratégia global como um recurso para a criatividade e inovação”; pela estratégia de intervenção inovadora que preconiza “o Marketing pessoal não se trata de motivação nem de autoajuda, mas antes, de uma original abordagem, sobre a gestão de um património pessoal capital, que todo o indivíduo possui: a sua imagem pessoal”, e por todo o percurso que fez no território de Coimbra, em termos de mudança de mentalidades em relação à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

8 – Mudança Sistémica como finalidade do projeto “IncubARTE”

A ideia de que os empreendedores sociais não se contentam apenas em dar o peixe ou ensinar a pescar, mas não descansarão enquanto não revolucionarem a indústria da pesca atribuída a Bill Drayton, fundador da Ashoka, transmite de um modo muito claro a filosofia que nos move no sentido da idealização e concretização deste projeto. Não basta que a nossa população seja constituída por pessoas empreendedoras, dotadas de conhecimentos técnicos nas suas áreas científicas, como também não basta envolver as entidades públicas e privadas na implementação de projetos inovadores e potencialmente geradores de mudança social, por outro lado, não basta sensibilizar as entidades empregadoras para as potencialidades dos trabalhadores com deficiência visual.

Aliás, medidas isoladas já foram implementadas e concluiu-se que não produziam os resultados esperados. Assim, pretendemos com este projeto responder à necessidade de intervir de modo integrado, envolvendo diferentes *stakeholders* de diferentes setores (público, privado e terceiro setor), pois para promover a inclusão social das pessoas com deficiência ou incapacidade através do emprego,

É necessário criar espaços onde os *atores* se afirmem de forma convergente e visível, isto é, o Estado enquanto garante da igualdade de oportunidades, as empresas enquanto construtoras das oportunidades de igualdade, os sindicatos enquanto facilitadores dos processos de empregabilidade e as organizações enquanto ferramentas ao serviço das PCDI (Gonçalves & Nogueira, 2012, p.111).

É importante não esquecer que qualquer realidade deve ser analisada de diferentes pontos de vista, e o nosso problema deve ser sempre analisado com a visão académica, a visão institucional, a visão das organizações representativas das pessoas com deficiência ou incapacidade e a visão das entidades empregadoras.

Consideramos que não podemos falar em mudança sistémica, pois isso constitui um processo mais longo e difícil, no entanto, algumas ideias do projeto que descrevemos podem constituir-se como medidas governamentais de apoio ao emprego das pessoas com deficiência visual, caso os resultados se mostrem positivos na promoção da inclusão social, como a criação de “incubadoras de profissionais”.

Outra mudança que consideramos poder ocorrer com esta inovação, será a mudança de perspetiva na comunidade sobre o emprego das pessoas com deficiência visual e das próprias pessoas com deficiência visual, acerca das suas reais e efetivas oportunidades no mundo do trabalho, sentindo uma verdadeira igualdade de oportunidades.

É crucial avaliar o impacto da inovação, não apenas de modo quantitativo (em números), mas também de modo qualitativo (mudança de comportamentos, mentalidades, debates políticos, debates na comunidade civil, entre outros).

9 – Apresentação do Projeto “IncubARTE”

O projeto que a seguir apresentamos foi denominado ““IncubARTE” – Unidade de Capacitação para a Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência Visual” e consiste numa incubadora de profissionais com formação acadêmica superior e deficiência visual, com prestação de serviços para a comunidade.

9.1 - Sumário executivo

Partindo do diagnóstico realizado, verificamos que o desemprego em pessoas cegas e amblíopes (baixa visão) com formação acadêmica de nível superior é muito elevado. Constatamos que a taxa de desemprego em pessoas com deficiência visual é o dobro da registada na população sem deficiência (Pedroso *et al.*, 2012). Assim, conhecendo o impacto que o desemprego tem na qualidade de vida das pessoas, o papel que a autonomia financeira pode ter na emancipação da pessoa, as expectativas criadas após o término da formação acadêmica, consideramos que criar um projeto inovador que intervenha nesta problemática teria impacto a nível das pessoas com deficiência visual envolvidas, das suas famílias e da comunidade em geral.

Com este projeto propomo-nos criar uma estrutura para apoiar as pessoas licenciadas com deficiência visual na criação do próprio emprego através da cedência de um espaço adequado e equipado para o desenvolvimento de atividades liberais para as quais as pessoas estejam devidamente credenciadas, mediante pagamento de percentagem ou renda de valor simbólico (contribuindo para uma gestão sustentável do projeto). Este projeto permite que a pessoa incubada possa prestar serviços na sua área, desenvolvendo as suas competências profissionais e enriquecendo os seus conhecimentos através de fontes informais como a experiência e formais como a constituição de um programa personalizado de capacitação profissional, com período definido, o envolvimento em programas de Desenvolvimento de Competências Empreendedoras, *coaching* Pessoal e Profissional e *Mentoring*, e a assessoria integral e permanente prestada pela entidade promotora, a ACAPO.

A Unidade de Capacitação para a Inclusão Profissional de Pessoas com

Deficiência Visual, propõe-se intervir em três eixos distintos e complementares: pessoas com deficiência, entidades empregadoras e comunidade em geral.

Pretende-se intervir de um modo integrado, envolvendo diferentes *stakeholders* dos vários setores (público, privado e terceiro setor), numa lógica de otimização de recursos e sustentabilidade do projeto.

9.1.1 – População-alvo

Este projeto destina-se a pessoas com deficiência visual e formação académica de nível superior, preferencialmente em situação de desemprego ou em processo de transição para a vida ativa.

A intervenção com este grupo específico de pessoas com DV, justifica-se essencialmente porque,

- Se verifica a falta de respostas específicas para este grupo que está a aumentar em Portugal, uma vez que as respostas existentes se destinam essencialmente a desempregados não especializados (ex. formação profissional);

- Constituem um grupo de 9% da população com DV (Pedroso *et al.*, 2012) denominado pessoas autónomas, em transição ou em risco de marginalização do mercado de trabalho com atividade social e sem participação cívica, que mesmo sendo autónomas, tendo habilitações de nível médio ou superior e um processo de reabilitação completo, estão excluídas no mercado de trabalho.

- As novas realidades do mercado de trabalho implicam para os jovens licenciados a necessidade de intervenções específicas, designadamente ao nível do ajustamento de expectativas, dos processos motivacionais, de orientação vocacional e de carreira do ajustamento das competências às reais exigências do mercado e do desenvolvimento da capacidade de adaptação profissional (Coimbra, Gonçalves & Paulino, 2010).

- Existem vantagens na aplicação de medidas que favoreçam o processo de transição dos licenciados para a vida ativa, uma vez que: permitem a economia dos recursos, realçam o valor e promovem a participação social e garantem prioridade à realização pessoal e profissional das pessoas (Bell, 1973).

9.2 - Objetivos gerais e específicos

Tendo como finalidade a promoção do emprego na população com deficiência visual, delineamos os seguintes objetivos para cada eixo de intervenção do nosso

projeto:

- Eixo 1 – intervenção com os incubados – pessoas com deficiência visual.

- Objetivo geral: Capacitar e promover a inclusão profissional das pessoas com DV e formação académica de nível superior, no distrito de Coimbra.

- Objetivos específicos: 1.1 - Promover o desenvolvimento das competências pessoais e profissionais de 30 pessoas com DV, através da intervenção do projeto, ao longo dos três anos do projeto; 1.2 - Criar condições de experiência em contexto real de trabalho para 30 pessoas, ao longo dos 3 anos de projeto, na incubadora de profissionais ou em entidades parceiras do projeto; 1.3 - Promover a integração profissional no mercado de trabalho de 30 pessoas com DV inseridas no projeto, no final dos três anos do projeto.

- Eixo 2 – intervenção com entidades empregadoras

- Objetivo geral: Promover as oportunidades de emprego das pessoas com DV, através do apoio e aumento dos níveis de informação das entidades empregadoras do distrito de Coimbra.

- Objetivos específicos: 2.1- Aumentar níveis de informação acerca da empregabilidade das pessoas com DV, de 100 entidades empregadoras, ao longo dos 3 anos do projeto; 2.2- Diminuir as crenças irrealistas sobre o profissional com DV, em 100 entidades, ao longo dos 3 anos do projeto.

- Eixo 3 – intervenção com a comunidade em geral

- Objetivo geral: Desconstruir crenças negativas e estereótipos acerca das pessoas com deficiência visual, na comunidade em geral do distrito de Coimbra

- Objetivos específicos: 3.1- Prestar 400 atos de serviços à comunidade, no âmbito das atividades liberais dos incubados inseridos na incubadora, no segundo e terceiro ano do projeto; 3.2- Criar uma rede de 50 parceiros com entidades empregadoras, ao longo dos 3 anos do projeto; 3.3- Prestar 200 ações de consultadoria e participar em 10 grupos de trabalho sobre a temática do emprego e/ou da deficiência visual, ao longo dos 3 anos do projeto.

9.3 – Plano de ação

Tabela 11: Plano de ação do projeto – objetivos, ações, atividades e indicadores de avaliação

Eixo 1 - Intervenção com incubados – pessoas com deficiência visual

Objetivos	Ações	Atividades
1.1 - Promover o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais de 30 pessoas com DV, através da intervenção do projeto, ao longo dos três anos do projeto.	1.1.1 - Identificação das necessidades de formação/ acompanhamento que as pessoas com deficiência visual sentem.	<ul style="list-style-type: none"> - Conceção e aplicação de um instrumento de diagnóstico nas dimensões pessoal, profissional e social. - Participação em sessões de orientação escolar e profissional. - Realização de fóruns de discussão, reunindo incubados e profissionais com DV integrados no mercado de trabalho
	1.1.2 - Definição e implementação de Plano Individual de Intervenção (PII) de acordo com as necessidades identificadas para o período de incubação dos profissionais;	<ul style="list-style-type: none"> - Módulos de formação; - Sessões de <i>coaching</i> e gestão de carreiras; - Sessões individuais ou grupais de acompanhamento, visando o desenvolvimento do PII - Processos de <i>mentoring</i> - Formação em competências empreendedoras e criação do autoemprego - Avaliação e acompanhamento psicológico (sempre que necessário).
1.2 - Criar condições de experiência em contexto real de trabalho para 30 pessoas, ao longo dos 3 anos de projeto, na incubadora de profissionais ou em entidades parceiras do projeto.	1.2.1 - Criação de condições para o desenvolvimento da atividade profissional	<ul style="list-style-type: none"> - Cedência de espaço físico e apoio logístico - Apoio no desenvolvimento de estratégias de <i>marketing</i> profissional dos incubados - Apoio na criação e gestão de carteira de clientes - Consultoria jurídica e financeira

1.3 - Promover a integração profissional no mercado de trabalho de 30 pessoas com DV inseridas no projeto, no final dos três anos.	1.3.1 - Apoio na transição do período de incubação para a inclusão efetiva no mercado de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Ações de consultoria técnica e adaptação do posto de trabalho. - Sessões de gestão de carreira
<p>Indicadores de avaliação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de incubados integrados no projeto; - Número de incubados empregados a partir do projeto; - Níveis de autoestima e autoconfiança dos incubados. 		

Eixo 2 – Intervenção com entidades empregadoras

Objetivos	Ações	Atividades
2.1 - Aumentar níveis de informação acerca da empregabilidade das pessoas com DV, de 100 entidades empregadoras, ao longo dos 3 anos do projeto	2.1.1 - Realização de ações de formação/ sessões de esclarecimento/ serviço de consultoria para entidades empregadoras	<ul style="list-style-type: none"> - Pesquisa constante com manutenção de base de dados atualizada sobre medidas de apoio ao emprego para pessoas com DV e legislação. - Levantamento de necessidades das instituições (públicas e privadas) de Coimbra ao nível de formação/ sensibilização na área da empregabilidade de pessoas com DV. - Preparação e apresentação a empresas de pacotes de ações de formação sobre medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência, adaptação do posto de trabalho, produtos de apoio, criação de oportunidades.
2.2 - Diminuir as crenças irrealistas sobre o profissional com DV, em 100 entidades, ao longo dos 3 anos do projeto.	2.2.1 - Divulgação de boas práticas de inclusão social pelo emprego de pessoas com DV	<ul style="list-style-type: none"> - Levantamento de exemplos de boas-práticas e sua divulgação em redes sociais da “IncubARTE” - Promoção do <i>benchmarking</i> através da realização de fóruns e workshops
	2.2.2 - Participação em feiras de negócios / exposições e eventos	<ul style="list-style-type: none"> - Produzir material de divulgação dos serviços (página eletrónica/folhetos informativos, fórum/blogue). - Dinamização de workshops, tendo em vista a divulgação de serviços da “IncubARTE” e sua metodologia de intervenção
	2.2.3 - Promoção da experimentação e do contacto entre empregadores e pessoas com DV	<ul style="list-style-type: none"> - Convidar as entidades empregadoras a participar nas atividades / workshops; - Organização de estágios de experimentação para incubados nas empresas parceiras.

- Indicadores de avaliação:
- Número de ações de formação/ sessões de esclarecimento/ ações de consultoria realizadas; Avaliação qualitativa;
 - Número de entidades empregadoras interessadas e envolvidas no projeto;
 - Número de visitas na página eletrônica;
 - Número de *posts* no blogue/fórum;
 - Número de estágios de experimentação e avaliação qualitativa;
 - Número de participantes nos fóruns e workshops de divulgação de boas práticas.

Eixo 3 – Intervenção na comunidade

Objetivos	Ações	Atividades
3.1 - Prestar 400 atos de serviços à comunidade, no âmbito das atividades liberais dos incubados inseridos na incubadora, no segundo e terceiro ano do projeto.	3.1.1 - Incubadora de profissionais liberais	- Divulgação dos serviços prestados pelos incubados - Prestação de serviços dos incubados a pessoas individuais ou entidades públicas ou privadas (numa lógica de mercado), nas suas áreas de formação
3.2 - Criar uma rede de 50 parceiros com entidades empregadoras, ao longo dos 3 anos do projeto.	3.2.1 - Criação de uma rede de parcerias com instituições locais	- Contactar as instituições locais - Reunir com as instituições locais para sensibilizar para a pertinência do projeto e avaliação da viabilidade da parceria - Partilha de recursos para otimização e sustentabilidade da iniciativa
3.3 - Prestar 200 ações de consultoria e participar em 10 grupos de trabalho sobre a temática do emprego e/ou da deficiência visual, ao longo dos 3 anos do projeto.	3.3.1 - Serviço de consultoria para a promoção da empregabilidade na deficiência visual	- Sensibilização das entidades responsáveis para questões que podem conduzir ao aumento de fatores potenciadores da exclusão do mercado de trabalho de pessoas com DV - Disponibilização de serviços de consultoria em adaptação de posto de trabalho, materiais de apoio, acessibilidades, entre outras temáticas, facilitadoras da inclusão profissional das pessoas com DV, destinadas à comunidade e entidades públicas e privadas - Serviço de orientação escolar e profissional especializado para jovens com DV.
Indicadores de avaliação: - Número/ tipo de serviços prestados à comunidade; - Número de instituições contactadas e avaliação da receptividade; - Número de parcerias estabelecidas e Avaliação qualidade e pertinência das parcerias; - Número e avaliação qualitativa das sessões de consultoria e participação em grupos de trabalho.		

9.3.1 – Fases de implementação

O projeto “IncubARTE” terá uma primeira edição de teste, com três anos de duração. Tentamos assim colmatar uma das principais limitações apontadas pelos entrevistados e pelos técnicos das entidades às medidas de apoio ao emprego atuais, que têm a duração de apenas um ano. A ação 1.2.1 e as ações do eixos 2 e 3, ocorrem ao longo dos três anos do projeto, enquanto que as ações 1.1.1 ocorre apenas no 1º ano e a ação 1.3.1 ocorre apenas no 3º ano do projeto. A ação 1.1.2, decorre durante o primeiro e o segundo ano do projeto.

Tabela 12: Plano de ação do projeto – distribuição das ações por fase do projeto

Fases do projeto	Ações do eixo 1			Ações do eixo 2	Ações do eixo 3
Fase de estruturação 1º ano	1.1.1	1.1.2	1.2.1	2.1.1 2.2.1 2.2.2 2.2.3	3.1.1 3.2.1 3.3.1
Fase de implementação 2º ano		1.1.2	1.2.1		
Fase de consolidação 3º ano			1.2.1 1.3.1		

9.4 - Análise SWOT

A Análise SWOT é uma ferramenta analítica de planeamento estratégico desenvolvida a partir dos anos 60 no âmbito das correntes de gestão estratégica (Escola do Desenho). Uma avaliação contínua e seleção de alternativas adequadas permitem uma melhor adequação dos pontos fortes e fracos do projeto às oportunidades e ameaças do meio.

Tabela 13: Matriz SWOT do Projeto “IncubARTE”

<p style="text-align: center;">S (Forças)</p> <p>1) Estrutura pré-existente que minimiza os custos totais da incubadora;</p> <p>2) Existência de um conjunto de técnicos da ACAPO;</p> <p>3) Apoio psicossocial e suporte institucional aos potenciais incubados;</p> <p>4) Suporte das parcerias estabelecidas pela ACAPO;</p>	<p style="text-align: center;">W (Fraquezas)</p> <p>1) Insustentabilidade financeira (por exemplo, para aquisição de materiais específicos ou para contratações externas);</p> <p>2) Dificuldades de adaptação/integração da equipa a um projeto inovador;</p> <p>3) Pouca receptividade por parte de potenciais incubados (por motivos financeiros);</p> <p>4) Dificuldade em estabelecer contactos e/ou parcerias com as entidades empregadoras;</p>
<p style="text-align: center;">O (Oportunidades)</p> <p>1) Candidatura a linhas de financiamento externo (BPI Capacitar);</p> <p>2) Possibilidade de envolver a comunidade científica da Universidade de Coimbra pela inexistência de outras experiências semelhantes;</p> <p>3) Mobilização de medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência; estabelecimento de parcerias com a Segurança Social e Instituto de Emprego e Formação Profissional;</p> <p>4) Políticas nacionais, mais especificamente, o Plano de Desenvolvimento Social de Coimbra (2010-2013) que prevê ações de sensibilização destinadas ao tecido empresarial; suporte da rede social (na qual a estrutura está integrada) no desenvolvimento de atividades de sensibilização do tecido empresarial;</p>	<p style="text-align: center;">T (Ameaças)</p> <p>1) Possíveis alterações ou limitações do financiamento (BPI Capacitar);</p> <p>2) Impossibilidade de troca de experiências com estruturas semelhantes;</p> <p>3) Conjuntura política e atual contenção de despesas (resultando em cortes nos apoios);</p> <p>4) Pouca disponibilidade financeira e/ou desinteresse do tecido empresarial às iniciativas da Rede Social;</p>

Na matriz acima, identificamos os principais aspetos que caracterizam a posição estratégica do projeto no momento da sua conceção, tanto a nível interno como externo, permitindo adequar os pontos fortes (*Strengths*) e fracos (*Weaknesses*) do projeto às oportunidades (*Opportunities*) e às ameaças (*Threats*) do meio.

A construção da matriz SWOT teve início com a identificação de um ponto fraco no projeto (fator interno), nomeadamente, a insustentabilidade financeira, por exemplo, para aquisição de materiais específicos ou para contratações externas. Depois de reconhecermos esta fraqueza refletimos sobre as potencialidades da “IncubARTE” a este nível e verificámos que a estrutura que já existe e que lhe dará suporte, a ACAPO, permitirá minimizar os custos totais da incubadora, sobretudo, na fase de implementação do projeto. Concluída a análise destes dois fatores internos, passámos àqueles que fazem parte do meio envolvente, ou seja, as oportunidades e as ameaças. Como oportunidade, equacionámos uma candidatura a linhas de financiamento externo como, por exemplo, o Prémio BPI Capacitar, que tem por objetivo apoiar projetos que promovam a qualidade de vida e a integração social das pessoas com deficiência ou incapacidade permanente ou outras linhas de financiamento. Da análise desta oportunidade resultou, no entanto, a identificação de uma ameaça ou constrangimento, nomeadamente, possíveis alterações ou limitações do financiamento a que nos poderemos candidatar, determinadas pela Comissão Executiva do Conselho de Administração do Banco BPI.

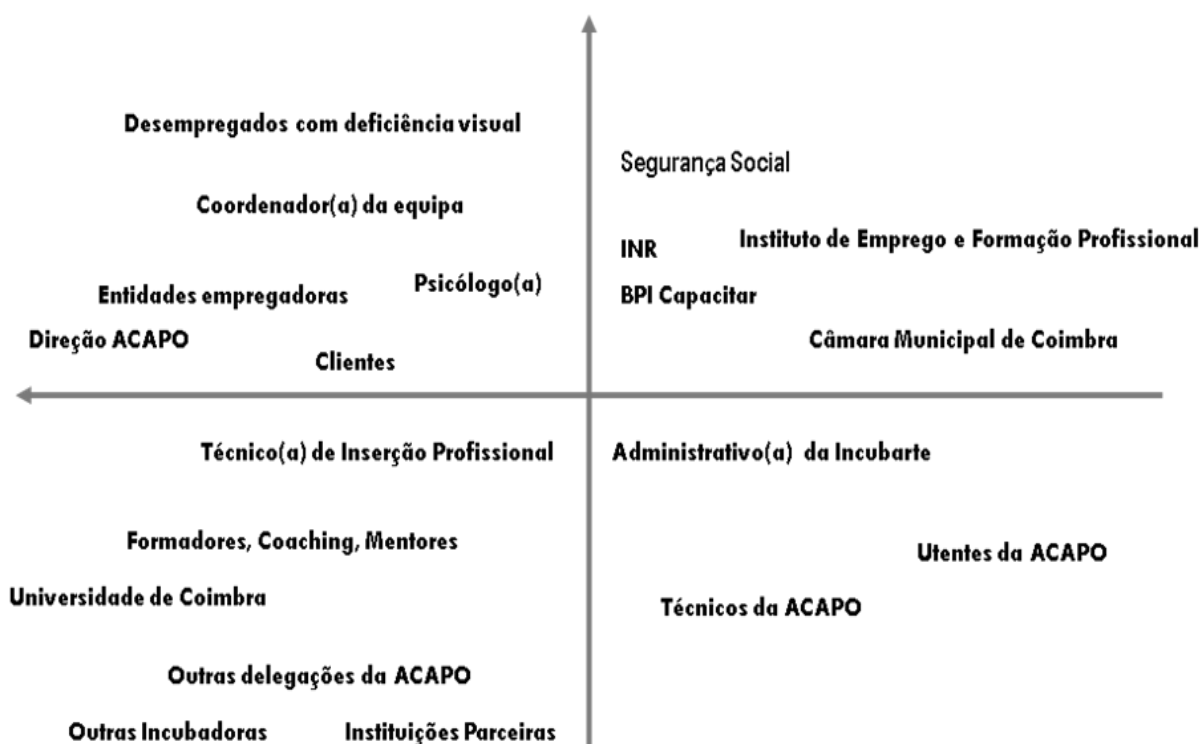
Após o registo da primeira fraqueza passámos à exploração de outros pontos fracos, seguidos dos respetivos pontos fortes, das oportunidades e das ameaças. Consideramos, assim, que a realização deste exercício nos proporcionou uma boa base para a formulação estratégica, na medida em que nos permitiu não só tomar consciência da multiplicidade de recursos disponíveis mas também equacionar ações alternativas que poderão minimizar ou pôr termo às potenciais fragilidades ou limitações deste projeto.

9.5 - Análise de Stakeholders

Definimos como *stakeholders* primários (atores-chave do projeto) os elementos ligados à ACAPO e os destinatários do projeto. A equipa que irá implementar o projeto será o principal ponto de referência, assim como a direção da ACAPO, que disponibilizará a infraestrutura necessária à realização deste projeto. Este *stakeholder* poderá proporcionar ao projeto “IncubARTE” suporte institucional, credibilidade e visibilidade, da mesma forma que a “IncubARTE” permitirá que a ACAPO proporcione aos utentes uma resposta integradora e estruturada. Os incubados, desempregados com deficiência visual, serão *stakeholders* decisivos e através deles poderemos compreender a capacidade da “IncubARTE” no desenvolvimento de uma ação empreendedora capaz

de promover a (re)integração profissional.

Figura 3: Matriz de Stakeholders do projeto



Como se verifica na matriz apresentada anteriormente, as entidades financiadoras e as entidades de apoio social e profissional serão também *stakeholders* vitais. Embora tenham menor interesse, comparativamente com os *stakeholders* primários, deles dependerá o financiamento e o apoio social aos incubados. Desta forma, contamos com a Segurança Social para a criação de protocolos não específicos com a incubadora, com o Instituto de Emprego e Formação Profissional que contribuirá com apoios institucionais necessários à criação de emprego, com o Instituto Nacional para a Reabilitação (INR) e a Câmara Municipal de Coimbra, que contribuirão para a empregabilidade de pessoas com deficiência no concelho, por fim, com o BPI Capacitar ou outras linhas de financiamento do setor privado que tenham como missão acolher ideias que capacitem pessoas com deficiência.

A Universidade de Coimbra terá, igualmente, um elevado interesse para este projeto, ainda que com menor influência e importância para a sua concretização. Contribuirá para o projeto através da supervisão técnica e da realização de investigações sobre o projeto e o seu impacto. Outras incubadoras e outras delegações da ACAPO também são *stakeholders*, pois poderão replicar esta ideia em futuras iniciativas. Os

formadores, os técnicos de inserção profissional, o *coach* e os mentores serão igualmente importantes para a concretização desta ideia.

Por último, os *stakeholders* menos influentes e menos decisivos serão os técnicos administrativos da ACAPO, assim como outros colaboradores desta associação, que darão apoio ao projeto e terão uma importância relativa na sua viabilização. Os utentes da ACAPO e os clientes que irão beneficiar de serviços prestados pelos incubados poderão, eventualmente, divulgar o projeto.

9.6 - Orgânica do projeto (equipa e funções)

Em termos de recursos humanos, a equipa do projeto será constituída por profissionais já vinculados à delegação de Coimbra da ACAPO, com exceção do(a) coordenador(a) da equipa.

Consoante a área de trabalho de cada profissional incubado estes podem também prestar serviços à incubadora, apoiar nas atividades e enriquecer a dinâmica do projeto, visto que o objetivo principal é inserir as pessoas com deficiência visual, permitindo-lhes adquirir experiência profissional que favoreça a inclusão no mercado de trabalho.

Serão ainda contratados profissionais externos para atividades específicas do projeto como, *coaching*, *mentoring* e sessões de formação em áreas específicas. Consideramos que estas áreas profissionais específicas podem ser incluídas no projeto através de uma parceria estratégica com empresas privadas que desenvolvam estas atividades. Será ainda crucial contar com a colaboração de um consultor externo especialista em soluções informáticas e tiflotécnicas, de uma empresa que comercialize este tipo de produtos e esteja atenta à evolução das soluções do mercado.

Na tabela seguinte apresentamos uma proposta de equipa e funções dos elementos da equipa base do projeto.

Tabela 14: Equipa do projeto e funções

Elementos da equipa	Funções
Coordenador(a) do “IncubARTE”	<ul style="list-style-type: none">- Coordenação da equipa do projeto- Gestão de recursos- Monitorização do projeto- Articulação com entidades externas- Articulação com órgãos internos da ACAPO, nomeadamente ao nível da Direção Nacional, para reforço da atividade de representação e reivindicação junto do órgãos do poder e grupos de trabalho- Divulgação do projeto, captação de recursos- Elaboração de planos e relatórios de atividades
Psicólogo(a)	<ul style="list-style-type: none">- Seleção dos candidatos para a projeto “IncubARTE”

	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboração de um Plano Individual de Intervenção (PII) para cada utente - Acompanhamento dos processos delineados no PII de cada utente - Avaliação das atividades do projeto - Apoiar o coordenador na elaboração dos planos e relatórios de atividades - Realização de sessões de orientação escolar e profissional e gestão de carreiras - Realizar sessões de sensibilização sobre os estereótipos associados à deficiência visual
Técnico(a) de Inserção Profissional	<ul style="list-style-type: none"> - Definição de planos de formação - Articulação com entidades empregadoras - Realização de sessões de informação sobre as Medidas de Apoio ao Emprego para as entidades empregadoras - Articulação com técnicos das áreas da formação, <i>Coaching</i> e mentoring
Administrativo(a)	<ul style="list-style-type: none"> - Acolhimento e atendimento ao público - Articulação com os serviços de contabilidade - Suporte administrativo ao projeto (compras, pagamentos, prestação de contas)

9.7 - Sistema de avaliação

A avaliação é um processo contínuo, como defende Luís Capucha,

A avaliação aborda a conceção, o planeamento, a gestão e a execução dos projetos significa que ela percorre todas as etapas do planeamento, mas num sentido inverso. Se o vetor racional do planeamento parte dos problemas para as finalidades, depois para os objetivos gerais e destes para os operacionais e enfim para as atividades e os seus efeitos, a avaliação começa por determinar esses efeitos (dimensão da avaliação de impactes), interrogando todas as operações que lhes deram origem (Capucha, 1998, p.15).

A importância da Avaliação revela-se em vários aspetos:

- Estratégico (a realização dos resultados, as respostas às necessidades, a satisfação dos envolvidos, alterações de contexto que exijam novas abordagens);
- Pedagógico (avaliar é acumular conhecimento por meio da *praxis*);
- Ético (a correção da intervenção, o respeito ao público interno e externo, o cumprimento de responsabilidades);
- Económico/gestão (o bom desempenho dos trabalhos, o bom emprego dos recursos - eficácia e eficiência).

Todo o processo de avaliação do projeto será da responsabilidade da equipa técnica e compreenderá todas as fases de execução das diferentes atividades.

Será do tipo “*on going*”, ao longo de todo o projeto, assegurando que a avaliação seja participada por todos os intervenientes, como a entidade promotora (ACAPO), as entidades cofinanciadoras, as entidades parceiras, os utentes e a comunidade em geral. Será, assim, partilhada por todos de forma a permitir os ajustes necessários, em tempo útil, ao longo das diversas atividades.

A avaliação “*on going*” pretende atingir objetivos que se centram, frequentemente, nos processos colocados em prática, deve ter em conta todos os itens transversais definidos em fase de planificação, como também o desenvolvimento do projeto, ou seja, o modo como as atividades são realizadas. Os resultados deste tipo de avaliação constituem uma boa ferramenta uma vez que permitem obter dados para determinar o modo como as ações irão ter continuidade, e são um instrumento de apoio à decisão.

Serão tidos em consideração os seguintes critérios de avaliação: pertinência, eficácia, eficiência e efeito multiplicador. Relativamente à pertinência da intervenção, ter-se-á em atenção as mais-valias do projeto para a comunidade local e, em particular, para o público a que se destina. No que se refere à eficácia do projeto, pretende-se observar a relação entre objetivos previstos/alcançados. Quanto à eficiência, ter-se-á em conta o investimento realizado e os resultados alcançados, nomeadamente, se os recursos humanos, técnicos e financeiros, colocados à disposição para concretização do projeto, foram os suficientes e os mais adequados.

São objeto de monitorização e avaliação:

- A realização do projeto e o seu desempenho, de acordo com: a programação estabelecida, os recursos indicados, os prazos previstos, o número de participantes e o direcionamento em relação aos resultados;
- A metodologia utilizada, a sua adequação ao grupo e aos objetivos propostos;
- As variações do contexto, os riscos e oportunidades e a necessidade de correção de rumos;
- A realização dos resultados esperados e/ou ocorrência de resultados não esperados;
- O cumprimento dos objetivos, na visão de técnicos, participantes e parceiros responsáveis.

Serão produzidos materiais de registo de informação e de avaliação, de modo a recolher dados relativos aos indicadores definidos. Assim, como técnicas/estratégias de suporte à avaliação, temos:

1) Análise documental (fichas de registo especificamente elaboradas para cada atividade; relatório de execução de atividades; relatórios técnicos e análises, formulários e questionários, relatórios financeiros, relatórios anuais de atividades);

2) Observação participante nas atividades diretas com profissionais incubados com o recurso a grelhas de observação;

3) Sistematização e discussão destas análises em reunião de equipa e posterior reunião de parceiros para que seja possível uma efetiva partilha de resultados;

4) Aplicação de questionários de satisfação e de uma bateria de testes de avaliação psicológica que incidam em dimensões relevantes para a empregabilidade (por exemplo, o autoconceito).

Ao longo deste processo de IA pretendemos que exista uma educação recíproca entre ativos e investigadores, ou seja, que o investigador aprenda a experiência dos atores, e os atores aprendam as metodologias e técnicas da investigação. Assim, perante uma efetiva cooperação e a conseqüente necessidade de negociação constante, as decisões de condução do processo dependem do equilíbrio de 3 critérios distintos: formação dos atores, investigação e ação. Estes critérios têm sempre implícita a noção de prática reflexiva que permite em qualquer momento do processo, equacionar e redirecionar.

No final da avaliação, equacionamos se o problema que deu origem à intervenção está solucionado, ou se será necessário começar um novo ciclo de investigação, ação e reflexão.

10 – Institucionalização e sustentabilidade

Consideramos importante neste momento, analisar alguns cenários³⁸ possíveis, pois só assim podemos tomar uma decisão lógica e prospetiva, no sentido de selecionar as melhores estratégias para o futuro do projeto. Assim, importa analisar diferentes enquadramentos legais, tipos de estrutura e de gestão para a Unidade de capacitação para a inclusão profissional

A Incubadora de profissionais, será equacionada, num primeiro momento, como um serviço da delegação de Coimbra da ACAPO. O desenvolvimento do projeto neste contexto, apresenta-se como um cenário possível, no entanto, pressupõe para além de um conjunto de aspetos positivos, também alguns negativos que importa considerar, conforme tabela abaixo:

³⁸ GODET (1997 como citado em Brasiliano, 2007, p. 5), define cenários como “O conjunto formado pela descrição, de forma coerente, de uma situação futura e do encaminhamento dos acontecimentos que permitem passar da situação de origem à situação futura.” Afirma ainda que um cenário não é a realidade futura, mas um meio de representá-la, com o objetivo de nortear a ação presente à luz dos futuros possíveis e desejáveis.

Tabela 15: Potencialidades e constrangimentos do “IncubARTE”, enquanto serviço da delegação de Coimbra da ACAPO

“IncubARTE” como serviço da delegação de Coimbra da ACAPO	
Potencialidades	Constrangimentos
Intervenção de âmbito nacional da entidade promotora ACAPO - visibilidade e projeção para o projeto	Disposições estatutárias da instituição que inviabilizam o profissionalismo dos seus dirigentes – lideranças rotativas e pouco interventivas e com falta de qualificação específica
Reconhecimento da ACAPO pela sua função de representação de interesses das pessoas cegas e amblíopes – credibilidade	Dificuldade de desenvolver um serviço com pressupostos de gestão empresarial numa IPSS com uma forte componente associativa
Implantação no terreno desde 1989 – otimização de parcerias	Sobreposição da componente associativa em detrimento da componente técnica – dificuldade processos de crescimento e inovação nos serviços
Instituição com recursos humanos especializados na área da deficiência visual – suporte técnico e know-how	Instituição com forte conotação com a cegueira – limitação das potencialidades do projeto, devido à contaminação por crenças sociais negativas acerca da cegueira.
Instituição com serviços centralizados ao nível administrativo, jurídico e financeiro – suporte logístico	
IPSS com intervenção na área da deficiência – âmbito mais alargado de possibilidades de financiamento de projetos	

Procurando salvaguardar as potencialidades inerentes a uma ligação à ACAPO, mas tentando eliminar os constrangimentos identificados, podemos equacionar a possibilidade de constituição de uma empresa social.

De acordo com o Comité Económico e Social Europeu,

O próximo período de programação dos fundos estruturais deveria incluir explicitamente programas para a criação e desenvolvimento de empresas sociais e deveria estar disponível durante um período mais longo, de forma a garantir a continuidade do apoio na sensível fase do arranque. Para que os fundos estruturais apoiem as empresas sociais, a Comissão deveria também dar orientações sobre boas práticas de combinação e aproveitamento máximo de instrumentos financeiros provenientes de diversas fontes. (Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o tema «Empreendedorismo social e empresas sociais» - parecer exploratório, 2012, p.4).

Consideramos que o futuro de uma estrutura deste âmbito passará obrigatoriamente por esta transformação, devido à sua natureza e à conjuntura económica atual. À semelhança do que se verifica em Inglaterra, o futuro dos projetos sociais na Europa passará pela criação de um número cada vez maior de Empresas Sociais, como reconhece Muhammad Yunus (2011) o desafio é inovar os modelos de negócios e aplicá-los para produzir os resultados sociais desejados com economia e eficiência. O autor defende que é possível criar uma alternativa poderosa, difundindo

um setor privado movido pela consciência social, criado por empreendedores sociais.

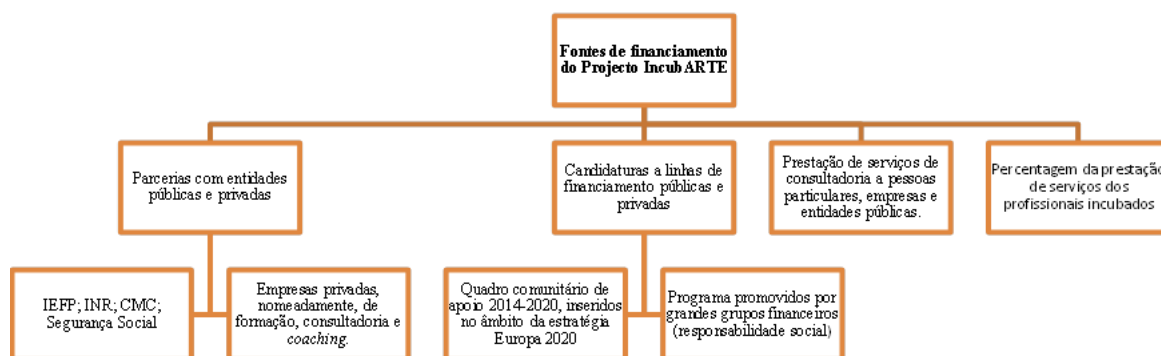
De seguida apresentamos uma tabela onde analisamos as potencialidades e limitações do projeto “IncubARTE”, se constituído como uma empresa social (caracterizadas a nível teórico e de enquadramento na 1ª parte – capítulo 3 deste trabalho).

Tabela 16: Potencialidades e constrangimentos do “IncubARTE”, enquanto empresa social

“IncubARTE” como Empresa Social ligada à ACAPO	
Potencialidades	Constrangimentos
Independência da estrutura orgânica da ACAPO.	Dificuldades atuais das empresas sociais no acesso a financiamento
Lucros podem ser reinvestidos no “IncubARTE” para reforçar a sua intervenção.	Estereótipos de menor produtividade, por parte dos outros setores, devido aos colaboradores mais vulneráveis
Os métodos de gestão empresariais permitem melhorar o funcionamento e a competitividade, num mercado global.	Demasiada burocracia e dificuldades no acesso a fundos estruturais de curta duração e a programas europeus
Possibilidade de beneficiar dos apoios previstos para as empresas sociais, no próximo quadro de fundos estruturais, marcado por um grande investimento no empreendedorismo social.	Falta de quadro regulamentar para as empresas sociais em Portugal.
Possibilidade de maior duração da iniciativa, maior probabilidade de crescimento e de ganhar escala.	Falta de reconhecimento do trabalho desenvolvido pelas empresas sociais, tanto pelas outras empresas, como pela comunidade em geral.

A sustentabilidade do projeto será garantida de três formas diferentes e integradas: prestação de serviços, parcerias e candidaturas a programas e linhas de financiamento, como apresentado na figura 4.

Figura 4: Plano de Financiamento/ Sustentabilidade do projecto



A prestação de serviços à comunidade contempla o resultado do trabalho dos incubados nas suas áreas de formação (através do pagamento de uma percentagem dos seus serviços), mas também os serviços especializados prestados pelos técnicos da incubadora, em consultoria na área da empregabilidade das pessoas com DV. O sucesso da prestação de serviços à comunidade e a criatividade dos colaboradores na criação de serviços diferenciados em relação às demais empresas e instituições será crucial no futuro da estrutura.

As candidaturas a financiamentos privados, promovidos no âmbito da responsabilidade social de grandes grupos empresariais ou das fundações a eles associadas (EDP solidário, BPI capacitar, Programa Gulbenkian de Desenvolvimento Humano, Fundação PT, Fundação Montepio, entre outras) são outra solução, devido à grande expansão destas iniciativas.

Por outro lado, a candidatura a programas Nacionais e Europeus, elaborados no âmbito da incubadora constituem soluções de financiamento que devemos explorar, nomeadamente os programas criados no âmbito da Estratégia Europa 2020, uma vez que o Fundo Social Europeu vai sofrer alterações no período de 2014-2020, e pretende:

- Atribuir um capital mínimo de 20 % do seu valor a ações de inclusão social;
- Enfatizar o combate ao desemprego entre os jovens, no apoio ao envelhecimento ativo e saudável e no apoio aos grupos mais desfavorecidos e às comunidades marginalizadas, como os ciganos.
- Proporcionar maior apoio à inovação social, ou seja, ensaios e extrapolação de soluções inovadoras para dar resposta às necessidades sociais, por exemplo, para apoiar a inclusão social.

Os acordos e parcerias a estabelecer com entidades públicas como a Segurança Social, o INR ou o IEFPP, ou privadas no sentido de partilha de recursos, no âmbito da responsabilidade social das empresas, pode ser outra forma de garantir a sustentabilidade.

11 – Escalabilidade e disseminação

Segundo o *OpenBook of Social Innovation* (Murray, Caulier-Grice & Mulgan, 2010) podemos identificar seis fases no ciclo da inovação social, a saber: impulsos (problemas), propostas (ideias), teste e protótipo, sustentação e institucionalização, difusão da inovação e mudança sistémica.

Uma vez desenhada, implementada e avaliada uma iniciativa de empreendedorismo social em função da sua eficiência e eficácia de funcionamento, do seu grau de sustentabilidade e dos impactos gerados nas pessoas, nas suas famílias e na comunidade envolvente, importa assegurarmo-nos que a estrutura ou solução encontrada é replicável, pode e merece ganhar escala, em suma, assume relevância social pelas mais-valias que lhe estão associadas.

De um modo hipotético, consideramos que a ideia pode ser disseminada para outras regiões do país através das delegações da ACAPO, ou autonomizar-se desta instituição e tornar-se uma solução de apoio a diferentes minorias, também vulneráveis perante o emprego, dependendo não só da capacidade da organização, mas essencialmente do meio envolvente. Num primeiro momento será necessário provar que esta inovação responde às necessidades da população. De seguida será necessário fazer uma boa difusão entre os prestadores de serviços através de variados meios (consumidores ou utentes, meios de comunicação social, redes sociais, peritos, intermediários e redes de colaboradores, entre outros) para assim criar interesse da comunidade na disseminação da ideia inovadora.

Consideramos que um dos primeiros benefícios deste projeto é promover a reflexão em torno das potencialidades do emprego como motor de inclusão social das pessoas com deficiência visual. Alguns estudos evidenciam que a integração da pessoa com deficiências ou incapacidade no mercado de trabalho é um fator decisivo para a sua inclusão social, independência económica e conseqüente valorização e realização enquanto cidadãos (Gonçalves & Nogueira, 2012).

Uma associação que representa os interesses das pessoas com deficiência visual (ACAPO), deve ser necessariamente uma entidade de eleição na identificação das necessidades da sua população. Se, a partir destas necessidades, a associação conseguir criar respostas inovadoras e conseguir disseminá-las, constituir-se-á como um modelo de boas práticas, e uma boa ferramenta na mudança de mentalidades e na luta contra a cultura de discriminação das pessoas com deficiência na sociedade em geral e no mundo do trabalho, em particular.

Este projeto terá mais-valias sociais para os cidadãos com deficiência visual envolvidos e suas famílias, uma vez que promove a sua inclusão social, a participação ativa na sociedade, o emprego, o aumento da sua autoestima e autoconfiança e competências pessoais e profissionais, melhorando em última análise a sua qualidade de vida e nível socioeconómico.

O facto de estes cidadãos surgirem, através da implementação deste projeto, como profissionais inseridos no mercado de trabalho e perfeitamente adaptados, que prestam serviços especializados à comunidade, será uma mais-valia e uma estratégia simultaneamente eficaz e discreta de sensibilização para a não discriminação. A observação de que “as PCDI quando são postas à prova são normalmente mais assertivas e persistentes do que as pessoas sem incapacidade, porque sentem a necessidade de se afirmar como pessoas [...] o emprego não é só uma forma de garantir a subsistência individual, é também uma forma de afirmação social e isto tem uma grande relevância para as PCDI, que através do emprego procuram ver reconhecida a sua dimensão de cidadãos” (Gonçalves & Nogueira, 2012, p.94) é um fator de valorização das competências dos cidadãos com deficiência e de luta contra os estereótipos, criando também mais-valias para as entidades empregadoras.

CONCLUSÃO

No final deste trabalho onde nos debruçamos sobre a questão da empregabilidade das pessoas com deficiência visual, com formação acadêmica de nível superior, estamos em condições de poder tecer algumas considerações acerca da realidade atual, da intervenção que propomos, avaliando a sua pertinência a vários níveis, e ainda, lançar algumas pistas para o futuro.

A primeira conclusão que retiramos é a percepção de que em termos de concepções teóricas tem havido uma evolução bastante positiva, no sentido da compreensão da deficiência e da pessoa com deficiência como alguém com potencialidades em diferentes áreas. Neste sentido, as teorias biopsicossociais defendem que a inclusão das pessoas no mercado de trabalho implica uma necessidade de adaptação recíproca, tanto da sociedade em geral, como da pessoa com deficiência. Esta evolução é traduzida na sigla PCDI, utilizada atualmente, para denominar as pessoas com deficiências e incapacidades, realçando a essência da pessoa e não da deficiência como algo intrínseco e primordial, em contraponto com o termo utilizado anteriormente de deficientes.

Constatamos também que, para vários autores, a empregabilidade é considerada uma variável do conceito de Qualidade de Vida, conceito este que orienta políticas de habilitação e reabilitação, reforçando a necessidade de promover a inclusão profissional das PCDI, contribuindo para uma verdadeira inclusão social.

A produção legislativa, nacional, europeia e internacional, espelha também uma evolução no sentido da valorização do reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência, mas acima de tudo uma luta pela igualdade de oportunidades, com respeito pelas diferenças individuais. Para esta evolução, muito têm contribuído a voz ativa das associações que representam os interesses das pessoas com deficiência, através de um trabalho constante, mas muitas vezes voluntário.

A igualdade, preconizada nos documentos legais, não se traduz muitas vezes em real igualdade de oportunidades no acesso, manutenção e progressão no mercado de trabalho, tanto por questões de ordem social, cultural ou mesmo técnica, como verificámos ao longo deste relatório.

Deste modo, consideramos que as respostas atualmente em vigor não respondem às necessidades das pessoas com deficiência visual que entrevistámos, por diferentes motivos. Os entrevistados revelam que muitas vezes se sentiram desamparados no seu

processo de transição para a vida ativa. Referem que as instituições existem, mas não prestam um serviço adequado às reais potencialidades e necessidades que sentem ter, pois por vezes intervêm de modo paternalista substituindo-se a eles, o que não valoriza e dignifica a sua entrada no mercado de trabalho. Realçam ainda a falta de informação que têm e que sentem que é comum entre a população com deficiência, relativa a medidas de apoio ao emprego e materiais de apoio. Esta falta de informação sobre questões técnicas e sobre a deficiência visual em geral é, na opinião dos participantes no diagnóstico, comum às entidades empregadoras e à comunidade em geral.

Segundo os entrevistados, esta falta de informação generalizada gera desconfiança acerca do desconhecido, ou seja, das potencialidades profissionais das pessoas com DV, limitando as oportunidades dadas pelas entidades empregadoras para as poderem demonstrar e experienciar. Esta situação torna-se um ciclo vicioso que mantém excluídos do mercado de trabalho cada vez mais jovens licenciados com DV.

No entanto, as limitações não provêm apenas do meio. E muitas vezes são os jovens e pessoas licenciadas com DV, que se sentem fragilizados, com baixa autoestima e baixa autoconfiança, para penetrarem num mundo cada vez mais competitivo e sentido por elas como hostil.

Esta realidade com várias faces levou-nos a idealizar uma resposta social que consideramos inovadora, pois tenta intervir de modo integrado em vários componentes desta realidade, através da ação em três eixos: intervenção com os incubados, intervenção com entidades empregadoras e intervenção com a comunidade em geral.

A “IncubARTE” – Unidade de Capacitação para a Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência Visual, é pertinente a diversos níveis:

- Pertinência política – conjuga o melhor de várias intervenções já tentadas, numa lógica de otimização de medidas e aperfeiçoamento. Constituído-se como uma incubadora de profissionais (à semelhança das incubadoras de empresas), que presta serviços à comunidade, numa lógica de mercado, promovendo as oportunidades de experimentação para pessoas com DV tanto na incubadora, como em empresas parceiras do projeto, ao longo de um período superior a 3 anos. Por outro lado, a existência desta estrutura e da sua intervenção em grupos de trabalho acerca da empregabilidade das pessoas com deficiência visual, pode relançar debates, abrir mentalidades e promover reflexões.

- Pertinência social - através da melhoria das condições de vida dos incubados, tanto a nível económico, promovendo a remuneração do seu trabalho, como psicológico,

através da capacitação proporcionada pela sua integração no projeto e do desenho e implementação de um Plano de Intervenção Individual, com metodologias como o *coaching*, *mentoring* e desenvolvimento de competências empreendedoras. Pretendemos assim, reforçar e valorizar competências pessoais (saber ser), sociais (saber estar) e profissionais (saber fazer). Intervindo com a comunidade em geral e com as entidades empregadoras, de modo direto, permitindo que vejam e contactem com pessoas com DV a trabalhar efetivamente no terreno, fazemos o tipo de sensibilização mais eficaz, o vivencial. No entanto, não esquecemos a necessidade de promover momentos de informação e esclarecimento, através de *workshops* e participação em eventos e feiras de negócios.

- Pertinência científica – com a realização da pesquisa documental, baseada na consulta de autores que desenvolvem estas áreas teóricas, de estudos realizados recentemente e de dados estatísticos oficiais, e de um diagnóstico participado baseado em entrevistas e *focus-group* com os vários atores sociais, consideramos ter reforçado a pertinência científica do projeto que elaborámos, e que contempla a compreensão integrada dos processos de inclusão laboral e social. Entendemos assim, o emprego como dimensão central da inclusão social da PCDI, que promove o desenvolvimento o seu capital humano e melhora a sua qualidade de vida. Deste modo propomos uma intervenção em três eixos distintos e complementares: pessoas com deficiência, entidades empregadoras e comunidade em geral.

- Pertinência técnica – fazendo a análise de conteúdo de todo o material recolhido no trabalho de campo e escolhendo metodologias de diagnóstico adequadas às diferentes fases de construção do projeto, como a árvore de problemas, a análise *SWOT* e a matriz de *stakeholders*, consideramos poder dizer que tecnicamente o projeto está elaborado de acordo com as necessidades evidenciadas e tentando reforçar as potencialidades encontradas.

- Pertinência financeira – a viabilidade financeira do projeto é aquela que nos levanta mais questões, devido à incerteza que a obtenção de financiamentos constitui, essencialmente numa fase de crise económica como aquela que vivenciamos. No entanto, para esta questão, optámos por criar um plano de sustentabilidade, que contempla uma conjugação de diferentes soluções, aumentando a probabilidade de eficácia. Por outro lado, desenhámos dois cenários diferentes, o projeto “IncubARTE” como serviço da delegação de Coimbra da ACAPO e como empresa social. Concluimos que a opção pelo segundo cenário, nos dá indicadores de se constituir como melhor

resposta numa perspetiva de sustentabilidade da iniciativa. O envolvimento de diferentes *stakeholders* dos vários setores (público, privado e terceiro setor), inclui-se numa lógica de otimização de recursos e sustentabilidade do projeto.

Estamos neste momento em condições de responder afirmativamente ao problema base do nosso trabalho de diagnóstico, ou seja, de defender a pertinência da criação da estrutura de intervenção social “IncubARTE” como potenciadora da inclusão profissional de pessoas com deficiência visual e formação académica de nível superior do distrito de Coimbra, contribuindo para uma efetiva igualdade de oportunidades no acesso e manutenção do emprego.

Terminamos este trabalho com um desafio, estarmos disponíveis para observar as belas maçãs que tantas vezes se escondem por detrás de laranjas desfocadas...

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, P. (2004). *O Plano de Marketing Social. O Caso Markthink. Parceria de Desenvolvimento “MARKTH!NK – investors in special people”*. Coimbra: Iniciativa Comunitária Equal.
- Alvord, S. H., Brown, L. D. & Letts, W. L. (2002). Social Entrepreneurship and Social Transformation: An Exploratory Study [Working Paper No. 15]. *Hauser Center for Nonprofit Organizations*, Cambridge, MA.
- André, I. & Abreu, A. (2006). Dimensões e espaços da inovação social, *Finisterra: Revista portuguesa de geografia*, 41 (81), pp. 121 – 141.
- Bell, D. (1973). *The coming of post – industrial society*. New York: Basic Books.
- Bello, M. (2011). *50 Segredos de coaching para portugueses*. Lisboa: A esfera dos Livros.
- Bickenbach, J. E. (1993). *Physical disability and social policy*. Toronto: University of Toronto Press.
- Brasiliano, A. (2007). Visão de prevenção em riscos só entendendo as abordagens em prospetiva. *Revista eletrônica Brasileiro & Associados*, nº 33. Acesso a 15 agosto, disponível em <http://www.brasiliano.com.br/revista.php?paged=2>.
- Capucha, L. (2001, setembro). As empresas de inserção e a inclusão pelo económico. *Folha Informativa do Mercado Social de Emprego*, nº16. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.
- Capucha, L. (2008). *Planeamento e Avaliação de Projetos - Guião prático*. Lisboa: Direção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular.
- Capucha, L. (2010). Inovação e justiça social - Políticas ativas para a inclusão educativa. *Sociologia Problemas e Práticas*, nº 63, pp. 25-50.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale – une chronique du salariat*. Paris: Fayard.
- Catalão, J. & Penim, A. (2010) (3ªed). *Ferramentas de Coaching*. Lisboa: Lidel, edições técnicas.
- Coimbra, J., Gonçalves, C. & Paulino, A. (2010). Diplomados do ensino superior na transição para o trabalho: Vivências e significados. *Revista brasileira de orientação profissional*, vol.11, n.2, pp. 177-188.
- Comissão Europeia (2010). *Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020: Compromisso renovado a favor de uma Europa sem barreiras* (comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões). Acesso a 19 novembro 2012, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:PT:PDF>.
- Comissão Europeia (2011). Programa para a mudança e inovação social. Acesso a 10 agosto de 2013, disponível em http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/eu2020/em0053_fr.htm.
- Comissão Europeia (2011). *The Social Business Initiative of European Commission*. Acesso a 20 de agosto de 2013, disponível em http://ec.europa.eu/internal_market/social_business/docs/201205-sbi-leaflet_en.pdf
- Comissão Europeia (2012). *Empreendedorismo social e empresas sociais- parecer exploratório* (Parecer do Comité Económico e Social Europeu). Acesso a 10 janeiro 2013, disponível em <http://www.igfse.pt/upload/docs/2012/Parecer%20Empreendedorismo%20Social%20e%20Empresas%20Sociais.pdf>.

Comissão Europeia (2013). *Guide for Social Innovation*. Acesso a 10 de abril de 2013, disponível em <http://s3platform.jrc.ec.europa.eu/documents/10157/47822/Guide%20to%20Social%20Innovation.pdf>

Comunicado do Conselho de Ministros de 9 de maio de 2013 (2013). Aprovação de uma proposta de lei que cria o Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT). Lisboa. Acesso a 20 de agosto de 2013, disponível em <http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministro-da-presidencia-e-dos-assuntos-parlamentares/documentos-oficiais/20130509-cm-comunicado.aspx>.

Constituição da República Portuguesa de 1976 (2005). Lisboa.

Cordeiro, R. (2003). *The Meaning of Social Incubation*. Recife: Brasil. Acesso a 13 de março de 2012, disponível em <http://developmentissues.wordpress.com/2003/06/04/social-incubation>.

Coutinho, C. & Chaves, J. (2002). O estudo de caso na investigação em tecnologia educativa em Portugal. *Revista Portuguesa de Educação*, 15 (1), pp. 221-243.

Coutinho, C. (2011). *Metodologias da investigação em ciências sociais e humanas. Teoria e prática*. Coimbra: Editora Almedina.

CRPG & ISCTE. (2007). *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades*. Vila Nova de Gaia: CRPG.

Davenport, T. (2001). *O Capital Humano: o que é e porque as pessoas investem nele*. (Krausz, R. Trad.). São Paulo: Nobel. Acesso a 3 de novembro de 2010, disponível em <http://books.google.pt/>.

Dees, J. G. (2001). *The meaning of “social entrepreneurship”*. Acesso a 10 novembro 2011, disponível em: http://www.fuqua.duke.edu/centers/case/documents/dees_SE.pdf.

Diamond, M. (2011). Mensagem da Presidente. *World Blind Union - Congresso Mundial Braille 21 - Innovations in Braille in the 21st Century*. Acesso a 10 de maio de 2013, disponível em <http://www.braille21.net/>

Dias, M. & Varejão J. (2012). Estudo de Avaliação das políticas ativas de emprego – Relatório final. Acesso em 20 agosto de 2013 disponível em http://www.iefp.pt/estatisticas/Documents/Estudos/Relatorio%20final_junho2012.pdf.

Drucker, P. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*. New York: Harper & Row.

Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: a challenge for biomedicine”, *Science*, Vol. 196, Nº 4286, pp. 129-136.

Goffman, E. (1982). *Estigma - notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro: Ed. Zahar.

Gonçalves, F. R., Carreira, T., Valadas, S., & Sequeira, B. (2006). Percursos de empregabilidade dos licenciados: Perspetivas europeias e nacional. *Análise Psicológica*, 24, 99-114.

Gonçalves, J. (coord), & Nogueira, J. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Lisboa: MSSS – Gabinete de estratégia e planeamento.

Guerra, I. (2000). *Fundamentos e Processos para uma Sociologia de Ação: O planeamento em Ciências Sociais*. Lisboa: Principia.

Guerra, I. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo - Sentidos e formas de uso*. São João do Estoril: Principia.

INE (2012). Censos 2011- Resultados definitivos de Portugal. Acesso a 20 de março de 2013, disponível em

http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=73212469&PUBLICACOESmodo=2

INE (2012a). Censos 2011 – Resultados Definitivos - região centro. Acesso a 20 março de 2013, disponível em

http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=156644135&PUBLICACOESmodo=2

Infante, E. M. (2009). *A avaliação das barreiras na atividade profissional da pessoa com deficiência visual em Portugal: validação e adaptação do WES (work experience survey)*. Lisboa: Faculdade de Ciências Médicas - Universidade Nova de Lisboa.

INR (2009). *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Protocolo Opcional* (tradução para português do documento da ONU). Lisboa: INR.

João, M. (2011). *Um guia essencial ao sucesso do coach, do gestor e de quem quer ser ainda mais feliz*. Camaxide: Smartbook.

Lévesque, B. & Lajeunesse-Crevier, F. (2005). Innovations et transformations sociales dans le développement économique et le développement social: approches théoriques et politiques publiques. *Cahiers du CRISES (Coll. Études Théoriques)*. Acesso a 19 janeiro 2013, disponível em <https://depot.erudit.org/id/001607dd>.

Lucy, J. (1978). *Louis Braille: sua vida e seu sistema (2ª ed.)*. São Paulo: Fundação para o Livro do Cego no Brasil.

Martins, B. (2006). *E se eu fosse cego*. Porto: Afrontamento.

Ministério do Trabalho e Solidariedade Social (2008). Markth!nk – Investors in special people. In *Histórias de sucesso de inovação social*, pp. 41-44. Lisboa: Gabinete de gestão Equal.

Moulaert, F., Martinelli, F., Swyngedouw, E. & Ailenei, O. (Eds) (2003, abril). Social innovation, governance and community building. *Singocom - Scientifique Periodic Progress Report, mês 18*. Acesso em abril de 2013, disponível em <http://users.skynet.be/bk368453/singocom/index2.html>.

MTS/SEEF (1999). *Diagnóstico Social*. Lisboa: IEFP/IGFSS.

Murray, R., Caulier-Grice, J. & Mulgan, G. (2010). *The open book of social innovation*. London: The Young Foundation/NESTA. Acesso a 13 outubro de 2012, disponível em www.nesta.org.uk/library/documents/Social_Innovator_020310.pdf.

OCDE (1998). *Human capital investment: an international comparison*. Paris: OCDE - Centre for Educational Research and Innovation.

OCDE (2001). *The well-being of nations: the role of human and social capital*. Paris: OCDE - Centre for Educational Research and Innovation.

OIT (1983). Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho, junho de 1983 - Readaptação profissional e emprego de deficientes.

- OIT (2013). *Global employment trends for youth 2013 - A generation at risk*. Acesso em 20 de agosto de 2013 em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_212899.pdf
- Oliveira, E. M. (2004). Empreendedorismo Social no Brasil: Atual Configuração, Perspetivas e Desafios. *Revista FAE*, volume 7 (nº 2), pp 9-18.
- Pastore, J. (2000). *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTR Editora Lda.
- Pedroso, P. (2010). *Modelos de Ativação dos Desempregados: Os Desafios Estruturais e as Condicionantes Conjunturais*, Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSS.
- Pedroso, P. (Coord.), Alves T., Elyseu, J., João, C. (2012). *A prestação de serviços e a promoção da vida independente*. Lisboa: ACAPO. Projeto nº 000357402011 e realizado com o apoio do Programa Operacional de Assistência Técnica (POAT), cofinanciado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e Governo de Portugal.
- Portugal, S. (Coord), Hespanha, P., Martins, B. & Ramos, L. (2010). *Estudo de Avaliação do Impacto dos Custos Financeiros e Sociais da Deficiência – Relatório Final*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Quintão, C. (2004). As Empresas de inserção no contexto da União Europeia - problemáticas e desafios. *Atas do VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais*. Coimbra.
- Quintão, C. (2008). Dez anos de empresas de inserção em Portugal - revisão dos dados oficiais e de estudos recentes. *Atas do VI Congresso Português de Sociologia*. Lisboa.
- Ramiro, V. C. (1997). *O Brincar da Criança Cega: um estudo psicológico sobre a atividade lúdica de crianças deficientes*. Dissertação de Mestrado, Universidade São Marcos, São Paulo, Brasil.
- Ratzka, A. (2007). Independent living for people with disabilities: from patient to citizen and customer. *Gladnet Collection, Nº 424*. New York City: Cornell University ILR School. Acedido a 20 de agosto de 2013 e disponível em <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/424>.
- Sanches, I. (2005). Compreender, Agir, Mudar, Incluir. Da Investigação-ação à educação inclusiva. *Revista Lusófona de Educação*, nº 5, pp. 127-142.
- Sarkar, S. (2007). *Empreendedorismo e inovação*. Lisboa: Escolar Editora.
- Schalock, R. & Siperstein, G. N. (Coords.) (1996). *Quality of Life: Conceptualization and Measurement*. Washington: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Silva, O. (1987). *Epopeia ignorada – a história da pessoa deficiente no mundo de ontem e de hoje*. São Paulo: CEDAS.
- Simões, A. (1990). A Investigação-Ação: natureza e validade. In *Revista Portuguesa de Pedagogia*, XXIV, pp 39-51. Coimbra: FPCEUC.
- Yunus, M. (2011). *A Empresa Social*. Barcarena: Editorial Presença.



ANEXOS

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1 – Quadro de caracterização dos entrevistados

Anexo 2 – Ficha resumo de planificação do Focus-group 1

Anexo 3 – Ficha resumo de planificação do Focus-group 2

Anexo 4 – Análise das temáticas do FG1

Anexo 5 - Análise das temáticas do FG2

Anexo 6 – Declaração de consentimento informado

Anexo 7 – Guião de Entrevista

Anexo 8 – Transcrição de entrevistas

Anexo 9 – Análise de conteúdo: eixos, dimensões, categorias, sub-categorias, unidades de contexto e unidades de registo.

Anexo 10: Análise de conteúdo: descrição dos eixos e quadro resumo dos eixos, dimensões, categorias e sub-categorias.

Anexo 11- Caracterização da situação de desemprego na zona centro

Anexo 12 – Árvore de problema

Anexo 1

Quadro 1: Quadro de caracterização dos entrevistados

Número/ sexo	Tipo de deficiência visual		Situação perante o emprego			Idade	
	Congénita	Adquirida (idade)	Empregado na área de formação	Empregado fora da área de formação	Desempregado à procura do 1º emprego		Desempregado
01F	1				1	38	
02F	1A			1		36	
03M	1		1	P		30	
04M	1		1			43	
05F	1			1		61	
06F	1					1	29
07F	1A					1	34
08F	1		1	P		30	
09M	1		1			52	
10M	1ª				1	33	
11F	1			1		33	
12M	1				1	25	

13M	1	1		35
14F	1		1	40
15F			1 CEI	50
16M		1	1	50

M - masculino

F - feminino

A - ambliope

P – precário (recibo verde e/ou tempo parcial)

CEI – Contrato Emprego Inserção

Anexo 2

FICHA RESUMO DE PLANIFICAÇÃO DO FOCUS-GROUP 1

1 - Denominação da Sessão	
Sessão de trabalho interinstitucional: “Promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência visual – realidade e estratégias de intervenção”	
2 - Data/ Local da realização	
2 de abril de 2013 Delegação de Coimbra da ACAPO	
3 - Duração da sessão	
3h30	
4 - Lista de Convidados e participantes	
Instituição	Presença
ACAPO	Confirmado
IEFP	Confirmado
Universidade Coimbra	Confirmado
Empresa de recrutamento e seleção	Não Aceitou convite
Rede Social de Coimbra	Confirmado
Jerónimo Martins (empresa com experiência na integração de pessoas com DV)	Confirmado
Empresário/ Político	Confirmado
Idealmed (Empresa sem experiência de integração de pessoas com DV à data do convite)	Não aceitou convite

5 - Temas para discussão

1ª Parte
Quais as três palavras que vos ocorrem quando falamos em emprego para pessoas com deficiência visual?
A empregabilidade é uma dimensão decisiva na qualidade de vida das pessoas com deficiência. Que aspetos consideram que potenciam ou dificultam a empregabilidade de pessoas com formação académica de nível superior e deficiência visual.
- Porque empregavam e porque não empregavam uma pessoa com deficiência visual.
Igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência visual, perante o acesso, manutenção e resultados no emprego. Realidade ou utopia?
- Perceção pessoal de reconhecimento dos direitos pelos diferentes atores sociais.
2ª Parte
Função de cada um num resultado global em prol da promoção da empregabilidade das pessoas com

deficiência visual.

- Percepção de ajustamento entre as necessidades das pessoas com deficiências e incapacidades e os recursos disponíveis na comunidade.

O que cada um pode melhorar. Como potenciar a rede de stakeholders.

Quais as limitações e potencialidades do trabalho de cada um nesta área e do trabalho do grupo.

Que tipo de estrutura ou resposta seria necessário criar para otimizar o trabalho realizado nesta área da integração profissional das pessoas com deficiência visual.

Anexo 3

FICHA RESUMO DE PLANIFICAÇÃO FOCUS-GROUP 2

1 - Denominação da Sessão	
Reunião de trabalho exploratório – Apoio ao Emprego na ACAPO – passado, presente e futuro	
2 - Data/ Local da realização	
15 de março de 2013 Fátima, no âmbito do terceiro encontro nacional de colaboradores e dirigentes da ACAPO	
3 - Duração da sessão	
1h10m	
4 - Lista de Convidados e participantes	
Função na ACAPO	Habilitações literárias
Presidente Direção Nacional	Licenciatura
Coordenadora Nacional do Departamento de ação social	Licenciatura
Coordenadora do Departamento de Apoio ao Emprego e Formação Profissional	Licenciatura

5 - Temas para discussão

A empregabilidade é uma dimensão decisiva na qualidade de vida das pessoas com deficiência. Que aspetos consideram que potenciam ou dificultam a empregabilidade de pessoas com formação académica de nível superior e deficiência visual.
Igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência visual, perante o acesso, manutenção e resultados no emprego. Realidade ou utopia?
Função da ACAPO num resultado global em prol da promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência visual.
Quais as limitações e potencialidades do trabalho da ACAPO um nesta área e do trabalho do grupo.
Que tipo de estrutura ou resposta seria necessário criar para otimizar o trabalho realizado nesta área da integração profissional das pessoas com deficiência visual.

Anexo 4

ANÁLISE DAS TEMÁTICAS DO FGI

SETOR PÚBLICO CMC, IEFP, UC	SETOR PRIVADO Grupo Jerónimo Martins, Empresário em nome individual	TERCEIRO SETOR ACAPO
Quais as três palavras que vos ocorrem quando falamos em emprego para pessoas com deficiência visual?		
Acessibilidades, desafio, capacitação de serviços. Adaptação, informação, especificidade. Especificidade, motivação, acessibilidade	Especificidade, dificuldade, adaptabilidade Motivação, dificuldade, adaptabilidade 1	Especificidade, receio, insegurança
A empregabilidade é uma dimensão decisiva na qualidade de vida das pessoas com deficiência. Que aspetos consideram que potenciam ou dificultam a empregabilidade de pessoas com formação académica de nível superior e deficiência visual.		
Deficiência visual adquirida em idade ativa: necessidade de respostas adequadas. Questão da falta de apoio e equipamentos para as doenças degenerativas – nova realidade. As pequenas e médias empresas eram, até este período de recessão económica, os maiores empregadores de pessoas com deficiência (IEFP). Atualmente, existem baixos níveis de contratação: no IEFP de Coimbra surgiu agora a primeira candidatura ao programa de financiamento do contrato de emprego protegido na empresa, em vigor há um ano e meio. As PME tinham um empenho pessoal na	Compreensão do fenómeno depende do modo como apresentamos a realidade da deficiência à sociedade (dificuldade ou potencialidade depende do conhecimento desta realidade e da informação veiculada às entidades empregadoras e sociedade em geral). Entidades que trabalham na área tem que criar estratégias, ferramentas, formas de aliciar as empresas e as empresas de recursos humanos (são essas que escolhem). Depende muito das pessoas que estão à frente das empresas (se está ou não sensibilizado para essas coisas). Alguns empresários valorizam bastante as questões sociais, mesmo que não façam grande publicidade com o assunto. Maior dificuldade das pequenas e médias	Informação não chega às entidades empregadoras porque não existe, ou porque estas entidades não têm tempo para se dedicar à problemática em questão? Há iniciativas que têm sucesso e consegue-se chegar a alguns empregadores e outras que com toda a divulgação, não conseguem atingir os objetivos.

¹ Todos os intervenientes referiram que os conceitos enumerados são bidirecionais, referindo-se tanto à visão da pessoa com deficiência visual, como à perspetiva das entidades empregadoras.

<p>contratação das pessoas com deficiência e no apoio que prestavam aquelas pessoas e às suas dificuldades específicas.</p> <p>Atualmente, PME não têm capacidade para fazer esforço de contratação de pessoas com deficiência, nem de pessoas sem deficiência.</p> <p>Desconhecimento das políticas e medidas de apoio à contratação, que beneficiando as empresas, as poderiam incentivar a contratar pessoas com deficiência: apoio financeiro, emprego protegido.</p> <p>As entidades públicas, por vezes, nem são as que têm melhores práticas ou boas práticas. “há de tudo”</p> <p>Em Coimbra, no setor privado existem muitas boas práticas, que são atualmente reconhecidas numa iniciativa da Rede Social de Coimbra.</p> <p>Dificuldade: desconhecimento, medo de menor produtividade e custos elevados para adaptação do posto de trabalho.</p> <p>Programas que financiam técnico superior a 100% (empresa tem encargo anual de 80 euros) e mesmo assim as empresas não integram pessoa com DV. Retração à partida</p> <p>Esteriótipo é uma realidade. A diferença existe. “Falamos em adaptação, integração, mas esquecemos a inclusão. Pensamos em tudo depois.”</p> <p>Mito que associa deficiência a incapacidade.</p>	<p>empresas acolherem pessoas com deficiência.</p> <p>Dificuldades físicas, sociais e morais:</p> <p>Dificuldades na adaptação do espaço físico – desconhecimento se quem vem se adapta ou não.</p> <p>Dificuldades de quem recebe as pessoas com DV, porque não sabem o que fazer – desconhecimento, 1º impato.</p> <p>Dificuldades de ambas as partes e necessidade de período de adaptação.</p> <p>Receio de falhar no processo de integração de uma pessoa com DV, pode levar o empregador a não iniciar o processo e desistir à partida, por desconhecimento.</p> <p>O impato das experiências positivas, entre os empregadores, pode ser muito importante.</p> <p>Nos casos de sucesso, ambas as partes saem ganhadoras. “Primeiro viram o trabalho e depois conheceram a pessoa”</p>	
---	---	--

<p>Professores do ensino superior revelam precisar de formação e informação sobre deficiência. A área da deficiência visual é uma área onde se tem apostado em termos tecnológicos e de equipamentos de suporte.</p> <p>Universidade: verifica que há 20 anos atrás, com menor desenvolvimento tecnológico, chegavam mais pessoas cegas ao ensino superior. Importante perceber o que está a acontecer.</p> <p>Será que a existência de uma pensão social se sobrepõe à necessidade de exercer uma profissão e de estudar?</p> <p>Aumento de número de pessoas com baixa visão a procurar serviços de apoio ao estudante da Universidade.</p> <p>Países nórdicos têm uma abordagem mais racional e menos afetiva perante a deficiência.</p>		
<p>Igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência visual, perante o acesso, manutenção e resultados no emprego. Realidade ou utopia?</p>		
<p>É possível.</p> <p>Trabalho realizado nesta área é aleatório. Embora se valorizem redes e sinergias, muitas vezes estas não são otimizadas e trabalhamos todos nas mesmas áreas e não rentabilizamos trabalho, experiências e aprendizagens.</p> <p>Insucesso é sempre atribuído às outras entidades e não ao nosso trabalho ou à nossa entidade/intervenção.</p> <p>Os empresários não estão presentes nos fóruns, mas os interessados também não apresentam as suas ideias e necessidades “ não fazem ouvir a sua voz”. Os técnicos é que têm o papel de</p>	<p>Os fóruns são realizados em horário laboral, que os empresários precisam para tratar de assuntos do seu negócio (bancos, visita clientes, etc).</p> <p>Grupo de networking (BNI- business networking international) reúne cerca de 30 empresários, todos os meses, às 6h45 em Coimbra (se não estivesse no local à hora marcada implicava pagamento de coima).</p> <p>Necessidade de persistência e novas estratégias no contato e trabalho com empresários.</p> <p>Importante que o IEFP e as instituições equacionem estratégias inovadoras de abordagem dos empresários e de sensibilização</p>	<p>Empresários não estão nos fóruns onde o assunto da empregabilidade na deficiência é debatido.</p>

<p>defender interesses. Não existe continuidade temporal e processual do aluno com deficiência ao longo das diferentes etapas do seu processo escolar, devido à mudança de tutelas. Falta de autonomia dos alunos com DV – familiares tratam dos assuntos dos jovens.</p>	<p>para a temática da empregabilidade na deficiência. O poder local pode ter um importante papel mobilizador. Grande desafio para todos é: como chegamos aos empresários e como lhes apresentamos esta questão. “ Se nós os chamamos e eles não vêm, temos que ir junto deles”. Pessoas com DV mais velhas e com menos habilitações literárias são mais motivadas e com menor grau de dificuldades de integração.</p>	
<p>Função de cada um num resultado global em prol da promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência visual.</p>		
<p>Importante criar grupo de trabalho que reflita e identifique dificuldades específicas de cada grupo de deficiência, no percurso académico e no mundo do trabalho: simbologia da deficiência, preconceito do outro, autoimagem. Importante prevenir impactos negativos de aspetos relacionados com a deficiência no acesso e sucesso no mercado de trabalho. Vantagens da promoção precoce na autonomia das pessoas com deficiência e impactos positivos na empregabilidade. Deficiência pode acentuar traços de personalidade desadaptativos no mundo do trabalho, criando dificuldades acrescidas de integração e relacionamento interpessoal. Sensibilização do tecido empresarial pelo contacto. Jovens revelam dificuldade em ultrapassar dificuldades que surgem por falta de estrutura pessoal. Jovens não estão capacitados para ultrapassar</p>	<p>Sociedade competitiva promove isolamento das pessoas, e conduz a que criem o seu próprio mundo. Integrar os estudantes universitários no mundo empresarial, logo desde o primeiro ano da faculdade. Implica que no quarto ano, o aluno já está completamente integrado nesta dinâmica e a empresa teve oportunidade de conhecer o seu trabalho. Exemplos reais: grupo Trainis (alunos da universidade nova e universidade católica) que vão estagiar no grupo Jerónimo Martins na Polónia; grupo apoia curso de comércio na Universidade de Aveiro e funcionários são tutores dos alunos ao longo do percurso académico, trabalhos e estágios. Dá-se as ferramentas às pessoas, mas é importante que estas as aproveitem. Falta de responsabilidade e exigência de rigor na educação reflete-se na postura perante o</p>	<p>Importante motivar, reforçar retaguarda de suporte das pessoas com DV, para evitar desistências em fases avançadas do percurso escolar.</p>

<p>obstáculos. Quando os obstáculos surgem, desencadeiam os estados depressivos. Pessoa com deficiência é sobreprotegida pela sua família, pois é considerada uma pessoa muito especial. Conduzindo necessariamente a adultos com menor grau de autonomia. Especificidade e exigência de algumas tarefas inerentes a algumas licenciaturas, coloca o funcionário com DV em desvantagem perante os outros, caso a entidade empregadora não tenha condições para adquirir produtos e equipamentos de apoio. Essencial não criar expectativas na formação, que não possam ser satisfeitas ao nível das saídas profissionais. (ex. formação em direito com pós-graduação em ciências documentais – sem acesso com softwares disponíveis a manuscritos). A formação académica passa a ser a solução para a falta de oportunidades de emprego – pessoas com dv com muita formação pós-graduada e sem experiência profissional. Pessoas com DV a sobreviver de pensões sociais e apoios familiares. Se estes apoios acabarem?</p> <p>UC – COEL - Centro de orientação para licenciados da região centro: serviço de saídas profissionais em parceria com IEFP, serviço de apoio e aconselhamento psicopedagógico (programas de formação em competências pessoais e sociais – cursos pouco frequentados). IEFP – delega serviços de coaching e gestão de carreiras nos gabinetes de inserção profissional (GIP), estão a ser desenhadas formações para</p>	<p>trabalho.</p> <p>Falta de aspetos distintivos nos CV dos jovens: falta de atividades complementares à formação académica; falta de originalidade nas cartas de apresentação, os cv apenas se distinguem pelas notas de curso. “Pessoas não se sabem valorizar”.</p> <p>Nos EUA e países nórdicos, pessoas a partir dos 35 integradas no mercado de trabalho, vão a entrevistas de seleção para se autoavaliarem em termos de posição relativa perante o mercado de trabalho. Coaching e gest^oao de carreiras servem para desenvolver e potenciar os pontos menos fortes do perfil profissional daquela pessoa.</p> <p>CV – canal de vendas. O profissional deve saber vender-se em termos de competências para se distinguir dos demais, num mercado tão competitivo.</p>	
--	---	--

licenciados em coaching de competências.		
O que cada um pode melhorar. Como potenciar a rede de stakeholders.		
<p>Emprego no setor público é difícil.</p> <p>Curto período de tempo é uma limitação dos programas e políticas atuais de promoção da empregabilidade das pessoas com DV.</p> <p>Estado deverá ser o primeiro exemplo de boas práticas no processo de integração das pessoas com DV, mas o setor público tem atualmente limitações estruturais que dificultam a integração de novos colaboradores, inclusivamente pessoas com DV.</p> <p>Adaptação de postos de trabalho não se verifica em trabalhos maioritariamente precários (ex. call centers).</p> <p>Não é preciso criar novas estruturas (seguros) – basta subvencionar o que são seguros de risco elevadíssimo.</p>	<p>Projetos de integração profissional das pessoas com DV devem ser processos a médio, longo prazo e não a curto prazo (3 a 5 anos). Sucesso da integração deve dever-se a verdadeiro processo de adaptação e competências adequadas e não à deficiência. Setor público tem menos possibilidades de integrar novos funcionários porque tem quadros cheios, as empresas privadas como valorizam mais as competências, continuam a promover a entrada de novos quadros para as empresas.</p> <p>Importante que as associações de representação de pessoas com DV explorem as áreas onde as pessoas com DV têm maiores competências, para as apresentarem às empresas como mais-valias ou potencialidades.</p> <p>Barreiras à integração das pessoas com DV podem ultrapassar a vontade dos empregadores e as competências dos colaboradores, surgindo da opinião pública, empresas seguradoras,</p> <p>Quando seguradoras privadas não cumprem legislação relativa às pessoas com deficiência, deveriam ser criadas seguradoras com fundos públicos.</p> <p>Compreende-se o agravamento do prémio do seguro nalgumas situações de deficiência e nalgumas funções específicas, mas não se compreende que seja impossível fazer o seguro.</p>	<p>Trabalho em rede efetivo.</p> <p>Criação deste tipo de grupos que trabalham com esta problemática e juntá-los em reuniões trimestrais, abertura aos empresários, aumento da envolvimento e responsabilidade social do poder local.</p> <p>Importante otimizar recursos gastos em processos de integração que não têm sucesso, mesmo após longos períodos de negociações entre as partes, envolvimento pessoal e criação de expectativas ao longo do processo de estágio.</p> <p>Desenvolvimento de competências pessoais e sociais deve ser alvo de trabalho paralelamente ao estágio, no âmbito da ACAPO.</p> <p>Algumas empresas estão preparadas para alargar as áreas profissionais de integração das pessoas com DV (grupo Jerónimo Martins, pediu à ACAPO para indicar em que áreas dos supermercados Pingo Doce, poderiam integrar pessoas com DV).</p>

Quais as limitações e potencialidades do trabalho de cada um nesta área e do trabalho do grupo.		
<p>Não devemos perder a personalização nos serviços públicos – importante manter redes e saber quem representa as instituições.</p>	<p>Utilidade da rede de contactos – BNI Importante abrir canal de comunicação, para apresentarmos o nosso negócio ou a nossa proposta. Criar oportunidades através dos nossos contactos. Reconhecimento pessoal – troca de informação – gerar negócios e recursos. Contato e conhecimento pessoal potencia negociações. Passar do impessoal, para o pessoal. A comunicação escrita não transmite emoções, o contato pessoal transmite essas emoções mais facilmente. Vender ideia, vender projeto, vender conceito, obedece às regras das vendas (lucro é o bem-estar e a qualidade de vida da pessoa). Necessário promover empresas que têm boas práticas, dar-lhes prémios e vinculá-las a essas boas práticas.</p>	<p>Importar estratégias mais empresariais para setor social. Sucesso das negociações entre ACAPO e entidades empregadoras depende muito do diretor da empresa ou do responsável dos recursos humanos. Necessário divulgar e promover boas práticas e vincular.</p>
Que tipo de estrutura ou resposta seria necessário criar para otimizar o trabalho realizado nesta área da integração profissional das pessoas com deficiência visual.		
<p>Criação de rede nacional de empregadores, e uma base de dados isento e transversal que permita a uma PME climatar uma necessidade de um recurso humano, rapidamente. Universidade de Coimbra já tem plataforma deste tipo, onde se registam pessoas licenciadas à procura de emprego e empresas que precisam de colaboradores.</p>	<p>Para além da rede de empregadores, será necessário criar base de dados de currículos. Criar mudança de atitude e de mentalidades – começar pela classe política e dissemine a toda a população. Há desconhecimento, por parte do legislador, destas temáticas. Podemos divulgar as medidas de apoio como</p>	<p>Envolver autarquia, IEFP (através da disponibilização para as empresas das medidas de apoio ao emprego existentes), Universidade (triagem para o mundo do trabalho), ACAPO (formação em competências pessoais, sociais e profissionais, orientação e mobilidade, informática e novas tecnologias da informação). Promover a informação junto dos empregadores.</p>

<p>Falta de trabalho de continuidade após o início de uma intervenção na área da deficiência.</p> <p>Estruturas e serviços existentes são suficientes, mas é necessário criar um observatório do município para a deficiência: discutir ideias e políticas, reunir instituições que trabalham nesta área, envolvendo o tecido empresarial e os decisores.</p> <p>IEFP tem rede de centros de recursos (em Coimbra têm a ACAPO para a DV) e funcionam bem: encontrar posto de trabalho, sensibilizar o empregador para a realidade da deficiência e as potencialidades do candidato. Mostrar aos empregadores qual a utilidade prática “lucro” de empregar uma pessoa com DV.</p> <p>Importante trabalhar a adaptação e a representação social da deficiência.</p>	<p>uma oportunidade para o empresário.</p> <p>Apresentar no BNI, a “oportunidade de negócio de integrar um funcionário com DV, durante um ano, apenas pelo custo de 80 euros”.</p> <p>Perante o desconhecimento, o medo, o receio, o empresário escolhe o que é mais fácil (conhecido) que é a pessoa sem DV. É importante apoiar os empresários para deixarem de ter tanto medo.</p>	<p>Testemunhos de pessoas bem integradas podem ser importantes para motivar outras pessoas com DV nos seus percursos.</p> <p>Divulgar casos de sucesso de entidades empregadoras e pessoas com DV no seu percurso de integração, divulgar novas profissões e oportunidades para pessoas com DV.</p>
---	---	---

Anexo 5

ANÁLISE DAS TEMÁTICAS DO FG2

Direção Nacional	Coordenadora Nacional do Departamento de ação social	Coordenadora do Departamento de Apoio ao Emprego e Formação Profissional
<p>A empregabilidade é uma dimensão decisiva na qualidade de vida das pessoas com deficiência. Que aspetos consideram que potenciam ou dificultam a empregabilidade de pessoas com formação académica de nível superior e deficiência visual.</p>		
<p>Há nas pessoas com DV um défice de competências profissionais que os colocam em desvantagem relativamente aos demais nas novas dinâmicas de recrutamento e perante as novas exigências do mercado.</p> <p>Técnicos do DAEFP reportam: lacunas graves a nível académico mais acentuadas RAZÕES: paternalismo excessivo da escola e professores, inclusivamente no ensino superior IMPLICA prejuízo para as próprias pessoas com DV a médio e longo prazo.</p>	<p>Falta de competências quando se sai das licenciaturas é um problema geral: implica alterações nos processos de seleção com desvalorização da experiência profissional e valorização de outras competências.</p> <p>Problema real é que em igualdade de circunstâncias com uma pessoa normovisual, uma pessoa com DV que concorra ao mesmo emprego, é preterida. Quais as razões porque isso acontece? É importante perceber isto, pois o acesso ao emprego é um problema identificado, mas não sabemos porque é que acontece.</p> <p>Problema está no acesso, manutenção e reconversões.</p> <p>Razões: desconhecimento de como podem trabalhar com pessoa com DV, como decorre a adaptação. IMPLICA trabalho com entidades empregadoras, preparação das pessoas com DV para novas metodologias de recrutamento e seleção (entrevistas de trabalho, dinâmicas de grupo, postura, respostas adequadas) – começar nas faculdades.</p> <p>Lacunas ao nível da escrita e do ensino do sistema Braille. Falta de leitura e dificuldades na</p>	<p>Mercado de trabalho é difícil: elevado número de pessoas licenciadas com e sem deficiência – grande concorrência.</p> <p>Competências profissionais e pessoais não coincidentes com formação académica.</p> <p>“Diploma não diz o que a pessoa é, porque a pessoa não tem as competências”</p> <p>Existem equipamentos que conferem autonomia às pessoas com DV, a maior barreira é o acesso a esses equipamentos.</p> <p>Os profissionais em geral e as entidades empregadoras em específico, desconhecem os equipamentos de apoio.</p>

	<p>escrita, tanto em alunos cegos como normovisuais.</p> <p>Dinâmicas de acesso emprego atuais prejudicam pessoas com DV: sociedade de imagem, sociedade de informação permanente, DV é um estigma para quem não conhece, IMPLICA necessidade de um trabalho de desmistificação por parte da ACAPO (empregadores, universidades, não é um trabalho fácil).</p> <p>Importância dos estereótipos (cego como telefonista).</p> <p>Novas dinâmicas de acesso ao mercado de trabalho IMPLICAM novas competências (participação em grupos, voluntariado-dificuldades acrescidas para pessoa com DV).</p> <p>Nas pessoas com DV: bom nível de autonomia, autoestima,</p>	
<p>Igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência visual, perante o acesso, manutenção e resultados no emprego. Realidade ou utopia?</p>		
<p>“É uma utopia”</p> <p>Não existe igualdade ao nível do percurso formativo do jovem com deficiência: diferente acesso à informação, diferentes ferramentas de trabalho, grau de exigência menor IMPLICA desenvolvimento de personalidade e estratégias de ação que não permitem aos jovens com DV competir em igualdade de circunstâncias com outros jovens sem DV.</p> <p>“Jovem com DV pode aprender a acomodar-se, a esperar que as coisas lhe sejam dadas, e isso vai condicionando a forma de estar da vida das pessoas. A igualdade não é no mercado de</p>	<p>“Não há igualdade de oportunidades”</p> <p>Aspetos como a postura física e a aparência (modo de estar e vestir) são aspetos valorizados para o acesso ao mercado de trabalho. Se a pessoa não estiver atenta a estes fatores, não entra no mercado de trabalho.</p> <p>É importante promover a formação de competências nesta área.</p> <p>“ o acesso ao mercado de trabalho é um jogo competitivo muito sério”</p> <p>As pessoas com DV são potencialmente mais discriminados e excluídas nos processos de recrutamento e seleção das empresas de</p>	<p>“É uma utopia”</p> <p>Devemos trabalhar agentes como: universidades, hospitais, centros de saúde e todos os agentes que lidam com pessoas com DV.</p>

<p>trabalho, mas também não é na escola. A desigualdade começa muito antes” Em qualquer sociedade os grupos minoritários estarão sempre em desvantagem, sempre que a característica distintiva deste grupo tenha conotação negativa, importa minorar essa desigualdade de oportunidades: alunos com DV e suas famílias devem exigir educação de qualidade, reabilitação precoce, Enquanto ACAPO devemos: desconotar a instituição apenas da cegueira e liga-la igualmente ao apoio à baixa visão, reforçar a mensagem de rigor e exigência para as pessoas e para as famílias, e para os professores e outros agentes.</p>	<p>consultadoria. Importância de adaptações curriculares específicas nos cursos para diminuir limitações específicas das pessoas com necessidades especiais.</p>	
<p>Função da ACAPO num resultado global em prol da promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência visual.</p>		
	<p>Faculdades devem inserir pessoas com DV nas dinâmicas de preparação para entrada no mercado de trabalho. ACAPO é parte interessada, logo mensagem que passamos não é valorizada pelos empregadores: é importante promover contato e diálogo entre empregadores acerca da empregabilidade das pessoas com DV. Diálogo entre pares. Trabalhar com empregadores, com associações de empregadores, com empresas de recrutamento e seleção. “ A ACAPO terá este papel fundamental, mas terá de se rodear de gente, de parceiros, não para ter algum benefício, mas porque os empregadores só ouvem os pares”</p>	<p>Trabalhar com as faculdades (central na intervenção com licenciados). Função de sensibilização.</p>

	<p>Função se mobilização da ACAPO Trabalhar com sindicatos. Com associações patronais,</p>	
Com as empresas de seleção e recrutamento o que é preciso fazer?		
<p>É impossível adaptar todos os testes utilizados na avaliação psicológico e tem que haver um modo de não prejudicar as pessoas com DV nos concursos. Tem que haver uma base de proteção para não excluir a pessoa com DV. Nas dinâmicas dos processos de seleção as pessoas com DV podem e devem participar. “Prova de conhecimento com as devidas adaptações e, eventualmente, com mais tempo, entrevista, dinâmica de grupo, pode e deve”.</p> <p>“a área do empreendedorismo nas pessoas com DV é central, (...), porque um dos principais deficits na DV é a autonomia, é a capacidade de iniciativa, é a autoestima e a tomada de decisão, e que são coisas muito trabalhadas na área dos empreendedorismo”</p> <p>“ é preciso fazer sensibilização efetiva, não é só dizer que a pessoa é capaz, é mostrar que a pessoa é capaz”</p>	<p>Adaptação de testes psicotécnicos para pessoas com DV – processo já iniciado e com interesse para as empresas que comercializam testes psicológicos (ACAPO já trabalhou neste sentido com a CEGOC, entre outras empresas, mas sem sucesso ou resultados finais) Mesmo nos concursos públicos, não são dadas as mesmas condições às pessoas com DV. Igualdade na manutenção das conquistas, em grupos como os professores, também deve ser alvo de atenção, pois constantemente são expostos a novas exigências profissionais (exemplo da avaliação de professores). Necessidade de trabalhar com as pessoas cegas em áreas novas, nomeadamente o empreendedorismo. “ o empreendedorismo e o autoemprego têm de ser alternativas a ser consideradas porque a dificuldade n mercado de trabalho é gravíssima” A taxa de desemprego prevista para este ano e para os próximos é muito elevada, antevendo-se um quadro gravíssimo ao nível da empregabilidade em Portugal. O trabalho deve ser feito a nível local e de modo mais dinâmico, potenciando as parcerias estratégicas. Trabalho integrado com ordens profissionais, com sindicatos, com associações patronais, é</p>	<p>Formação aos técnicos. As pessoas com DV muitas vezes não têm que passar pela fase de avaliação psicológica, nos concursos.</p> <p>A experiência dos empregadores é um aspeto muito importante. Os empregadores precisam constatar que a pessoa cega é capaz. Para a pessoa cega é muito importante ter uma experiência real de trabalho, bem sucedida. A ACAPO deve trabalhar com as faculdades e com as empresas, para promoção de estágios no final dos cursos.</p>

	<p>necessário para intervir numa temática multideterminada.</p> <p>“ o grande problema é ganhar escala, porque nós até temos algum sucesso na empregabilidade, se calhar.”</p>	
Qual é neste momento a resposta que a ACAPO tem para uma pessoa licenciada que esteja desempregada?		
<p>A acapo só tem serviços de apoio ao emprego em 4 delegações. É importante desenvolver nos técnicos das restantes 9 delegações, capacidade de resposta adequada para apoiar as pessoas desempregadas. Emprego é central na qualidade de vida.</p> <p>Importante promover partilha entre os técnicos do DAEFP e os técnicos da ação social da ACAPO.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Acolhimento - Atendimento pelo técnico de integração - Identificação de potenciais áreas de integração profissional. - Procura de ofertas adequadas ao perfil do utente, por parte do técnico de integração. - Apoio no processo de candidatura. - Intervenção ao nível comportamental, caso sejam identificadas necessidades. <p>Nos últimos dois anos tem aumentado a procura dos serviços de apoio ao emprego da ACAPO. A ACAPO é centro de recursos e trabalha em articulação com o IEFP.</p> <p>Temos apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação.</p>
Quais as limitações e potencialidades do trabalho da ACAPO um nesta área e do trabalho do grupo.		
<p>Potencialidades: conhecimentos especializados dos técnicos da ACAPO na área da DV.</p> <p>Limitação: técnicos não especializados ao nível dos produtos de apoio e necessidades das pessoas com baixa visão.</p> <p>O estudo revela que a área do emprego não é aquela que é classificada com maior grau de satisfação, mas é a que se reveste de maior impacto na vida das pessoas.</p>	<p>É necessário que os técnicos da ACAPO deem formação aos técnicos de outras entidades, pois nunca vamos ter técnicos suficientes para cobrir todo o país.</p> <p>Necessidade de adaptação da ACAPO aos novos utentes, para os quais não temos respostas especializadas: utentes com baixa visão e pessoas que cegam em idade ativa.</p> <p>Trabalho com baixa visão: articulação com médicos, optometristas,</p>	<p>Recursos humanos e a sua formação.</p> <p>Necessidade de técnicos especializados em novas tecnologias, mas que estivessem disponíveis para dar resposta a todos os centros de emprego, no sentido de avaliar necessidades de adaptação do posto de trabalho (não presos às tarefas diárias inerentes à formação profissional a ACAPO).</p> <p>Muitas vezes quando as pessoas chegam</p>

	<p>Mudança nas necessidades dos utentes ao nível de: medidas de apoio ao emprego, ajudas técnicas e produtos de apoio.</p> <p>Podemos desenvolver protocolos com entidades que tenham conhecimentos na área da baixa visão.</p> <p>“ o perfil dos nossos associados mudou, e a ACAPO tem de acompanhar este perfil, sob pena de eles não se reverem”</p> <p>Novo perfil de utentes que comelam a perder gradualmente a visão, em idade ativa, acarretando problemas graves a nível psicológico e de aceitação. Muitas vezes são excluídos do mercado de trabalho.</p> <p>“ Inacreditável, as pessoas perdem o emprego porque perdem a visão”</p>	<p>ACAPO após o processo de perda de visão, já saíram do mercado de trabalho e já estão reformadas.</p>
<p>Que tipo de estrutura ou resposta seria necessário criar para otimizar o trabalho realizado nesta área da integração profissional das pessoas com deficiência visual.</p>		
<p>Papel de representação de interesses e defesa de direitos: ensino de qualidade e da legislação de apoio ao acesso ao emprego, à manutenção e à promoção no mercado de trabalho.</p>	<p>Trabalhar com empregadores.</p> <p>Experimentação é um caminho “Toda a gente quer mostrar que é bom, mostrar que consegue”, mas não permite ganhar escala. Cada vez é maior o número de pessoas licenciadas, pós-graduadas, e não vamos conseguir inseri-las a todas no mercado.</p> <p>“Empregamos 20, mas ficam 3000 desempregadas. A questão do empreendedorismo, do autoemprego, algumas práticas e técnicas novas de trabalho, outsourcing, as pessoas estarem preparadas para trabalhar em casa, trabalho parcial.</p> <p>BIAS PRÁTICAS: deficientes motores promoveram mito o trabalho a partir de casa</p>	<p>Experimentação</p> <p>Criar condições para as pessoas poderem experimentar. Importante para os empregadores que evidenciavam as competências, bem como para as pessoas que ganham experiência de trabalho, vivenciando o ambiente de um verdadeiro local de trabalho.</p> <p>Há espaço para a inovação, quando estivermos em condições de afirmar que o que as entidades financiadoras propõem não funciona. Nesse momento podemos proor alternativas.</p> <p>Antes da faculdade, a área da orientação profissional é muito importante.</p>

	<p>como forma de inclusão no mercado de trabalho. Algumas páginas WEB de institutos públicos são asseguradas por pessoas com deficiência motora, que trabalham a partir de casa. Por exemplo a página do INR.</p> <p>Trabalho a partir de casa – 2 a 3 dias a trabalhar em casa (maior concentração e economia de recursos).</p> <p>Promover o trabalho liberal.</p>	
<p>Três palavras chave na área da intervenção ao nível da promoção da empregabilidade das pessoas com DV e formação académica de nível superior.</p>		
<p>Educação de qualidade: exigência e rigor e competências escolares e pessoais. (melhores profissionais, mais bem preparados para as exigências do novo mercado de trabalho).</p> <p>Representação e defesa dos direitos. (fazer face ao estigma, ao preconceito e ao conjunto de crenças associadas à DV)</p> <p>Experienciação – dar hipótese às pessoas de terem uma oportunidade.</p> <p>Qualidade, defesa dos direitos e oportunidade.</p>	<p>Acesso</p> <p>Manutenção</p> <p>Progressão</p>	<p>Autonomia</p> <p>Empreendedorismo</p> <p>Proatividade</p>

Anexo 6

Declaração de Consentimento Informado

O meu nome é Catarina Joana Branco Gonçalves e frequento o Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo, promovido pela Faculdade de Economia e pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Neste sentido, proponho-me realizar um relatório de projeto, no qual vou desenvolver uma resposta social que contribua para a promoção do emprego na população com deficiência visual e formação académica de nível superior, no concelho de Coimbra.

Consciente de que este problema é multideterminado, pretendo conhecer a realidade e perspetiva dos diferentes atores sociais e stakeholders, para recolher a melhor informação de modo a fazer um bom diagnóstico da realidade, pois só deste modo será possível idealizar uma intervenção adequada às necessidades efetivas. Assim, a sua colaboração é imprescindível para a qualidade do meu trabalho.

Para os devidos efeitos, declaro que compreendi a informação fornecida acerca do enquadramento científico da investigação e aceito participar. Antes de dar o meu consentimento, tive oportunidade de colocar todas as questões que considerei pertinentes, estando neste momento em condições de responder às questões colocadas pela investigadora, permitindo que as informações sejam utilizadas neste âmbito.

Fui também informado que todas as questões éticas de confidencialidade e respeito serão salvaguardadas, podendo desistir a qualquer momento, sem prejuízo pessoal.

Coimbra, __ de _____ de _____

Assinatura do participante _____

Assinatura do investigador responsável _____

Obrigado pela sua participação.

Anexo 7

GUIÃO DE ENTREVISTA

1 – Representações sobre o seu percurso.

- Como se sente perante o seu percurso?
- Quais foram as dificuldades que sentiu nas diferentes etapas
- Quais os apoios com que contou nessas diferentes etapas? Qual a sua importância?
- Quais as suas características pessoais e competências que considera terem ajudado a minimizar as dificuldades e potenciaram o seu percurso pessoal?
- Quais as suas características pessoais que considera que eventualmente possam ter dificultado/comprometido o seu percurso escolar e profissional?
- Considera que o fato de ser homem ou mulher dificultou ou facilitou a sua situação perante o mercado de trabalho?
- Considera que o facto de não ter visão ou ter perdido condicionou o seu percurso escolar e profissional? Em que medida?
- Considera que o contexto em que estava inserido condicionou o seu percurso escolar e profissional. Em que medida?
- O que poderia ter feito diferente?
- O que poderá fazer diferente?

2 – Perceção do percurso escolar

- Sucesso e insucesso escolar (reprovações e motivos)
- Aulas de apoio e materiais/ equipamentos adequados.
- Qual a sua postura perante a situação e perante as dificuldades acrescidas (caso as tenha sentido)?
- As escolhas escolares foram livres, impostas por alguma circunstância ou forçadas?

3 – Processo de transição para a vida ativa

- O que aconteceu quando terminou a licenciatura?
- Quais as suas expectativas?
- Quais os percursos e ações concretas que empreendeu?
- Quais foram as necessidades que sentiu?
- Que apoios teve?

4– Autorrepresentação

- Sentimento de utilidade
- Perspetivas de futuro
- Impactos da intervenção no emprego e acesso ao emprego
- Perceção de competência face ao mundo do trabalho

5 – Representações acerca do emprego e condições de trabalho – SÓ PARA EMPREGADOS

- Satisfação com o trabalho
- Satisfação com o trabalho desenvolvido em geral
- Satisfação com as tarefas e atividades profissionais
- Satisfação com as oportunidades de aprendizagem e evolução profissional
- Satisfação com as relações com os colegas e superiores
- Satisfação com as condições de trabalho
- Satisfação com a remuneração
- Satisfação com as regalias sociais

- Satisfação com as oportunidades de carreira
- Segurança e estabilidade
- Integração profissional após a conclusão do processo de reabilitação
- Manutenção do emprego
- Satisfação com o percurso profissional

6 – Representações perante as entidades prestadoras de serviços

- Sentiu-se apoiado pelas entidades que existem, no seu percurso? Quais.
- Perceção pessoal sobre o conhecimento dos recursos de apoio ao emprego
- Perceção de ajustamento entre as necessidades das pessoas com deficiências e incapacidades e os recursos disponíveis na comunidade.
- Perceção pessoal de reconhecimento dos direitos pelos diferentes atores sociais.
- Perceção de progressão em relação ao conhecimento/ mobilização de oportunidades no domínio da educação e da esfera física.
- Considera que as entidades poderiam prestar serviços diferentes?
- Que tipo de serviços propõe como respostas às dificuldades que focámos nesta entrevista?

Obrigado pela sua colaboração!

Anexo 8

TRANSCRIÇÃO DE ENTREVISTAS

N.º entrevista	Análise/avaliação do percurso escolar e profissional	Dificuldades sentidas	Apoios identificados	Características pessoais potenciadoras de um melhor desempenho escolar e profissional
1	Sempre quis entrar na faculdade, adquirir conhecimentos; apesar dos muitos obstáculos que tive, quando entrei para a faculdade foi o concretizar de um sonho. Actualmente sinto-me bastante desmotivada, sinto que muito do meu estudo foi em vão.	Professores sempre prontos a apontar as fragilidades dos alunos o que baixou bastante a minha auto-estima; a falta de livros no ensino integrado; dificuldades de integração nas turmas por eu estar muito fechada em mim; não haver na faculdade uma aproximação entre professores e alunos; só dominei a informática a partir do ano 2000.	1 professor do ensino especial que me transcrevia parte dos livros para braille; 1 psicóloga que me fez acreditar mais em mim; a prática de remo; já na universidade, apoio na transcrição dos textos por parte do Gabinete de Apoio ao Estudante com Deficiência.	Auto-confiança, embora tenham existido altos e baixos, sempre acreditei que conseguia tirar um curso superior; determinação; sociabilidade; denunciar situações em que era discriminada; ser afirmativa e teimosa.
2	O meu percurso foi um pouco tortuoso, apanhei aquela fase em que as crianças com deficiência foram tiradas das escolas especiais e não havia respostas na escola inclusiva. Passei 2 anos muito complicados, porque não me pegaram. Colocaram-me à parte o que marcou a minha forma de estar para sempre.	Senti grandes dificuldades no início do percurso escolar. Sofri maus tratos dos professores e alunos. Fui agredida pela professora.	Já no 2º ano tive apoio de professoras do ensino especial.	A sede que tenho em aprender, a perseverança, imaginação.
3	É um percurso inacabado, tenho seguido os meus sonhos, a dv nunca foi um travão, faço aquilo que gosto.	Tive muita dificuldade em encontrar um professor que me ensinasse a grafia braille musical, a falta de livros e de materiais. As outras dificuldades são as inerentes às de uma criança e de uma família que perde a visão 1 ano antes de entrar para a escola.	A minha família lia-me muitas vezes as matérias para que eu pudesse estudar. Sempre tive pessoas maravilhosas que sempre mostraram muita vontade em ajudar-me, adaptando-me materiais, textos e livros. Na escola os professores do ensino especial foram também muito importantes.	O que mais me ajudou foi ter este sentimento de rebeldia em relação à deficiência, não deixando que ela condicionasse aquilo que eu queria fazer. Sou uma pessoa apaixonada por aquilo que faço.

4	Sinto-me relativamente satisfeito porque tudo o que tenho hoje foi conquistado a pulso; venho de um meio desfavorecido do ponto de vista geográfico, económico e social e por isso as minhas conquistas são ainda mais significativas.	O não ver priva-me de oportunidades, sentia-me frustrado, ansiedade por perceber que existiam coisas que não podia fazer. Na adolescência surge o sentimento de que a sociedade não é assim tão inclusiva. Mais tarde essa discriminação assume requintes camuflados.	1 professora de ensino especial que a escassos 6 meses de entrar para a escola, surge na casa dos meus pais, fala com eles, refresca mentalidades e que determinou que eu conseguisse fazer a minha escolarização no meio familiar. Em 1976, havia um interesse generalizado em demonstrar as vantagens do ensino integrado, pelo que, apesar da escassez de recursos, os professores tentavam fazer o melhor possível.	Determinação, perseverança, meticulosidade que me permite prevenir dificuldades, projectar acções. Ponderação, calma, paciência. Sempre procurei enfrentar as coisas com tranquilidade.
5	Sinto-me muito bem, perdendo a visão aos 16 anos, consegui recuperar caminho.	Quando retomei os estudos não havia a diversidade escolar de hoje. Como já não pude integrar o liceu, tive de ter uma explicadora e depois candidatar-me a exame.	Contei sempre com apoios não institucionais, de amigos, professores, vizinhos. Livros em braille até havia. Os meus pais tinham disponibilidade económica que permitiu pagar ao explicador, comprar materiais, etc.	A minha determinação, a minha vontade de ir mais longe, mesmo contra vontade da minha mãe, que achava que eu deveria ficar em casa.
6	Sinto-me um bocado ainda perdida, é um percurso com muitas bifurcações, com altos e baixos, com necessidade constante de reformular objectivos e expectativas.	Senti muitas dificuldades da parte familiar, mas também ao nível escolar, com falta de apoios que me geraram deficits de formação. Dificuldades devido ao facto dos professores não saberem lidar com uma aluna com dv. O braille foi-me ensinado muito tarde.	Até ao 5º ano não tive qualquer apoio. Comecei então a ter professor de apoio, mas este não encontrou soluções adequadas às minhas necessidades e características. A partir do 10º ano senti já apoio a diferentes níveis: braille, informática, produção de materiais, etc.	Ser uma pessoa crítica por natureza que não se conforma, lutadora.
7	Sinto-me satisfeita por ter chegado até aqui, a psicologia não era a área de formação académica que pretendia, mas dentro das profissões possíveis de exercer por uma pessoa cega, julgo que me identifico.	Mais no início do percurso escolar, uma adaptação à minha deficiência, não existiam materiais que me permitissem acompanhar as matérias.	O apoio educativo desde a escola primária foi sempre importante. Apesar dos recursos serem poucos, as professoras faziam o que podiam. O computador, a lupa, ajudaram-me bastante.	Sou uma pessoa com objectivos de vida bem definidos, objectivos a curto e médio prazo o que torna mais fácil a sua concretização. Sou uma pessoa lutadora, flexível e que facilmente me adapto. A persistência, o facto de ser comunicativa e o empenho também me ajudaram bastante.

8	Globalmente, sinto-me realizada.	Só comecei a ter noção das dificuldades numa fase mais avançada do percurso escolar, há um período de adaptação a uma escola regular. No secundário não tive professora de apoio. Os livros, quando haviam, chegavam tarde e a más horas. Na faculdade não há quaisquer apoios.	Sempre contei com o entusiasmo e o interesse dos professores que me rodearam. Os meus pais deram sempre o máximo apoio que podiam. Compraram, por exemplo, recursos informáticos no valor de mil contos, com grande esforço. Quando não havia livros, o meu pai lia-me-os. Na faculdade, os alunos com dv trocavam materiais, apontamentos.	A persistência, quando faço gosto de fazer bem, sou uma pessoa positiva. Acho que de algum modo as coisas acabam por se resolver. Acho que sei gerir bem o meu tempo. Era também boa aluna o que fez com que quem estava à minha volta se sentisse também motivado para me ajudar.
9	A avaliação que faço é muito positiva, sinto-me realizado, gosto do que faço, sempre quis ser professor.	Na escola especial não tive dificuldades, pelo contrário, saí de lá muito bem preparado. No liceu e na faculdade foram evidentes a falta de materiais e de livros. Na altura a selecção fazia-se no 1º ciclo.	Tive professores de apoio de qualidade mas que só iam à escola de 15 em 15 dias, algumas aulas complementares de apoio, apoio de amigos na leitura de obras, apoio da biblioteca municipal do Porto.	Considero-me uma pessoa inteligente, mas não é isso que decide, é antes a minha capacidade de organização e de trabalho.
10	Acho que conseguiria ter feito melhor se tivesse os materiais e os recursos atempadamente. Acho que o meu percurso é médio, aprendi muito com a licenciatura mas não aprendi muito da licenciatura. Investi muito na área da informática e das acessibilidades, e aí sim, faço uma avaliação elevada.	No ensino secundário já se sente bastante a falta de livros, mas na faculdade isso é ainda mais evidente. A falta de conhecimentos aprofundados sobre tecnologias de apoio foi para mim também uma limitação. Para além do próprio conteúdo do curso, temos que aprender ainda a utilizar essas tecnologias.	Tive apoio dos professores do ensino especial, na universidade tive apoio de alguns voluntários e depois de alguns amigos que me ajudavam a preparar materiais.	Ser autodidacta, ter força de vontade e ser dinâmico
11	Sinto-me relativamente satisfeita, concluí a minha licenciatura, mas sentir-me-ei sim realizada quando conseguir trabalhar na minha área de formação.	Confesso que nunca tive muita dificuldade em arranjar emprego. A minha maior dificuldade surgiu depois de ter terminado a faculdade. Senti sempre muita falta de livros e de materiais e em tirar apontamentos.	Apenas o pouco apoio dos professores do ensino especial.	A comunicação, capacidade de negociação, tranquilidade.

12	Tenho orgulho no meu percurso, apesar de não ter chegado ainda onde quero, profissional da rádio.	Ao nível da escola, a maior dificuldade tem a ver com o acesso aos materiais de estudo e de aula, ora não chegavam, ora chegavam no final do ano lectivo, ou eram diferentes dos utilizados pelos colegas. Na faculdade senti uma falta de apoio especializado.	Até ao 12º ano o apoio dos professores do ensino especial foi muito importante. Os colegas apoiaram-me sempre muito tal como os professores.	Sempre fiz um esforço para me integrar nas dinâmicas dos grupos em que fui estando integrado. Auto-confiança, auto-estima, persistência, vontade de trabalhar, de arriscar, de fazer algo diferente.
13	Sinto-me bastante satisfeito com o meu percurso escolar e profissional	Na primária não senti dificuldades. Quando chego ao ciclo começam os primeiros choques. A professora de apoio confundia o seu papel de professora de apoio e professora das matérias. Começa também o pesadelo dos livros que nunca estavam disponíveis. Os livros em cassetes audio foram também uma dificuldade, não me permitiam o contacto directo com a escrita e estudar através deles dava-me uma enorme sonolência. Na faculdade estamos entregues a nós próprios. Recorremos a recursos de anteriores alunos.	Do 9º ao 12º tive uma professora de apoio que fazia um excelente interface com os outros professores e que me adaptava e ensinava o que realmente era preciso. No 10º passei a utilizar recursos informáticos. A solidariedade dos colegas sempre foi importante. A minha mãe, com quem terei sempre uma dívida de gratidão, leu-me muitos livros, fez comigo muitos exercícios, incutiu-me muito a ideia de que o não está sempre garantido à partida, por isso vamos embora e eu vou contigo.	Um espirito mais aventureiro, a capacidade de trabalhar fortemente orientado para uma determinada coisa, a minha curiosidade e teimosia.
14	Um bocado desiludida, os tempos estão difíceis, os empregos fixos já não existem.	Dificuldades de relacionamento com os colegas na escola por ser um pouco mais velha; falta de livros e de materiais de apoio.	Muito importante o apoio dos professores do ensino especial	O facto de não desistir das coisas, a persistência, o gosto pelas coisas que fazia. Apesar da dificuldade, tentava sempre que os professores não me privilegiassem em relação aos outros.
15	No percurso pessoal, sinto-me feliz porque sou autónoma, com toda a força para lutar e para vencer. No percurso profissional, sinto-me infeliz, não me sinto realizada.	Na escola, senti sempre a falta de livros. Fiz o meu percurso escolar com os meus apontamentos. Na parte profissional, fui sempre telefonista, a recibos verdes, sem acesso à informação. Nunca tive ajuda para comprar por exemplo um computador, aliás, o actual sistema de ajudas técnicas não cobre o pagamento do computador. Se dão o Jaws porque não dão também o computador? Sou barrada em todos os campos.	A ACAPO ajudou-me bastante mas na procura de emprego poderia ter sido melhor.	Eu exijo muito de mim, tento ser o melhor que posso. Quero ser autónoma, não gosto de depender de nada nem de ninguém.

16	Tem sido um percurso profissional contínuo na mesma área. Julguei que com a perda de visão teria de alterar o meu percurso, mas não, com algumas adaptações foi possível continuar.	A principal dificuldade prende-se com o ter deixado de ver e portanto de ter necessidade de adaptar algumas coisas na minha vida.	Não tive apoios particulares, a não ser da minha família e colegas.	Ser arquitecto, ter muita imaginação, isso facilita a minha orientação mesmo em espaços novos.
----	---	---	---	--

N.º entrevista	Características pessoais comprometedoras de um melhor desempenho escolar e profissional	Influência do sexo no percurso escolar profissional	Influência da deficiência visual no percurso escolar e profissional	Influência do contexto familiar e social no percurso escolar e profissional	Posturas, acções ou medidas a ter evitado	Posturas, acções ou medidas a implementar
1	Desconfiança, alguns medos, tive muita insegurança ao longo do meu percurso, senti-me de alguma forma culpada por aquilo que sou.	Não sinto que o facto de não encontrar trabalho tenha a ver com a questão de ser mulher.	Tive muitos obstáculos no meu percurso escolar e a nível profissional julgo que há ainda muita discriminação. Muitas vezes considera-se que o esforço de integração deve ser apenas feito pela pessoa com deficiência, mas não, esse esforço tem de ser também da sociedade.	Sim, muitas vezes é a própria família a criar obstáculos impedindo que as coisas avancem.	Gostaria de ter sido rebelde; gostava de me ter sabido afirmar logo de pequenina.	Ser mais afirmativa, não ser tão stressada; lutar mas sem planear o futuro; deixar acontecer.
2	se calhar a minha benevolência e falta de capacidade para me ter defendido	não sei, provavelmente até terá dificultado; a questão principal é ter ou não deficiência.	Sem dúvida.	Não, acho que não. A minha avó é cega de nascença e ajudou-me a ler muito cedo.	Se calhar ter estudado sociologia.	

3	Dou muitas vezes atenção aos fins sem ter consciência dos meios para lá chegar.	Acho que não facilitou nem dificultou	A minha visão nunca me foi obstáculo, apenas quando eu tinha 8 anos e quis ir para o conservatório, senti resistência em deixarem-me entrar para lá. As pessoas têm sempre muito medo da diferença, mas depois de conhecerem, tudo se resolve. Se a minha cegueira teve influência isso reflectiu-se em vantagens e não em desvantagens.	Sim, esta atitude de não me deixar derrotar vem dos meus pais. Também tenho tido a sorte de ter tido um ambiente de motivação, de me ajudarem a realizar os meus sonhos na escola.	Provavelmente tomei decisões erradas, mas acho que sabendo o que sabia na altura, voltava a fazer o mesmo.	Ser menos sonhador e mais pragmático.
4	Acabei por me tornar uma pessoa pouco expansiva em termos sociais. Numa etapa da minha vida, senti falta de competências de socialização.	O facto de ser homem e psicólogo não tem impacto ao nível das oportunidades de emprego, pode ter sim na relação com o utente.	Condição muito o meu percurso escolar, tive uma série de modalidades alternativas de acesso a determinadas oportunidades. Foi muito penalizador ao nível, por exemplo, da educação física e musical.	Condição muito o meu desenvolvimento como pessoa, o que sou hoje teve muito a ver com os pais que tive, situações de stress, de risco. O padrão de exigência social que a integração social determina é diferente em Coimbra e em Lisboa. Em Lisboa deparei-me com um ambiente mais exigente.	Os erros que cometi fizeram parte do crescimento.	Fazer diferente agora decorre das aprendizagens. Tornar-me mais flexível.
5	isso não sei.	Perante ao mercado de trabalho não, mas na minha vida social e familiar sim, se é cega e mulher, porque é que estuda?	Sim, condicionou, o esforço para retomar os estudos foi muito maior.	A forma preconceituosa e super-protetora da minha mãe condicionou pela negativa, a disponibilidade económica ajudou bastante.	Eu estou bem, por isso tenho dificuldade em responder.	Agora já pouco, viver a vida.

6	Demasiado meticulosa e ser medrosa, necessito saber se estou a corresponder ao que se pretende de mim. Falta de confiança e de segurança.	Não.	Sim, condicionou muito porque o meu percurso escolar se tornou mais pobre. No percurso profissional, a deficiência visual é um entrave.	Tenho uma mãe que me estimulou muito a estudar. Na escola, julgo que não tive condições de estudo.	Em pequena não poderia ter feito nada, em crescida, deveria ter acabado o curso em menos tempo, teria por isso mais tempo para procurar emprego.	agarrar as oportunidades que apareçam e que encontre por pequenas que sejam.
7	Quando era mais nova, não arriscava tanto. Gosto de arriscar mas sempre prevendo os riscos.	Não, nem dificultou nem beneficiou.	Acho que relativamente ao percurso escolar, não condicionou. Conheço muito boa gente sem quaisquer limitações sensoriais que não chegou onde eu cheguei. Relativamente ao acesso ao emprego, sim, condicionou. Desde não poder ir trabalhar para certas instituições porque se situam fora dos centros urbanos e não ter transportes; o facto de não ter carta de condução; saber de situações em que a lei das quotas não foi cumprida; sim, já senti discriminação em algumas situações.	Não condicionou mas podia ter condicionado. Morava numa aldeia a 7 Km da escola. A minha sorte é que tive uma família que, apesar de ter baixos recursos, sempre valorizou a escola.	Se calhar teria optado por ter seguido a área da publicidade.	Continuar a proceder como sempre procedi. Criar um projecto, terminar o mestrado, enviar cartas e curriculos.
8	Sou ansiosa, nervosa, perante o grande desafio sofro um pouco por antecipação..	A inserção no mercado de trabalho acho que não. Senti alguma discriminação em entrevistas de emprego, perguntamos se temos namorados ou se estamos a pensar casar.	Condicionou, senti que tive de fazer mais esforço que os outros para ter os mesmos resultados. Terminei a minha faculdade com uma excelente nota, estava no ranking dos 10 melhores alunos, todos foram chamados para entrevistas em grandes escritórios de advocacia, todos ficaram colocados menos eu. Senti grande desconhecimento do modo como eu poderia trabalhar. Eu fui discriminar não tanto por eu não ver mas antes porque não sabiam como eu poderia trabalhar.	Sim, condicionou favoravelmente.	Acho que fiz aquilo que seria mais lógico fazer.	Não sou nada acomodada. Vejo sempre com bons olhos a possibilidade de fazer coisas diferentes.

9	O facto de ter vivido sozinho no Porto poderia ter contribuído para descarrilar, mas eu era cuidadoso, gostava das minhas farras, mas via os estudos como um ofício.	No meu tempo, a preocupação com as miudas era menor do que com os rapazes.	Acho que o facto de ser cego me levou a fazer coisas que talvez de outro modo não teria feito. Temos muito a função de desbravar terreno para outras pessoas cegas, temos muitas vezes que realizar algo mais exigente para demonstrar as nossas capacidades. Se eu não fosse cego teria sido trolha, agricultor ou emigrante. Sendo eu o filho mais velho, a dinâmica de ensino que gerei influenciou toda a família e só uma irmã não se licenciou porque não quis.	Não teve, estudava no Porto sozinho. Inicialmente, foi a minha mãe quem disse, eu tenho aqui um filho que não pode ir à escola normal mas tem de estudar.	A minha vida fluiu naturalmente.	
10	Ser perfeccionista	acho que somos excluídos não pelo facto de ser homem ou mulher, mas sim por ter dv.	Eu diria que sim, mas não sei, deu-me outra perspectiva, o facto de ter feito o ensino secundário e a licenciatura com braille e com leitores de ecrã abriu-me portas para encarar outros assuntos de uma outra forma.	Acredito que sim, até ao 9º ano residia e estudava numa terra bastante pequena, e portanto com menos oportunidades.	Se calhar ter feito outro curso. Cresci com o curso de línguas mas estava à espera de algo mais prático.	Fazer um planeamento mais concreto.
N.º entrevista	Características pessoais comprometedoras de um melhor desempenho escolar e profissional	Influência do sexo no percurso escolar profissional	Influência da deficiência visual no percurso escolar e profissional	Influência do contexto familiar e social no percurso escolar e profissional	Posturas, acções ou medidas a ter evitado	Posturas, acções ou medidas a implementar
11	Falta de persistência	Não, ser mulher não sinto que tenha condicionado o meu ingresso no mercado de trabalho	Sim, o facto de ser cega condicionou muito o meu percurso escolar e profissional.	Se eu tivesse outro tipo de acompanhamento familiar, não teria parado uns anos de estudar, embora isso não tenha sido o factor principal, esse foi a falta de motivação.	Talvez tivesse tentado optar por uma área mais prática, nunca gostei muito de letras.	Continuar a fazer todos os esforços para encontrar emprego na minha área.
12	Timidez inicial.	Não, penso que em momento algum o facto de ser homem facilitou ou dificultou o meu ingresso no mercado de trabalho.	Condicionou claro, mas como em tudo na vida que nos condiciona é tentar contornar. Relativamente ao mercado de trabalho, a deficiência visual claramente é uma barreira.	Sim, felizmente tenho uns pais que sempre me ajudaram em tudo o quanto puderam, tal qual os meus irmãos.	Acho que não há grande coisa que eu pudesse ter feito diferente.	Tenho que melhor auto-promover-me. Procurar e esgravatar ainda mais. Melhorar ainda mais a minha auto-

					estima e auto-confiança. Em certos momentos esqueci-me do meu lado, isto pela minha experiência enquanto dirigente associativo, assim, tanto quanto eu possa, devo centrar a atenção em mim próprio.	
13	Acho que talvez a minha tendência para dispersão, sobretudo, na adolescência.	Acho que foi irrelevante	Condicionou, condicionou. Para além de alguma discriminação no acesso e progressão no trabalho, eu tive um dia a possibilidade de chegar a um determinado posto de chefia intermédia, mas a chefia superior quando percebeu que eu era cego disse: "não, não vamos apostar porque aquilo que ele traria de bom será sempre inferior às chatices.	Como já disse, a minha mãe foi importantíssima.	Acho que não faria nada de diferente.	Gostaria de fazer um mestrado
14	Não senti grandes dificuldades.	Não, isso não teve a ver.	O percurso profissional se calhar condicionou.	Condiciona mais o facto de não ter carta de condução	Não sei, é tudo tão complicado, às vezes não sei o que pretendem.	Gostava de ter uma oportunidade
15	Ser calada de mais, discreta de mais. Ser tímida e muito fechada. Não gosto de falar com chefes.	Eu acho que dificultou como todas as mulheres. Mas talvez não, o meu tipo de vida teve mais influência.	Nunca condicionou. Se tivermos 2 pessoas com as mesmas notas, 1 que vê e outra que não vê, entra sempre a que vê. Temos que trabalhar muito mais para mostrar que somos capazes.	Não, a minha família tem baixos recursos económicos. Quis fazer o curso e fiz. Tive sempre amigos. Nem a minha família, nem o meu baixo estatuto social me impediu de fazer o curso. Quando a gente quer vai...	Se eu tivesse mais dinheiro, talvez tivesse ficado na faculdade no Porto. Talvez tivesse tirado logo o curso de psicologia quando percebi que não iria conseguir dar aulas de filosofia.	Tenho de acabar o actual estágio. Mas preciso mesmo é de um emprego, um emprego que me realize. Por mim, preciso de um emprego estável em que eu sinta que sou útil, pode ser

					telefonista. Pelo meu filho, preciso de um emprego que me dê dinheiro.
16	não me ocorre mesmo nada. Talvez fosse bom saber ler braille.	Eu acho que facilita, mas não tanto assim.	Penso que não condicionou. Continuei como docente, com as actividades de atelier e de investigação. A área de doutoramento científica seria a mesma, talvez o tema, com a perda de visão, possa ter sido condicionado.	Toda a relação humana que tive foi muito positiva e ajudou-me muito a ter continuado.	Não consigo identificar, vão surgindo novos interesses, áreas novas na arquitectura que tenho vontade de explorar.

N.º entrevista	Percurso escolar	Impacto das dificuldades/obstáculos	Escolhas escolares livres, impostas por alguma circunstância ou forçadas?
1	Frequentei o ensino primário em regime de ensino especial, 1º em Paris, depois em Coimbra. Depois estive no ensino integrado. Do 5º ao 9º ano estive na Eugénio de Castro, do 10º ao 12º estive na José Falcão; em 1995 entrei para o curso de direito que terminou em 2003. Reprovei 3 anos porque não consegui acompanhar o ritmo das cadeiras. Passados 9 meses fiz uma pós-graduação também na área do direito.	Os obstáculos foram muito penosos mas deram-me armas para lutar.	Quando chegou a altura de decidir, fi-lo por minha livre e espontânea vontade, só houve uma imposição da minha mãe, que eu não segui, ela queria que eu estudasse música, pois na opinião dela, um cego seria quase impossível estudar numa faculdade. Hoje, acho que fui para letras para fugir à matemática de que não gostava, mas com o meu crescimento, hoje acho que deveria ter ido para a área da saúde. O que eu vou dizer é absurdo, eu gostava de ter ido para medicina.
2	Os 2 anos iniciais foram muito difíceis. Fiz até ao 12º ano em escolas regulares, depois fiz a licenciatura em ciências da comunicação.	Levei para a frente a licenciatura, tornei-me persistente.	Foram impostas pela deficiência, caso contrário teria ido para desporto ou para um curso tecnológico na área da rádio.
3	Estudei em Portugal até ao 12º, sempre tive um professor do ensino especial que ia à escola 3 vezes por semana. Nunca reprovei, sempre passei com boas notas. Tive uns pais extraordinários que me compraram computadores adaptados aos 8 anos. Hoje julgo que isso me marcou para a vida, penso sempre em que é que a tecnologia me pode ajudar.	É muito importante as pessoas serem informadas, mas tem de compreender por ela, saber bem o que precisa.	A pessoa precisa saber sempre o que existe, ter sempre muita informação e saber o que quer e o que precisa, por ela e não pelos outros, caso contrário, há sempre outros interesses em jogo. As minhas escolhas foram sempre livres, quando quis fazer fiz.

4	Tinha notas acima da média. Tive algumas aulas de apoio. Tive também algum material em relevo e livros. A minha escolarização foi toda feita com braille. Gravava aulas quando os professores deixavam, utilizava máquina de datilografia.	Hoje, fazem-me sentir orgulho, aprendi a perceber que se fosse lutador conseguiria. No entanto considero injusto que as pessoas com deficiência tenham de passar por certas provações mas isso faz parte da natureza humana.	No 10º ano fiz finca pé e escolhi mesmo ciências, foi uma polémica lá na escola. No 12º ano ninguém me impôs o que for, aí julgo que fui eu que me senti constrangido em escolher determinadas opções.
5	Fiz o ensino primário e depois por indicação médica deixei a escola só retomando os estudos aos 19 anos, depois de um processo de reabilitação. Tive sempre muito boas notas.	Acho que aprendi a lidar com as dificuldades, a fazer-me de enguia.	Foram livres. Dizia-se que as pessoas cegas não deveriam ir para ciências, mas para mim, a escolha de letras foi natural, pois eu não gostava de ciências.
6	Fiz todo o meu percurso escolar em escolas regulares. No 5º e 6º ano tinha tantas negativas, mas eu não tinha chances, não tinha livros, não tinha qualquer apoio, não tinha um professor que falasse comigo mais 5 minutos. Reprovi no 10º ano. Depois na faculdade reprovi também.	As dificuldades por um lado estimularam-me, por outro deixaram mágoas, os recursos que eram para todos não foram para mim.	Eu queria ciências e fiquei em ciências, mas tive de lutar por isso.
7	Nunca reprovi, unicamente no ingresso à faculdade não entrei na 1ª opção psicologia e entrei na 2ª jornalismo. Depois, no 2º ano da faculdade, fiz transferência para psicologia.	Tento minimizar ao máximo a dv, comparando-me com as pessoas que vêm. Sei que tenho de trabalhar mais, mas o importante é atingir o mesmo produto final.	As escolhas foram minhas, mas nas sessões de orientação vocacional, fui aconselhada a não escolher a área da publicidade, depois pensei em educadora de infância, também fui aconselhada a não escolher pois por ter baixa visão poderia não acompanhar bem as crianças, depois geografia mas também me aconselharam a não optar, por fim apareceu a psicologia e acabei por gostar.
8	Fiz o ensino primário numa escola especializada, depois ingressei nas escolas regulares. Tive notas razoáveis, bastante boas até. Entrei para o curso de direito que conclui sem reprovações.	Fizeram de mim uma pessoa mais persistente, que não tem medo das dificuldades e fez de mim uma pessoa pmais positiva.	Foi condicionada pela deficiência visual, temos que deixar de lado algumas opções inacessíveis.
9	Entre como aluno interno para o 1º ano numa escola especial aos 9 anos, depois por obras na escola parei 1 ano e no 3º ano sou integrado no ensino regular.	as pessoas com dv para atingir as mesmas metas que as pessoas sem deficiência reconhecida têm de trabalhar o dobro. Este princípio sempre pautou a minha vida.	Entre em história por erro de uma colega a ditar os códigos de matrícula.
10	Estudei até ao 12º ano na Ilha da Madeira, depois fiz a licenciatura em línguas e literaturas modernas - inglês/alemão, estive 2 anos na Alemanha em Erasmu. Quando perdi parte da visão, por volta do 9º ano, estive parado, fora da escola, 3 anos. Voltei depois então para o 10º.s.		O facto de ter perdido a visão fez-me logo mudar a área, até ao 9º ano queria ser arquitecto. Na altura foi a escolha que me pareceu mais ajustada. Agora teria ido para qualquer coisa ligada à informática.

11	Estudei sempre muito motivada até ao meu 9º ano. No 10º ano, os professores decidiram que eu deveria partir o ano ao meio. Comecei a ficar farta, quis conhecer outras pessoas com deficiência visual e inscrevi-me num curso na ACAPO. Acabei por fazer 3 cursos de formação profissional, intercalados com um estágio profissional. Depois voltei a estudar, fiz o 12º ano à noite e trabalhava como telefonista durante o dia. Fiz a licenciatura de educação social, estudando e trabalhando, isso até ao 3º ano. No 4º ano fiz Erasmos, estive em Itália. Depois daí terminei o curso, senti-me muito realizada.		Acho que não estava devidamente informada. Optei por letras porque os professores diziam que tinha mais saídas, ainda que naquela altura eu não soubesse muito bem o que fazer. A decisão de fazer o 10º ano partido ao meio foi dos professores, alegando falta de livros e de materiais.
12	Fiz o meu percurso escolar em escolas regulares, nunca reprovei, terminei o ensino secundário, área de humanidades, com média de 15 e a licenciatura em ciências da comunicação - vertente de jornalismo com média de 15,9.		Foram escolhas livres e convictamente seguidas.
13	Fiz o meu ensino primário numa escola específica para crianças com deficiência visual, a partir do 5º fui integrado numa escola regular. Nunca fui um aluno brilhante. No final do 12º entro para a faculdade, para o curso que queria, simplesmente, a meio desse 1º ano de faculdade surge a oportunidade de fazer algo que eu queria muito e que era fazer rádio. Deixei então a faculdade, à qual voltei 9 anos depois, isto para o mesmo curso, ou seja, direito. Faço então um curso superior bastante bom, bastante bem feito. Fiz depois uma pós-graduação na área.		Eu acho que foram impostas por algumas circunstâncias, por exemplo, um déficit que tive no ensino de matemática, mas não forçadas. O psicólogo do 9º ano diss-me que eu deveria ir para informática mas como era cego talvez fosse melhor gestão, e eu fui para humanidades. Fui depois para direito não pelo meu sentimento de justiça social, mas porque seria um curso fácil de fazer para um aluno cego e porque o direito é transversal a tudo.
14	Fiz o meu ensino primário numa escola para cegos. Depois fiz o liceu numa escola regular. Entrei para a faculdade para línguas - inglês e alemão; .fiz erasmos na Holanda.	Agora já estou de pé a trás mas nunca perco a esperança. Tornaram-me mais forte mas também mais desconfiada, acredito menos nas pessoas.	Foram livres.
15	Estudei no Loureto durante 3 anos; não me dei bem, chorava muito. Logo que foi possível ir para o ensino integrado fui. Queria estar junto aos meus pais e amigos. Aos 17 anos fui estudar para Leiria, sempre com o apoio da Segurança Social. Os conselhos que os professores davam aos outros alunos eu transpunha-os para mim. A minha forma de estar na vida hoje deve-se muito aos professores. Os meus pais foram o Estado. Nunca reprovei.	Tornaram-me mais aberta e mais faladora.	Os meus professores queriam que eu desistisse do curso de filosofia. Foram eles que boicotaram o meu estágio. Livres porque eu sempre quis ensinar; sempre tive consciência das minhas limitações e capacidades, senão fosse assim teria escolhido ser educadora de infância ou professora primária. Então, chegando aqui, tinha direito ou filosofia, história eu não gostava. A minha personalidade não dava para direito, porque gostava de ensinar, escolhi filosofia.
16	Percurso anterior à perda de visão.		

N.º entrevista	Percurso pós licenciatura	Expectativas	Acções concretas empreendidas	Necessidades sentidas	Apoios recebidos
1	Para além da pós-graduação, entrei para a Ordem dos Advogados mas suspendi o meu estágio porque estava desmotivada, sentia falta de colaboração dos colegas, o estágio não era remunerado. Em 2006, frequentei um estágio profissional na Câmara da Figueira da Foz, em que exerci funções de jurista mediador. 1 ano depois fiz voluntariado na APAV e que durou 1 ano. Em 2007 ingressei no curso de especialização em ciências documentais com a duração de 4 anos. Tenho enviado inúmeras cartas de apresentação e curriculum.	Esperava chegar longe, inscrevi-me logo na ordem. Depois percebi que não iria ser assim tão fácil. A sociedade não está preparada para aceitar a diferença. Depois esta crise também dificultou tudo. A dada altura, porque só ouvia não, desmotivei um pouco e deixei de procurar.			Tive apoio do Gabinete de Apoio ao Estudante com Deficiência, do Centro de Orientação para Estudantes e Licenciados e da ACAPO na procura de emprego.
2	Não aconteceu nada. Fiquei um pouco parada, não procurava emprego.	Não esperava facilidades...	Enviei mesmo assim algumas cartas para órgãos de comunicação social sem ter respostas. Tentei inserir-me numa rádio sem sucesso, alegavam que me enganava.	Na minha área, a forma de cortarem as pernas é exigirem carta de condução. Depois a desconfiança relativamente às capacidades de uma pessoa com baixa visão, nem sequer temos oportunidade para mostrar que somos capazes	A ACAPO ajudou-me, fiz lá formação profissional, ajudaram-me na inserção no mercado de trabalho. Mesmo assim, não há grandes respostas para licenciados.

3	Foi um processo difícil, andei à procura, aliás ainda hoje ando porque tenho um emprego em partime.	Arranjar escolas onde pudesse dar aulas e poder fazer concertos.	Arranjar algumas pessoas que conheciam o meio, enviei currícula, cartas, emails, muito na base de contactos pessoais.	Acho que sou competente naquilo que faço mas não me sei vender, não por ser cego, mas falta-me confiança, sobretudo a discutir o preço do meu trabalho. Senti necessidade de ser mais seguro nessa área.	Não tive muitos, sobretudo apoios de pessoas do meio musical.
4	Quando terminei a licenciatura já estava a dar formação na ACAPO. Entretanto abriu concurso para psicólogo na ACAPO, em Lisboa, concorri e tive a sorte de entrar. Sempre trabalhei na ACAPO, fui tendo outras oportunidades que fui agarrando paralelamente.	Mais do que expectativas, o colmar do curso foi um momento de grande ansiedade, foi o terminar de um processo, o realizar de um sonho e que me fez sentir num abismo.	Contactei o centro de emprego, não foi animador, senti que a deficiência pesava muito no atendimento. Terminei a licenciatura em 94 e escassos 10 meses depois estava nos quadros da ACAPO. Durante esse período, desenvolvi um projecto de ensino da grafia braille a pessoas sem problemas de visão.	Senti necessidade de suporte, de alguém que me ajudasse a ter percepção das oportunidades, mas também que me ajudasse a olhar para o mercado de trabalho de um modo realista.	De mim próprio, corri por conta e risco.
5	Comecei a dar aulas de braille ainda a estudar no Liceu. Depois fiz toda a licenciatura a trabalhar em simultâneo.	Quando terminei a licenciatura já estava a trabalhar e fazia o que gostava.		Não, porque eu ia ensinar braille, nunca tive problemas.	
6		Muita ansiedade, muita motivação. Eu achava que não seria a minha deficiência a barrar-me, eu achava que estava devidamente preparada, só precisava de uma oportunidade.	Enviei várias candidaturas espontâneas, candidatei-me a vários estágios. Fiz formação em busca activa de emprego, concorri em concursos públicos.	Num concurso público fui barrada na fase de avaliação psicológica por ser cega, disseram que não estavam preparados para eu fazer as provas.	Tive apoios dos amigos, das entidades que me deram formação, apoio da ACAPO na procura de emprego.

7	Depois de 10 meses de ter terminado a licenciatura, concorri a um concurso em Coimbra e entrei, mas como em simultâneo, numa associação da minha área de residência, havia a possibilidade de realizar um estágio com perspectivas de continuação, optei, fruto de alguma inexperiência, pelo estágio. A entidade que ia facultar o estágio acabou por desistir e eu fiquei em casa.	Eu sabia que já em 2002 a empregabilidade estava muito má. A minha prioridade na altura era realizar um estágio.	Enviei muitas cartas, muitos currículos. Consegui por fim fazer um estágio profissional, fiz voluntariado, e surgiu a hipótese 1 POC na área administrativa. Nessa altura, quando saía do trabalho ia ver os anúncios de emprego o que na minha aldeia não era possível pois a internet era muito cara e com mau sinal. Fui também fazendo algumas formações. Fiz uma pós-graduação na área de protecção de menores. Depois fiz um estágio profissional no Centro de emprego da Marinha grande. Depois concorri a tudo e mais alguma coisa. Por fim, entrei para um CNO onde estive até 2011.	Computador adaptado e uma lupa foram sempre importantes.	Tive ajudas técnicas para adaptar o meu posto de trabalho. Apoio da ACAPO na procura de emprego.
8	Depois de terminar o curso, estive 6 meses desempregada, depois fiz o estágio da ordem dos advogados de 2 anos. Fui percebendo que não gostava especialmente de ir a tribunal e por isso só exerci advocacia por mais 6 meses. Deixei o escritório de advogados e aceitei uma proposta para assessoria jurídica de uma vereadora na Câmara de Lisboa, onde me mantenho ainda hoje.	Esperava encontrar alguma profissão em que me sentisse útil, onde pudesse trabalhar com os outros e para os outros. No direito não sabia muito bem como fazer isso.	Enviei muitos currículos, candidaturas espontâneas, fiz alguns concursos públicos, fiz muitas entrevistas.	Falta de orientação, senti que havia uma grande falta de esclarecimento sobre a deficiência visual, havia muita resistência ao desconhecido. Nós temos que apresentar as soluções porque as entidades empregadoras não conhecem.	Nenhuns, contei comigo e com os meus pais.
9	Entre para estágio e depois, por concurso, comecei a dar aulas.		Nunca estive desempregado, concorri ao concurso nacional de professor logo que terminei o estágio.		Não foram necessários.

10		Esperava trabalhar na área da tradução.	Fui a várias entrevistas, nunca foi fácil fazer os entrevistadores perceberem do que eu era capaz. Fiz vários cursos de informática, fiz estágios nesta área das tecnologias, só em 2011, 6 anos depois de ter terminado a licenciatura é que tive um contrato de trabalho na área da formação em informática.	Muitas vezes partimos em desvantagem, temos que primeiro aprender a dominar as tecnologias para depois nos concentrarmos no trabalho propriamente dito	Apoios, não tive.
11	Comecei a procurar emprego. Percebi que era muito difícil encontrar emprego na área de formação, comecei a procurar todo o tipo de emprego para o qual me sentisse capacitada. Foi extremamente difícil.	Durante a licenciatura vivi na ilusão de que poderia mudar o mundo, sempre tive a expectativa de que no final do curso ia arranjar rapidamente emprego, eu achava que ia ser pro-activa ao ponto de arranjar algo para eu trabalhar.	Respondi a muitos anúncios, principalmente para call centre pois eram os mais abundantes, fui sempre recusada. As empresas de emprego temporário recusavam o meu currículo logo à partida, alegando que o cliente não queria pessoas cegas. Depois concorri a um concurso público para assistente administrativo e é onde estou hoje. Trabalho na secretaria de uma escola mas sou funcionária de uma Câmara.		Não senti quaisquer tipo de apoios, não senti mesmo. Acho que tudo aquilo que consegui foi por mérito próprio.
12	Não tenho experiência profissional na área da licenciatura, pelo menos com vínculo contratual. Tenho sim trabalhado como músico desde 2008. O 1º ano foi terrível depois de ter terminado a licenciatura. Depois de um esforço redobrado na faculdade, sentir que temos qualidade mas não nos darem oportunidades, é terrível.	Já se falava em 2008 na enorme taxa de desemprego dos jovens licenciados. Quando ainda estava na faculdade, achava que os bons teriam sempre emprego. Quando cheguei cá fora, percebi a enorme burrice que tinha dito.	Fiz muitos programas de rádio, colaborei com o jornal da faculdade. Enviei centenas de currícula, continuei a fazer os meus trabalhos radiofónicos em regime de voluntariado, fui-me desenvolvendo enquanto músico, para conhecer mais gente envolvi-me nos movimentos associativos, e fiz desporto que tem sido um veículo importante para o meu sustento mental e físico.		Apoio das pessoas que me rodeiam. Não procurei apoio mais formal com grande ênfase, mas sim, sempre que solicitei ele estava lá, por exemplo, apoio ao nível da orientação e mobilidade.

13	A meio do meu 1º ano na faculdade, comecei a trabalhar numa rádio. Aí sim, quer mais tarde na Câmara de Lisboa, senti que foi preciso alguém que lá dentro dissesse, sim vamos arriscar. Sentia inicialmente uma enorme resistência. Depois de terminar a licenciatura e de ter entrado para a FCT, aí não senti dificuldade.	Quando terminei a licenciatura, queria muito trabalhar na área.	A rádio começou como um obi depois do 12º ano. Depois tornou-se um trabalho. Nunca deixei de procurar outros empregos, concorri a muitos concursos, entrei 1º para a Câmara de Lisboa para a área da protecção civil e depois de concluir a licenciatura, continuei a participar em concursos e acabei por entrar para a FCT onde hoje sou jurista.	É preciso abrir portas, mostrar que somos capazes, sinto que para provar a mesma coisa que todos os meus colegas de trabalho, eu tive seguramente que trabalhar 2 ou 3 vezes mais do que eles.	Sempre o apoio da minha mãe, ajudou-me muito a redigir cartas, ver endereços, consultar anúncios, etc.
14	Ainda a estudar, dei formação em inglês na ACAPO, depois, já com a licenciatura, continuei a dar formação, uns anos sim outros não.	Eu esperava ter sempre trabalho ou na área da tradução ou da formação.	Fui ao gabinete de saídas profissionais, à ACAPO, ao IEFP, falei com alguns professores, com amigos, ainda fui a algumas entrevistas.	Senti que as pessoas faziam o possível... mas nem sempre... No contacto directo ouvi muitas vezes: ah mas você não vê!	eram sobretudo propostas para que eu enviasse currículos.
15	Quando eu terminei a licenciatura, mesmo sem o estágio, andei com as minhas colegas de terra em terra a concorrer. Cheguei à conclusão que isso não dava. Quando percebi que não conseguia entrar para estágio, desisti.	Queria muito ensinar. A minha maior desilusão é a de não ter feito o estágio.	Fiz um curso de telefonista na ACAPO, sempre desmotivada, depois um estágio profissional, precisava de dinheiro, estava sozinha com o meu filho. Não tentei estágios em outros sítos porque quis e precisei de assegurar a educação do meu filho. Mais tarde apareceu o lugar de telefonista na Direcção Geral da Agricultura. estive lá 8 anos, sempre a recibos verdes, sem férias, sem baixas, foi muito muito injusto.	Muitas dificuldades económicas.	Apoio da ACAPO e da segurança social.
16					Estive num Centro de reabilitação durante 6 meses. A entidade empregadora foi flexível, permitindo conciliar horários.

N.º entrevista	Sentimento de utilidade	Perspectivas de futuro	Impactos da intervenção no emprego e acesso ao emprego	Percepção de competência face ao mundo do trabalho
1	Eu tenho altos e baixos, tenho momentos em que me sinto em baixo, desmotivada, mas a final a minha vida não deu certo, porque é que não enveredei por outro caminho, porque é que com esta idade ainda estou com os pais. Em contrapartida, quando estou mais alegre, digo, não vale a pena stressar, melhores dias virão. Há tanta gente pior do que eu, a final hoje é mais normal entrar tardiamente no mercado de trabalho. Eu acredito que ainda tenho muito para viver e para dar à sociedade.	Sinto-me assim, às vezes sem saber para onde me virar. Gostaria de trabalhar na área em que estudei, ou numa biblioteca ou se tiver a possibilidade de tirar um curso de fisioterapeuta. Se fosse preciso, embora já não me sinta com cabeça, tirava uma licenciatura de curso artístico. Gosto bastante do teatro.	Eu acho que deveria de ter havido um pouco mais de colaboração por parte das instituições. Houve algumas tentativas de me imporem algo, mas a certo ponto eu disse para mim, mas alto lá, quem decide sou eu.	A nível afectivo e emocional ainda não me sinto pronta para enfrentar o mercado de trabalho. Eu preciso ainda de certos apoios que me permitam adquirir ferramentas para enfrentar certas adversidades. Talvez por estar este tempo todo sem trabalhar, sinto que há muitas falhas por corrigir. Sinto por exemplo uma grande dificuldade em concentrar-me. Preciso readquirir certos hábitos que tinha quando estudava.
2	Sinto-me útil porque consegui abraçar um projecto e pô-lo a andar às direitas.	face ao problema de saúde que tenho, nada como viver um dia a seguir ao outro.	O meu emprego resulta de um protocolo entre a ACAPO e a Jerónimo Martins	eu faço o meu trabalho, mas quando vejo que as minhas estatísticas são melhores que as das minhas colegas, que dizer...
3	Sinto-me útil porque sou uma personagem, porque sinto que estou a fazer aquilo para que fui treinado	esse é o grande problema da minha vida.	Acabei de ter um processo de ajudas técnicas que me permitiu adaptar totalmente o meu posto de trabalho.	Sinto que posso bater a qualquer porta, tenho os métodos, tenho as ferramentas, contratem-me. Sinto-me completamente competente.
4	Sinto-me bastante útil, sinto que o meu trabalho tem impacto directo na vida das pessoas.	tenho boas expectativas mas não uma convicção absoluta de que tudo vá correr bem.	Não houve qualquer intervenção visando a promoção do meu emprego.	A percepção de competência é dinâmica, depende das expectativas e do grau de exigência. Eu sou uma pessoa muito exigente.
5	Em termos profissionais acho que sou útil porque contribuo para o processo de reabilitação de pessoas com cegueiras recentes e no passado o trabalho que fiz de promoção da educação.	Viver a vida.	Em 1973, precisavam de uma professora, eu aceitei, foi tudo muito fácil.	Sim, se bem com muito respeito por outras pessoas que já estavam na profissão há mais tempo.
6	Sinto-me completamente inútil, uma parasita. Sem a componente profissional não encontro uma plataforma para ser feliz.	Vejo tudo muito precário, com CEI'S, em que se é pago por se ser deficiente, não somos pagos pelo valor do trabalho.	Esclarecimento, clarificação de situações, abertura de pequenas oportunidades.	Eu ainda me sinto muito competente, ainda não minaram essa parte. Sou criativa, dinâmica, motivada e competência não me faltam.

7	Quando se está desempregado, esse sentimento de utilidade é um bocadinho duvidoso.	Espero que 2014 seja melhor. Quero terminar o mestrado. Depois posso fazer um novo estágio profissional e gostava de conseguir um emprego aqui na zona.	A minha rampa de lançamento foi a ACAPO mas acho que a intervenção das associações ainda não é a desejável porque há ainda muitas barreiras a ultrapassar.	Sinto que ninguém me deu trabalho por caridade, mereci bem o salário que ganhei e desempenhei as minhas funções com responsabilidade. Sei que para fazermos o mesmo trabalho que os outros, temos que nos esforçar o dobro. Sinto-me por isso competente, embora a competência se vá construindo. Tenho alguns conhecimentos técnicos, sei aplicá-los e também sei estar.
8	Eu sou a única jurista daquele Gabinete, sinto que confiam no meu trabalho, sinto-me útil.	Sei que fiz um bom trabalho, tenho contrato até Outubro, tenho esperança que algo virá no futuro.		Tenho sempre o receio que mesmo em condições de igualdade, eu possa perder. Esse problema é maior no acesso do que na manutenção do emprego. Uma vez quebrada a barreira do conhecimento, tudo fica mais fácil.
9	4 - sinto-me útil, acho que faço o que posso.	Estável.		Tenho feito as acções de formação necessária, sinto-me perfeitamente integrado quer do ponto de vista tecnológico e pedagógico.
10	Sinto-me útil porque agora faço o que gosto, mas sentir-me-ia mais útil se tivesse resposta aos meus curricula enviados e às propostas que já tantas vezes apresentei.	Ter um trabalho em que eu pudesse conciliar as tecnologias e as línguas.		Sim, sinto-me competente, unicamente não consigo mostrar do que sou capaz.
11	Sim, sinto.	O ideal era mesmo ter um lugar de técnica superior na área da educação social.		Sim, como já disse, sinto-me útil e competente.
12	Sem dúvida que sim.	Caso não consiga entrar no mercado de trabalho por conta de outrem, tenho por objectivo construir o meu posto de trabalho e se calhar a trás do meu mais alguns.		Sim, competente.

13	sim, sinto-me útil.	Quando terminei a faculdade não tinha grandes expectativas. Hoje sinto que estou mais ambicioso, sinto que à medida que vou alargando horizontes vou querendo chegar mais longe. Sinto que subo um degrau e estou já a pensar no próximo.	Sei que se puder chegar um pouco mais longe, por exemplo numa carreira académica ou na magistratura, estarei também a abrir portas para outras pessoas com deficiência visual que virão depois.	Sim, claro que sim.
14	Tento compreender certas situações, mas às vezes não consigo.	Sou optimista por natureza, mas não acredito num futuro imediato nem para mim nem colectivamente falando.	A boa vontade estava lá, mas as entidades empregadoras não facilitaram.	Não sei, neste momento já não sei. Estou a chegar a uma idade que tudo parece mais difícil.
15	Sinto-me útil.	negativas, embora tente não deixar morrer a esperança. Às vezes cruzo os braços, não tenho vontade de fazer nada, outras vezes sinto-me revoltada. Sinto que estou a morrer aos poucos.	Acho que me abandonaram um pouco. A Direcção Geral da Agricultura, no início ajudou-me bastante, por exemplo, para me arranjar uma casa.	Mais que competente que muita gente. Falta-me sorte e oportunidades.
16	Eu penso que me sinto útil. A arquitectura é muito importante para as pessoas viverem bem, por isso, estar na área do ensino e motivar os futuros arquitectos para fazerem bem, faz-me sentir útil. Tenho também notado que os alunos ao se confrontarem com a deficiência visual, ficam mais sensíveis para introduzir adaptações em função da deficiência em geral.	Olho com uma perspectiva optimista do ponto de vista profissional.	Não tive nenhuma adaptação do meu posto de trabalho, fui eu que introduzi pequenas alterações.	

N.º entrevista	Percurso escolar	Impacto das dificuldades/obstáculos	Escolhas escolares livres, impostas por alguma circunstância ou forçadas?
1	Frequentei o ensino primário em regime de ensino especial, 1º em Paris, depois em Coimbra. Depois estive no ensino integrado. Do 5º ao 9º ano estive na Eugénio de Castro, do 10º ao 12º estive na José Falcão; em 1995 entrei para o curso de direito que terminou em 2003. Reprovei 3 anos porque não consegui acompanhar o ritmo das cadeiras. Passados 9 meses fiz uma pós-graduação também na área do direito.	Os obstáculos foram muito penosos mas deram-me armas para lutar.	Quando chegou a altura de decidir, fi-lo por minha livre e espontânea vontade, só houve uma imposição da minha mãe, que eu não segui, ela queria que eu estudasse música, pois na opinião dela, um cego seria quase impossível estudar numa faculdade. Hoje, acho que fui para letras para fugir à matemática de que não gostava, mas com o meu crescimento, hoje acho que deveria ter ido para a área da saúde. O que eu vou dizer é absurdo, eu

			gostava de ter ido para medicina.
2	Os 2 anos iniciais foram muito difíceis. Fiz até ao 12º ano em escolas regulares, depois fiz a licenciatura em ciências da comunicação.	Levei para a frente a licenciatura, tornei-me persistente.	Foram impostas pela deficiência, caso contrário teria ido para desporto ou para um curso tecnológico na área da rádio.
3	Estudei em Portugal até ao 12º, sempre tive um professor do ensino especial que ia à escola 3 vezes por semana. Nunca reprovei, sempre passei com boas notas. Tive uns pais extraordinários que me compraram computadores adaptados aos 8 anos. Hoje julgo que isso me marcou para a vida, penso sempre em que é que a tecnologia me pode ajudar.	É muito importante as pessoas serem informadas, mas tem de compreender por ela, saber bem o que precisa.	A pessoa precisa saber sempre o que existe, ter sempre muita informação e saber o que quer e o que precisa, por ela e não pelos outros, caso contrário, há sempre outros interesses em jogo. As minhas escolhas foram sempre livres, quando quis fazer fiz.
4	Tinha notas acima da média. Tive algumas aulas de apoio. Tive também algum material em relevo e livros. A minha escolarização foi toda feita com braille. Gravava aulas quando os professores deixavam, utilizava máquina de datilografia.	Hoje, fazem-me sentir orgulho, aprendi a perceber que se fosse lutador conseguiria. No entanto considero injusto que as pessoas com deficiência tenham de passar por certas provações mas isso faz parte da natureza humana.	No 10º ano fiz finca pé e escolhi mesmo ciências, foi uma polémica lá na escola. No 12º ano ninguém me impôs seja o que for, aí julgo que fui eu que me senti constrangido em escolher determinadas opções.
5	Fiz o ensino primário e depois por indicação médica deixei a escola só retomando os estudos aos 19 anos, depois de um processo de reabilitação. Tive sempre muito boas notas.	Acho que aprendi a lidar com as dificuldades, a fazer-me de enguia.	Foram livres. Dizia-se que as pessoas cegas não deveriam ir para ciências, mas para mim, a escolha de letras foi natural, pois eu não gostava de ciências.
6	Fiz todo o meu percurso escolar em escolas regulares. No 5º e 6º ano tinha tantas negativas, mas eu não tinha chances, não tinha livros, não tinha qualquer apoio, não tinha um professor que falasse comigo mais 5 minutos. Reprovei no 10º ano. Depois na faculdade reprovei também.	As dificuldades por um lado estimularam-me, por outro deixaram mágoas, os recursos que eram para todos não foram para mim.	Eu queria ciências e fiquei em ciências, mas tive de lutar por isso.
7	Nunca reprovei, unicamente no ingresso à faculdade não entrei na 1ª opção psicologia e entrei na 2ª jornalismo. Depois, no 2º ano da faculdade, fiz transferência para psicologia.	Tento minimizar ao máximo a dv, comparando-me com as pessoas que vêem. Sei que tenho de trabalhar mais, mas o importante é atingir o mesmo produto final.	As escolhas foram minhas, mas nas sessões de orientação vocacional, fui aconselhada a não escolher a área da publicidade, depois pensei em educadora de infância, também fui aconselhada a não escolher pois por ter baixa visão poderia não acompanhar bem as crianças, depois geografia mas também me aconselharam a não optar, por fim apareceu a psicologia e acabei por gostar.

8	Fiz o ensino primário numa escola especializada, depois ingressei nas escolas regulares. Tive notas razoáveis, bastante boas até. Entrei para o curso de direito que conclui sem reprovações.	Fizeram de mim uma pessoa mais persistente, que não tem medo das dificuldades e fez de mim uma pessoa pmais positiva.	Foi condicionada pela deficiência visual, temos que deixar de lado algumas opções inacessíveis.
9	Entreí como aluno interno para o 1º ano numa escola especial aos 9 anos, depois por obras na escola parei 1 ano e no 3º ano sou integrado no ensino regular.	as pessoas com dv para atingir as mesmas metas que as pessoas sem deficiência reconhecida têm de trabalhar o dobro. Este princípio sempre pautou a mniha vida.	Entreí em história por erro de uma colega a ditar os códigos de matrícula.
10	Estudei até ao 12º ano na Ilha da Madeira, depois fiz a licenciatura em línguas e literaturas modernas - inglês/alemão, estive 2 anos na Alemanha em Erasmo. Quando perdi parte da visão, por volta do 9º ano, estive parado, fora da escola, 3 anos. Voltei depois então para o 10º.s.		O facto de ter perdido a visão fez-me logo mudar a área, até ao 9º ano queria ser arquitecto. Na altura foi a escolha que me pareceu mais ajustada. Agora teria ido para qualquer coisa ligada à informática.
11	Estudei sempre muito motivada até ao meu 9º ano. No 10º ano, os professores decidiram que eu deveria partir o ano ao meio. Comecei a ficar farta, quis conhecer outras pessoas com deficiência visual e inscrevi-me num curso na ACAPO. Acabei por fazer 3 cursos de formação profissional, intercalados com um estágio profissional. Depois voltei a estudar, fiz o 12º ano à noite e trabalhava como telefonista durante o dia. Fiz a licenciatura de educação social, estudando e trabalhando, isso até ao 3º ano. No 4º ano fiz Erasmos, estive em Itália. Depois daí terminei o curso, senti-me muito realizada.		Acho que não estava devidamente informada. Optei por letras porque os professores diziam que tinha mais saídas, ainda que naquela altura eu não soubesse muito bem o que fazer. A decisão de fazer o 10º ano partido ao meio foi dos professores, alegando falta de livros e de materiais.
12	Fiz o meu percurso escolar em escolas regulares, nunca reprovei, terminei o ensino secundário, área de humanidades, com média de 15 e a licenciatura em ciências da comunicação - vertente de jornalismo com média de 15,9.		Foram escolhas livres e convictamente seguidas.
13	Fiz o meu ensino primário numa escola específica para crianças com deficiência visual, a partir do 5º fui integrado numa escola regular. Nunca fui um aluno brilhante. No final do 12º entro para a faculdade, para o curso que queria, simplesmente, a meio desse 1º ano de faculdade surge a oportunidade de fazer algo que eu queria muito e que era fazer rádio. Deixei então a faculdade, à qual voltei 9 anos depois, isto para o mesmo curso, ou seja, direito. Faço então um curso superior bastante bom, bastante bem feito. Fiz depois uma pós-graduação na área.		Éu acho que foram impostas por algumas circunstâncias, por exemplo, um déficit que tive no ensino de matemática, mas não forçadas. O psicólogo do 9º ano diss-me que eu deveria ir para informática mas como era cego talvez fosse melhor gestão, e eu fui para humanidades. Fui depois para direito não pelo meu sentimento de justiça social, mas porque seria um curso fácil de fazer para um aluno cego e porque o direito é transversal a tudo.

14	Fiz o meu ensino primário numa escola para cegos. Depois fiz o liceu numa escola regular. Entrei para a faculdade para línguas - inglês e alemão; fiz erasmos na Holanda.	Agora já estou de pé a trás mas nunca perco a esperança. Tornaram-me mais forte mas também mais desconfiada, acredito menos nas pessoas.	Foram livres.
15	Estudei no Loureto durante 3 anos; não me dei bem, chorava muito. Logo que foi possível ir para o ensino integrado fui. Queria estar junto aos meus pais e amigos. Aos 17 anos fui estudar para Leiria, sempre com o apoio da Segurança Social. Os conselhos que os professores davam aos outros alunos eu transpunha-os para mim. A minha forma de estar na vida hoje deve-se muito aos professores. Os meus pais foram o Estado. Nunca reprovei.	Tornaram-me mais aberta e mais faladora.	Os meus professores queriam que eu desistisse do curso de filosofia. Foram eles que boicotaram o meu estágio. Livres porque eu sempre quis ensinar; sempre tive consciência das minhas limitações e capacidades, senão fosse assim teria escolhido ser educadora de infância ou professora primária. Então, chegando aqui, tinha direito ou filosofia, história eu não gostava. A minha personalidade não dava para direito, porque gostava de ensinar, escolhi filosofia.
16	Percurso anterior à perda de visão.		

Anexo 9

ANÁLISE DE CONTEÚDO

EIXO I – Representação do percurso				
Dimensão	Categoria	Subcategoria	Unidade de Contexto	Un. Registo
A – Dificuldades sentidas	A.1:Dificuldades de nível sócio-afectivo		<p>“Professores sempre prontos a apontar as fragilidades dos alunos o que baixou bastante a minha auto-estima (...) Dificuldades de integração nas turmas por eu estar muito fechada em mim.” E1</p> <p>“As outras dificuldades são as inerentes às de uma criança e de uma família que perde a visão 1 ano antes de entrar para a escola” E3.</p> <p>“Na adolescência surge o sentimento de que a sociedade não é assim tão inclusiva. Mais tarde a discriminação assume requintes camuflados” E4</p> <p>“O não ver priva-me de oportunidades, sentia-me frustrado, ansiedade por perceber que existiam coisas que não podia fazer.” E4</p>	9
	A.2: Dificuldades de nível técnico	A.2.1: Falta de materiais e equipamentos tiflotécnicos adequados	<p>“Mais no início do percurso escolar, uma adaptação à minha deficiência, não existiam materiais que me permitissem acompanhar as matérias.” E7</p> <p>“Acho que conseguiria ter feito melhor se tivesse os materiais e os recursos atempadamente. Acho que o meu percurso é médio, aprendi muito com a licenciatura mas não aprendi muito da licenciatura. Investi muito na área da informática e das acessibilidades, e aí sim, faço uma avaliação elevada.” E10</p> <p>“Os livros, quando haviam, chegavam tarde e a más horas” E8</p> <p>“No ensino secundário já se sente bastante a falta de livros, mas na faculdade isso é ainda mais evidente.” E10</p> <p>“Ao nível da escola, a maior dificuldade tem a ver com o acesso aos materiais de estudo e de aula, ora não chegavam, ora chegavam no final do ano lectivo, ou eram diferentes dos utilizados pelos colegas” E12</p>	13

		A.2.1: Falta de conhecimentos específicos	<p>“Tive muita dificuldade em encontrar um professor que me ensinasse a grafia braille musical” E3</p> <p>“(…) mas também ao nível escolar, com falta de apoios que me geraram deficits de formação. Dificuldades devido ao facto dos professores não saberem lidar com uma aluna com dv. O braille foi-me ensinado muito tarde.” E8</p> <p>“A falta de conhecimentos aprofundados sobre tecnologias de apoio foi para mim também uma limitação. Para além do próprio conteúdo do curso, temos que aprender ainda a utilizar essas tecnologias.” E10</p>	3
	A.3: Menor leque de opções profissionais		<p>“(…) A psicologia não era a área de formação académica que pretendia, mas dentro das profissões possíveis de exercer por uma pessoa cega, julgo que me identifico.” E7</p> <p>“O facto de ter perdido a visão fez-me logo mudar a área, até ao 9º ano queria ser arquitecto.” E10</p>	2
B – Apoios identificados	B.1: Apoio Institucional	B.1.1: Escolar	<p>“Uma professora de ensino especial que a escassos 6 meses de entrar para a escola, surge na casa dos meus pais, fala com eles, refresca mentalidades e que determinou que eu conseguisse fazer a minha escolarização no meio familiar. Em 1976, havia um interesse generalizado em demonstrar as vantagens do ensino integrado, pelo que, apesar da escassez de recursos, os professores tentavam fazer o melhor possível.” E4</p>	12
		B.1.2: Gabinete de apoio estudante UC	<p>“Já na universidade, apoio na transcrição dos textos por parte do Gabinete de Apoio ao Estudante com Deficiência.” E1</p>	2
		B.1.3: ACAPO	<p>“A ACAPO ajudou-me bastante mas na procura de emprego poderia ter sido melhor.” E15</p>	1
	B.2: Apoio informal	B.2.1: Familiares	<p>“A minha família lia-me muitas vezes as matérias para que eu pudesse estudar. Sempre tive pessoas maravilhosas que sempre mostraram muita vontade em ajudar-me, adaptando-me materiais, textos e livros” E3</p> <p>“Os meus pais deram sempre o máximo apoio que podiam. Compraram, por exemplo, recursos informáticos no valor de mil contos, com grande esforço.” E8</p>	6

		B.2.2: Colegas /comunidade	“Contei sempre com apoios não institucionais, de amigos, professores, vizinhos.” E5	6
		B.2.3: Grupos de actividades de desporto e lazer	“ A prática de remo” E1	2
C – Características pessoais	C.1: Potenciadoras	C.1.1: Auto-estima e auto-confiança	“ Embora tenham existido altos e baixos, sempre acreditei que conseguia tirar um curso superior” E1	3
		C.1.2: Perseverança	“Ser uma pessoa crítica por natureza que não se conforma, lutadora.” E6 “ O facto de não desistir das coisas, a persistência,” E14	10
		C.1.3: Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal	“Sempre fiz um esforço para me integrar nas dinâmicas dos grupos em que fui estando integrado.” E12	3
		C.1.4: Capacidade de planeamento e organização do trabalho	“Meticulosidade que me permite prevenir dificuldades, projectar acções.” E4 “Sou uma pessoa com objectivos de vida bem definidos, objectivos a curto e médio prazo o que torna mais fácil a sua concretização.” E7 “ Considero-me uma pessoa inteligente, mas não é isso que decide, é antes a minha capacidade de organização e de trabalho.” E9	4
		C.1.5: Capacidade de adaptação à realidade e procura de novas soluções	“O que mais me ajudou foi ter este sentimento de rebeldia em relação à deficiência, não deixando que ela condicionasse aquilo que eu queria fazer.” E3 “Sou uma pessoa lutadora, flexível e que facilmente me adapto.” E7	2
	C.2: Limitadoras	C.2.1: Baixa auto-estima e auto-confiança	“Ser medrosa, necessito saber se estou a corresponder ao que se pretende de mim. Falta de confiança e de segurança.” E6	3
		C.2.2: Culpa	“Senti-me de alguma forma culpada por aquilo que sou.” E1	1
		C.2.3: Falta de planeamento	“Dou muitas vezes atenção aos fins sem ter consciência dos meios para lá chegar. “ E3	2

		C.2.4: Baixa capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal	“Acabei por me tornar uma pessoa pouco expansiva em termos sociais. Numa etapa da minha vida, senti falta de competências de socialização.” E4 “Ser calada de mais, discreta de mais. Ser tímida e muito fechada. Não gosto de falar com chefes.” E15	3
		C.2.5: Conformismo	“Se calhar a minha benevolência e falta de capacidade para me ter defendido” E2 “ Falta de persistência. “ E11	3
		C.2.6: Ansiedade	“Sou ansiosa, nervosa, perante o grande desafio sofro um pouco por antecipação.” E8	1
D - Influência do Sexo	D.1: Sem influência		“ Acho que somos excluídos não pelo facto de ser homem ou mulher, mas sim por ter dv.”	16

E – Influência da DV	E.1: Negativa	E.1.1: Obstáculo/ barreira no acesso emprego	<p>“Tive muitos obstáculos no meu percurso escolar e a nível profissional julgo que há ainda muita discriminação. (...) Muitas vezes considera-se que o esforço de integração deve ser apenas feito pela pessoa com deficiência, mas não, esse esforço tem de ser também da sociedade.” E1</p> <p>“Sim, condicionou muito porque o meu percurso escolar se tornou mais pobre. No percurso profissional, a deficiência visual é um entrave.” E6</p> <p>“Relativamente ao acesso ao emprego, sim, condicionou. Desde não poder ir trabalhar para certas instituições porque se situam fora dos centros urbanos e não ter transportes; o facto de não ter carta de condução; saber de situações em que a lei das quotas não foi cumprida; sim, já senti discriminação em algumas situações.” E7</p> <p>“ Terminei a minha faculdade com uma excelente nota, estava no ranking dos 10 melhores alunos, todos foram chamados para entrevistas em grandes escritórios de advocacia, todos ficaram colocados menos eu. Senti grande desconhecimento do modo como eu poderia trabalhar. Eu fui discriminada não tanto por eu não ver mas antes porque não sabiam como eu poderia trabalhar.” E8</p> <p>“Relativamente ao mercado de trabalho, a deficiência visual claramente é uma barreira.” E11</p> <p>“Para além de alguma discriminação no acesso e progressão no trabalho, eu tive um dia a possibilidade de chegar a um determinado posto de chefia intermédia, mas a chefia superior quando percebeu que eu era cego disse: "não, não vamos apostar porque aquilo que ele traria de bom será sempre inferior às chatices.” E13</p>	11
-----------------------------	---------------	--	--	----

		E.1.2: Necessidade de maior esforço para atingir objectivos	<p>“ Apenas quando eu tinha 8 anos e quis ir para o conservatório, senti resistência em deixarem-me entrar para lá. As pessoas têm sempre muito medo da diferença, mas depois de conhecerem, tudo se resolve” E3</p> <p>“Condicionou, senti que tive de fazer mais esforço que os outros para ter os mesmos resultados” E8</p> <p>“ (...) temos muitas vezes que realizar algo mais exigente para demonstrar as nossas capacidades. (...) as pessoas com dv para atingir as mesmas metas que as pessoas sem deficiência reconhecida têm de trabalhar o dobro. Este princípio sempre pautou a minha vida.”E9</p> <p>“Temos que trabalhar muito mais para mostrar que somos capazes.” E15</p>	3
	E.2: Positiva	E.2.1: Potenciar oportunidades pessoais	<p>“A minha visão nunca me foi obstáculo ,(...) Se a minha cegueira teve influência isso reflectiu-se em vantagens e não em desvantagens.” E3</p> <p>“Acho que o facto de ser cego me levou a fazer coisas que talvez de outro modo não teria feito.” E9</p> <p>“ Deu-me outra perspectiva, o facto de ter feito o ensino secundário e a licenciatura com braille e com leitores de ecrã abriu-me portas para encarar outros assuntos de uma outra forma.” E10</p>	3
		E.2.2: Sensibilizar comunidade	<p>“Temos muito a função de desbravar terreno para outras pessoas cegas (...) Se eu não fosse cego teria sido trolha, agricultor ou emigrante. Sendo eu o filho mais velho, a dinâmica de ensino que gerei influenciou toda a família e só uma irmã não se licenciou porque não quis.” E9</p>	1
F – Influência contexto socioeconómico	F.1: Família	F.1.1: Fonte de motivação	<p>“Sim, esta atitude de não me deixar derrotar vem dos meus pais. Também tenho tido a sorte de ter tido um ambiente de motivação, de me ajudarem a realizar os meus sonhos na escola.” E3</p>	9
		F.1.2: Obstáculo	<p>“Sim, muitas vezes é a própria família a criar obstáculos impedindo que as coisas avancem.” E1</p> <p>“A forma preconceituosa e super-protetora da minha mãe condicionou pela negativa” E5</p>	3
	F.2: Condição socio-económica	F.2.1: Boa	<p>“A disponibilidade económica ajudou bastante.” E5</p>	
		F.2.2: Má	<p>“Se eu tivesse mais dinheiro, talvez tivesse ficado na faculdade no Porto. Talvez tivesse tirado logo o curso de psicologia quando percebi que não iria</p>	

			conseguir dar aulas de filosofia.” E15	
	F.3: Meio Geográfico	F.3.1: Limitador	“Acredito que sim, até ao 9º ano residia e estudava numa terra bastante pequena, e portanto com menos oportunidades.” E10	
		F.3.2: Potenciador	“Sim, condicionou favoravelmente.” E8	
	F.4: Escola		“Na escola, julgo que não tive condições de estudo.” E6	
G: Percepção Percurso Escolar	G.1: Impacto dos obstáculos	G.1.2: Crescimento pessoal	“Levei para a frente a licenciatura, tornei-me persistente.” E2 “Fizeram de mim uma pessoa mais persistente, que não tem medo das dificuldades e fez de mim uma pessoa mais positiva.” E8 “Acho que aprendi a lidar com as dificuldades (...)” E5	
		G.1.2: Ambivalência	“Os obstáculos foram muito penosos mas deram-me armas para lutar.” E1 “Hoje, fazem-me sentir orgulho, aprendi a perceber que se fosse lutador conseguiria. No entanto considero injusto que as pessoas com deficiência tenham de passar por certas provações mas isso faz parte da natureza humana.” E4 “As dificuldades por um lado estimularam-me, por outro deixaram mágoas, os recursos que eram para todos não foram para mim.” E6 “Agora já estou de pé a trás mas nunca perco a esperança. Tornaram-me mais forte mas também mais desconfiada, acredito menos nas pessoas.” E14	
	G.2: Liberdade das escolhas escolares	G.2.1: Livres	“A pessoa precisa saber sempre o que existe, ter sempre muita informação e saber o que quer e o que precisa, por ela e não pelos outros, caso contrário, há sempre outros interesses em jogo. As minhas escolhas foram sempre livres, quando quis fazer fiz.” E3 “No 10º ano fiz finca pé e escolhi mesmo ciências, foi uma polémica lá na escola. No 12º ano ninguém me impôs seja o que for, aí julgo que fui eu que me senti constrangido em escolher determinadas opções.” E4 “Foram escolhas livres e convictamente seguidas.” E12	8

		G.2.2: Condicionadas pela DV	<p>“Foram impostas pela deficiência, caso contrário teria ido para desporto ou para um curso tecnológico na área da rádio.” E2</p> <p>“ As escolhas foram minhas, mas nas sessões de orientação vocacional, fui aconselhada a não escolher a área da publicidade, depois pensei em educadora de infância, também fui aconselhada a não escolher pois por ter baixa visão poderia não acompanhar bem as crianças, depois geografia mas também me aconselharam a não optar, por fim apareceu a psicologia e acabei por gostar.” E7</p> <p>“Foi condicionada pela deficiência visual, temos que deixar de lado algumas opções inacessíveis.” E8</p> <p>“Acho que não estava devidamente informada. Optei por letras porque os professores diziam que tinha mais saídas, ainda que naquela altura eu não soubesse muito bem o que fazer. A decisão de fazer o 10º ano partido ao meio foi dos professores, alegando falta de livros e de materiais.” E11</p>	7
--	--	------------------------------	--	---

EIXO 2 – Processo de Transição para Vida Ativa

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Unidade de Contexto	Un Registo
H: Acções empreendidas após	H.1: Prosseguimento de estudos		“Para além da pós-graduação (...) Em 2007 ingressei no curso de especialização em ciências documentais com a duração de 4 anos.” E1	1

licenciatura	H.2: Procura ativa de emprego	H.2.1: Na área de formação	<p>“Terminei a licenciatura (...) e escassos 10 meses depois estava nos quadros da (...). Durante esse período, desenvolvi um projecto de ensino da grafia braille a pessoas sem problemas de visão.” E4</p> <p>“Foi um processo difícil, andei à procura, aliás ainda hoje ando porque tenho um emprego em par-time.” E3</p> <p>“Arranjar algumas pessoas que conheciam o meio, enviei curricula, cartas, emails, muito na base de contactos pessoais.” E3</p> <p>“ Fui a várias entrevistas, nunca foi fácil fazer os entrevistadores perceberem do que eu era capaz.” E1</p>	6	
		H.2.2: Fora da área de formação	<p>“Comecei a procurar emprego. Percebi que era muito difícil encontrar emprego na área de formação, comecei a procurar todo o tipo de emprego para o qual me sentisse capacitada. Foi extremamente difícil.” E11</p> <p>“ Respondi a muitos anúncios, principalmente para call center pois eram os mais abundantes, fui sempre recusada. (...)Depois concorri a um concurso público para assistente administrativo e é onde estou hoje. Trabalho na secretaria de uma escola mas sou funcionária de uma Câmara. “ E11</p> <p>“Não tenho experiência profissional na área da licenciatura, pelo menos com vínculo contratual. Tenho sim trabalhado como músico desde 2008” E12</p> <p>“ Fiz um curso de telefonista na ACAPO, sempre desmotivada, depois um estágio profissional, precisava de dinheiro, estava sozinha com o meu filho. Não tentei estágios em outros sítios porque quis e precisei de assegurar a educação do meu filho. Mais tarde apareceu o lugar de telefonista na (...), estive lá 8 anos, sempre a recibos verdes, sem férias, sem baixas, foi muito muito injusto.” E15</p>	4	
		H.3: Inactividade	<p>“ Não aconteceu nada. Fiquei um pouco parada, não procurava emprego.” E2</p>		
		H.4: Contactos institucionais	H.4.1: ACAPO		3
			H.4.2: IEFP		1
			H.4.3: Gabinete saídas profissionais		1
			H.4.4: Ordens	<p>“ (...) entrei para a Ordem dos Advogados mas suspendi o meu estágio porque</p>	2

		profissionais	estava desmotivada, sentia falta de colaboração dos colegas, o estágio não era remunerado” E1	
	H.5: Actividades complementares	H.5.1: Desporto	“(…) e fiz desporto que tem sido um veículo importante para o meu sustento mental e físico.” E12	1
		H.5.2: Rádio		3
		H.5.3: Música		2
I: Dificuldades e necessidades	I.1: Falta de oportunidades: pouca informação e desconhecimento da DV junto das entidades empregadoras		<p>“Depois a desconfiança relativamente às capacidades de uma pessoa com baixa visão, nem sequer temos oportunidade para mostrar que somos capazes” E2</p> <p>“ Num concurso público fui barrada na fase de avaliação psicológica por ser cega, disseram que não estavam preparados para eu fazer as provas. (...) Eu achava que não seria a minha deficiência a barrar-me, eu achava que estava devidamente preparada, só precisava de uma oportunidade.” E6</p> <p>“Tenho sempre o receio que mesmo em condições de igualdade, eu possa perder.”E8</p> <p>“Esse problema é maior no acesso do que na manutenção do emprego. Uma vez quebrada a barreira do conhecimento, tudo fica mais fácil.” E8</p> <p>“Sim, sinto-me competente, unicamente não consigo mostrar do que sou capaz.” E10</p> <p>“As empresas de emprego temporário recusavam o meu currículo logo à partida, alegando que o cliente não queria pessoas cegas.” E11</p> <p>“A meio do meu 1º ano na faculdade, comecei a trabalhar numa rádio. Aí sim, quer mais tarde na Câmara de (...), senti que foi preciso alguém que lá dentro dissesse, sim vamos arriscar. Sentia inicialmente uma enorme resistência.” E13</p> <p>“Senti que as pessoas faziam o possível... mas nem sempre... No contacto directo ouvi muitas vezes: ah mas você não vê!” E14</p> <p>“ O 1º ano foi terrível depois de ter terminado a licenciatura. Depois de um esforço redobrado na faculdade, sentir que temos qualidade mas não nos darem oportunidades, é terrível.” E12</p> <p>“É preciso abrir portas, mostrar que somos capazes, sinto que para provar a mesma coisa que todos os meus colegas de trabalho, eu tive seguramente que trabalhar 2 ou 3 vezes mais do que eles.” E13</p> <p>“Mais que competente que muita gente. Falta-me sorte e oportunidades.” E15</p>	11

	I.2: Falta de auto-confiança		“A dada altura, porque só ouvia ãos, desmotivei um pouco e deixei de procurar.” E1 “ Acho que sou competente naquilo que faço mas não me sei vender, não por ser cego, mas falta-me confiança, sobretudo a discutir o preço do meu trabalho. Senti necessidade de ser mais seguro nessa área.” E3	2
	I.3: Falta de conhecimentos de Tecnologias adaptadas		“ Muitas vezes partimos em desvantagem, temos que primeiro aprender a dominar as tecnologias para depois nos concentrarmos no trabalho propriamente dito.” E10	1
	I.4: Falta de orientação profissional		“Senti necessidade de suporte, de alguém que me ajudasse a ter percepção das oportunidades, mas também que me ajudasse a olhar para o mercado de trabalho de um modo realista.” E4 “ Falta de orientação, senti que havia uma grande falta de esclarecimento sobre a deficiência visual, havia muita resistência ao desconhecido. Nós temos que apresentar as soluções porque as entidades empregadoras não conhecem.”E8	2
J: Apoios Recebidos	J.1: Formais	J.1.1: ACAPO	“ A ACAPO ajudou-me, fiz lá formação profissional, ajudaram-me na inserção no mercado de trabalho. Mesmo assim, não há grandes respostas para licenciados.” E2	4
		J.1.2: Gabinete apoio estudante		1
		J.1.3: Centro de orientação para estudantes e licenciados		1
		J.1.4: Segurança social		1
		J.1.5: Entidade empregadora		3
		J. 1.6: Centro de reabilitação		1
	J.2: Informais	J.2.1: Família		2
		J.2.2: Amigos		1
		J.2.3: Comunidade		2
	J.3: Sem apoios	J.3.1: Desnecessários		1

		J.3.2: Inexistentes	“De mim próprio, corri por conta e risco.” E4 “Não senti quaisquer tipo de apoios, não senti mesmo. Acho que tudo aquilo que consegui foi por mérito próprio.” E11	5
--	--	---------------------	---	---

EIXO 3 – Autorrepresentação

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Unidade de Contexto	Un Registo
K: Percepção face mundo do trabalho	K.1: Nível de competências	K.1.1: Desadequado	“A nível afectivo e emocional ainda não me sinto pronta para enfrentar o mercado de trabalho. Eu preciso ainda de certos apoios que me permitam adquirir ferramentas para enfrentar certas adversidades” E1 “Eu tenho altos e baixos, tenho momentos em que me sinto em baixo, desmotivada, mas afinal a minha vida não deu certo, porque é que não enveredei por outro caminho, porque é que com esta idade ainda estou com os pais.” E1	
		K.1.2: Adequado	“Sinto que posso bater a qualquer porta, tenho os métodos, tenho as ferramentas, contratem-me. Sinto-me completamente competente.” E3 “A percepção de competência é dinâmica, depende das expectativas e do grau de exigência. Eu sou uma pessoa muito exigente.” E4 “Eu ainda me sinto muito competente, ainda não minaram essa parte. Sou criativa, dinâmica, motivada e competência não me faltam.” E6 “Sinto que ninguém me deu trabalho por caridade, mereci bem o salário que ganhei e desempenhei as minhas funções com responsabilidade. Sei que para fazermos o mesmo trabalho que os outros, temos que nos esforçar o dobro. Sinto-me por isso competente, embora a competência se vá construindo. Tenho alguns conhecimentos técnicos, sei aplicá-los e também sei estar.” E7	
	K.2: Sentimento de utilidade	K.2.1: Útil	“Eu penso que me sinto útil. A arquitectura é muito importante para as pessoas viverem bem, por isso, estar na área do ensino e motivar os futuros arquitectos	12

			para fazerem bem, faz-me sentir útil. Tenho também notado que os alunos ao se confrontarem com a deficiência visual, ficam mais sensíveis para introduzir adaptações em função da deficiência em geral.” E16	
		K.2.2: Inútil	“Sinto-me completamente inútil, uma parasita. Sem a componente profissional não encontro uma plataforma para ser feliz.” E6 “Quando se está desempregado, esse sentimento de utilidade é um bocadinho duvidoso.” E7	4
L: Perspectivas de futuro	L.1: Incerteza		“esse é o grande problema da minha vida.” E3	
	L.2: Positivas	L.2.1: Estabilidade e progressão na carreira	“Espero que 2014 seja melhor. Quero terminar o mestrado. Depois posso fazer um novo estágio profissional e gostava de conseguir um emprego aqui na zona.” E7 “Quando terminei a faculdade não tinha grandes expectativas. Hoje sinto que estou mais ambicioso, sinto que à medida que vou alargando horizontes vou querendo chegar mais longe. Sinto que subo um degrau e estou já a pensar no próximo.” E13	
		L.2.3: Empreendedorismo	“ Caso não consiga entrar no mercado de trabalho por conta de outrem, tenho por objectivo construir o meu posto de trabalho e se calhar a trás do meu mais alguns.” E12	
	L.3: Negativas		“Vejo tudo muito precário, com CEI'S, em que se é pago por se ser deficiente, não somos pagos pelo valor do trabalho.” E6 “Sou optimista por natureza, mas não acredito num futuro imediato nem para mim nem colectivamente falando.” E14 “ (...) negativas, embora tente não deixar morrer a esperança. Às vezes cruzo os braços, não tenho vontade de fazer nada, outras vezes sinto-me revoltada. Sinto que estou a morrer aos poucos.” E15	
M: Impactos da intervenção no emprego e acesso ao emprego	M.1: Intervenção das instituições e entidades	M.1.1: Invasiva	“Houve algumas tentativas de me imporem algo, mas a certo ponto eu disse para mim, mas alto lá, quem decide sou eu.” E1	
		M.1.2: Cria oportunidades	“O meu emprego resulta de um protocolo entre a ACAPO e a Jerónimo Martins” E2 “Acabei de ter um processo de ajudas técnicas que me permitiu adaptar totalmente o meu posto de trabalho.” E3	

			“Esclarecimento, clarificação de situações, abertura de pequenas oportunidades.” E6	
		M.1.3: Insuficiente	“Não houve qualquer intervenção visando a promoção do meu emprego.” E4 “A minha rampa de lançamento foi a ACAPO mas acho que a intervenção das associações ainda não é a desejável porque há ainda muitas barreiras a ultrapassar.” E7	
	M.2: Sucesso na integração cria modelo		“Sei que se puder chegar um pouco mais longe, por exemplo numa carreira académica ou na magistratura, estarei também a abrir portas para outras pessoas com deficiência visual que virão depois.” E13	
	M.3: Insuficientes com Entidades empregadoras		“A boa vontade estava lá, mas as entidades empregadoras não facilitaram.” E14	

EIXO 4 – Representações perante entidades prestadoras de serviços

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Unidade de Contexto	Un Registo
N: Percepção de apoio das entidades	N.1: Sim	N.1.1: ACAPO	“Depois usufruí de apoios legais, muitos deles trabalhados ou reivindicados pelas associações de pessoas cegas.” E13 “As entidades de apoio às pessoas com deficiência visual fazem um esforço, as entidades empregadoras é que podem aceitar-nos ou não.” E14	6
		N.1.2: IEFP – Ajudas técnicas		3
		N.1.3: Universidade de Coimbra – Gabinete de apoio ao estudante		2
		N.1.4: Centro de reabilitação – Nossa Senhora dos Anjos		2
		N.1.5: Entidades empregadoras		4
		N.1.6: Instituições escolares e formativas		2

	N.2: Não		“Senti apoio durante o período escolar, depois algum apoio durante os cursos profissionais que fiz, mas na procura de emprego, não tive qualquer apoio.” E11	3
O: Percepção pessoal sobre o conhecimento dos recursos de apoio emprego	O.1: Pouca informação e divulgação		“Não, as pessoas não têm grandes conhecimentos. A ACAPO poderia, através de circulares, informar os seus associados sobre apoios à inserção no mercado de trabalho” E1 “Acho que não, há qualquer coisa que falha na divulgação. Faz-nos falta uma postura de empowerment das pessoas na busca de emprego. É preciso trabalhar com as pessoas em práticas de condução dos seus próprios percursos de busca de emprego. Os técnicos de integração não podem substituir os próprios interessados.” E4 “Talvez não tanto, fala-se muito, mas as medidas não são tão reais, ou seja não têm assim tanto impacto na vida das pessoas.” E15	6
	O.2: Desconhecimento		“As pessoas com deficiência visual não têm conhecimento dos recursos existentes, porque têm alguma dificuldade de se aproximarem da ACAPO, pelos preconceitos, pelo isolamento, pelo medo da discriminação.” E5 “Penso que não, há pouco esclarecimento. As pessoas não são muito pró-activas e as entidades não chegam bem às pessoas.” E6	6
	O.3: Bom nível de conhecimento		“Tenho um conhecimento relativamente grande dos recursos disponíveis, embora muito do previsto seja muito mais teóricos do que práticos.” E13	4
P: Percepção de ajustamento entre necessidades e recursos	P.1: Desajustados	P.1.1: Falta de transportes		
		P.1.2: Falta de informação sobre adaptação de postos de trabalho	“Muitas vezes somos nós que fazemos o ajustamento, adaptando-nos ao posto de trabalho, levando as nossas ferramentas. As entidades julgam que é necessário grandes adaptações, o que não é verdade.” E6	
		P.1.3: Falta de eficácia	“Sim, há falta de recursos. As pessoas têm medo do desconhecido e também não se esforçam. As pessoas com deficiência visual têm necessidades que não são respondidas pela comunidade.” E1 “Os recursos existentes na comunidade são muito padronizados e não há estímulo à inovação, à flexibilidade, à adaptabilidade. Faz-se	

			<p>“ muitas vezes aquilo que já se viu não funcionar.” E4</p> <p>“ Os recursos existem mas depois não há postos de trabalho. As pessoas com deficiência são as primeiras a ser despedidas e as últimas a serem contratadas.” E5</p> <p>“ Há uma moda nos produtos e serviços de apoio às pessoas com deficiência, mas muitas vezes esses serviços não vão ao encontro do que as pessoas precisam.” E10</p>	
	P.4: Evolução positiva		<p>“Acho que nos últimos anos houve um avanço importante. Apesar de tudo, o grau de abertura do mercado de trabalho relativamente às pessoas com deficiência é maior. Acho que as empresas que apostaram nas pessoas com deficiência não se saíram mal. Não haja no entanto dúvidas que estamos ainda longe do aceitável e continua a haver ainda discriminação na hora de contratar.” E12</p>	
Q: Áreas a desenvolver e serviços a criar	Q.1:Pessoas com DV	Q.1.1: Melhorar níveis de informação	<p>“ Eu ainda não conheço os meus direitos, todos os dias aprendo um bocadinho, mesmo assim tem havido alguma evolução, já se vê muita gente a falar da deficiência visual.” E6</p>	
		Q.1.2: Melhorar níveis de autonomia e mobilidade – intervenção mais precoce	<p>“ A autonomia das pessoas com deficiência visual limita muito o acesso e progressão no mercado de trabalho.” E2</p>	
		Q.1.3: Desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais	<p>“ Eu acho que aquilo que fazem, poderiam fazer de modo diferente, nomeadamente, motivar a nossa autonomia de busca, uma coisa é serem a nossa retaguarda, outra é quase conduzirem a nossa entrevista.” E6</p> <p>“Importa trabalhar ao nível da formação do saber ser e do saber estar. Temos que ajudar a pessoa com deficiência a melhor conhecer-se, fazer um balanço de competências, trabalhar as questões das relações inter-pessoais, gestão de conflitos. E7</p>	
		Q.1.4: Promoção do empreendedorismo	<p>“Gostava que me ajudassem a avaliar as minhas capacidades e limitações, por exemplo, para abrir um negócio próprio.” E15</p>	

		Q.1.5: Possibilitar acesso a serviços de orientação profissional		
Q.2: Entidades empregadoras	Q.2.1: Aumentar nível de informação		“Algumas entidades empregadoras não conhecem os incentivos à contratação de pessoas com deficiência.” E1	
	Q.2.2: Apoio no processo de integração e divulgar boas práticas			
	Q.2.3: Promover interação com entidades que intervêm na DV			
	Q.2.4: Criar bolsa de empregadores e facilitar acesso a estágios			
Q.3: Intervenção precoce com famílias de pessoas com DV			“Outra vertente, as pessoas com dv para serem aceites pelos outros têm de se aceitar primeiro. Todo este trabalho tem de ser feito também com a família.” E5	
Q.4: Intervenção com legisladores	Q.4.1: Adequação de medidas e supervisão da sua implementação			
	Q.4.2: Criação de incentivos à manutenção e progressão nos empregos			
	Q.4.3: Criação de mini-estágios de experimentação			
Q.5: Entidades prestadoras de serviços a pessoas com DV	Q.5.1: Promover o acesso à informação			
	Q.5.2: Sensibilização para a igualdade de oportunidades no emprego		“As entidades que intervêm na área da deficiência visual deveriam fazer um rastreio das competências das pessoas, algo que vá muito para além do simples currículo e depois deveriam junto das empresas mostrar essas competências, sublinhando o valor das pessoas e as mais-valias que essa pessoa poderia trazer para a	

			empresa.” E10	
		Q.5.3: Criação de serviço centralizado de informação, divulgação de oportunidades e orientação na procura de emprego	<p>“ Eu gostava que existisse informação clara, o que pode e não pode fazer, uma informação moderna, mostrando a pessoa cega como competitiva, de membro útil na sociedade. Falta uma visão moderna das coisas, valorizando as pessoas e as suas competências. Volto a referir a importância do acesso à informação.” E3</p> <p>“Criar um serviço centralizado de informação que centralizasse oportunidades e orientasse as pessoas na procura de emprego.” E8</p>	
		Q.5.4: Criação grupos de técnicos em rede		

Anexo 10

ANÁLISE DE CONTEÚDO

Descrição dos eixos

EIXO 1 – (percepção do percurso) refere-se à percepção dos entrevistados acerca do seu percurso de vida em geral até ao momento da entrevista. As dimensões contemplam uma avaliação pessoal e subjetiva acerca do percurso global, das dificuldades sentidas e apoios, das características pessoais e ambientais que potenciaram ou dificultaram o percurso e da percepção das alternativas que poderiam ter sido empreendidas para mudar a realidade vivenciada.

EIXO 2 – (processo de transição para a vida ativa) refere-se às ações e contactos empreendidos pelas pessoas entrevistadas no momento em que finalizaram a sua formação académica, com o objetivo de promover a sua inclusão no mercado de trabalho. As dimensões deste eixo, permitem compreender quais as ações empreendidas, as necessidades sentidas e apoios a que recorreram, e também as expectativas dos entrevistados neste momento de transição.

EIXO 3 – (autorrepresentação) refere-se ao modo como os entrevistados se avaliam, relativamente às suas potencialidades no mundo do trabalho. As dimensões deste eixo permitem compreender como os entrevistados se avaliam em termos qualitativos perante o mercado do trabalho, como percebem o futuro e como avaliam as intervenções de que foram alvo por parte de entidades com intervenção na área da promoção do emprego das pessoas com DV.

EIXO 4 – (representações perante as entidades prestadoras de serviços) refere-se ao modo como os entrevistados percebem o apoio prestado pelas entidades dos diversos setores, que prestam serviços na área da deficiência visual, mais especificamente ao nível da promoção da empregabilidade. Através da análise das dimensões deste eixo, podemos perceber qual a avaliação que os entrevistados fazem do apoio prestado pelas entidades existentes e qual o grau de conhecimento que consideram ter das medidas de apoio ao emprego, a nível pessoal e coletivo. Podemos ainda, compreender como avaliam o ajustamento entre as necessidades e os recursos existentes e, quais as suas sugestões em termos de áreas a desenvolver e serviços a criar.

Quadro 2: Quadro resumo dos eixos, dimensões, categorias e sub-categorias

EIXO I – Representação do percurso		
Dimensão	Categoria	Subcategoria
A – Dificuldades sentidas	A.1:Dificuldades de integração	
	A.2: Dificuldades técnicas	A.2.1:Falta de materiais e equipamentos tiflotécnicos adequados
		A.2.2: Falta de conhecimentos específicos
	A.3: Menor leque de opções profissionais	
B – Apoios identificados	B.1: Apoio institucional	B.1.1: Escolar
		B.1.2: Gabinete apoio ao estudante UC

		B.1.3: ACAPO
	B.2: Apoio informal	B.2.1: Familiares
		B.2.2: Colegas /comunidade
		B.2.3: Grupos de atividades de desporto e lazer
C – Características pessoais	C.1: Potenciadoras	C.1.1: Auto.estima e autoconfiança
		C.1.2: Perseverança
		C.1.3: Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal
		C.1.4: Capacidade de planeamento e organização do trabalho
		C.1.5: Capacidade de adaptação à realidade e procura de novas soluções
	C.2: Limitadoras	C.2.1: Baixa autoestima e autoconfiança
		C.2.2: Culpa
		C.2.3: Falta de planeamento
		C.2.4: Baixa capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal
		C.2.5: Conformismo
		C.2.6: Ansiedade
	D – Influência do Sexo	D.1: Sem influência
E – Influência da DV	E.1: Negativa	E.1.1: Obstáculo/ barreira no acesso emprego
		E.1.2: Necessidade de maior esforço para atingir objetivos
	E.2: Positiva	E.2.1: Potenciar oportunidades pessoais
		E.2.2: Sensibilizar comunidade
F – Influência contexto socioeconómico	F.1: Família	F.1.1: Fonte de motivação
		F.1.2: Obstáculo
	F.2: Condição socioeconómica	F.2.1: Boa
		F.2.2: Má
	F.3: Meio Geográfico	F.3.1: Limitador
		F.3.2: Potenciador
	F.4: Escola	
G: Perceção Percurso Escolar	G.1: Impacto dos obstáculos	G.1.2: Crescimento pessoal
		G.1.2: Ambivalência
	G.2: Liberdade das escolhas escolares	G.2.1: Livres
		G.2.2: Condicionadas pela DV
EIXO 2 – Processo de Transição para Vida Ativa		
Dimensão	Categoria	Subcategoria
H: Ações empreendidas após licenciatura	H.1: Prosseguimento de estudos	
	H.2: Procura ativa de emprego	H.2.1: Na área de formação académica

		H.2.2: Fora da área de formação académica
	H.3: Inatividade	
	H.4: Contactos institucionais	H.4.1: ACAPO
		H.4.2: IEFP
		H.4.3: Gabinete saídas profissionais
		H.4.4: Ordens profissionais
	H.5: Atividades complementares	H.5.1: Desporto
		H.5.2: Rádio
		H.5.3: Música
I: Dificuldades e necessidades	I.1: Falta de oportunidades: pouca informação e desconhecimento da DV junto das entidades empregadoras	
	I.2: Falta de autoconfiança	
	I.3: Falta de conhecimentos de tecnologias adaptadas	
	I.4: Falta de orientação profissional	
J: Apoios Recebidos	J.1: Formais	J.1.1: ACAPO
		J.1.2: Gabinete apoio estudante
		J.1.3: Centro de orientação para estudantes e licenciados
		J.1.4: Segurança social
		J.1.5: Entidade empregadora
		J.1.6: Centro de reabilitação
	J.2: Informais	J.2.1: Família
		J.2.2: Amigos
		J.2.3: Comunidade
	J.3: Sem apoios	J.3.1: Desnecessários
J.3.2: Inexistentes		
EIXO 3 – Autorrepresentação		
Dimensão	Categoria	Subcategoria
K: Perceção face mundo do trabalho	K.1: Nível de competências	K.1.1: Desadequado
		K.1.2: Adequado
	K.2: Sentimento de utilidade	K.2.1: Útil
		K.2.2: Inútil
L: Perspetivas de futuro	L.1: Incerteza	
	L.2: Positivas	L.2.1: Estabilidade e progressão na carreira
		L.2.3: Empreendedorismo
	L.3: Negativas	
M: Impactos da intervenção no	M.1: Intervenção das instituições e entidades	M.1.1: Invasiva
		M.1.2: Cria oportunidades

emprego e acesso ao emprego		M..1.3: Insuficiente
	M.2: Sucesso na integração cria modelo	
	M.3:Insuficientes com Entidades empregadoras	
EIXO 4 – Representações perante entidades prestadoras de serviços		
Dimensão	Categoria	Subcategoria
N: Perceção de apoio das entidades	N.1: Sim	N.1.1: ACAPO
		N.1.2: IEFP – Ajudas técnicas
		N.1.3: Universidade de Coimbra – Gabinete de apoio ao estudante
		N.1.4: Centro de reabilitação – Nossa Senhora dos Anjos
		N.1.5: Entidades empregadoras
		N.1.6: Instituições escolares e formativas
	N.2: Não	
O: Perceção pessoal sobre o conhecimento dos recursos de apoio ao emprego	O.1: Pouca informação e divulgação	
	O.2: Desconhecimento	
	O.3: Bom nível de conhecimento	
P: Perceção de ajustamento entre necessidades e recursos	P.1: Desajustados	P.1.1: Falta de transportes
		P.1.2: Falta de informação sobre adaptação de postos de trabalho
		P.1.3: Falta de eficácia
P.2: Evolução positiva		
Q: Áreas a desenvolver e serviços a criar	Q.1:Pessoas com DV	Q.1.1: Melhorar níveis de informação
		Q.1.2: Melhorar níveis de autonomia e mobilidade – intervenção mais precoce
		Q.1.3: Desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais
		Q.1.4: Promoção do empreendedorismo
		Q.1.5: Possibilitar acesso a serviços de orientação profissional
	Q.2: Entidades empregadoras	Q.2.1: Aumentar nível de informação
		Q.2.2: Apoio no processo de integração e divulgar boas práticas
		Q.2.3: Promover interação com entidades que intervêm na DV
	Q.3: Intervenção precoce com famílias de pessoas com DV	
	Q.5: Intervenção com legisladores	Q.4.1: Adequação de medidas e supervisão da sua implementação

		Q.4.2: Criação de incentivos à manutenção e progressão nos empregos
		Q.4.3: Criação de mini-estágios de experimentação
	Q.6: Entidades prestadoras de serviços a pessoas com deficiência	Q.5.1: Promover o acesso à informação
		Q.5.2: Sensibilização para a igualdade de oportunidades no emprego
		Q.5.3: Criação de serviço centralizado de informação, divulgação de oportunidades e orientação na procura de emprego

Anexo 11

CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO DE DESEMPREGO NA ZONA CENTRO

No quadro seguinte apresentamos os dados nacionais de (2001 e 2011) e os dados da zona centro, população residente com dificuldades em realizar uma tarefa, à formação académica e aos níveis de desemprego

Quadro 3: Dados comparativos entre valores nacionais e da zona centro.

Fonte: (INE, 2012)

No quadro seguinte analisamos o perfil dos desempregados do concelho

	Nacional (%)		Zona Centro em 2011 (%)
	2001	2011	Total
Pop. residente maior 5 anos que revelou ter muita dificuldades o u não conseguir realizar uma tarefa	19	17,8	20,7
Jovens com 30-34 anos com ensino superior	14,22	28,62	27,7
Proporção de pessoas licenciadas maiores de 23 anos	8,81	15,11	13,1
Taxa de desemprego	4,1	13,2	11
Taxa de Desemprego jovem (15-24 anos)	9,4	29	27,9
Taxa de desemprego das pessoas licenciadas	—	19,9	9,7

Coimbra, segundo os grupos etários, o nível de escolaridade e o tipo de Desemprego em dezembro de 2012:

Quadro 4: Perfil dos desempregados inscritos no IEFP- concelho de Coimbra.

		Desempregados inscritos no IEFP
		Coimbra
Total		8 718
Grupo etário	<25	1 123
	25-34	2 434
	35-54	3 943
	>55	1 218
Nível Escolaridade	< 1º Ciclo	155
	1º ciclo – ensino básico	1 176
	2º ciclo – ensino básico	1 148
	3º ciclo – ensino básico	1 661
	Ensino secundário	2 394
	Ensino superior	2 184

Tipo de Desemprego	Procura 1º emprego	983
	Procura novo emprego	7 735

Fonte: IEFP

No quadro 5 apresentamos alguns dados do concelho de Coimbra, que nos permitem analisar a evolução da realidade, entre os anos de 2001 e 2011.

Quadro 5: Comparação de dados relativos à População de Coimbra, entre 2001 e 2011

	Número de indivíduos 2001	Número de indivíduos 2011
População Residente	148 443	143 396
População residente com ensino básico – 1º ciclo	34 006	26 450
População Residente com ensino secundário	22 845	21 230
População residente com ensino superior	21 293	33 806
Total de desempregados	3 116	7 767
Desempregados com ensino superior	1 292	2 266
Desempregados à procura do primeiro emprego	792	1 608
Pessoas que usufruem de subsídio mensal vitalício	ND	181
Pessoas com deficiência	10 799	ND
Pessoas com deficiência visual	2 603	ND

Fonte: (www.pordata.pt), (www.IEFP.PT)

Anexo 12

Árvore de Problemas

