



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Ana Cristina Silva Santos

# Inserção socioprofissional e empregabilidade da pessoa com deficiência: contributos das ofertas de formação

Tese de Mestrado em Sociologia, apresentada à Faculdade de Economia da Universidade  
de Coimbra para obtenção do grau de Mestre

Orientador: Doutor Fernando Gabriel Neves Fontes

Coimbra, 2014



À Inês e Madalena pelos mimos e brincadeiras adiadas.



## **Agradecimentos**

Gostaria de apresentar os meus sinceros agradecimentos:

Aos coordenadores do curso de mestrado em Sociologia, em particular ao professor Dr. Carlos Fortuna pela constante disponibilidade e enriquecimento do trabalho.

Ao meu orientador, Dr. Fernando Fontes, pelo relato da sua vasta experiência nesta temática, estímulo e, acima de tudo, pela excelente orientação que contribuiu de forma decisiva para a realização deste trabalho.

Um agradecimento será igualmente dirigido à Direção da APC de Coimbra que tão gentilmente aceitou colaborar na temática em estudo.

Gostaria ainda de agradecer à Dra. Ana Bernardo, da APCC, e à Dra. Sandra Marques, da FENACERCI, pela cordialidade, receptividade e informação disponibilizada, essencial para o desenvolvimento desta investigação.

Deixo também uma palavra de agradecimento a todos os entrevistados pela participação indispensável ao estudo e pelo modo sincero como partilharam as suas histórias.

Um agradecimento muito especial à Célia Carvalho por toda a sua disponibilidade, amizade, dedicação e preocupação, nos momentos de maior aflição.

Agradeço à Cláudia e ao Bento pela amizade e disponibilidade para os arranjos gráficos.

À minha família, por compreender as minhas ausências, e que, com todo o apoio e carinho, nunca me deixou desanimar.

Por último, um agradecimento especial ao César, por ser o meu porto de abrigo.

A todos que, direta e indiretamente, contribuíram para a concretização deste estudo, o meu muito obrigado.



## **Resumo**

A integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é, atualmente, entendida como um fator importante para a sua inclusão social, independência económica, valorização e realização pessoal. Um dos objetivos da formação profissional é fomentar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, através da qualificação e da promoção da igualdade de oportunidades. Este estudo tem como objetivo principal analisar de que forma a formação de dupla certificação, oferecida pela Associação da Paralisia Cerebral de Coimbra, contribui para a promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência. Sustentada numa abordagem qualitativa, esta investigação baseou-se na realização de entrevistas semiestruturadas, a dois grupos alvo: elementos da equipa técnico-pedagógica e a antigos formandos da instituição em análise. Os resultados obtidos permitiram evidenciar que a formação profissional constitui uma ferramenta facilitadora da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e decisiva na promoção do acesso ao emprego e no desenvolvimento de competências pessoais, sociais e técnicas.

**Palavras-Chave:** deficiência, empregabilidade, formação profissional, inserção socioprofissional, acompanhamento pós-colocação.



## **Abstract**

The integration of people with disabilities in the labor market is currently seen as an important factor for social inclusion, economic independence, valorization and personal fulfillment. One of the goals of vocational training is to promote the inclusion of people with disabilities in the labor market, through training and promoting equal opportunities. This study aims to examine how the dual certification training offered by “*Associação da Paralisia Cerebral de Coimbra*” (Cerebral Paralysis Association of Coimbra), contributes to the promotion of the employability of people with disabilities. Sustained on a qualitative approach, this research was based on conducting semi-structured interviews on two target groups: elements of the technical and pedagogical team and the former graduates of the institution in question. The results have highlighted that vocational training is a tool that facilitates the inclusion of people with disabilities in the labor market and decisive in promoting access to employment and the development of personal, social and technical skills.

**Keywords:** disability, employability, vocational training, social and professional insertion, post-placement follow-up.



## Sumário

Introdução .....	1
Parte I - Enquadramento Teórico .....	5
Capítulo 1 – Estudos da deficiência: conceitos e modelos .....	5
1.1. Modelos de Deficiência .....	5
1.1.2. Modelo Biomédico/ Médico.....	6
1.1.2.1. Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens ...	8
1.1.3. Modelo Social.....	9
1.1.4. Modelo Biopsicossocial/ Relacional .....	12
Capítulo 2 – Inclusão Social da Pessoa com Deficiência e o contributo da Formação Profissional.....	17
2.1. Inclusão Social da Pessoa com Deficiência.....	17
2.1.2. A Inclusão da Pessoa com Deficiência: o caso de Portugal .....	21
2.2. O Conceito de <i>Empowerment</i> .....	26
2.3. Empregabilidade das Pessoas com Deficiência.....	28
2.4. Formação Profissional da Pessoa com Deficiência .....	33
2.4.1. Formação de Dupla Certificação .....	36
Parte II – Modelo Analítico e Metodologia .....	41
Capítulo 3 - Metodologia de Investigação .....	41
3.1. Apresentação da Problemática .....	41
3.2. Objetivos do Estudo .....	45
3.3. Estudo de Caso .....	46
3.4. Método de investigação .....	47
3.5. Técnica de Recolha de Informação – A Entrevista .....	49
3.6. A Amostra .....	50
Parte III – Componente Empírica .....	55
Capítulo 4 - Uma análise qualitativa do papel da formação profissional na promoção da empregabilidade da pessoa com deficiência .....	55
4.1. Caracterização do Público-alvo.....	55
4.2. Oferta Formativa e Diagnóstico de Necessidades .....	57
4.3. Divulgação e Recrutamento .....	60

4.4. Processo de Diagnóstico, Triagem e Encaminhamento para a Oferta Formativa	.61
4.5. Estrutura e Organização da Formação	65
4.6. Mecanismos de Avaliação da Formação	78
Capítulo 5 – Uma Análise Qualitativa da Inserção Socioprofissional das Pessoas com deficiência	81
5.1. Papel da Formação Profissional	81
5.2. Apoios Destinados à Contratação da Pessoa com Deficiência	84
5.3. Papel da Instituição pós- Formação	90
5.4. Fatores Facilitadores e Inibidores da Inserção Socioprofissional	93
5.5. Perceção dos/as Ex-Formandos/as face aos processos de Inclusão/Discriminação	98
Conclusão	101
Bibliografia	109
Anexo 1 - Guião de entrevista para a equipa técnico-pedagógica do Centro de Formação Profissional da APCC	117
Anexo 2 - Guião de entrevista para antigos formandos do Centro de Formação Profissional da APCC	119
Anexo 3 - Grelha de análise das entrevistas à equipa técnico-pedagógica do Centro de Formação Profissional da APCC	121
Anexo 4 - Grelha de análise das entrevistas aos antigos formandos do Centro de Formação Profissional da APCC	168

## **Introdução**

A promoção da integração e da participação das pessoas com deficiência na vida em sociedade é um elemento chave da política da União Europeia (Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2006). Estima-se que existam atualmente cerca de 50 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência na União Europeia, entre 8 e 14% da população total (Conselho Económico e Social de Pessoas com Deficiência: Mobilidade, Educação e Trabalho, 2008). Tendo por base a referida estimativa, foi desenvolvido um conjunto de políticas a nível europeu de promoção do trabalho e da formação profissional das pessoas com deficiência, com vista a promover a igualdade de oportunidades. As políticas de deficiência a nível europeu têm-se estruturado em torno de três documentos-chave: a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela ONU em Dezembro de 2006; a Estratégia Europeia para a Deficiência, da Comissão Europeia e o Plano de Ação para a Deficiência 2006-2015, do Conselho da Europa.

Não obstante a promulgação de legislação com vista à promoção da igualdade de oportunidades, a realidade continua a demonstrar-nos que as pessoas com deficiência estão longe de conseguir competir, numa situação de igualdade com as pessoas sem deficiência, no acesso ao trabalho. Na verdade, as pessoas com deficiência continuam a apresentar níveis inferiores de qualificações escolares e profissionais. Constatam-se que as pessoas com deficiência continuam a figurar entre os grupos socialmente mais vulneráveis ao nível do risco de pobreza e de exclusão social.

Desta forma, Turmusani (2002 cit. Fontes, 2009:73) relaciona estas desigualdades sociais, a que as pessoas com deficiência estão sujeitas, com o facto de as sociedades desenvolvidas estarem organizadas em torno das necessidades das pessoas sem deficiência. Como resultado “verifica-se o fortalecimento da correlação entre deficiência e discriminação, pobreza e exclusão social”.

A atual situação de crise económica, de aumento acentuado da taxa de desemprego e de redução do número de postos de trabalho é ainda mais impactante junto de determinadas camadas da sociedade portuguesa onde se fazem sentir fenómenos mais

amplos de exclusão social, como é o caso das pessoas com deficiência. As pessoas com deficiência veem assim as suas possibilidades de acesso ao mercado de trabalho cerceadas, não só, devido a situações conjunturais, mas também, em resultado de um conjunto de preconceitos sociais relativamente à deficiência e às capacidades de trabalho das pessoas com deficiência.

Na tentativa de inserção profissional das pessoas com deficiência, verifica-se uma dificuldade acrescida quando destituídas de uma formação profissional adequada. A formação profissional apresenta-se, assim, de crucial importância na promoção da inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, permitindo-lhes adquirirem as competências necessárias à sua integração no mercado de trabalho e transformando-os em cidadãos economicamente ativos.

Nesta senda, o *objeto de estudo* desta investigação assentará na análise da formação profissional direcionada para pessoas com deficiência numa organização para pessoas com deficiência do distrito de Coimbra, a Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra.

Procura-se, desta forma, aferir qual o impacto da formação profissional no aumento da empregabilidade das pessoas com deficiência, bem como, analisar as dinâmicas que se estabelecem entre a formação profissional e as estruturas que apoiam a inserção socioprofissional das pessoas com deficiência.

A operacionalização deste estudo assentará no conceito “deficiência” tal como é proposto pelo modelo social, na medida em que a adoção deste modelo como estrutura conceptual “significa questionar a medicalização e o silenciamento das experiências das pessoas com deficiência em favor de uma visibilização das estruturas de opressão social (...) [instigando] o investigador a centrar a sua análise na discriminação associada à deficiência e na sociedade onde essa discriminação e opressão têm lugar” (Martins *et al*, 2012a:51). Indo de encontro com o defendido nesta abordagem e de acordo com os princípios de uma Investigação emancipatória na área da deficiência (Stone e Priestley, 1996; Mercer, 2002) procurar-se-á, sempre que possível, envolver as pessoas com deficiência na medida em possuem uma visão singular da sua situação.

O corpo do presente trabalho de investigação encontra-se dividido em três partes. A primeira reportar-se-á ao enquadramento teórico e iniciará com o capítulo dedicado à caracterização da evolução dos modelos conceptuais de enquadramento das pessoas com deficiência, no sentido de se analisar a evolução do conceito. O segundo capítulo deste enquadramento dedicar-se-á à análise da temática da inclusão social e empregabilidade das pessoas com deficiência. Procurou-se, no capítulo em apreço, fazer uma revisão teórica sobre a formação profissional para pessoas com deficiência que permitir-nos-á um melhor entendimento desta prática formativa.

Na segunda parte, que integra o capítulo da apresentação do modelo analítico e da metodologia, descrever-se-á todos os procedimentos metodológicos a que se recorreu para recolher e analisar a informação de campo necessária para o estudo. Ainda se apresentará a informação relativa à problemática, bem como pergunta de partida e perguntas centrais essenciais para nortear a consecução do presente trabalho.

A terceira parte da dissertação comportará o estudo empírico e encontra-se, decomposto em dois capítulos, onde será explanada uma análise qualitativa do papel da formação, bem como da inserção socioprofissional das pessoas com deficiência.

Por último, numa lógica conclusiva, serão tecidas algumas considerações reflexivas passíveis de serem extraídas desta investigação, de carácter predominantemente exploratório.



## **Parte I - Enquadramento Teórico**

### **Capítulo 1 – Estudos da deficiência: conceitos e modelos**

#### **1.1. Modelos de Deficiência**

O conceito de deficiência tem sofrido variações ao longo do tempo, sem que se tenha conseguido consensualizar uma única definição. Neste mesmo sentido, Barnes, Mercer e Shakespeare (1999) aludem que os comportamentos e atitudes da sociedade face à problemática da deficiência apresentam variações ao longo do tempo. Tal como estes autores referem, os conceitos de deficiência e incapacidade resultam de contextos sociais e culturais específicos, na medida em que “disability does not have a universal character [...] in some cultures and languages, there is no term for ‘disability’, and social ‘difference’ is categorized in many different ways” (*ibidem*: 14)

Sousa (2007a:42) argumenta que a “deficiência é um constructo social, algo fluido que não existe em si mesma como algo ontologicamente constituído, sendo antes formulada por critérios sócio históricos, como uma representação socialmente referenciada”. Em sequência, importa reter que “se o entendimento da deficiência como uma construção social é relativamente novo dentro das ciências sociais, conceptualizar a deficiência como uma forma de opressão social é ainda mais recente” (Fontes, 2012:74).

O termo deficiente tem sido utilizado quase que de forma indiscriminada por algumas entidades e mesmo investigadores, o que fez com que ocorresse a necessidade de concetualizar e defini-lo dentro de determinados parâmetros, que permitissem a sua qualificação e compreensão. É neste contexto de concetualização da deficiência que surgem três modelos de explicação da mesma, baseados em pressupostos diferentes e que procuraram demonstrar de que forma esta influencia a vida das pessoas com deficiência. O objetivo passará por abordar cada um dos modelos, dentro das suas perspetivas e evolução ao longo do tempo, estabelecendo uma análise crítica dos mesmos.

Historicamente podemos identificar três modelos de entendimento da deficiência: o modelo médico, o modelo social e o modelo biopsicossocial.

### **1.1.2. Modelo Biomédico/ Médico**

Para este modelo o ponto central são as características biológicas do indivíduo, que funcionam como a base de categorização médica e social dos membros da sociedade, surgindo como fundamentação e explicação para as desvantagens que a pessoa com deficiência enfrenta. Este modelo desenvolve-se a partir da segunda metade do século XIX, inserido na dinâmica da industrialização e da passagem de uma economia comunitária de base rural para uma economia liberal de base urbana. Neste contexto, a deficiência foi-se construindo em oposição ao conceito de eficiência, concetualizada como uma patologia individual que requeria controlo e intervenção (Oliver, 1990).

A deficiência é vista como uma tragédia pessoal, destino ou desventura que irá assolar uma pessoa, conduzindo a um processo de vitimização que faz com que a pessoa com deficiência seja vista como uma vítima, um ser vulnerável e que depende dos outros, requerendo da sociedade cuidados e proteção especial (Pimenta e Salvado, 2011)

Por outras palavras, pode-se dizer que o modelo médico se concentra numa perspetiva estritamente individual, de acordo com a qual as desvantagens enfrentadas pela pessoa com deficiência são uma consequência direta das incapacidades do seu corpo, estas necessitando de uma intervenção médica ao nível da prevenção, reabilitação ou tratamento.

No final do século XIX, promovido pelo Estado, surgem um conjunto de medidas de controlo e de disciplina que incluem asilos e outras áreas que procuravam controlar as pessoas com deficiência tidas como improdutivas. Gradualmente, eram retiradas dos espaços públicos e confinadas em instituições nas quais eram alvo de cuidados médicos (Barnes *et al*, 1999).

Pode-se dizer que este modelo assenta numa perspetiva de exclusão social das pessoas com deficiência dos processos de trabalho e conduzindo à sua segregação social. A medicina legitimava essas mesmas ações através das perceções que apresentava sobre as limitações físicas e intelectuais que estas apresentavam, desenvolvendo para isso esforços para reparar, corrigir ou eliminar as incapacidades do corpo, de forma a adequar as pessoas com deficiência ao ambiente que as rodeia, através da reabilitação, aproximando-as o mais possível daquilo que seria o “padrão de normalidade” (Oliver, 1990).

No processo da medicalização introduziam-se um conjunto de tecnologias de diagnóstico, classificação e regulação, aumentando ainda mais a necessidade de “normalidade”, mantendo em polos opostos a saúde e a doença, a normalidade e a anormalidade, a eficiência e a deficiência; reabilitar apresentava-se como a forma mais “natural” de lidar com as pessoas com deficiência. (Shakespeare, 2005).

Esta prática demonstrava o poder que a classe médica e os profissionais de saúde exerciam sobre o quotidiano das pessoas com deficiência, transformando a deficiência num problema de ordem médica e individual. Esta evidência deu origem a críticas, em virtude deste modelo conferir o “controlo e gestão [das] necessidades [‘especiais’] a uma nova categoria de especialistas e profissionais da área da deficiência (Barnes *et al.*, 1999), que acabou por enredar as pessoas com deficiência em relações assimétricas de poder com estes novos profissionais” (Fontes, 2009:75).

O modelo biomédico, concentrando toda a sua atenção em processos de diagnóstico e tratamento, com o tempo veio demonstrar as suas fragilidades. A relevância atribuída aos medicamentos, tecnologias de tratamentos, aos novos fármacos capazes de melhorar a satisfação e bem-estar sobrepôs-se à consideração de fatores de ordem económica e social na explicação e ou resolução dos problemas das pessoas com deficiência. Esta “medicalização” da deficiência impossibilita a sua politização, mantendo-a numa esfera estritamente individual (Fontes, 2009).

Outra crítica apontada ao modelo médico incide sobre o seu papel na alimentação e manutenção do sistema capitalista. Nesta conceção, a partir da revolução industrial, a criação de medicamentos ou tecnologias parecem ter um único propósito, o de aumentar os lucros daqueles que produzem esses mesmos medicamentos e tecnologias, deixando de haver a preocupação com o bem-estar do paciente (Barros, 2002).

Apesar de todos os seus esforços, este modelo concentrava-se apenas em encontrar uma cura, prevalecendo o diagnóstico precoce ou posterior, ignorando os aspetos de ordem social e emocional que poderiam afetar o progresso do indivíduo. Como afiança Oliver, o modelo individual da deficiência “denuncia o pernicioso lugar ocupado por uma normalização que impõe necessidades em vez de as reconhecer” (Cooper *apud* Portugal *et al.*, 2010).

Atribui-se, no entanto, ao modelo biomédico a dissociação da “deficiência” a explicações de ordem teológica e exotéricas, em detrimento da descoberta das suas causas e seu tratamento/reabilitação.

### **1.1.2.1. Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens**

Na IX Assembleia da Organização Mundial de Saúde (OMS), em 1976, surge uma nova conceitualização da deficiência, a *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps: Manual of Classification relating to the Consequences of Disease (ICIDH)*, traduzindo-se como Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens: um Manual de Classificação das Consequências das Doenças publicada em 1989.

A ICIDH visa a criação de uma linguagem comum e utiliza uma categorização tripartida apoiada numa relação de causalidade entre *impairments, disabilities* e *handicaps* (OMS, 2004).

Desta forma, *deficiência, incapacidade* e *desvantagem* passam a ser entendidas dentro de outro quadro concetual que permitiu o desenvolvimento de uma nova perspectiva (Annandale, 1998):

- 1) *Deficiência*: perda ou anormalidade das estruturas ou funções psicológicas, fisiológicas ou anatómicas, seja de forma temporária ou permanente;
- 2) *Incapacidade*: restrição que resulta de uma deficiência ou da capacidade para desempenhar uma atividade considerada normal para um ser humano. Surge como uma consequência direta ou resposta direta ao indivíduo a uma deficiência;
- 3) *Desvantagem*: prejuízo para o indivíduo que resulta de uma deficiência ou incapacidade que irá limitar ou impedir o desempenho de papéis de acordo com a idade, género, papéis sociais e culturais.

Em muitos países, esta tem sido a classificação utilizada na determinação da prevalência das incapacidades aplicada em áreas como social, saúde ocupacional,

concessões e benefícios, seja a nível comunitário, cuidados pessoais de saúde ou mesmo a forma de avaliar os pacientes que se encontram em planos de reabilitação (CIF-J, 2010).

No entanto, a linguagem utilizada pela ICIDH foi alvo de críticas duras, sobretudo no que diz respeito à terminologia utilizada para a descrição da deficiência em si mesma, que parecia não ter em consideração os Direitos Humanos, descrevendo-a apenas como algo biomédico. Suscitou outras críticas na medida em que não falava da cultura de uma forma abrangente, assim como, não utilizava o género como variável importante neste âmbito, estabelecendo desigualdades raciais e sexistas (Dinis *et al.*, 2009).

A implementação desta classificação teve outras implicações apontadas por Barnes *et al* (1999:25), por assentar em definições médicas e no uso da definição biofisiológica da “normalidade” e ao identificar a deficiência como a causa da incapacidade e da desvantagem, intensificava o papel da ação médica e terapêutica.

Discriminatória em vários sentidos, criticada, a ICIDH foi amplamente utilizada independentemente das suas limitações até ao momento em que se verificou que outras variáveis deveriam ser consideradas, como relatarei mais adiante.

### **1.1.3. Modelo Social**

Nos anos 60 do século XX, o desenvolvimento do contexto social e cultural, despoletado por uma dinâmica social centrada nos direitos e na garantia das liberdades fundamentais do ser humano e na igualdade entre todas as pessoas, exigiu um novo olhar sobre a questão da deficiência, trazendo às pessoas com deficiência uma oportunidade de emancipação.

O modelo social surge no Reino Unido, provocando uma reviravolta nos modelos tradicionais da deficiência, quer ao nível do seu conceito, quer ao nível da compreensão da desigualdade experienciada pelas pessoas com deficiência, procurando inclui-los na sociedade, contrapondo-se veementemente ao modelo médico dominante até à altura (Oliver, 1990).

A partir dos anos 70, a conceção de deficiência começou a ser reformulada, reconhecendo-a como uma forma de opressão social, constituindo a base do que viria a ser posteriormente designado de modelo social (Oliver, 1990). Neste contexto, surge uma alternativa ao modelo biomédico, o modelo social, cunhado pela primeira vez, em 1983, por Michael Oliver (Portugal *et al*, 2010).

O modelo social surge na sequência da luta das pessoas com deficiência e de grupos representativos que foram desenvolvendo um processo de afirmação dos seus direitos, na recusa de modelos assistencialistas e na exigência de novas políticas sociais (Sousa *et al*, 2007b). A este nível é de destacar o papel desempenhado pelas organizações de pessoas com deficiência, oriundas particularmente do Reino Unido e dos Estados Unidos da América (EUA), que formaram as bases do Movimento das Pessoas com Deficiência (Fontes, 2009).

No Reino Unido destaca-se o papel desempenhado pela *Union of the Physically Impaired Against Segregation* (UPIAS), criada em 1972 e que contextualizou a questão da deficiência em termos sociais, com o objetivo de lutar contra a exclusão e segregação das pessoas com deficiência. Esta organização publicou em 1976 o documento *Fundamental Principles of Disability*, onde defende que a deficiência (*disability*) deve ser entendida como a desvantagem ou a restrição de atividade criada pelas instituições sociais, cuja não consideração das necessidades das pessoas com incapacidade impede a sua participação na sociedade e nas atividades sociais habituais para qualquer outro/a cidadão/ã (UPIAS *apud* Fontes, 2012).

Nos EUA é de salientar o papel do *Independent Living Movement* desde os anos 70, no lançamento das bases para este novo entendimento da deficiência, dinamizando o movimento dos direitos das pessoas com deficiência (Sousa, 2007a). Trata-se de um movimento que começou a reivindicar serviços que lhes propiciassem uma vida mais independente e autónoma. Este movimento transfere a responsabilidade pelas desvantagens, atribuída pelo modelo médico às limitações corporais, para a incapacidade da sociedade se ajustar à diversidade.

A criação em Portugal, no início da década de 70, de organizações de pessoas com deficiência como Associação Portuguesa de Deficientes e da Associação dos Deficientes

das Forças Armadas, não traduziu o impacto sociopolítico operado pelas outras organizações supramencionadas (Fontes, 2009). Como explicam Martins *et al* (2012:53):

A fragilização da participação política das pessoas com deficiência deve tanto à parca democratização das relações entre Estado e as organizações representativas, em virtude de uma inércia sociopolítica marcada pelo autoritarismo, como à vulnerabilidade económica que pouco liberta as organizações e as pessoas com deficiência para uma ação política mais consequente.

Com a adoção deste modelo, a deficiência deixa de ser tida como uma tragédia, acontecimento isolado de apenas uma minoria, para a qual a única resposta social existente era o tratamento médico, passando a ser abordada dentro de uma perspectiva de discriminação coletiva e opressão social, em que as respostas passam por ações de ordem política e social (Oliver e Barnes, 1998). Muda-se a relação de causalidade da deficiência, descentralizando-a da cura, concentrando-a na sociedade e deslocando a desigualdade do corpo para as estruturas sociais.

Se a deficiência constitui um fenómeno eminentemente social e político, os significados atribuídos à deficiência e à incapacidade variam também de acordo com o contexto social e cultural. Como refere Sampaio e Luz (2009), a incapacidade não tem um significado universal, dado que em algumas culturas este termo nem sequer existe e, neste âmbito, as diferenças sociais podem ser categorizadas de diferentes formas. Neste âmbito, a incapacidade não seria o resultado de uma condição de saúde, mas sim devida à influência e efeitos de fatores sociais, psicológicos e ambientais (Oliver, 1990).

O modelo social diferencia deficiência (*disability*) e incapacidade (*impairment*), reportando-se o primeiro conceito à opressão social a que as pessoas com deficiência estão sujeitas e o segundo às características/atributos individuais e biológicos, tal como “lacking part or all of a limb, or having a defective limb, organ or mechanism of the body” (UPIAS, 1976:14).

Este modelo apresenta-se como uma alternativa face ao modelo médico, ao demonstrar que a deficiência não resulta da incapacidade, mas sim das barreiras criadas pela inexistência de respostas sociais e políticas que permitam a inclusão social das pessoas com deficiência.

Seguindo este raciocínio, as explicações para os baixos níveis educacionais e elevadas taxas de desemprego das pessoas com deficiência não devem ser atribuídas à

pessoa com deficiência e/ou às suas incapacidades, mas sim às barreiras sociais, físicas e comportamentais que limitam ou impedem a expressão das capacidades por parte das pessoas com deficiência (Abberley, 1987). A refocagem da deficiência para sociedade foi o grande ponto de viragem deste modelo (Martins e Borges, 2012). Ao responsabilizar a sociedade pela exclusão social das pessoas com deficiência conseguiu transformar esta temática numa questão política e social (Fontes, 2009).

Não obstante este modelo ter trazido importantes inovações à conceção de deficiência, sofreu algumas críticas por colocar o problema da deficiência única e exclusivamente na sociedade e numa suposta negação das questões corporais (Sousa *et al.*, 2007b, Fontes, 2009). Outra implicação do modelo social foi a sua radicalidade face ao modelo biomédico (Fontes, 2009) e o perigo de reduzir o reconhecimento social das capacidades das pessoas com deficiência à experiência da opressão (Portugal *et al.*, 2010). São, igualmente, tecidas críticas face ao modelo social se sustentar na deficiência (*disability*) e incapacidade (*impairment*), apontadas como construções sociais que tornam a sua análise falaciosa e inválida (Oliver *et al.*, 2012).

#### **1.1.4. Modelo Biopsicossocial/ Relacional**

O modelo biopsicossocial emerge de uma tentativa concertada de integrar o modelo médico e o modelo social, como resultado da rejeição da ICDH por parte das pessoas com deficiência e suas organizações (Oliver *et al.*, 2012). Permitiu quebrar a dicotomia existente nos modelos anteriores, ao correlacionar as condições de saúde e os fatores do meio envolvente.

A abordagem biopsicossocial encontra-se expressa na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), publicada pela OMS em 1993. A CIF é fruto de um processo de revisão da ICDH promovido por esta entidade, face às inúmeras críticas que lhe foram imputadas pela presença das noções de “normalidade” e de uma perspetiva individualizada e medicalizada (Portugal *et al.*, 2010).

Esta nova classificação ultrapassa a sua precedente, na medida que valoriza não a “deficiência”, mas a redução das capacidades que advêm da interação dessa configuração particular com o meio envolvente em que a pessoa com deficiência se insere, geradora de limitações e restrições à sua efetiva participação social (Sousa, 2007a).

Na ótica de Bury (1997 *apud* Fontes, 2009), este modelo perfilha a opinião que a abordagem social, por vezes, relativiza as consequências das incapacidades das pessoas com deficiência, em virtude da sua visão demasiado socializada.

O Modelo Relacional apresenta a particularidade de correlacionar as condições de saúde e os fatores do contexto envolvente. No entendimento de Sousa *et al* (2007a), “por um lado, coloca o focus na incapacidade resultante dessa interação, nas suas consequências, ao mesmo tempo que evidencia que o problema da incapacidade se pode colocar a todos, ao longo do ciclo da vida”.

A OMS (2004) reconhece a deficiência como resultado da interação entre funcionalidade e incapacidade (funções do corpo e estruturas do corpo, atividades e participação) e fatores contextuais (fatores ambientais e fatores pessoais). O objetivo da CIF passou por oferecer uma linguagem padronizada e um referencial teórico que permitisse descrever todos os aspetos da saúde humana, que não se aplica apenas às pessoas com deficiência, mas a todas as pessoas, mesmo aquelas que não apresentam qualquer incapacidade, apresentando uma aplicação universal.

Passou-se de uma classificação pela “consequência das doenças” para uma classificação por “componentes da saúde” mais próxima da consolidação e operacionalização de um novo quadro concetual da funcionalidade, da incapacidade humana e da saúde, visto ser uma classificação com múltiplas finalidades elaborada para servir várias disciplinas e diferentes sectores (PAIPDI, 2006).

A CIF, comparativamente à ICIDH, mantém em comum com a sua precursora o conceito decomposto em três níveis. Num primeiro nível, a *deficiência*, tem relação direta com “funções do corpo e estrutura”. O segundo nível, anteriormente designado *incapacidade*, é agora citado como “atividade”. O terceiro, *desvantagem*, refere-se à

“participação” (Oliver *et al*, 2012). Em contraposição à anterior, Sousa *et al*, (2007b) aludem que esta se apresenta como uma classificação universal do funcionamento humano.

Outra diferença significativa entre ambas é a relação que estabelecem entre deficiência e doença. De acordo com a CIF, a presença de uma deficiência não indica necessariamente que há uma doença ou que o indivíduo deva ser considerado doente. Ao contrário, ela afirma que a questão da incapacidade é, portanto, ideológica e requer mudanças sociais, as quais, a nível político, tornam-se questão de direitos humanos. A incapacidade torna-se, em resumo, uma questão política (OMS, 2004).

Os objetivos específicos da CIF (OMS, 2004) podem ser resumidos da seguinte forma:

- Proporcionar uma base científica para a compreensão e o estudo dos determinantes da saúde, dos resultados e das condições relacionadas com a saúde;
- Estabelecer uma linguagem comum para a descrição da saúde e dos estados relacionados com a saúde, para melhorar a comunicação entre diferentes utilizadores, tais como, profissionais de saúde, investigadores, políticos e decisores e o público, incluindo pessoas com incapacidades;
- Permitir a comparação de dados entre países, entre disciplinas relacionadas com os cuidados de saúde, entre serviços, e em diferentes momentos ao longo do tempo;
- Proporcionar um esquema de codificação para sistemas de informação de saúde.

Independentemente das alterações apresentadas na CIF, este documento continua a ser fortemente criticado pelos defensores do modelo social, os quais advogam que tal classificação continua a centra-se nas consequências das condições médicas, “perspetivando os aspetos sociais da deficiência apenas por referência aos fatores ambientais da mesma” (Martins *et al*, 2012:48).

Oliver *et al* (2012) na sua obra colocam em causa a possibilidade da CIF superar a ICIDH, no que diz respeito às suas limitações enquanto geradora de uma linguagem universal da deficiência, na medida que transformar diferenças culturais em conceções de deficiência e incapacidade é extremamente difícil de alcançar. Destacam que utiliza uma

definição de deficiência (*disability*) que inclui restrições ao nível do corpo (*impairment*), bem como ao nível da participação social. Este conceito de participação, incluído na CIF, encontra-se subdesenvolvido e ligado a circunstâncias individuais e não a organizações políticas e sociais.

Todas estas críticas identificadas levantam dúvidas sobre como a CIF pode ser interpretada por políticos, investigadores, profissionais da saúde e educação.

O capítulo seguinte será dedicado à análise da temática da inclusão e empregabilidade da pessoa com deficiência ligada com as questões da igualdade de oportunidades. Será, de igual modo, referido o quadro legal para a formação e inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.



## **Capítulo 2 – Inclusão Social da Pessoa com Deficiência e o contributo da Formação Profissional**

### **2.1. Inclusão Social da Pessoa com Deficiência**

Tal como mostrado anteriormente, o termo deficiência tem sido acompanhado de uma conotação negativa ao longo da história, sendo muitas vezes associada à ideia de castigo divino, resultante do pecado. Conforme demonstrado, também a ideia de deficiência, aquilo que significa ser deficiente, é algo de mutável e tem sofrido alterações ao longo da história.

Infelizmente, esta história tem sido marcada sobretudo pela presença de relações de opressão por parte da sociedade e por políticas opressoras das pessoas com deficiência. As pessoas com deficiência emergem como seres humanos inferiores, com menos direitos e, muitas vezes, ausentes das agendas sociais (Turner, 1994).

Sendo uma minoria populacional não implica que deva ser descurada, devendo-se desenvolver um trabalho que permita a sua não marginalização e que possibilite a sua inclusão na sociedade. Na verdade a deficiência não é impeditiva do exercício de um papel ativo na sociedade. Assim como Davis (1995) referiu nos seus trabalhos, é necessário ver que as deficiências nos colocam perante situações de realização e interação diferentes daquelas que nos habituámos a ver como normais e naturais, promovidas por uma mentalidade fechada de *hegemonia da normalidade*.

Esta hegemonia da normalidade tem um impacto nas próprias práticas sociais de atendimento às pessoas com deficiência, estruturadas, muitas vezes, em princípios excludentes. Como enfatiza Santos (1995:2), a desigualdade e a exclusão funcionam como dois sistemas de pertença hierarquizada. A desigualdade diz respeito a um sistema hierárquico de integração social, que pressupõe uma integração subordinada. Em contrapartida, o sistema da exclusão é dominado pelo princípio da exclusão, “pertence-se pela forma como é excluído”.

Desta forma, as relações estabelecidas com as pessoas com deficiência baseavam-se em princípios de exclusão social, na medida em que esta fugia aos padrões de normalidade

socialmente pré-estabelecidos. A pessoa com deficiência era considerada “doente, inútil, incapaz para o trabalho, razão pela qual era totalmente excluída da vida em sociedade” (Oliveira, Nogueira e Neves, 2004: 2).

A exclusão social constitui um fenómeno eminentemente político, na medida em que fomenta a rutura do contrato social que liga os cidadãos às instituições de referência. Consequentemente, estes veem-se impossibilitados de aceder ao direito de um rendimento digno; trabalho e desenvolvimento de actividades económicas; educação e formação; saúde e habitação, e igualdade de oportunidades, tal como os demais cidadãos. Não obstante serem impossibilitados de acederem aos direitos, sentem o mesmo face ao cumprimento dos deveres correspondentes de um cidadão pleno das suas capacidades (Capucha, 2010).

A exclusão pode ser vista como uma realidade dinâmica dependente da trajetória de vida das pessoas, mas também dos processos de construção social de direitos, deveres e construção da identidade e representações sociais de cada um. A exclusão social é também um fenómeno multidimensional, que contempla dimensões materiais, subjetivas e relacionais, ao mesmo tempo que coloca em evidência a importância da classe de pertença social, a relação entre as pessoas e instituições, recursos e regras que lhe irão conferir o acesso aos direitos (Capucha, 2005).

Tal como refere Sasaki (1997), os anos 1960 marcam o início de novas práticas e novas políticas com vista à integração social das pessoas com deficiência, em resultado da emergência de um grande número de instituições especializadas no acolhimento de pessoas com deficiência.

Os anos 1980, em resultado das orientações internacionais aplicáveis aos cidadãos com deficiência, inauguraram novas mudanças no campo da deficiência, com um impacto positivo ao nível das mentalidades e na redução da opressão social vivida por este grupo social. Com a afirmação da deficiência como uma questão de direitos humanos e o desenvolvimento e aprovação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em 2006 (Resolução 61/2006) ocorre uma mudança no modo como as pessoas com deficiência eram vistas. Nas palavras de Pimenta e Salvado (2011:157), a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência,

inspirou e inspira um enorme avanço nas legislações e práticas de combate à discriminação dos países europeus e das Nações Unidas, bem como na perspectiva transversal das questões da deficiência nas políticas públicas e de desenvolvimento.

Segundo Martins (2004), as pessoas com deficiência não estão incapacitadas para adquirir uma formação ou serem produtivas numa determinada atividade remunerada. Para que tal seja possível, é, no entanto, essencial que se desenvolvam as condições necessárias à expressão das suas capacidades, nomeadamente uma reestruturação social que se mostre capaz de reconhecer as diferenças.

De acordo com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006) as pessoas com deficiência deixam de ser vistas como meros destinatários ou beneficiários de apoios sociais/caridade, tratamento médico ou proteção social, sendo-lhes reconhecido os seus direitos como indivíduos em pleno das suas capacidades (Gonçalves e Martins, 2012).

O respeito pelos direitos fundamentais da pessoa com deficiência permite que estes possam funcionar como um

instrumento de combate à desigualdade social, uma vez que a realização da dignidade, autonomia e independência se alarga a todas as áreas de participação dos indivíduos e contribui para o desenvolvimento das sociedades (Pimenta e Salvado, 2011:158).

De acordo com Sasaki (1997:41) a inclusão social deve ser entendida como “um processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade”, ou seja, trata-se de promover um processo de implementação e efetivação do processo de inclusão para que as pessoas com deficiência possam participar nos diversos espaços da vida social e para que estas possam fazer parte da sociedade.

A inclusão é entendida, então, como um processo social amplo que se traduz na modificação da sociedade como um pré-requisito para que as pessoas com deficiência possam procurar e promover o seu desenvolvimento, exercendo os seus papéis de cidadania de forma ativa. O processo de inclusão social constitui, assim, um processo amplo de transformações, não só nos ambientes físicos, mas também, nas mentalidades de todas as pessoas inclusive das pessoas com deficiência. Só através deste processo será

possível desenvolver uma sociedade que aceite e valorize as diferenças individuais, aprendendo a viver dentro dessa diversidade através da compreensão e cooperação (Cidade e Freitas, 1997).

Pode-se dizer que a prática de inclusão social tem por base o modelo social da deficiência, na medida que afirma que as maiores dificuldades das pessoas com deficiência não se encontram nelas, mas sim na sociedade em que se posicionam. A própria sociedade cria problemas para as pessoas com deficiência que, por sua vez, irão aumentar ou mesmo criar-lhes incapacidades ou desvantagens (Russo, 1994). No entanto, parafraseando Fontes (2009:74). “esta ideia da deficiência enquanto construção social [...] por parte de uma sociedade deficientizadora é recente”.

A inclusão deve ser entendida como um processo de garantia ao acesso imediato e contínuo da pessoa com deficiência no espaço social e na vida em sociedade, independentemente do tipo e grau de incapacidade. A inclusão social passa então pelo desenvolvimento de caminhos de trabalho com as próprias pessoas com deficiência e ações junto da sociedade, que deverá adaptar-se de acordo com a diversidade que nela existe (Oliveira, Nogueira e Neves, 2004).

De acordo com Correr (2000), é necessário providenciar às pessoas com deficiência os suportes físicos, pessoais, materiais, técnicos e sociais com vista a desenvolver o seu processo de inclusão em diversas áreas da vida em sociedade, como a comunidade, a educação e o trabalho.

O objetivo da inclusão social passa, assim, pela estimulação da coesão social e da solidariedade, promovendo-se a interação entre os diferentes sistemas que fazem parte da sociedade e aos quais a pessoa com deficiência deverá ter acesso. Neste contexto, promover a inclusão implica, a associação entre os

Sistemas de saúde, de emprego, de educação-formação, de distribuição de rendimentos (...) de segurança, de qualidade ambiental, da atividade econômica, de ocupação do território, de promoção dos valores da igualdade e do respeito pela diferença. Sistemas que devem fornecer respostas à medida das necessidades de cada cidadão, o que implica a combinação de políticas universais com políticas de diferenciação positiva, dirigidas aos grupos mais desfavorecidos... (Capucha, 2010:31).

### 2.1.2. A Inclusão da Pessoa com Deficiência: o caso de Portugal

O modo como a deficiência é representada pelas políticas portuguesas tem uma singularidade específica: o reflexo das particularidades do Estado Providência português na ação estatal desenvolvida no âmbito das políticas da deficiência e seu impacto na vida das pessoas com deficiência, em virtude do seu foco se situar sobretudo nestas e não na sociedade deficientizadora (Fontes, 2009).

Contrariamente à maioria dos países Europeus onde o Estado-providência se desenvolveu no período pós II Guerra Mundial, em Portugal tal só acontece no pós-25 de Abril de 1974, num contexto de profunda crise económica internacional, quando os restantes estados-providência já se encontravam em decadência (Trifiletti, 1999).

O Estado Português manteve uma política social com características fragmentadas, excluindo um vasto grupo de pessoas do benefício da prestação dos serviços públicos, sem conseguir permitir a efetivação dos seus direitos sociais, em virtude da sua posição económico-financeira, o que o remetia para o lugar de *semiperiferia* (Santos, 1998).

Tal como tem sido assinalado o Estado-providência português apresenta, assim, um conjunto de características essenciais: falta de eficiência, baixos níveis de proteção social, fraca redistribuição social resultante das baixas prestações sociais existentes, carácter não universal e com diferentes regimes de segurança social com diferentes níveis de generosidade (Santos, 1989). Neste sentido, como professa Santos “o que existe em Portugal é um ‘semi-Estado-Providência’ ou um ‘quasi-Estado-Providência’” (Santos, 1993 *apud* Martins *et al*, 2012:54).

A revolução de 1974 trouxe algumas alterações significativas, presentes na Constituição da República Portuguesa, aprovada em 1976, que postulava que

1. Os cidadãos física ou mentalmente deficientes gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontram incapacitados.
2. O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração de deficientes, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e assumir o encargo da efectiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores (artigo 71º).

A Constituição representa um ponto de viragem nas políticas sociais na área da deficiência. Esta referência às pessoas com deficiência como ‘deficientes’ será alterada em 1997, altura em que o termo é substituído “cidadãos com deficiência”, considerando-os assim como parte ativa do Estado e este responsável por eles. No entanto, esta norma constitucional exigia a sua efetivação legislativa, facto que comprometeu o seu sucesso, dado que não foi capaz de ultrapassar a ideia negativa e dominante de deficiência, condicionando assim a aplicação de políticas sociais emancipatórias das pessoas com deficiência (Fontes, 2009).

O Decreto-lei 513-L/ 79 de 26 de Dezembro cria as bases de um regime universal de segurança social em Portugal independente do regime contributivo ou da situação face ao trabalho. Este documento incluía um pacote de medidas que contemplava, entre outras, a criação de um subsídio mensal para crianças com deficiência de idade inferior a 14 anos (Hespanha *et al.*, 2000).

Este documento teve uma vida muito curta, uma vez que no ano seguinte foi substituído pelo Decreto-lei 160/80 de 27 de Maio. Este novo decreto-lei reintroduz uma diferenciação da proteção social oferecida, baseada nos diferentes regimes contributivos: regime contributivo e não contributivo. Os beneficiários do regime contributivo gozam assim de uma proteção social baseada nos seus direitos enquanto contribuintes, contrariamente às restantes pessoas (onde se incluem a grande maioria das pessoas com deficiência) cuja proteção social passa a ser efetuada no âmbito do regime de ação social, com diferentes lógicas de acesso e níveis de generosidade.

Estes dois decretos são o ponto de partida para as políticas sociais na área da deficiência em Portugal. Uma análise das políticas sociais nesta área em Portugal permite identificar alguns dos seus traços gerais (Fontes, 2009). Assim, em primeiro lugar, verifica-se que estas políticas se centram nas necessidades e não nos direitos das pessoas com deficiência: uma vez que os serviços disponibilizados não eram construídos com base em direitos decorrentes da deficiência, mas antes enquanto rede de segurança de satisfação das necessidades básicas das pessoas com deficiência (Borsay, 2005).

Em segundo lugar, é de assinalar o baixo nível de apoio oferecido às pessoas com deficiência em Portugal, seja ao nível dos apoios pecuniários, seja ao nível dos serviços

disponibilizados, ficando este sempre muito aquém das reais necessidades das pessoas com deficiência e das suas famílias (Fontes, 2009).

Em face destas características, o modelo desenvolvido por Drake (2001) para explicar o desenvolvimento das políticas de deficiência no Reino Unido inglês, revela-se muito limitado no caso de Portugal. Na verdade as quatro tendências gerais identificadas pelo autor no desenvolvimento e evolução das políticas de deficiência: confinamento, compensação, cuidado e cidadania, em Portugal coexistem no tempo em diferentes políticas (Fontes, 2009).

No entanto, não se pode assumir que as políticas de inclusão em Portugal estagnaram no tempo. Muito pelo contrário, embora nos tenhamos deparado com a presença de dificuldades acrescidas neste contexto, devido ao início tardio na sua implementação em Portugal, o facto é que nos últimos anos se tem assistido a uma tentativa de erradicação de políticas baseadas no assistencialismo, e de formulação de políticas diversificadas que não se centrem apenas nos apoios ou na satisfação de necessidades básicas (Sousa *et al*, 2004; Sousa *et al*, 2007b.).

A obtenção de um emprego tem um significado que transcende os aspetos económicos, estando intimamente relacionado com a autoestima, o reconhecimento social e dignidade da pessoa humana. Porém, constata-se que independentemente dos diplomas legais consagrarem a proibição da discriminação no acesso e manutenção do emprego, o seu impacto na empregabilidade das pessoas com deficiência, em Portugal, tem sido reduzido.

Se concentrarmos a nossa atenção em aspetos mais recentes da legislação portuguesa, verificamos que ocorreram mudanças significativas na forma como se vê a pessoa com deficiência, no que diz respeito à sua inclusão no mercado de trabalho, dado que este é reconhecido também como estruturante na vida das pessoas com deficiência.

Portugal pode ter demorado a desenvolver políticas de inclusão na área da deficiência, mas tentou esforços na medida em que passa a considerar que a pessoa com deficiência tem direito e acesso a todos os bens e serviços da sociedade, bem como o direito e dever de não ser discriminada, seja de forma direta ou indireta, seja por ação ou

omissão que tenha por base a sua deficiência. Neste contexto, deverá beneficiar de medidas de ação positiva que têm como objetivo garantir o exercício desses mesmos direitos e deveres (Lei nº 38/ 2004 de 18 de Agosto).

O enfoque dado à Lei de Bases n.º38/2004, que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência, reporta-se ao impacto que provocou na alteração significativa ao modelo das políticas para as pessoas com deficiência em Portugal.

A particularidade deste diploma legal remete para a consagração da plena participação que é dada à pessoa com deficiência, através da promoção da igualdade de oportunidades. Este documento promove princípios fundamentais como o de “uma sociedade para todos”, da singularidade, da cidadania, da não discriminação, da autonomia, da informação, da qualidade, do primado da responsabilidade pública, transversalidade e solidariedade (Gonçalves e Nogueira, 2012)

Caberá então ao Estado, no domínio do direito ao emprego, trabalho e formação, desenvolver, criar e adotar as medidas necessárias que possibilitem o acesso das pessoas com deficiência ao emprego, ao trabalho, à orientação, formação, habilitação e reabilitação profissionais, promovendo inclusivamente a adequação das condições de trabalho das pessoas com deficiência (Lei nº 38/ 2004 de 18 de Agosto).

O XVII Governo Constitucional português definiu no Plano Nacional de Emprego (2005-2008) a inclusão de grupos mais vulneráveis no mercado de trabalho, funcionando esta premissa como uma medida de combate à discriminação. Para que este pudesse ser aplicado implementou uma nova geração de programas de emprego específicos que permitissem apoiar a integração socioprofissional dos grupos em risco de exclusão no mercado de trabalho, mobilizando recursos, fatores e competências especializadas, reforçando a atuação dos centros de emprego e de formação profissional para apoiar a inserção das pessoas com deficiência.

Em 2009, é criado o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades que contempla as ações previstas nos atos legislativos

anteriores, e consagra em si medidas específicas para as pessoas com deficiências, dado a sua maior dificuldade no acesso, manutenção e progressão no emprego.

Este novo programa consagra diversas modalidades de apoio: Apoio à Qualificação; Apoio à Integração, Manutenção e Reintegração no Mercado de Trabalho; Emprego Apoiado e Prémio de Mérito. A medida de *Apoio à Qualificação* desenvolve-se através de ações de formação profissional inicial e continua. Na medida *Apoio à Integração, Manutenção e Reintegração no Mercado de Trabalho* consideram-se modalidades de: 1. informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego; 2. apoio à colocação; acompanhamento pós-colocação; 3. adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas; 4. isenção ou redução das contribuições para a segurança social (Decreto lei 290/ 2009 de 12 de Outubro).

Os diferentes documentos legais procuraram, assim, promover a inclusão social e profissional das pessoas com deficiência, com especial atenção para a necessidade de intervenção e acompanhamento das novas medidas, projetos e estruturas de apoio local especializadas. Deste modo, possibilitou-se acompanhar medidas de emprego apoiado, que fogem à ideia de emprego protegido, sustentado na realização de estágios de inserção; contratos de emprego-inserção para pessoas com deficiências, contratos de emprego apoiado em entidades empregadoras, contemplando-se ainda o prémio de mérito (Decreto lei 290/ 2009 de 12 de Outubro).

A aprovação do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades leva a que o Estado consiga cumprir o compromisso com os parceiros sociais, na medida em que lhes apresenta um conjunto de medidas que lhes permite reforçar as políticas ativas de emprego para as pessoas com deficiências. O facto é que a área da deficiência tem vindo a evoluir ao longo do tempo, com os seus avanços e retrocessos, culminando com a apresentação de estratégias que permitam a integração das pessoas com deficiência, procurando diminuir a segregação social a que se encontram sujeitas (Fontes, 2006).

Assim sendo, o que se verifica, de forma mais específica no nosso país, é que a legislação tem vindo a sofrer alterações, mas que estas, muitas das vezes, não têm qualquer efeito prático uma vez que “nunca regulamentada ou revertida através de legislação

posterior, na diluição da responsabilidade estatal na sociedade civil ou na duplicação de estruturas estatais existentes que acabam por se auto subverter” (Fontes, 2009:88). No entanto, também tem-se verificado a crescente implementação e desenvolvimento de serviços de educação especial, apoio educativo e inclusão de crianças com deficiência no sistema ensino regular (Fontes, 2006).

Contudo, pode-se concluir que

o sistema de políticas de deficiência produzidas em Portugal caracteriza-se por uma falta de organização e planeamento, pela sua construção a conta-gotas e muitas vezes inconsequente (...) baseadas num modelo médico e individual de deficiência cujos reflexos podem ser constatados na sua incapacidade para questionar e eliminar a discriminação e exclusão das pessoas com deficiência na sociedade portuguesa (Fontes, 2009:89).

## **2.2. O Conceito de *Empowerment***

O movimento de *empowerment* teve o seu início no final da década de 70 e parte da premissa central que os grupos sociais marginalizados ou discriminados na sociedade sofrem de uma falta de poder, que os impede de lutar pelos seus direitos e usufruir dos benefícios económicos e sociais que têm ao seu dispor, para poderem viver uma vida como um cidadão pleno. Esta premissa equaciona, igualmente, que ficam quase impedidos de participar nas decisões políticas e sociais que interferem nas suas vidas, como será o caso de atos legislativos ou planos de integração profissional ou qualificação educativa/profissional (Fazenda, s/d).

De acordo com Pinto (2001), o *empowerment* constitui uma consequência da evolução verificada ao nível da autonomia e responsabilidade dos indivíduos, que com o tempo têm vindo a ganhar uma maior consciência dos mecanismos de discriminação e exclusão que se geram na sociedade. Nas palavras do autor, as pessoas, passaram a ter consciência do “caminho histórico que alimentou este conceito que visa a libertação dos indivíduos relativamente a estruturas, conjunturas e práticas culturais e sociais que se revelam injustas, opressivas e discriminadoras, através de um processo de reflexão sobre a realidade da vida humana” (Pinto, 2001:247).

O *empowerment* assume-se como uma estratégia relevante que permite fortalecer a participação da população no processo de saúde-doença ao promover a relação entre os indivíduos e o seu ambiente. Trata-se de focar a atenção na superação das dificuldades decorrentes das estruturas organizacionais, concentrando-se na pessoa e nas suas capacidades, e não na(s) sua(s) incapacidade(s) (Tones, 1995).

Pode-se dizer que o conceito de *empowerment se* baseia na ideia de fortalecimento dos direitos e participação dos indivíduos sujeitos a discriminação ou exclusão social, como é o caso das pessoas com deficiência, ao mesmo tempo que exerce uma função fiscalizadora sobre os agentes estatais e os grandes interesses económicos, mantendo uma luta ativa contra a opressão das minorias, procurando terminar com a hegemonia da normalidade (Ornelas, 2008).

O modelo social da deficiência postulava que deveriam ser trabalhados aspetos como a autonomia, independência, *empowerment* e equiparação de oportunidades para as pessoas com e sem deficiência, sendo que estes quatro conceitos se encontram interligados entre si, uma vez que o *empowerment* significa o “processo pelo qual uma pessoa, ou um grupo de pessoas, usa o seu poder pessoal inerente à sua condição (...) para fazer escolhas e tomar decisões, assumindo assim o controlo da sua vida” (Santos, 1998:48).

O que acontece é que a sociedade nem sempre outorga esse poder às pessoas e muitas das vezes, faz mesmo com que estas sejam discriminadas por apresentarem uma diferença face àquilo que esta considera normal. O desconhecimento ou inconsciência que o ser humano com deficiência também detém este poder pessoal, faz com que a sociedade tome as decisões por ele e acaba por controlar inúmeros aspetos da sua vida, para os quais ele revela autonomia suficiente (Sasaki, 1997).

O *empowerment* vem dizer exatamente o oposto: o indivíduo tem a capacidade para ter uma vida independente e deve exigir que lhe seja reconhecida essa mesma capacidade para que possa usá-la em sociedade, de forma autónoma e independente, dado que tem direito a ela como um cidadão em pleno uso de todas as suas competências e valências. Cabe à sociedade não fomentar a sua desvantagem, mas ampliar as suas potencialidades, fazendo com que o indivíduo use o seu poder pessoal para fazer face às dificuldades que poderá encontrar (Sasaki, 1997).

Assim sendo, conclui-se que o *empowerment* é o trabalhar com o indivíduo para que reconheça as suas capacidades, fomentando assim a sua participação ativa, dado que as pessoas com deficiência têm direito à inclusão social e não à exclusão.

### **2.3. Empregabilidade das Pessoas com Deficiência**

Os conceitos de trabalho e emprego embora utilizados de forma indistinta, na realidade, não traduzem realidades similares. Segundo os teóricos de inspiração marxista, a revolução industrial fez do trabalho uma atividade exterior ao trabalhador, que o oprime e o destitui da sua humanidade, alienando-o do seu processo produtivo. Na segunda metade do século XX, por via do modelo fordista, o trabalho passou a ser considerado emprego, face à atividade laboral permitir que os trabalhadores nutrissem um sentimento de integração na sociedade

“num quadro em que os salários e a segurança material eram vistos como um instrumento central do bem-estar social, que a participação individual na atividade económica se vinculava a um sentimento de utilidade [...], e também à possibilidade de beneficiar de direitos e de segurança social” (Casaca, 2005:2).

Nesta senda, o emprego constitui-se como um elemento determinante para a inclusão social, bem como para a independência económica, valorização e realização pessoal (Gonçalves e Nogueira, 2012).

A sociedade tem vindo a sofrer alterações ao nível das práticas sociais que remetem para novas políticas: abandonar a segregação e a exclusão social das pessoas com deficiência e abraçar a inclusão social, enlaçando desta forma a diversidade humana e o respeito pelas diferenças, uma vez que ter uma incapacidade não significa que a pessoa não possa exercer um papel ativo na sociedade.

Partindo da ideia de inclusão das minorias, com especial enfoque para as pessoas com deficiência, mais concretamente nas áreas de trabalho e educação, a Declaração de Salamanca (1994) veio em muito contribuir para o desenvolvimento destas novas políticas inclusivas. A Declaração define que o princípio da inclusão será o reconhecimento de oportunidades a uma escola para todos, que aceite e se adapte às diferenças individuais de cada pessoa.

O direito ao emprego é reconhecido pela Constituição da República Portuguesa, na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2009), no entanto esta nem sempre é a realidade encontrada pelas pessoas com deficiência.

Segundo dados da Comissão Europeia<sup>1</sup>, a informação apurada em 2003 revelou uma disparidade entre a taxa de emprego das pessoas com deficiência e a taxa de emprego em geral. Assim, cerca de 40 % das pessoas com deficiência encontravam-se empregadas, contra 64,2 % das pessoas sem deficiência. Foi igualmente estimado que as pessoas com deficiência têm quase duas vezes mais probabilidades de inatividade do que o resto da população (Gonçalves e Nogueira, 2012).

A crescente tomada de consciência da discriminação de que são alvo as pessoas com deficiência em matéria de emprego, induziu o Conselho da União Europeia a desenvolver medidas de incentivo ao emprego para inverter esta tendência.

Na sequência da referida estimativa, várias políticas europeias de apoio ao trabalho e à formação profissional de pessoas com deficiências, ligada com as questões da igualdade de oportunidades, foram promulgadas. Entre estas medidas destaca-se:

- A Estratégia Europeia para a Deficiência (2004-2010);
- A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006);
- O Plano de Ação para a Deficiência e Incapacidade 2006-2015.

No ano de 2009, Portugal ratificou a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, representando um importante instrumento legal no reconhecimento e promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência e na proibição da sua discriminação. Segundo o seu artigo 27º, é reconhecido “o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência”.

---

<sup>1</sup> COM (2005) 604 final - Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Situação das Pessoas com Deficiência na União Europeia Alargada: O plano de Acção Europeu 2006 – 2007.

No entanto, para alcançar este desiderato é necessário realizar muitas mudanças num país em que as políticas de emprego e inclusão social são ainda recentes e a discriminação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho continua a ser uma realidade.

No quadro nacional, destaca-se a Lei de Bases nº 38/2004 que alterou de forma significativa as políticas para as pessoas com deficiências em Portugal e aproxima o nosso discurso das normas internacionais, seguindo a lógica do modelo biopsicossocial e adotando a CIF, sendo a primeira vez que se fala em políticas coerentes e integradas. Este documento legal promove a igualdade de oportunidades dentro de uma perspetiva holística e desenho universal no que concerne o acesso à informação, educação, formação, emprego/trabalho, aprendizagem ao longo da vida, serviços de apoio, lazer e cultura (Portugal *et al.*, 2010).

Pode-se então dizer que a Lei de Bases nº 38/2004 promove a ideia de uma sociedade igualitária para todos, que se torna possível através da eliminação das barreiras existentes, adotando medidas que visem a participação social da pessoa com deficiência em toda a sua plenitude (Gonçalves e Nogueira, 2012), reconhecendo-lhe “a singularidade, devendo a sua abordagem ser feita de forma diferenciada, tendo em consideração as circunstâncias pessoais” (artigo 4º).

A integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é, atualmente, entendida como um fator importante de inclusão social, independência económica, valorização e realização pessoal das pessoas com deficiência. Neste contexto, Portugal tem vindo a desenvolver medidas ativas de emprego com vista à integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sob tutela do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), num trabalho conjunto com os centros de reabilitação profissional (Gonçalves e Nogueira, 2012). Nesta mesma senda foi lançado o Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade (PAIPDI) que visa a qualificação e promoção da inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência.

O PAIPDI (2006) foi elaborado com vista ao desenvolvimento de políticas que promovam a inclusão social das pessoas com deficiência, assente numa nova conceção de deficiência, e definindo como objetivos a: a) Promoção dos direitos humanos e do exercício da cidadania; b) Integração das questões da deficiência e da incapacidade nas

políticas sectoriais; c) Acessibilidade a serviços, equipamentos e produtos; d) Qualificação, formação e emprego das pessoas com deficiências ou incapacidade; e) Qualificação dos recursos humanos/ formação dos profissionais e conhecimento estratégico.

Apesar de todos estes avanços em termos de políticas de igualdade, o facto é que continuam a persistir mitos e preconceitos associados à integração profissional das pessoas com deficiência, sobretudo a ideia de que as pessoas com deficiência apenas poderão executar trabalhos simples ou exercer um grupo restrito de profissões. Contudo, é importante lembrar que

“se é diversa a tipologia de deficiências, é também extensa e diversificada a lista de atividades e profissões que estas pessoas podem desenvolver. O seu exercício estará muito mais fortemente relacionado com as competências evidenciadas, do que condicionado pelas limitações, desejavelmente contornáveis por recurso a ajudas técnicas ou à adaptação do posto de trabalho” (Monteiro, 2009:34).

Empregar pessoas com deficiência ainda se encontra num processo de crescimento. Uma sociedade inclusiva deve basear-se, então, nos princípios da não segregação e exclusão das pessoas com deficiência, ao mesmo tempo que deve trabalhar no sentido de eliminar os preconceitos sociais enfrentados pelas pessoas com deficiência, seja na sociedade em geral, seja no seu contexto familiar. Trata-se assim, por um lado, de restituir às pessoas com deficiência o poder e controlo sobre as suas vidas, e, por outro, de criar na própria sociedade as condições para o exercício dessa autonomia.

Aranha (2001) refere que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho se apresenta como uma forma de as valorizar enquanto indivíduos capazes de gerir a sua própria vida, independentes de políticas assistencialistas e que, não obstante as suas limitações, podem participar nas atividades e contribuir de forma sustentável para o crescimento económico do seu país. A ideia de inclusão fundamenta-se no próprio reconhecimento da diversidade da vida em sociedade e, por isso, há que garantir o acesso de todos os indivíduos às oportunidades, independentemente das suas particularidades.

Há, no entanto, que considerar alguns constrangimentos à integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, nomeadamente, a sua falta de qualificações académicas e a falta de acessibilidade da grande maioria das organizações. Tal como revelam os dados estatísticos, grande maioria das pessoas com deficiência apresentam

baixos níveis de qualificações acadêmicas e profissionais necessárias para o exercício de uma determinada profissão no mercado de trabalho, como descrito no capítulo III.

Nesta senda, afigura-se a importância de promover o acesso à educação/formação das pessoas com deficiência, sobretudo a níveis de qualificação mais elevados de forma a aumentar a sua competitividade no mercado de trabalho (Aranha, 2001).

A baixa qualificação das pessoas com deficiência e o desconhecimento das exigências do mercado de trabalho faz com que estes não se apresentem como os candidatos indicados para as vagas disponíveis, fazendo com que muitos sejam contratados dentro de uma perspectiva de assistencialismo e não de inclusão profissional.

Um outro impedimento à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a falta de acessibilidade das organizações para receberem pessoas com necessidades especiais, nomeadamente instalações adequadas a receber pessoas com mobilidade reduzida, ou mesmo a inexistência de transportes adequados às necessidades da pessoa com deficiência. Neste contexto, é necessário que as organizações se adaptem para receber pessoas com deficiência, não os entendendo como um dificultador do trabalho, mas antes como uma mais-valia e um elemento importante na progressão da empresa (Aranha, 2001).

Desta forma, a inclusão de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho não se apresenta como uma tarefa fácil, uma vez que aos constrangimentos de ordem pessoal ainda há que acrescentar as barreiras físicas, sociais e culturais criadas pela própria sociedade à sua integração.

Para que a pessoa com deficiência seja integrada profissionalmente é necessário, não só, o seu empenho individual, mas também, uma mudança de paradigma social, histórico e cultural, eliminando barreiras como o preconceito e discriminação, dado que

uma sociedade inclusiva necessita de oferecer uma ampla gama de serviços especializados altamente diferenciados para atender as mais variadas necessidades especiais de todos os cidadãos. Talvez só dessa maneira seja possível reduzir as desigualdades de oportunidades decorrentes das condições adversas de que são portadoras ou a que são submetidas algumas pessoas (Omote, 1999:9).

## **2.4. Formação Profissional da Pessoa com Deficiência**

Tal como visto anteriormente, os modelos social e biopsicossocial defendem o princípio da criação de uma sociedade mais justa para todas as pessoas, independentemente das suas diferenças e das suas características individuais. Para que tal seja possível, é necessário que a própria sociedade promova mudanças ambientais, eliminando barreiras físicas, disponibilizando recursos e locais que possam atender a todas as necessidades existentes.

A Comissão das Comunidades Europeias (1993) no que concerne às políticas relativas ao mercado de trabalho e formação profissional de pessoas com deficiência salienta a necessidade de desenvolver políticas que permitam diminuir o desemprego neste território, facilitando a integração dos jovens no mercado de trabalho.

Urge, pois, desenvolver uma perspetiva formativa de envolvimento e integração através da definição de programas de reabilitação, em geral, e formação profissional, em particular (Blunden, 1977).

Os cursos ministrados em cada centro de formação têm sempre em consideração as necessidades do mercado de trabalho da região e incidem sobre setores nos quais o indivíduo possa ser integrado profissionalmente. O objetivo, tal como é apresentado pelo próprio Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), passa sempre por promover a entrada da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, permitindo que este seja independente de políticas assistencialistas (IEFP, 2010).

Como esta análise revela, nos últimos anos têm ocorrido melhorias no que concerne às políticas de formação, emprego e reabilitação profissional. Esta evolução positiva é visível no desenvolvimento de um sistema de apoio especializado por parte dos Centros de Emprego, que fomentam cada vez mais ações de formação destinadas à população em geral e às empresas. Desenvolvendo, em paralelo, ações específicas e ajustadas a cada momento e cada necessidade de readaptação laboral, quer seja ao nível de ajudas técnicas, quer seja ao nível da formação profissional para pessoas com deficiência, sempre em estreita coordenação com o mercado de trabalho (PAIPDI, 2006).

Assim sendo, no que diz respeito à qualificação e formação profissional para as pessoas com deficiência, as respostas específicas de avaliação, orientação, formação

profissional e readaptação ao trabalho são asseguradas por diferentes entidades, nomeadamente: o IEFP, os Centros de Reabilitação Profissional de Gestão Direta, Rede de Centros de Reabilitação Profissional de entidades privadas na área da deficiência apoiadas pelo IEFP; Centros de Reabilitação de Gestão Participada; Empresas e os Centros de Emprego Protegido.

Em termos de recursos e oferta formativa, esta encontra-se distribuída de forma assimétrica pelo nosso país, acompanhada por medidas de apoio à contratação da população com deficiência, que continuam sobre a alçada do IEFP (PAIPDI, 2006).

Acima de tudo é importante ter em consideração que a formação profissional de pessoas com deficiência não deve ter como objetivo final apenas a qualificação de pessoas, mas também associar-se a atividades relacionadas com a sua colocação e acompanhamento em termos de trabalho. Uma das formas de garantir o sucesso da inclusão profissional é que haja uma relação estreita, quase que a nível local, entre as associações de pessoas com deficiência, instituições de reabilitação, empregadores e sindicatos, para que os empregadores e restantes funcionários obtenham o apoio necessário à inserção da pessoa com deficiência, proporcionando-lhe as condições necessárias para que desenvolva o seu trabalho, sem a infantilizar (Seyfried, 1992).

A formação profissional das pessoas com deficiência deve organizar-se dentro dos moldes de qualquer outra formação profissional, mas de forma adequada às necessidades específicas das pessoas com deficiência, procurando ir ao encontro das exigências requeridas nas diversas áreas de emprego.

Neste sentido a formação profissional, deve basear-se na análise das necessidades do empregador, das condições de trabalho e na sua confrontação com uma avaliação das capacidades individuais de cada formando, tendo em consideração a sua incapacidade. Posteriormente, deve ser individualizada, organizada por módulos e “permitir a adequação entre as potencialidades e necessidades do deficiente [sic] e as exigências do trabalho (...) com adequação de certos perfis às necessidades e capacidades específicas” (Seyfried, 1992:56-57).

De acordo com o Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades (IEFP, 2010), os métodos de formação profissional devem ter em consideração as incapacidades daqueles que as frequentam. Isto

significa que devem ser criadas condições para que o processo formativo se adapte ao ritmo individual de aprendizagem de cada pessoa, fornecendo um acompanhamento personalizado, sem ignorar a formação social dada que prepara as pessoas com deficiência para o exercício de um papel ativo na sociedade, na comunidade e nas organizações onde estão e serão inseridos (Ferreira, 2010).

Tal como definido no Decreto-Lei nº290/2009, estes cursos de formação destinam-se a pessoas com deficiências que reúnam as seguintes condições: a) idade igual ou superior a 15 anos, à data do início da formação, sem qualificação adequada para o exercício de uma profissão ou ocupação de um posto de trabalho (Formação Inicial); b) empregadas ou desempregadas, que pretendam melhorar as respetivas qualificações visando a manutenção do emprego, progressão na carreira ou reingresso no mercado de trabalho (Formação Contínua).

Este tipo de formação integra quatro componentes (IEFP, 2010): Formação para a Integração, Formação de Base, Formação Tecnológica e Formação Prática em Contexto de Trabalho.

A Formação para a Integração pretende dotar os formandos de competências básicas nos domínios pessoal, comportamental e organizacional. A Formação de Base tem como objetivo promover aquisição ou reforço de competências profissionais, pessoais e sociais tendo em vista a inserção na vida ativa e a adaptabilidade aos diferentes contextos de trabalho. Esta comporta quatro áreas de competência-chave: Cidadania e Empregabilidade, Linguagem e Comunicação, Matemática para a Vida e Tecnologias de Informação e Comunicação, que permitem a certificação escolar. A Formação Tecnológica tem como objetivo dotar os formandos de competências que lhes permitam o desenvolvimento de atividades práticas e de resolução de problemas inerentes ao exercício de uma determinada profissão ou à ocupação de um posto de trabalho. Por fim, a Formação Prática em Contexto de Trabalho permite consolidar as competências adquiridas em contexto de formação e adquirir novas competências, através da realização de atividades inerentes ao exercício profissional, com vista a facilitar a futura inserção profissional.

Em suma, pode-se dizer que a formação profissional para as pessoas com deficiência deve funcionar como uma estratégia de combate ao desemprego e à exclusão social, devendo por isso ser fomentada (Ferreira, 2010). Para tal, será necessário criar “as

condições e os meios para que [as pessoas com deficiência] possam, com apoios especializados, aceder a referenciais de formação comuns, embora diferenciados e adequados à diferença, às capacidades e às possibilidades de evolução de cada um” (Alves, 2010:14).

### **2.4.1. Formação de Dupla Certificação**

Um dos objetivos da formação profissional é fomentar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, gerando-se para isso uma série de medidas que não só potenciem a empregabilidade, mas também lhes dê a oportunidade de desenvolver competências em áreas que se apresentem como deficitárias e que possam dificultar esta integração.

Tal como é definido pelo Decreto-lei 290/2009 de 12 de Dezembro, pretende-se com a formação profissional “dotar as pessoas com deficiências e incapacidades dos conhecimentos e competências necessárias à obtenção de uma qualificação que lhes permita exercer uma atividade no mercado de trabalho, manter o emprego e progredir profissionalmente de forma sustentada” (DL 290/2009:7484).

A formação profissional para as pessoas com deficiência está contemplada no eixo 6.2 do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), que visa o desenvolvimento de um conjunto de instrumentos de políticas públicas ou privadas que permitam criar melhores condições de equidade social no acesso à participação cívica, à qualificação, à educação e ao mercado de trabalho. Estas políticas contemplam grupos sociais mais vulneráveis, nos quais se englobam as pessoas com deficiência, tendo por objetivo promover ações de prevenção e reparação de fenómenos de exclusão social

Através deste eixo é possível a elaboração de um programa de combate à pobreza e exclusão social, privilegiando o desenvolvimento de respostas integradas no domínio da formação e do emprego que permitam a articulação entre o conteúdo das ações propostas e as especificidades das pessoas com deficiência e incapacidade na integração no mercado de trabalho e acesso a bens e serviços.

Neste contexto de formação, a partir de 2009, IEFP dinamizou o projeto ‘Organização da Formação e Certificação das Pessoas com Deficiências’, em parceria direta com a ANQEP (Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional) e as Federações das Entidades de Reabilitação com o objetivo de estruturar a oferta de formação inicial e contínua de dupla certificação, adaptando-a às necessidades das pessoas com deficiências e incapacidades, permitindo assim a aquisição e reforço de competências (pessoais, profissionais, sociais e relacionais) que potenciassem a sua integração o mercado de trabalho (IEFP, 2010).

Com vista ao aumento da qualificação e empregabilidade, fruto deste projeto, elaborou-se e adaptou-se um conjunto de medidas e instrumentos técnico-pedagógicos visando a inclusão social e profissional. As medidas em apreço foram

“ao nível da estrutura curricular; da elaboração dos conteúdos da componente da formação para a integração; da definição da componente de formação de base, estruturada de forma flexível, suportada no CNQ (Catálogo Nacional de Qualificações) e no Guia Metodológico para o Acesso das Pessoas com Deficiências e Incapacidade ao processo RVCC (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências) – Nível Básico; adaptação da componente de formação tecnológica de um conjunto de Referenciais de Formação, que integram o CNQ (IEFP, 2010: 4) ”.

Assim sendo, no âmbito desta medida são apoiadas ações de formação profissional inicial e formação profissional contínua. As ações de formação inicial têm a duração mínima de 1200 horas e máxima de 2900, dependendo dos referenciais específicos adaptados às pessoas com deficiência e incapacidade que integram o CNQ ou do referencial que tenha sido alvo do parecer da ANQEP (IEFP, 2010).

As ações de formação inicial podem ser organizadas em três percursos formativos: *Percurso A* - Com base nos referenciais de formação do CNQ com a duração de 2900 horas, destinadas a pessoas com deficiência; *Percurso B* - Com base em referenciais de formação adaptados e integrados no CNQ com duração de 3600 horas destinadas a pessoas com alterações das funções mentais, multideficiência, sem condições de aceder a percursos regulares e Educação Formação; *Percurso C* - Individualizados com base em referenciais de formação não integrados no CNQ com a duração de 2900 horas, propostos pelas Entidades de Reabilitação Profissional e orientados para pessoas com alterações das funções mentais, multideficiência e outras que os impeçam de frequentar os anteriores percursos de formação (IEFP, 2010).

A formação profissional contínua tem a duração de 400 horas e podem desenvolver-se sobre duas formas: promovida por entidades formadoras certificadas com estruturas vocacionadas para a área da deficiência, destinada a pessoas com deficiência, empregadas ou desempregadas, que pretendam melhorar as respetivas qualificações ou promovida pelos empregadores desenvolvida em parceria com uma entidade formadora certificada tendo preferência pelas entidades de reabilitação profissional (IEFP, s/d).

Neste contexto da formação profissional, ainda se insere a formação tecnológica, desenvolvida com base em conteúdos da UFCD (Unidade de Formação de Curta Duração) que integram os referenciais de formação de nível 2 ou os referenciais de nível 2 adaptados disponíveis no CNQ. Esta será a Formação Prática em Contexto de Trabalho (FPCT) que tem como objetivos:

- a) “Contato com tecnologias e técnicas que se encontram para além das situações simuláveis durante a formação;
- b) Oportunidade para adquirir/ consolidar competências em contexto real de trabalho, através de metodologias de formação adequadas às características e necessidades dos formandos;
- c) Oportunidade de aplicação dos conhecimentos adquirido a atividades concretas em contexto real de trabalho;
- d) Desenvolvimento de hábitos de trabalho, espírito empreendedor e sentido de responsabilidade profissional;
- e) Vivências inerentes às relações humanas no trabalho;
- f) Conhecimento da organização empresarial;
- g) Condições para uma eventual integração profissional” (IEFP; 2010:15).

Esta formação em contexto de trabalho não ultrapassa as 7 horas diárias, devendo adequar-se o mais possível às características dos formandos e sempre dentro do horário de funcionamento da entidade empregadora (IEFP, 2010:16).

A formação profissional busca a inclusão da pessoa com deficiência, tal como para outros públicos-alvo, o objetivo passa por aumentar o seu nível de qualificação, melhorando assim a sua possibilidade de integração no mercado de trabalho. Trata-se, acima de tudo, potenciar as capacidades que estes já possuem, desenvolvendo novas

competências e tornando este nicho da população mais atrativo para as entidades empregadoras, uma vez que nem sempre são considerados devido à presença das suas incapacidades ou deficiências.

A formação de dupla certificação é ajustada às necessidades das pessoas com deficiências e incapacidades, com idade igual ou superior a 15 anos e habilitações de acesso inferiores ao 3º ciclo do Ensino Básico, que não possuam qualquer qualificação profissional adequada ao exercício de uma profissão ou ocupação de um posto de trabalho. O objetivo passa sempre por promover a aquisição/ consolidação de competências profissionais, pessoais, sociais e relacionais para promover a inclusão social e profissional.

Aqui é importante referir que a formação de dupla certificação visa dotar o indivíduo de competências sociais, educacionais e profissionais, mas que dependerá sempre da instituição que a promove. Seguirá as regras apresentadas previamente, sempre com vista a inclusão no mercado de trabalho da pessoa com deficiência e para que esta seja capaz de sobreviver sem depender de assistência ou da sua família, funcionando como um cidadão ativo e de pleno direito.

O Decreto-lei 290/2009, relativamente ao seu antecessor, apresenta a primazia de possibilitar a validação de uma certificação formal, escolar e profissional, da formação recebida, pela Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP) permitindo melhorar e elevar os níveis de escolaridade e das qualificações da pessoa com deficiência. Tal desiderato é, há muito, desejado, não só pelas pessoas com deficiência, como pelas entidades de reabilitação promotoras de formação, na medida que este processo de certificação garante o princípio da igualdade de acesso a uma qualificação escolar e profissional, socialmente reconhecidas.

Esta nova lei prevê ainda a criação de centros de recursos que funcionam como estruturas fundamentais de suporte e de acompanhamento à colocação das pessoas com deficiência na esfera laboral.

O Decreto-lei 290/2009 continua, todavia, a ser alvo de algumas críticas em virtude da considerável redução dos apoios disponíveis para a formação conforme se poderá verificar no capítulo IV. Na verdade, com a implementação deste diploma foram revogados alguns dos incentivos anteriormente disponíveis para os empregadores que contratassem

pessoas com deficiência, tais como, o Subsídio de Compensação, o Subsídio de Acolhimento Personalizado e o Prémio de Integração O número total de horas de formação por formando foi, também, significativamente reduzido (de 5.800 horas para 2.900 horas ou 3.600 horas, conforme o percurso inscrito). Como professam Pinto e Teixeira, “a redução do período de formação e a eliminação dos mais significativos incentivos para os empregadores teve um impacto negativo sobre o número de pessoas com deficiência com possibilidade de ingressar no mercado de trabalho” (2012:7)

No próximo capítulo encontra-se definida a metodologia de investigação, onde se enquadra os métodos e a técnicas de recolha de informação, bem como, a caracterização da amostra.

## **Parte II – Modelo Analítico e Metodologia**

### **Capítulo 3 - Metodologia de Investigação**

#### **3.1. Apresentação da Problemática**

A revisão da literatura permitiu identificar que a história das pessoas com deficiência está intimamente associada à história das desigualdades sociais, resultantes do preconceito e da discriminação a que estão sujeitas e que as conduzem à exclusão social. Neste sentido, como enfatiza Portugal *et al.* (2010:14), as pessoas com deficiência “encontram-se entre ‘os mais pobres dos pobres’ nas diversas sociedades”, destacando ainda “a contradição entre a gravosa situação de exclusão vivida pelas pessoas com deficiência e a reduzida relevância pública que é conferida a este grupo populacional”(ibidem).

Tal como tem sido identificado por diferentes análises, o nível de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é muito inferior ao seu peso numérico no total da população (Sequeira *et al.*, 2006).

Nas sociedades contemporâneas o trabalho transcende o seu aspeto meramente económico, consolidando-se como um aspeto essencial de afirmação e exercício de cidadania, condições indissociáveis ao reconhecimento social da utilidade de cada indivíduo na sociedade. No caso das pessoas com deficiência o emprego surge como elemento essencial de asseveração da autonomia pessoal e é indispensável à construção de um projeto de vida (Cação, 2007).

A importância, hoje, da participação social pelo emprego é amplamente aceite. Como refere Riffault “na nossa cultura europeia, o trabalho é considerado como um meio privilegiado de inserção social: é um valor importante para sete europeus em cada dez” (apud Sequeira *et al.*, 2006:6). O emprego representa, desta forma, uma das mais relevantes condições de base para a inserção social, criando e garantindo um espaço de socialização e de desenvolvimento pessoal. Encontrar emprego constitui, assim, uma assunção das

capacidades individuais e uma demonstração social de um exercício de cidadania, é a prova de que se tornou num elemento incluso na sociedade (Sequeira *et al*, 2006).

Um bom indicador da vulnerabilidade deste grupo populacional é a taxa de atividade económica comparada da população residente com e sem deficiência. De acordo com os Censos de 2011, a taxa de atividade da população residente com 15 ou mais anos com pelo menos uma dificuldade era de 22.07%, enquanto 47.56% da restante população se apresentava economicamente ativa. Os restantes 77.93% correspondem à população inativa: reformados, aposentados ou na reserva (79.73%); incapacitados permanentes para o trabalho (6.66%); domésticos (6.52%); estudantes (1.79%) e outros casos (5.30%). A taxa de desemprego da população residente com pelo menos uma dificuldade com 15 ou mais anos era igualmente superior à restante população. No caso da primeira, assumiu o valor 19.19% e no da segunda 13.18%. (INE, 2012).

Relativamente à diminuta taxa de atividade, Sequeira ressalva o efeito desencorajador do insucesso na procura de emprego, três a quatro vezes superior ao das pessoas sem deficiência (Sequeira *et al*, 2006).

Este cenário de exclusão verifica-se também quando procedemos à análise do nível de escolaridade. De acordo com os censos de 2001, cerca de 37% da população com deficiência não sabia ler nem escrever ou, sabendo, não possuía qualquer grau académico. Esta proporção era mais elevada do que a verificada para a população residente total (26,4%). Uma análise por sexo, permite verificar que a repartição destes números dentro da população com deficiência não se faz de uma forma homogénea. Tal como as estatísticas indicam as mulheres com deficiência apresentam taxas de analfabetismo superiores às dos homens com deficiência e níveis mais baixos de qualificações académicas. A taxa de analfabetismo das mulheres com deficiência cifrava-se assim nos 28,8% face aos 17,9% presentes pela população masculina com deficiência (Gonçalves, 2003: 78 - 79)<sup>2</sup>.

As mulheres com deficiência em Portugal apresentam, pois, mais dificuldades no acesso ao emprego e a sua taxa de iliteracia é também superior ao dos homens com deficiência e à das mulheres sem deficiência (Casanova, 2008).

---

<sup>2</sup> As taxas de analfabetismo da população residente total situavam-se nos 6,3% para os homens e 11,5% para as mulheres (Gonçalves, 2003: 78 - 79).

Casanova (2008) reportando-se ao trabalho de vários autores (Abbas, 2003; Blanc, 1999; Barton, 1993) elenca uma série de ilações que permitem aferir que as pessoas com deficiências continuam a ser discriminadas no acesso ao trabalho. Como o autor refere, entre as pessoas com deficiência que exercem uma atividade económica, verifica-se uma sobre representação em situações de subemprego; bem como a sua sobre representação em empregos não remunerados ou com níveis de rendimento mais baixos, e no exercício de trabalho não qualificado.

A ausência de qualificações repercute-se, não só, no nível de rendimento auferido, mas também, nas próprias condições de trabalho, potenciando a desmotivação e uma redução da autoestima do trabalhador. O acentuar deste conjunto de fatores de risco e de dificuldades que conduzem à pobreza económica, pode mesmo levar a um enfraquecimento dos laços familiares e sociais, ao descrédito social e mesmo à perda de laços identitários, remetendo os indivíduos para as margens da sociedade (Silva, 2008)

Estas desigualdades indiciam a existência de preconceito e de discriminação na sociedade portuguesa relativamente às pessoas com deficiência e esta conjugação de situações socialmente desfavorecidas constitui um fator de exclusão social (Casanova, 2008).

A disponibilidade de formação profissional constitui uma mais-valia para as pessoas com deficiência, na medida em que lhes confere as competências pessoais, sociais e técnicas necessárias ao exercício de uma profissão.

O atual quadro legal para inserção profissional das pessoas com deficiência e incapacidades é balizado pelo Decreto-Lei 290/2009 de 12 de Outubro, que define o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades, regulamentado pelo Despacho normativo nº 18/2010 de 29 de Junho.

O referido Programa é composto por quatro medidas: Apoio à qualificação; Apoios à Integração, Manutenção e Reintegração no Mercado de Trabalho; Emprego apoiado e Prémio de mérito.

Destaco a medida de “Apoio à qualificação” no seio da qual se desenvolvem ações de formação profissional inicial ou contínua, tendo como objetivo promover a aquisição de

conhecimentos e competências indispensáveis à obtenção de uma qualificação que proporcione o exercício de uma profissão, a manutenção do emprego e a progressão profissional (Decreto-Lei 290/2009).

Seguindo a linha de pensamento de Cação (2007) a inserção profissional é possível, designadamente pela via da promoção de mecanismos formativos e de acompanhamentos ajustados às suas necessidades e através da mobilização de um conjunto de protagonistas indispensável para que a integração seja atingida com sucesso.

Duarte (2008) embora reconheça a importância da formação reforça que a pessoa com deficiência quando colocada perante uma oportunidade de emprego em igualdade de qualificação com outros candidatos, continua em risco de ser preterida. O problema essencial a resolver é o do emprego, já que é este que lhe dá possibilidade de «governar a sua vida»; a formação, sendo naturalmente importante para a solução do problema, não deixa de ser apenas um meio, um objetivo intermédio. Pelo que uma boa política de formação pressupõe uma boa política de apoio ao emprego e uma muito estreita articulação entre elas; se assim não for, muito do investimento feito em formação acabará por se perder.

A Formação Profissional de pessoas com deficiência está a cargo, em grande parte, das Instituições Particulares de Solidariedade Social - como é o caso da Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra onde será realizada esta investigação - que promovem a formação aproveitando os apoios comunitários, sob a orientação do Instituto de Emprego e Formação Profissional.

Tendo por base a problemática enunciada, este trabalho de investigação procurará responder à seguinte *pergunta de partida*:

- De que forma a formação de dupla certificação contribui para a promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência?

A exploração desta pergunta central assentará na análise das *questões de investigação* que se seguem, subjacentes à realização deste projeto de investigação:

- A formação tem em conta as expectativas de inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência?

- De que forma a formação prepara as pessoas com deficiência para enfrentarem o mercado de trabalho?
- Qual o impacto dos cursos de formação escolar e profissional na vida das pessoas com deficiência?
- Quais os fatores facilitadores/inibidores da inserção socioprofissional das pessoas com deficiência, decorrentes (ou não) da formação?

### **3.2. Objetivos do Estudo**

Os eixos apresentados desta problemática giram em torno da necessidade de concretização dos seguintes *objetivos gerais* do estudo:

- Analisar o papel da formação escolar e profissional e das estruturas de apoio da transição à vida ativa na inserção socioprofissional das pessoas com deficiência;
- Analisar os processos de inserção socioprofissional de ex-formandos/as com deficiência.

No desenvolvimento prático do projeto de investigação, tendo em conta os limites temporais e de recursos financeiros disponíveis para a realização desta dissertação de mestrado, optou-se pela realização de um estudo de caso na APCC. Tendo em conta o descrito foram desenvolvidos os seguintes *objetivos específicos*:

- Analisar o papel da formação escolar e profissional e do Centro de Recursos Local na inserção socioprofissional de pessoas com deficiência, em particular, a inserção socioprofissional oferecida pela APCC;
- Analisar a perceção das competências adquiridas no âmbito da formação escolar e profissional por ex-formandos/as, e sua inserção socioprofissional;
- Identificar e analisar as estratégias desenvolvidas pelos/as ex-formandos/as para a sua inserção no mercado de trabalho;

- Identificar as barreiras e/ou os fatores facilitadores que se colocam à participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A definição destes objetivos foi fulcral enquanto elementos norteadores do desenvolvimento prático do trabalho. Para a concretização dos objetivos delineados foram ouvidos em discurso direto os protagonistas selecionados para este estudo, por se considerar que são detentores de informações privilegiadas, uma vez que estão diretamente envolvidos com a realidade que se pretende estudar.

### **3.3. Estudo de Caso**

A APCC oferece uma panóplia de respostas sociais, serviços, projetos e parcerias, sendo de destacar o Centro de Formação (Medida 6.2 - Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades, do Eixo Prioritário 6 – Cidadania, Inclusão e Desenvolvimento Profissional, do Programa Operacional Potencial Humano) e o Centro de Recursos Local (CRL).

O primeiro, por promover ofertas de formação de dupla certificação (9.º ano), integrando os objetivos de qualificação e inserção social e profissional. O segundo, por ter como objetivos a informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego; o apoio à colocação e o acompanhamento pós-colocação.

A Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra é uma Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS), com origem no NRC-APPC (Núcleo Regional Centro da Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral), que iniciou a sua atividade em 1975.

A primeira iniciativa implementada foi a criação do Centro de Reabilitação de Paralisia Cerebral de Coimbra – CRPCC, direcionado para a reabilitação de crianças com Paralisia Cerebral, situações neurológicas afins e outras e apoio às suas famílias.

Em Setembro de 1977, o CRPCC foi oficializado pelo Decreto-lei 374/77, de 5 de Setembro, passando a ter gestão própria.

Em 31 de Março de 1983, por despacho do Ministro dos Assuntos Sociais, entra em funcionamento a Quinta da Conraria, através de um protocolo com o Centro Regional de Segurança Social de Coimbra, criando a possibilidade de desenvolver respostas sociais para pessoas com deficiência da Região Centro.

A entrada de Portugal na Comunidade Económica Europeia (atual União Europeia), abriu perspectivas de desenvolvimento de ações formativas e em 1989 a Associação inicia a formação profissional direcionada para a pessoa com deficiência.

Em 1992, surge o Centro de Atividades Ocupacionais (CAO) e elabora um acordo de cooperação com o Centro Regional de Segurança Social de Coimbra, destinado a pessoas com deficiência e com graves limitações na autonomia pessoal.

Numa perspetiva de melhor responder às necessidades dos utentes, outras respostas foram criadas: Hipoterapia, Estudo da Baixa Visão, Ludoteca, Quinta Pedagógica, Musicoterapia, Centro de Recursos para a Inclusão, Serviços Abertos à Comunidade, Lar de Apoio e o Lar Residencial.

Em 2002, é credenciada, pelo Centro de Emprego de Coimbra, como Centro de Recursos Local desenvolvendo intervenções técnicas de apoio no âmbito da reabilitação profissional.

### **3.4. Método de investigação**

Dada a natureza da investigação aqui delineada foi privilegiada uma abordagem qualitativa na medida em que pressupõe, como sugere Pacheco (*apud* Coutinho, 2011), a intenção do investigador desvendar o propósito da ação, estudando-a na sua própria situação, isto é, o significado tem um valor enquanto inserido nesse contexto. Neste método “mais importante que o rigor é a relevância dos significados, e daí que o propósito do investigador não seja de generalizar mas particularizar, estudar dados a partir de uma situação concreta, buscando os fatores universais concretos” (Shaw *apud* Coutinho, 2011). Este método não pressupõe a descoberta de factos, mas sim conhecê-los e compreendê-los.

Para além da opção pelo paradigma qualitativo, perfilhou-se, dentro deste, a adoção do estudo de caso, que segue um carácter exploratório, uma vez que pretendo estudar em profundidade aspetos particulares de uma instituição que apresenta características únicas para o estudo em causa.

Tal como sustenta Yin (*apud* Coutinho, 2011:27) esta abordagem metodológica é a “estratégia de investigação mais adequada quando queremos saber o “como” e “porquê” de acontecimentos atuais sobre os quais o investigador tem pouco ou nenhum controlo”, na medida em que “investiga um fenómeno no seu ambiente natural, quando as fronteiras entre o fenómeno e o contexto não são bem definidas”. A ênfase é colocada na identificação das lógicas dos atores, suas representações e interações. Colocamo-nos no ponto de vista dos sujeitos da pesquisa, das suas ações e palavras, e não da perspectiva de categorizações *a priori* do próprio investigador.

Numa fase introdutória ao estudo de campo foi estabelecido um primeiro contacto informal com um elemento da Direção, com o intuito de analisar a receptividade à participação nesta investigação. O pedido foi formalizado à Direção da APCC, via correio eletrónico, em 11 de dezembro de 2013. A respetiva autorização da Direção foi dada em 2 de janeiro de 2014, tendo efetuado uma primeira reunião, de carácter informal e exploratório, com a Coordenadora da Formação Profissional, no dia 9 do mesmo mês. Nesta reunião tive oportunidade de explicitar o tema e objetivos que subjazem a esta investigação, bem como as razões que presidiram à minha escolha da APC de Coimbra como estudo de caso, tendo sido, também, solicitado o apoio da coordenação na identificação de possíveis entrevistados/as, de acordo com os perfis traçados.

Numa segunda reunião (11/03/2014), foram agendadas as entrevistas com os elementos da Equipa Técnico Pedagógica (ETP) indicados para participar no estudo. Os contactos com o grupo dos/as ex-formandos/as foram posteriormente facultados.

Nessa mesma reunião foi ainda solicitada a possibilidade de congregar informação dos/as formandos/as, em cada ano do período contemplado pelo III Quadro Comunitário (2007-2013), de modo a caracterizar a distribuição por curso, número de ações concluídas e dados relativos à inserção em mercado de trabalho. Este pedido foi acolhido positivamente por parte da instituição, embora na prática, não obstante as várias diligências por mim

encetadas, para obtenção dos referidos dados, estes nunca me tenham sido facultados. Estes dados teriam constituído uma mais-valia para a análise dos dados recolhidos, permitindo fazer uma avaliação mais aprofundada e fundamentada dos dados das entrevistas realizadas.

### **3.5. Técnica de Recolha de Informação – A Entrevista**

Tendo em conta os objetivos deste estudo e os dados necessários para responder às questões orientadoras formuladas, optou-se pela utilização de entrevistas semiestruturadas por se afigurarem como a técnica de recolha de dados mais adequada à metodologia e objetivos definidos.

A entrevista apresenta-se como uma técnica de recolha de dados suficientemente flexível, capaz de se adaptar às necessidades do/a investigador/a e às expectativas da população em estudo. Não obstante algumas desvantagens largamente descritas pela literatura relativamente à utilização desta técnica de recolha de dados, as vantagens da sua utilização parecem justificar-se para o estudo em causa. Entre as principais desvantagens consideradas, esteve-se particularmente atento à necessidade de um planeamento prévio, de um bom domínio das técnicas de entrevista por parte do entrevistador, à importância da relação de empatia criada entre o entrevistador e o entrevistado (Worthen, Sanders e Fitzpratck, 1997). Tratando-se de uma técnica bastante dispendiosa em termos temporais, tanto para o entrevistador como para o entrevistado, tive o cuidado de informar sempre os meus entrevistados, num primeiro contacto, sobre a duração média da entrevista.

Apesar das desvantagens, que se procuram colmatar com uma maior preparação, planeamento e informação dos entrevistados, a técnica de entrevista apresentou-se como uma técnica extremamente rica de recolha de informação, pelo volume e qualidade da informação recolhida (Worthen, Sanders e Fitzpratck, 1997).

No planeamento das entrevistas, para além de uma preparação técnica e teórica prévia da entrevistadora sobre o tema em estudo, foram também tidos em conta aspetos mais práticos da realização e condução das entrevistas como a necessidade de utilização de uma linguagem simples e adaptada ao entrevistado, evitando a utilização de questões

longas, bem como manter um referencial objetivo para a entrevista, boa comunicação oral, colocação imparcial perante o entrevistado e controlo emocional (Worthen, Sanders e Fitzpratick, 1997).

Em virtude das características cognitivas de alguns potenciais entrevistados/as, antigos/as formandos/as, foi pedida a colaboração da FENACERCI ao nível da análise e reformulação do guião a aplicar a este grupo, com o intuito de tornar a linguagem acessível a esta minha população alvo. Após um contacto inicial de pedido de colaboração, que foi prontamente aquiescido, outros se seguiram resultando no guião final.

Com base nos pressupostos acima mencionados, procurou-se então elaborar um instrumento de recolha de dados que permitisse obter respostas a algumas questões relacionadas com o tema do presente trabalho.

Para o efeito elaborei dois guiões de entrevista com os temas considerados pertinentes para responderem às questões orientadoras desta investigação. Um guião de entrevista direcionado à recolha de informação junto da ETP e outro guião a aplicar aos/às ex-formandos/as da IPSS em estudo.

### **3.6. A Amostra**

A amostra é apresentada como um conjunto de elementos extraídos de um conjunto maior, ao qual chamamos População. Trata-se de um conjunto de indivíduos, organizações, acontecimentos ou objetos de estudo que o investigador pretende descrever ou para os quais pretende generalizar as suas conclusões ou resultados.

Neste caso concreto, optou-se por uma amostra não probabilística, intencional e em bola de neve, subordinada aos objetivos específicos da investigação e da investigadora.

Para a prossecução desta investigação foram definidas duas populações alvo:

- equipa técnico-pedagógico (ETP) da APCC que apoia os jovens/adultos com deficiência, quer ao nível da qualificação, quer ao nível da transição para a vida ativa;

- ex-formandos/as que estiveram inscritos/as na formação profissional para pessoas com deficiência da APCC, que foram inseridos no mercado de trabalho.

Por conseguinte, no que concerne ao primeiro grupo – ETP – foram realizadas 8 entrevistas semiestruturadas<sup>3</sup>, que tiveram lugar na Quinta da Conraria. A seleção dos elementos da ETP teve como critério abranger a maior diversidade possível de profissionais nas diferentes funções de intervenção, no sentido de ilustrar e captar a sua perceção sobre esta temática e riqueza das suas experiências profissionais, nomeadamente: Coordenador/a Formação Profissional; Fisioterapeuta e Coordenador/a Centro Recursos Local; Colocador/a; Técnica Superior de Serviço Social; Psicólogo/a; Terapeuta Ocupacional; Formador/a da Componente Tecnológica; Formador/a da Componente de Base.

Relativamente ao segundo grupo – ex-formandos/as da APC de Coimbra – foram realizadas 12 entrevistas semiestruturadas<sup>4</sup>. De forma a obter uma imagem o mais próxima possível da realidade, procurei obter uma amostra diversificada em termos de tipo de incapacidade, idade, sexo, saída profissional. A seleção dos/as ex-formandos/as a entrevistar foi feita por sugestão da coordenadora da Formação Profissional da APCC, à exceção de dois/duas entrevistados/as que foram indicados por outros/as entrevistados/as. Este processo foi condicionado pela dificuldade em estabelecer contacto com antigos/as formandos/as, por questões de mudança de residência e/ou de alteração de contactos telefónicos.

O contacto inicial com o/a ex-formando/a era feito pela APCC, informando dos objetivos do meu trabalho e solicitando autorização para cedência do respetivo contacto. Após anuência dos ex-formandos/as, encetava contacto no sentido de agendar uma data, hora e local para realização da entrevista, de acordo com a disponibilidade do participante. A maioria das entrevistas tiveram lugar nos locais de trabalho, salvo três exceções: um caso em que o/a entrevistado/a optou pela realização da entrevista na sua residência e dois casos em que a opção recaiu num local público. A caracterização deste grupo de entrevistados/as pode ser observada no quadro 2:

---

<sup>3</sup> Guião em anexo – Anexo 1

<sup>4</sup> Guião em anexo – Anexo 2

**Quadro 2**  
Caraterização Grupo Antigos/as Formandos/as

Sexo	Idade	Incapacidade	Hab. Lit.	Curso APCC	Função Prof.	Ano admissão
M	41	Motora	(9º)* 12º (ensino recorrente)	Operador(a) de Informática [sem equivalência escolar]	Assistente Técnico Administrativo	1998
F	28	Paralisia Cerebral	12º (ensino regular)*	Operador(a) de Informática (9º ano) [dupla certificação]	Voluntária numa IPSS local	
M	29	Deficiências Órgãos Internos	(9º)* 12º (Curso EFA)	Assistente Administrativo(a) [dupla certificação]	Assistente Administrativo	2013
F	27	Paralisia Cerebral	12º(ensino regular ao abrigo do Dec-Lei 319/91 de 23/08)*	Assistente familiar e de Apoio à Comunidade [dupla certificação]	Auxiliar Serviços Gerais	2013
M	41	Motora	(7º)* 9º (Processo RVCC)	Eletrónica [sem equivalência escolar]	Pensionista e “freelancer” de informática	
M	49	Motora e do Comportamento	(4ª)* 9º	Operador(a) Agrícola (Biológica) [dupla certificação]	Operador agricultura/fruticultura/horticultura	2014
M	31	Intelectual	(4ª)* 9º	Operador(a) Agrícola (Biológica) [dupla certificação]	Operador Agrícola	2014
M	37	Motora	12º (ensino regular) Freq. Ens. Sup.	Operador(a) de Informática [sem equivalência escolar]	Assistente Técnico	2012
M	31	Intelectual	(5º)* 9º	Tratador(a)/Desbastador(a) de Equinos [dupla certificação]	“Ajudante” [agropecuária]	2014
F	28	Paralisia Cerebral	(9º)* 12º (Curso EFA)	Operador(a) de Informática (9º ano) [dupla certificação]	Técnica Administrativa (no escritório do pai)	2007
M	33	Intelectual	9º (ensino recorrente)*	Tratador(a)/Desbastador(a) de Equinos [dupla certificação]	Operário Fabril	2014
F	37	Paralisia Cerebral	(4º)* 6º	Operador(a) de Informática [dupla certificação]	Técnica Administrativa	2013

\*Habilitação de entrada na APCC

Foram realizadas um total de 20 entrevistas, distribuídas pelos dois grupos distintos, durante o período compreendido entre 11 de março a 2 de maio de 2014. Destas, uma foi realizada em Pombal, outra na Mealhada e as restantes em Coimbra.

Os entrevistados foram informados sobre o tema e objetivos do estudo, tendo sido assegurado o anonimato e o caráter voluntário da sua participação, havendo lugar a consentimento escrito por parte do grupo dos/as ex-formandos/as.

Todas as entrevistas foram gravadas em áudio digital e parcialmente transcritas, procedendo, numa fase posterior, à análise e interpretação dos dados recolhidos, com base numa matriz de análise das entrevistas<sup>5</sup> criada para o efeito.

A pesquisa e tratamento dos dados partiram de uma análise temática, através da identificação e descrição de temas decorrentes das questões de investigação. A construção das grelhas, com as suas dimensões de análise, facilitou o tratamento da informação ao possibilitarem a recolha de informação relevante de acordo com o tema em estudo.

O próximo capítulo descreve o processo formativo na APCC, ilustrado pelo discurso dos/as entrevistados/as.

---

<sup>5</sup> Grelhas de Análise das Entrevistas - Anexo 3 e 4



## Parte III – Componente Empírica

### Capítulo 4 - Uma análise qualitativa do papel da formação profissional na promoção da empregabilidade da pessoa com deficiência

#### 4.1. Caracterização do Público-alvo

A medida Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades – Medida 6.2 – dinamizada pela APCC é destinada a jovens/adultos com idade igual ou superior a 16 anos que pretendam obter uma certificação escolar e profissional (percurso B) ou certificação profissional (percurso C), de forma a facilitar a progressiva inserção profissional e social das pessoas em situação de desvantagem, com incidência nas pessoas com deficiência.

Analisando as opiniões dos participantes da ETP, a população que está integrada nesta medida formativa tem sofrido grandes alterações quanto ao seu perfil de entrada, ao longo do tempo.

Conforme refere um dos meus entrevistados, inicialmente,

*“nós tínhamos muitos jovens que estavam desmotivados da escola, que não tinham sucesso, jovens com algumas dificuldades de aprendizagem, com problemas de comportamento e tínhamos muitos encaminhamentos aqui para nós. [...] Jovens que faziam o 9º ano, mas em currículos alternativos e, por isso, a perspectiva de darem continuidade à escola não fazia sentido e um curso de formação profissional seria uma resposta mais adequada para o futuro daquele jovem”* (EquipaTP - E2).

Sendo que o perfil de idades destes formandos era sobretudo *“jovens maioritariamente [...] [com] 17/18 anos, 16 [...] [e] algumas pessoas vinham com o 6º ano”* (EquipaTP - E2).

Atualmente, as características dos sujeitos que acorrem a esta valência alteraram-se mercê de duas situações referidas pelos interlocutores, a saber: a atual conjuntura económico-financeira e o alargamento da escolaridade obrigatória para 12 anos, com a publicação da Lei nº 85/2009, de 27 de agosto, que veio aumentar o período de

permanência de alunos/as com deficiência nas escolas, alargando a sua frequência às escolas secundárias.

A sociedade atual tem assistido a mudanças no mundo do trabalho e que se expressam na diminuição de postos de trabalho, precarização, ampliação do trabalho temporário, entre outros. A crise de emprego afetou todos os trabalhadores, com maior incidência nas pessoas com deficiência.

*“A nossa crise, com a nossa conjuntura, também tem interferido aqui com a nossa população e temos muitas pessoas desempregadas [...] com baixas qualificações, com outros tipos de dificuldades, mais psicológicas, [...] outro tipo de incapacidades e que nós podemos dar resposta, mas que já foge [...] do que tínhamos como maioritariamente como referência, como público-alvo. [...]. Temos pessoas mais velhas, [...] já com alguma experiência de trabalho. Mas, por exemplo, com baixas qualificações em que efetivamente não tinham o 9º ano”* (EquipaTP - E2).

A análise das entrevista parece-nos sugerir uma afluência de formandos/as com frequência ou conclusão de ensino superior e que optaram pela realização cursos de formação profissional de forma a aumentar as suas possibilidades de inserção no mercado de trabalho. Como relata um/a entrevistado/a *“Estão-nos a chegar licenciados, também é doloroso”* (EquipaTP - E4).

Tal como identificou Turmusani (2002), também aqui parece ser possível a existência de uma correlação entre deficiência, discriminação, pobreza e exclusão social tendo em conta o facto, como testemunha uma/a entrevistado/a, de *“Muitos dos jovens que nos chegam são jovens com insucesso escolar, com grandes carências económicas, carências sociais, por isso, jovens totalmente vulneráveis”* (EquipaTP -E5).

Em termos de tipologia de incapacidades verifica-se uma predominância de pessoas com *deficits* intelectuais, paralisia cerebral e deficiência motora. São ainda apontados como candidatos/as à formação *“pessoas que adquiriram a deficiência após um acidente de viação ou um acidente de trabalho”* (EquipaTP -E2). Nestes casos a frequência da formação profissional permite-lhes fazer uma requalificação profissional e uma redefinição do seu projeto de vida. Conforme se constata na seguinte afirmação, o centro de formação atende, presentemente, grupos etários nitidamente diferenciados: *“hoje em dia temos os extremos. Temos [...] adolescentes com questões graves de comportamento e, depois,*

*temos pessoas mais velhas fruto, então, dessas experiências mais negativas [...] e que foram complicando a sua integração.* (EquipaTP -E7).

Na tentativa de compreender as razões de abandono escolar do segundo grupo de participantes neste estudo – os/as ex-formandos/as – foram elencados os seguintes motivos:

- Dificuldades de aprendizagem: *“Quando era mais novo andava na parte da aprendizagem. Eu tenho um pouco de dificuldade [...] na aprendizagem e depois a minha professora de apoio da escola primária lá conseguiu me por na Quinta da Conraria, para tirar um curso, para tirar uma formação”* (Ex-formando/a – E7).
- Independência financeira: *“Já me chateava de andar a [...] ver os amigos com sapatilhas de marca e eu não tinha [...]. ‘Vou trabalhar para ter a minha independência financeira’”* (Ex-formando/a – E5).
- Cansaço físico: *“Quando andava a estudar andava a trabalhar, entretanto, tive um esgotamento. [...] E, então, interrompi os estudos”* (Ex-formando/a – E11).
- Desmotivação: *“Eu deixei de estudar [...] porque eu não gostava da escola [...] e deixei de estudar no 2º ano do ciclo e fui trabalhar”* (Ex-formando/a - E1).

#### **4.2. Oferta Formativa e Diagnóstico de Necessidades**

A APCC promove ofertas de formação de dupla certificação (9.º ano), integrando os objetivos de qualificação e inserção social e profissional, inscritos no Decreto-Lei 290/2009 de 12 de outubro. No seio da valência formação profissional existem, presentemente, dezasseis cursos de formação:

- Operador(a) de Informática
- Assistente Administrativo(a)
- Serralheiro(a) Civil
- Estofador(a)
- Operador (a) de Acabamentos em Madeira e Mobiliário
- Operador(a) Agrícola

- Operador(a) de Jardinagem
- Tratador(a)/Desbastador(a) de Equinos
- Mecânico(a) de Automóveis Ligeiros
- Mecânico(a) de Serviços Rápidos
- Pintor(a) de Veículos
- Reparador(a) de Carroçarias de Automóveis Ligeiros
- Cozinheiro(a)
- Empregado(a) de Andares
- Assistente Familiar e de Apoio à Comunidade
- Agente em Geriatria

Em 2002, a oferta formativa sofreu uma ligeira alteração com a retirada dos cursos de ‘Calçetaria e Construção civil’, ‘Teares de Almalaguês’ e ‘Pecuária’. As razões apontadas foram a inexistência de formandos interessados na frequência destes cursos e as dificuldades de integração destes formandos no mercado de trabalho.

Desde 2007 a oferta formativa manteve-se estável, tendo em 2014 sido introduzido um novo curso de formação em ‘Agente em Geriatria’. A criação deste novo curso de formação surge em resultado de um levantamento das necessidades do mercado de trabalho, o que revela a necessidade da instituição em oferecer uma formação adequada às necessidades do mercado. Neste sentido, a oferta formativa implementada na APCC resulta de um trabalho de diagnóstico e de levantamento de necessidades, levado a cabo pela equipa de colocadores, no âmbito da prospeção das empresas e entidades locais, Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), bem como na Formação Prática em Contexto de Trabalho (FPCT). Esta auscultação tem por objetivo indicar quais os cursos com maior empregabilidade e maior adequabilidade ao seu público-alvo.

De acordo com o também reiterado por outro elemento da ETP:

*“estamos a ter mais facilidades de integrar pessoas em Centros Sociais, em Lares, tudo o que seja terceiro setor, do que propriamente em empresas. Também porque os apoios e incentivos são melhores para [...] [as entidades privadas sem fins lucrativos] ” (EquipaTP – E5).*

A equipa de colocadores desempenha, assim, um papel fulcral nesta fase, em virtude da sua proximidade com o trabalho *in loco* com as entidades empregadoras, veiculando informações pertinentes no âmbito das candidaturas anuais, em articulação com a restante ETP.

Nesta fase de auscultação também são tidas em conta as expetativas e motivações dos/as formandos/as no momento da entrevista de avaliação, de forma a enquadrar, de acordo com a sua pertinência, no leque da oferta formativa. *“Uma das questões que é logo levantada no início da entrevista [...] é quais são as áreas de motivação que as pessoas têm”*(EquipaTP - E1).

*“Há alguma necessidade de nós percebermos se damos resposta aquilo que o público também procura [...] e [...] perceber se estamos a formar para depois conseguirmos integrar em mercado de trabalho [...] De uma forma geral, conseguimos encaixar e, por isso, esta oferta formativa continua a fazer algum sentido nessa perspetiva”* (EquipaTP - E2).

Assim, as áreas mais procuradas pelos/as formandos/as são a ‘Mecânica’, a ‘Cozinha’ e o ‘Apoio à Família e à Comunidade’. As razões para esta preferência advêm, como refere um/a entrevistado/a da equipa de formação, do facto *“ [destes três cursos] acabam por ser [os melhores] em termos de integração e com algum sucesso ”* (EquipaTP - E1). Conforme nos foi referido, o curso ‘Empregado(a) de Andares’ apresenta, também uma boa inserção no mercado de trabalho mercê da componente Lavandaria, que permite a integração dos formandos em Centros de Dia.

Tal como seria de esperar, também ao nível da formação existe uma reprodução dos papéis de género, sendo a ‘Mecânica’ uma opção maioritariamente masculina.

Na perspetiva de um elemento da ETP, os cursos que apresentam índices mais altos de dificuldade de inserção no mercado de trabalho são ‘Tratador(a)/Desbastador(a) de Equinos’, ‘Operador(a) Agrícola’ e ‘Assistente Administrativo(a)’.

### 4.3. Divulgação e Recrutamento

A APCC contempla parcerias com entidades públicas e privadas, entidades empregadoras, sindicatos, organizações representativas, grupos locais e com famílias, de forma a alcançar uma taxa mais elevada de empregabilidade dos formandos pós-formação e, desta forma, promover uma sociedade mais aberta e inclusiva.

Fruto destas parcerias, para além da auto-mobilização das pessoas interessadas na formação, a sinalização e encaminhamento de possíveis formandos é também feita por instituições locais. Nas palavras de um/a entrevistado/a *“podem ser escolas, como podem ser outras instituições. Às vezes, temos instituições de acolhimento, instituições de apoio social”* (EquipaTP - E2).

Ao nível da divulgação existe uma articulação com o IEFP de Coimbra enquanto Centro de Recursos Local. Paralelamente a esta parceria

*“fazemos algumas sessões de divulgação explicando um bocadinho a nossa oferta formativa. Temos o nosso site, temos alguns panfletos [...] [que] acaba[m] por facilitar muito a nossa divulgação e angariar pessoas para fazer formação”*(EquipaTP - E2).

Esta mesma diversidade de fontes de sinalização e encaminhamento é testemunhada pelos nossos ex-formandos entrevistados, que indicam como principais fontes de informação: entidades públicas (serviços de saúde, escolas, IEFP), familiares e amigos, bem como o facto de terem sido utentes da instituição noutras valências.

Entre as principais razões apontadas pelos nossos/os ex-formandos/as entrevistados/as para frequência destes cursos de formação, destacam-se:

- Sucesso da Oferta Formativa: *“Sabia que eles [os amigos com deficiência] tinham andado lá [na Conraria] e já estavam empregados e eu tentei essa via. Procurei a Conraria, depois fiz o curso”* (Ex-formando/a – E8).
- Aquisição de conhecimentos: *“foi para aprender coisas novas [...] algo que eu quis aprender que se adequasse a mim”* (Ex-formando/a – E3).
- Sentimento de pertença e Apoio Técnico: *“Fui para a Conraria [...] por causa da ajuda das psicólogas [...]. Eu assim: ‘vou para a Quinta, lá são mais ou menos*

*iguais a mim e tal, têm uma deficiência, não olham para mim de lado...foi mais por aí.” (Ex-formando/a – E10).*

- Obter uma ocupação: *“Foi o Dr. X [...] que lembrou-se de mim...eu tava aí sem fazer nada. Se eu queria ir tirar um curso [...] de eletrónica [...] vi que era uma boa oportunidade. Pronto, em vez de [es]tar em casa, [es]tava lá” (Ex-formando/a – E5).*

As motivações apontadas pela equipa, correlacionam-se com os motivos anteriormente apresentados pelos ex-formandos e podem sintetizar-se da seguinte forma:

- Inserção no mercado de trabalho - *“O principal objetivo será a inserção no mercado de trabalho, claro. É fazer uma formação e depois irem trabalhar, para contribuir para a sua autonomia e independência. Será o objetivo geral”.* (EquipaTP-E6).
- Certificação escolar - *“Às vezes, passa por uma certificação escolar que não conseguiram tirar na escola...no percurso normal. E percebem que de facto era importante e, então, vêm com o duplo objetivo da certificação escolar e profissional”* (EquipaTP-E6).
- Motivação económica - *“Sabem que à partida poderão [...] ter uma bolsa de formação [...] como não têm mais nada, sempre recebem alguma coisa”* (EquipaTP-E7).

#### **4.4. Processo de Diagnóstico, Triagem e Encaminhamento para a Oferta Formativa**

O processo de ingresso num curso de formação profissional, para além do acolhimento mediante a inscrição na valência, passa por três momentos essenciais para a orientação da construção de um percurso de qualificação individual: a entrevista, a avaliação e o encaminhamento.

A primeira fase consiste na entrevista que tem como propósito clarificar a situação do/a candidato/a e recolher o maior número de informações, que permita orientar, posteriormente, o processo formativo de uma forma mais personalizada. O recurso a esta técnica permite analisar as características pessoais, o contexto social e cultural em que o/a

candidato/a se insere, bem como a sua motivação e expectativas face ao processo de formação e ao desempenho futuro de uma atividade profissional.

Os interlocutores reforçam a importância dos/as candidatos virem acompanhados dos seus familiares ou em caso de estarem institucionalizados pelo técnico que o apoia, de forma a acederem e complementarem informação relativa à *“história de vida e o percurso daquele jovem. [...] Tentamos sempre que possível que as pessoas nos tragam informação, relatórios médicos [...] que nos permita compreender melhor quem é esta pessoa e que dificuldades é que tem”* (EquipaTP-E2).

O processo apontado pode ser analisado como a pessoa com deficiência dependente de uma tutela, não se representando a si própria, no qual existe a possibilidade de o diagnóstico das suas incapacidades definir e limitar a sua orientação formativa. Por outro lado, pode ser igualmente entendido como a mobilização da família e das instituições, numa ativação da sua rede social de suporte, podendo gerar outros recursos necessários à concretização e adequação das propostas, face às expectativas dos/as candidatos/as.

A entrevista *“acaba por ser um bocadinho uma entrevista de triagem, tentando perceber, de alguma forma, um bocadinho mais rápida [...] o perfil dela e se esta pessoa reúne ou não condições para vir para a formação profissional”* (EquipaTP-E2). Os motivos apontados como impeditivos do encaminhamento para esta resposta são:

*“se tiver muita deficiência [...] poderá a nossa diretora perceber que não está enquadrado para a formação profissional, mas sim para um CAO, por exemplo. Ou porque até já frequentou um curso na mesma medida e tem que estar três ou quatro anos, ou um período do curso, sem poder integrar um curso, mas pode ir para outra resposta”* (EquipaTP-E6).

Entenda-se por CAO (Centro de Atividades Ocupacionais) uma resposta social dirigida às pessoas com deficiência com significativas limitações da atividade e restrições na participação (<http://www.apc-coimbra.org.pt/>). Os/as candidatos/as cujo perfil avaliado, segundo critérios técnicos, não se enquadre na formação profissional, consoante a incapacidade reconhecida, são encaminhados ou para o desempenho de atividades socialmente úteis ou para atividades estritamente ocupacionais.

Num segundo momento, procede-se à marcação da avaliação com a equipa da formação profissional, com a presença do/a psicólogo/a e do/a técnico/a de serviço social. No caso de candidatos/as avaliados como necessitando de algum apoio técnico participam também o/a fisioterapeuta e o/a terapeuta ocupacional. Na intervenção do/a terapeuta ocupacional, é feita uma avaliação das competências do/a candidato/a em termos de autonomia individual mediante

*“uma bateria de avaliação neurológica do seu perfil funcional [...], para casos traumatizados [...], traumatismos cranianos, AVC, todas as lesões neurológicas pós traumáticas. Esta avaliação é feita individualmente ou em conjunto, [...] depende muito do caso”* (EquipaTP-E7).

Reunida a informação recolhida por cada um/a dos elementos da equipa técnica, estes, em sede de reunião, analisam e definem uma tomada de decisão *“mediante as competências que cada um avaliou, qual será a melhor saída profissional”* (EquipaTP-E7), elaborando um plano de encaminhamento de acordo com o perfil estabelecido do/a candidato/a, as motivações para o curso desejado e as vagas existentes

Este processo parece, assim, evidenciar a presença de uma abordagem da pessoa com deficiência numa perspetiva médica e individual, centrada nos défices e categorizadora, na qual os técnicos emergem como decisores face às vidas e percursos profissionais das pessoas com deficiência.

É a coordenadora da formação profissional que está incumbida de apresentar o plano de encaminhamento: *“[...] o candidato aceita ou não aceita [...] não é nada imposto”*. (EquipaTP-E1). Esta afirmação denota que, embora se presuma uma decisão participada da pessoa com deficiência, na prática, esta é condicionada e pode implicar, no extremo, a não integração no percurso formativo.

Os/As participantes da ETP defendem que *“o encaminhamento para o curso de formação vai muito de encontro às expetativas e às escolhas do candidato [...]. Temos isso sempre em conta [...]”* (EquipaTP-E4).

Nos testemunhos recolhidos verifica-se que em determinadas situações os candidatos/as apresentam expetativas que não se coadunam com os requisitos de admissão (nível de escolaridade e tipo de incapacidade) para o curso pretendido. Importa ressaltar que estes cursos conferem uma certificação escolar e dependendo da saída profissional, os

conteúdos programáticos terão maior ou menor exigência teórica e técnica, pressupondo diferentes níveis de capacidade de aprendizagem e de desempenho, alguns não passíveis de adaptação.

Quando questionados sobre as estratégias adotadas para gerir e contornar as expectativas dos/as candidatos/as dissonantes com o encaminhamento apresentado, de uma forma genérica, face às respostas enunciadas, pode-se agregar em duas: uma de sugestão de um novo encaminhamento dentro da mesma área, mas noutra saída profissional, com um menor grau de exigência,

*“Acabam por aceitar que não dá para o curso de mecânica, mas até tentamos [...], que possa haver resposta num curso [...] dentro da área automóvel. Ele não deixa de estar a trabalhar com carros, que é uma área de motivação, está é num curso que em termos cognitivos é menos exigente”* (EquipaTP-E2)

e outra de confronto com as suas dificuldades,

*“Se me acontece um jovem dizer-me [...] quer um curso de mecânica mas não tem competências a nível motor para poder frequentar um curso de mecânica, o que eu tento fazer é [...] dizer-lhe que: ‘se calhar tendo em conta esta, esta, esta dificuldade, tu não vais conseguir realizar esta, esta e aquela tarefa’ [...]. E tentar confrontar um bocadinho com as dificuldades que tem e com as dificuldades que poderá vir a ter em termos de integração depois no mercado de trabalho. Porque é esse [...] o objetivo da formação profissional”* (EquipaTP-E7).

Estas estratégias parecem ultrapassar a função estritamente informativa e orientadora dos técnicos, atingindo uma dimensão que, segundo o modelo social, poderia ser apelidada de reguladora, acentuando a assimetria da relação de poder com as pessoas com deficiência.

Em qualquer dos casos a equipa explica as razões subjacentes à sua decisão, *“identificando as suas dificuldades e justificando, também, à pessoa e à família que essas dificuldades serão um entrave e um impedimento ao sucesso de um programa de formação para o seu educando [...]. O que nós não queremos nunca é que eles integrem um programa de formação onde se irão confrontar com o insucesso...isso não pode acontecer [...] Temos que ajustar estas expectativas [...] à realidade das suas dificuldades”* (EquipaTP-E1).

Para além dos motivos enunciados, impõe-se a necessidade de esclarecer de forma clara os/as candidatos/as que após iniciarem um percurso formativo, não o poderem alterar. *“Depois se não gostarem, se as coisas não correrem bem, vão ter que permanecer no curso até ao final. E, por isso, é que tem que ser uma coisa muito bem pensada”* (EquipaTP-E6), o que traduz o caráter pouco flexível do sistema de formação decorrente do seu enquadramento legal.

O quadro legal aplicado, recordando o Decreto-Lei 290/09 já referido, aspirou a adequação dos referenciais de formação às pessoas com deficiência, contudo parece ainda não responder plenamente às diversidades das necessidades deste público.

Por vezes, surgem situações, em que a equipa constata uma ausência de expectativas e, nesses casos,

*“vou criá-las [...] há incapacidades que podem ser minimizadas e o que eu pretendo é que eles se tornem o mais autónomos possíveis [...], que consigamos colmatar as dificuldades que eles têm, no sentido de eles conseguirem fazer um bom processo formativo e [...] a sua integração no mercado de trabalho”* (EquipaTP-E4).

Esta intenção de promover junto da pessoa com deficiência as suas competências e a sua autonomia, parece concordar com o defendido pelo *empowerment*.

Pela análise das respostas do grupo dos/as ex-formandos/as sobre o processo da escolha do curso de formação e gestão das suas expectativas verifica-se uma concordância com o que foi mencionado pela ETP relativamente a este assunto, espelhado neste exemplo

*“Lá orientaram-me [...]. A profissão [que gostava de seguir] era empregado de mesa, só que como eu tenho problemas de saúde, eu não podia...aconselharam-me a não seguir essa área. Aconselharam-me esta área que eu estou aqui neste momento [Auxiliar Administrativo]”* (Ex-Formando/a - E3).

#### **4.5. Estrutura e Organização da Formação**

Independentemente da variedade da resposta formativa disponibilizada pelo Centro de Formação da APCC, a formação em análise nesta investigação reporta-se aos Percursos

B da medida 6.2, desenvolvidos com base em referenciais de formação adaptados do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), com uma duração de 3 600 horas, destinadas a pessoas com alterações das funções mentais, multideficiência e outras, sem condições para aceder a percursos regulares de educação formação.

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro veio alertar para a necessidade de atualização do CNQ, de modo a integrar os Referenciais de Formação necessários a grupos com dificuldades de integração, de forma a possibilitar a satisfação de necessidades específicas de formação que promovam a sua certificação profissional. Para a prossecução deste objetivo o IEFP, enquanto serviço público de emprego nacional, responsável pela execução de políticas ativas de emprego, das quais se destacam no âmbito deste estudo, as de formação profissional e de promoção da reabilitação profissional das pessoas com deficiências, dinamizou o projeto “Organização da Formação e Certificação Profissional das Pessoas com Deficiências”, em parceria com a Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional, IP (ANQEP) e as Federações das Entidades de Reabilitação (IEFP, 2010).

A APCC foi uma das instituições participantes neste projeto. Conforme refere um/a entrevistado/a

*” uma vez que estamos no terreno, [...] para a adaptação dos referenciais. Nós participamos inicialmente [...] num primeiro referencial, em 2009/2010, e entretanto em 2011, participámos na elaboração de sete referenciais [...]. A nossa instituição contribuiu para que fossem implementadas alterações, para que os referenciais fossem adaptados a pessoas com deficiências. Esses sete, todos eles foram aprovados [...]. Nós iniciámos com alguns que, entretanto, saíram logo no catálogo e depois conseguimos alargar a todas as nossas respostas formativas, a partir do ano de 2012. Portanto, a partir do ano de 2012, efetivamente, todos os novos formandos que entraram teriam já a possibilidade de fazer esta formação”* (EquipaTP - E1).

O Centro de Formação da APCC adota o CNQ, como base formativa para os cursos desenvolvidos, bem como os seus referenciais, divididos em quatro componentes: Formação de Base, Formação para a Integração, Formação Tecnológica e Formação Prática em Contexto de Trabalho.

As atividades dos cursos de formação na APCC organizam-se em período laboral, 6 horas por dia, perfazendo uma carga horária de 30 horas semanais. O horário de funcionamento é das 9:00 às 13:00 e das 14:00 às 16:00.

O mês de agosto é destinado para férias dos/as formandos/as e da ETP. Existe a prática para os/as jovens que vêm encaminhados diretamente das escolas para a instituição, de conceder dois ou três dias na páscoa ou no natal como uma estratégia de adaptação. No entanto, é feita uma diminuição gradual do período de férias *“para lhes permitir uma aproximação ao mercado de trabalho. Eles lá fora também só vão ter um mês de férias, por isso, têm que se tentar ir habituando um bocadinho a esta nova rotina”*(EquipaTP - E2).

Em todos os cursos de formação existem formandos/as em níveis diferentes do seu percurso formativo, por terem sido admitidos em datas distintas. Como salienta um elemento da equipa técnica:

*“nós funcionamos por anos civis [...]. Houve uma altura que nós fazíamos muitas admissões no início do ano, em janeiro,...e as pessoas iniciavam a formação profissional [...]. Agora não, porque a qualquer momento estão pessoas a terminar o seu período de formação [...] e saindo uma pessoa nós temos a possibilidade de encaixar uma, naquela vaga que ficou em aberto. [...]. Agora o percurso acaba por ser um pouco mais individual, porque tem a ver com a data de entrada [...]. Pode também implicar um formador ter em seis formandos, por exemplo, ter cada um a fazer um percurso diferente”* (EquipaTP – E2).

Face a esta situação, uma vez que a formação de base é idêntica a todos os cursos, foram criadas turmas mais ou menos homogéneas em termos de data de ingresso, integrando formandos/as de vários cursos de formação. Embora sejam nivelados os conteúdos programáticos ministrados, preconiza-se um processo de aprendizagem individual. Tal é corroborado no seguinte relato: *“porque na parte escolar [...] vão levando os mesmos conteúdos ainda que a ritmos diferentes, porque depende das características de cada um”* (EquipaTP - E2).

A alteração na gestão das admissões e dos percursos formativos mais individualizados, por um lado, parece criar dificuldades à ETP, como veremos adiante. Por

outro lado, poderá gerar maiores oportunidades de integração dos formandos no mercado de trabalho, por permitir a colocação de forma parcimoniosa.

Após o ingresso de um/a formando/a na ação formativa, é realizada uma avaliação diagnóstica, onde são assinaladas as suas dificuldades e os recursos, bem como a definição de um quadro de competências a desenvolver pela ETP, tendo sempre por base o referencial de formação do CNQ. “ *A partir do momento em que é feita a admissão na formação profissional [...] temos três meses para fazer a avaliação diagnóstica*”. (EquipaTP –E5). Este período serve também para o/a formando/a se adaptar ao enquadramento institucional, ao curso de formação e sua forma de organização, à ETP e colegas.

São entretanto delineados Planos Individuais de Formação, que são posteriormente discutidos, definidos e validados com o/a formando/a ou, havendo necessidade, com o seu representante legal. Conforme apurado, a equipa reúne

*“com o jovem para expor o plano com os objetivos que nós entendemos para ver que é que ele acha [...], porque ele é o principal interessado e ele tem que entender se realmente aqueles objetivos são adequados ou não [...]. Há a explicação logo porquê de querermos trabalhar aquele aspeto”*(EquipaTP –E3).

O Plano Individual tem a validade de um ano, ao longo do qual o formando “*vai tendo informação através do Gestor de Caso como é que o processo se está a desenrolar. [...] Ele é a parte interessada do processo e é envolvido nele do princípio ao fim.*”(EquipaTP –E2). Cada formando/a tem um *Gestor de Caso*, que tem a incumbência de o/a acompanhar ao longo do processo formativo, reunindo

*“com o formando no sentido de dar a sua proposta e de discutir com o formando aquilo que entende como uma mais-valia para colocar num plano individual anual. [...] [Tem a] particularidade de conhecer a pessoa, [...] recolhe informações [...] por parte do candidato e dos colegas, discute o plano com o formando. Acaba por ser o interlocutor da equipa [...], partilha as informações, os objetivos a sua concretização, faz a monitorização desses objetivos”*(EquipaTP - E1).

A monitorização destes planos é feita semestralmente, aferindo a taxa de execução dos objetivos, altura em que também se pondera uma eventual reformulação. Existem também o que a equipa denomina de “*Facilitações*”. A diferença entre ambos os momentos está na forma de contacto entre os/as intervenientes, ou seja,

*“nas facilitações [...] o controlo é mais informal: é por contacto telefónico, pessoal; e na monitorização [...] existe mesmo uma avaliação...uma reunião da equipa com o cliente, no sentido de avaliar os objetivos e perceber de que forma eles estão com resultados, de que forma é que estão a evoluir”*(EquipaTP –E5).

Mais uma vez surge a assunção da participação dos formandos no processo formativo e as formas de auscultação presumidas como suficientes pelos técnicos, incluindo as abordagens mais informais, designadas como “Facilitações”. No entanto, os formandos parecem alheados da fase da elaboração do Plano Individual e os seus contributos são relegados para as fases posteriores, inclusive as de avaliação e eventuais reformulações.

Os relatos da ETP apontam que existe, nos métodos de formação adotados no âmbito da formação 6.2, um equilíbrio entre elementos teóricos e a respetiva aplicação prática, tornando os conteúdos dos referenciais o mais significativos possível para a sua população-alvo. Dá-se primazia aos métodos ativos e demonstrativos, criando momentos de reflexão e de atividades em grupo, enquanto estratégia de interação interpessoal, não obstante a necessidade de recurso ao método expositivo, como se verifica no seguinte testemunho:

*“A explicação que eu tenho sempre [...] onde é que se poderá aplicar determinado tema no dia-a-dia e a matemática está aqui, está ali...acaba por lhes dar um outro interesse. [...] Tento, muitas das vezes, [...] animações personalizadas, com muito vídeo... eles adoram isso... eles adoram estar presos a uma projeção. [...] A matemática não é só números [...] é explicando que podemos melhorar a capacidade de escrita, a capacidade de leitura”* (EquipaTP – E8).

A promoção do treino de competências pessoais e sociais dos/as formandos/as e treino de atividades de vida diária são fundamentais. Saber utilizar com autonomia os transportes públicos, ser independente na realização das tarefas domésticas, saber utilizar os recursos da comunidade, identificar o dinheiro, saber fazer trocos e saber interagir de forma assertiva, regular respostas emocionais e aprender a resolver problemas ou a lidar com a adversidade, são fatores determinantes na inclusão e promoção da empregabilidade. Todas estas competências foram assinaladas pela coordenadora como basilares da formação profissional desenvolvida pela APCC.

O fator decisivo da integração está diretamente relacionado com o nível de desenvolvimento pessoal e comportamental que o/a formando/a alcança. Como aclara Martins (2001:161)

“preparar o formando para a inserção profissional pressupõe a preparação para uma vida autónoma, onde um conjunto de atitudes relacionadas com ritmos e hábitos de trabalho, comportamentos e relações interpessoais que o emprego exige são condições imprescindíveis”.

Evidência testemunhada pelos anos de experiência nesta área profissional:

*“[As competências pessoais, sociais e relacionais] acabam por ser objetivos transversais a todos os intervenientes. Passam não só por todos os formadores, pelo serviço social, pela psicologia, pelos terapeutas [...] tentamos todos...porque é fundamental. Eu digo-lhes, muitas vezes, mais do que o conhecimento é fundamental saber estar e a questão [...] da postura [...]. E é mais isso que inicialmente temos que trabalhar e, claro, os conhecimentos vão vindo”*(EquipaTP – E3).

O treino da orientação e mobilidade, assim como a aquisição de outros recursos diversos, contribuem para o sucesso da inserção dos/as formandos/as, tal como ilustrados pelos/as seguintes técnicos/as:

*“Pode acontecer [...] quando vai para estágio [...] necessitar [de apoio] [...], ao nível da mobilidade na comunidade, ir de transportes públicos [...]. Vou-lhe dar um exemplo de treino de mobilidade na comunidade para ele ir para estágio: é feito o reconhecimento do percurso no local, depois de ele saber o local para onde ele vai, vou com o formando fazer esse percurso. Se há necessidade de fazer esse percurso de autocarro e porque ele nunca utilizou o autocarro, então vou com ele fazer todo este processo. Desde o tirar uma senha, ao carregar o passe até ele conseguir fazer o percurso de forma autónoma. Portanto, eu faço este acompanhamento no real”* (EquipaTP – E7).

*“O [meu] trabalho parte por um apoio, por exemplo, individual mesmo de fisioterapia específico, que vou trabalhar mesmo o corpo ou pode ser... Por exemplo, agora estou a fazer uma avaliação de um jovem que está na área de jardinagem, que tem paralisia cerebral e que, em determinadas tarefas, como ele tem dificuldade em realizar o movimento, vamos tentar encontrar um meio para ele conseguir realizar a atividade, que é o mondar, é o apanhar as ervas do chão... tem dificuldade em se agachar, portanto, vamos arranjar ali uma estratégia com um elemento externo, vamos-lhe pôr ali umas joelheiras. Estamos a fazer esse estudo para ele poder realizar a tarefa, porque para o jovem também é importante”* (EquipaTP – E4).

São proporcionados contextos diferenciados de aprendizagem que facultam experiências enriquecedoras a nível comportamental:

*“podemos fazer também uma atividade, por exemplo, no picadeiro ou na piscina, de forma a que eles se sintam bem com o corpo deles. De forma a também modificar – mais no picadeiro - [...] alguns comportamentos, melhorar a sua atenção, concentração, porque a atividade no picadeiro permite-nos para além de trabalhar o corpo, permite trabalhar muito regras, atenção [...]. Têm que cumprir demasiadas regras dentro do picadeiro e isso tudo é um trabalho que, depois, se tenta que haja uma repercussão depois até nas aulas de formação e na área tecnológica, também. Que eles se sintam mais calmos, se sintam melhores com eles próprios, que sintam mais valorizados [...] Que se consigam lembrar que muitas vezes o cumprimento de regras é importante. Estar atento é importante para a sua função” (EquipaTP – E4).*

É estimulada a responsabilização e a participação no processo de candidatura à aquisição de produtos de apoio, permitindo-lhes no futuro aceder, de uma forma autónoma, a iniciativas idênticas:

*“temos também a avaliação dos produtos de apoio [...] que são as chamadas, antigamente, ajudas técnicas. Portanto fazemos a avaliação com o formando da necessidade, pertinência de um produto de apoio. Fazemos – como estão na formação profissional – o pedido é feito ao Centro de Emprego. É o próprio [...] formando que faz a sua candidatura, obviamente que nós colaboramos, mas procuramos sempre [que] façam de forma autónoma. Isto porquê? Porque até há dois anos atrás éramos nós que fazíamos tudo [...] eles não percebiam [...] o trabalho que havia, nem percebiam, muitas vezes, os “timings”. E agora eles percebem” (EquipaTP – E4).*

O campo de atuação da equipa técnica, ao nível do apoio prestado à sua população-alvo, estende-se além da instituição numa ótica de promoção da sua qualidade de vida: *“Também fazemos visitas domiciliárias sempre que é pertinente, no sentido de verificar se há alguma barreira que se consiga ultrapassar, se há a necessidade da atribuição de algum produto para minimizar as dificuldades que ele tem em casa” (EquipaTP – E4).*

No final da formação de base, da formação para a integração e da formação tecnológica segue-se a formação prática em contexto de trabalho (FPCT). Nesta fase final da ação de formação pretende-se que apliquem as competências apreendidas em contexto real de trabalho (Empresa, Entidade ou Organização).

Das entrevistas realizadas constatou-se que a formação da tipologia 6.2 - Qualificação de Pessoas com Deficiência ou Incapacidade, promovida pelo Quadro Comunitário 2007-2013 e dinamizada na APCC, teve na sua estrutura organizativa dois critérios distintos quanto à carga horária atribuída à FPCT, decorrente da adaptação dos referenciais do CNQ às pessoas com deficiência. Numa fase inicial eram destinadas somente 120 horas para que o/a formando/a pudesse demonstrar as suas potencialidades e capacidades. Após a revisão e adaptação dos referenciais à população-alvo a que se destinavam, foi feita uma alteração para 1200 horas, avaliada positivamente por ambos os nossos grupos de entrevistados.

Nesta senda, segundo as perspetivas de um/a entrevistado/a:

*“1200 horas é um tempo ótimo no sentido da pessoa se adaptar à empresa, a empresa a ele, de mostrar as suas competências através do trabalho realizado na própria empresa [...] [Ir para estágio] é algo que eles valorizam muito [...] o que é importante também, é [...] o sentido de responsabilidade e de preocupação que as coisas corram bem, e que eles consigam mostrar as suas competências. [...] É a expectativa final deles de concretizar tudo o que é trabalhado aqui. [...]”* (EquipaTP – E1).

Parece, igualmente, ter respondido ao anseio dos formandos, como o relatado

*”A nível de formação gostei de tudo...não houve nenhuma queixa. Acho que o único senão que houve ...[...] devia ter feito mais tempo de estágio. Eu fiz dois meses. Eu achei que foi pouco [...] Seis meses a um ano acho que ...uma pessoa tendo a experiência só de dois meses ... é pouco. E tendo experiência seis meses a um ano para currículo, acho que vale muito [...] Uma pessoa vai-se candidatar a um emprego só com dois meses de experiência no local de trabalho, para eles não lhes interessa nada [...]”* (Ex-Formando/a - E3)

Ao nível do processo da prospeção, inserção e acompanhamento do/a formando/a na componente FPCT existe uma figura central denominada, na APCC, de “Colocador/a”, também conhecida, noutras instituições por Técnico/a de Acompanhamento da Formação em Empresa ou Técnico/a de Apoio à Inserção. Este profissional tem como funções, para além da já enunciada participação na inserção do/a formando/a na FPCT, identificar as condições necessárias à realização da sua aprendizagem e desenvolvimento profissional; realizar o acompanhamento da FPCT em articulação com a ETP; participar no processo de avaliação das aprendizagens; acompanhar o percurso de integração profissional do/a

formando/a na empresa/entidade (IEFP, 2005). Aquando da FPCT o Centro de Formação adota como estratégia durante *“esse acompanhamento, quer com a empresa, quer com o jovem [...] não interferir muito com o trabalho empresarial, para já para eles terem uma noção [...] de que não podemos a toda a hora interferir no trabalho que é feito pelo empresário e pelo tutor da empresa [...].(EquipaTP - E1).* Ao assumirem esta estratégia pretendem dotar o formando de um maior grau de autonomia nas suas decisões e no desenvolvimento das suas capacidades de solução de problemas.

A FPCT é vantajosa por *“permitir a formação dentro do próprio mercado de trabalho e a formação para um posto de trabalho previamente identificado, em tempo real e com possibilidades de superior rendimento na aprendizagem dos conhecimentos, que lhe estão inerentes”* (Martins, 2001:157). Tal é verificado no seguinte relato: *“poderá haver situações de marcação específica de apoios, que terão que vir cá fazer para melhorar as competências ao nível das competências em formação em contexto de trabalho”*(EquipaTP - E1).

A preparação para a FPCT inicia-se dois meses antes com a prospeção de estágios adequados aos perfis dos/as formados/as, de acordo com alguns fatores, preferência de área geográfica ou saída profissional. Havendo receptividade de uma entidade/empresa de acolhimento, o/a colocador/a assume a condução do processo: analisar a viabilidade do estágio e a possibilidade de angariar um co-formador(a)/ tutor(a) na entidade/ empresa, assim como, apresentar o perfil do/a candidato/a. Em alguns casos, o/a colocador/a solicita a participação do/a formador/a da componente tecnológica, na medida em que ele: *“pode falar melhor que eu sobre o jovem e até para durante esse período, [...] ele poder cá reforçar e potencializar algumas funções que ele depois vá exercer, que é para nós tirarmos ao máximo partido para ele conseguir vingar”* (EquipaTP – E4).

A ETP entrega ao/à colocador/a uma ficha técnica que contém uma descrição detalhada das atividades e do perfil de saída da ação formativa frequentada para cada formando/a. A equipa técnica e o/a formador/a da componente tecnológica apresentam todas as potencialidades e dificuldades do/a formando/a, as competências que adquiriu e quais as atividades que pode desenvolver, viabilizando desta forma uma inserção com sucesso. Como acrescenta um/a entrevistado/a:

*“nós dizemos o que é que a pessoa é capaz de fazer [...] e se consegue fazer de forma autónoma ou se precisa de supervisão, [...] para a instituição que vai acolher ter noção. As tarefas em si é a instituição [que define] [...]. As próprias instituições vão-se apercebendo das potencialidades dos jovens”*(EquipaTP – E3).

Desde que o/a formando/a é integrado em FPCT o/a colocador/a faz um acompanhamento mensal, consultando:

*“o proprietário da empresa ou até o colega mesmo da área de produção que nos vai dando sempre essa informação [...] e durante o mês contacto sempre para saber se está tudo correr bem, se está a ser assíduo, se está a ser pontual, se está a melhorar”*(EquipaTP – E4).

Estabelece-se um regime de vindas regulares à APCC do/a formando/a para manter um vínculo com a instituição. Esta estratégia foi adotada aquando da reestruturação da carga horária da FPCT, mercê dos períodos de ausência de apoio técnico, à exceção do/a colocador/a. Assim, instituiu-se a vinda mensal ao Centro de Formação onde são feitos atendimentos pelo/a psicólogo/a, pelo/a técnico/a de serviço social e pelo/a formador/a da componente tecnológica.

Convivem neste processo, simultaneamente, movimentos de autonomização e de supervisão dos/as formandos/as, ainda muito tutelados e nas palavras de um dos elementos da ETP *“nós colocamo-los numa redoma de vidro e durante dois anos que ele aqui está estamos a protegê-lo”* (EquipaTP – E8). Esta tendência terá que ser diluída para que a mediação em contexto laboral não corra o risco de se tornar limitativa das capacidades e valor das pessoas com deficiência.

Os/As ex-formandos/as percebem positivamente este apoio técnico, sobretudo pelas relações interpessoais, conforme se pode testemunhar no seguinte relato:

*“O Dr. X, que foi quem me ajudou no curso, ia lá muitas vezes, conversava com eles. Foi bom porque tínhamos aquela atenção. Eu notava que eles estavam preocupados comigo. Eu ia lá na terça-feira [...] e falava com mentor, com o meu professor de informática, com os professores, vá. E, muitas das vezes, com a minha assistente social. Muitas das vezes para fazer perguntas, conversar”* (Ex-Formando/a – E10)

A APCC, na voz da ETP, não tem sentido dificuldades em encontrar locais para protocolar FPCT para os seus formandos/as, fruto de parcerias antigas e de experiências de sucesso, mesmo em locais fora da sua área geográfica de atuação:

*“nós temos formandos que não são de Coimbra [...] temos formandos que são da Covilhã, da Guarda, e também fazemos esse acompanhamento [...] A nossa tentativa é de fazer formação em contexto de trabalho na zona de residência para que permita depois ali alguma integração”* (EquipaTP - E1)

contrariamente ao postulado por Martins (2001) que aponta essas contrariedades na angariação de postos de trabalho para dinamizar a FPCT.

Os entrevistados entendem que embora algumas empresas/entidades iniciem *“um bocadinho a medo esta experiência, [...] depois as coisas correm e [...] até se mostram abertos para acolher outros estágios. E, por isso, é uma porta que abrimos e que fica aberta a outras situações”* (EquipaTP – E2).

Os formandos/as são incitados a participar na proposta do local a realizar o estágio:

*“fui eu que andei a pesquisar qual era o melhor sítio [de estágio]. Neste centro já cá tinha entregado um currículo, mas nunca pensei que era aquele que eu ia escolher agora. Na altura não deram resposta e agora fui perguntar à Dra. X [APCC] [...] ela disse que conhecia a Dra. daqui [FPCT], acho que ligaram uma para a outra e pronto [...] Fiz o estágio e depois fiz o contrato [...] de um ano [...]”* (Ex-formando/a – E4).

A opinião do grupo da ETP converge na ideia que a estrutura e organização da formação globalmente funcionam bem. Quando confrontados com a possibilidade de enunciação de eventuais sugestões de melhoria foram alvitradas as seguintes:

- Atribuir maior carga horária à Formação Tecnológica possibilitando uma melhor preparação e aquisição das competências técnicas indispensáveis para a execução da saída profissional – *“Sinto que lhes faz falta tempo em área tecnológica para eles desenvolverem as competências profissionais porque depois vão estar um ano em estágio [...], nesta perspetiva de os preparar melhor para a realidade que eles depois vão encontrar quando vão fazer o estágio. Claro que nós pressupomos também [...] que um ano lá fora em mercado de trabalho também lhes vai permitir ver uma outra realidade, aprender outras coisas, ganhar outros conhecimentos,*

*que aqui nós no contexto formativo não conseguimos proporcionar. E, por isso, também é pressuposto [...] função do estágio permitir a aquisição de novos conhecimentos” (EquipaTP –E2).*

- Garantir uma maior especialização da saída profissional como fator facilitador da inserção em mercado de trabalho – *“O que eu queria aqui é que eles se especializassem mesmo. [...] Eles podiam só saber aquilo, mas sabiam-no bem. E eles irem assim para o mercado de trabalho, eu podia chegar e apresenta-los assim: ‘ele está aqui, ele sabe fazer isto impecavelmente” (EquipaTP –E5).*
- Aumentar a carga horária de cada área competência-chave que compõe a formação de base de forma a não comprometer a certificação escolar – *“ [No] plano antigo [era atribuído] 300 horas [a] cada disciplina de formação de base [...]. Se calhar não sou apologista das 300 horas, mas 250 horas, porque os conteúdos que estão no referencial em 150 horas [Matemática para a Vida] [...], se formos a ver, não [...] ao todo são 600 horas de formação base [...] acaba por não ser muito [...]” (EquipaTP –E8).*
- Criar horas específicas no plano curricular para o apoio técnico para treino de aquisição de competências – *“Temos tido sucesso, porque depois temos conseguido integrá-los [...]. E isso não foi só o formador de tecnológica, ou as formadoras de base que trabalharam com eles. [...] Houve um conjunto de apoios que foi possível eles ganharem competências pessoais e sociais, para depois conseguirem a sua integração. E acho que deveria ser valorizado o nosso trabalho e [...] acho que deveria haver horas específicas para esse apoio [...], devia estar integrada no próprio plano [curricular]” (EquipaTP –E4).*
- Maior adaptação e flexibilidade dos referenciais às características da população alvo – *“Imagine que aquele adulto não tem competências para aprender aquela tarefa...porque não consegue mesmo e ele depois já não sai certificado porque não conseguiu concluir aquele módulo. [...] Acabamos por não ter no referencial esta flexibilidade. Têm que cumprir aqueles módulos e têm, mesmo que não consigam fazer [...] por incapacidade deles mesmo” (EquipaTP –E7).*
- Promoção de condutas saudáveis – *“Muitos dos meus colegas achamos que devia haver educação física [...]. Temos muitas pessoas que nos chegam obesas, com problemas de tensão arterial, com problemas de diabetes, com hábitos de vida*

*completamente muito pouco saudáveis [...] E tenho [...] feito um trabalho de sensibilização e depois faço também umas sessões de movimento e de exercício. [...] Integrei uma coisa muito simples: um mapa mensal em que eles colocavam o hábito que eles queriam mudar durante o mês. E sinalizavam todos os dias se tinham cumprido ou não. E levavam aquilo à regra [...]. Por aí se vê que as pessoas querem mudar [...] se nós lhes dermos essa oportunidade” (EquipaTP – E4).*

- Diminuir a burocracia inerente ao processo formativo – *“Eu diminuía sempre a burocracia [...] porque tira muito tempo também. De qualquer forma, tem que se ter evidências do trabalho que se faz...”(EquipaTP –E6).*
- Alterar o padrão de admissão de formandos/as: *“entradas uma ou duas ou três vezes por ano seria bem mais fácil de gerir. Porque depois há um formando que já cá está há um mês, outro que só está há uma semana e vão-se juntar na mesma turma. Não é fácil! Uma de uma faixa etária, outro de outra...pronto é complicado...Para nós, teria a vida mais facilitada. Mas entendo que não é fácil para quem está a coordenar e a gerir estes [...] planos” (EquipaTP –E8).*

No que respeita à avaliação dos/as ex-formandos/as sobre o processo de formação expressaram uma aparente unanimidade relativa à adequação à população que se destina, como potenciadora de uma boa preparação para a vida ativa: *“tudo o que aprendi até nessa formação e noutra que depois tirei [...] acho que me preparou bem para o mercado de trabalho” (Ex-Formando/a – E3).*

Quanto a aspetos a melhorar, apenas um foi elencado: *“eu acho que haviam de ...todas as deficiências...as pessoas com mais habilitações e as que tinham menos, todas na mesma sala...todos ao mesmo ritmo...e eu acho que isso não ajuda muito para quem tem...outro nível de habilitações” (Ex-Formando/a – E8).* Nesta linha de raciocínio, este/a entrevistado/a é de opinião criar turmas mais homogêneas, tendo em conta os perfis dos/as formandos/as, de forma a facilitar a aprendizagem e promover a motivação.

Para além dos/as ex-formandos/as reconhecerem a importância da aquisição das competências técnicas, no âmbito da formação ministrada no Centro de Formação da

APCC, admitem que as outras competências trabalhadas foram de igual importância para o sucesso da sua integração:

*“essas aulas acho que é importante [Formação de Base e Formação Integração], porque não temos só as aulas em si, temos como comportarmo-nos, temos como vestir...até vestir como ir adequado para o trabalho. Eu acho que é muito importante. Só depois quando estive a fazer o estágio caí em mim e disse ‘era importante!’” (Ex-Formando/a – E11).*

No discurso dos/as entrevistados/as deste grupo afigurou-se consensual a valorização do apoio técnico ao nível do autoconceito e da autoestima:

*“a minha professora de inglês foi a que nos fez ‘sair’ da Quinta. Ia connosco ao cinema. Marcávamos almoços e essas coisas. Começou por ela e depois nós continuámos [...].Começamos todos a sair na rua e comecei também a namorar [...] com um rapaz de cadeira de rodas, que também me ajudou muito. Parece que não, andar na rua e sermos nós os dois o apoio um do outro, parece que é diferente. [...] Também gostei muito das aulas de inglês [...], aliás acabei de acabar um curso do WallStreet [...] deu-me curiosidade para aprender mais inglês, fui [...]. Está a ver o que a Conraria me fez! (risos) A Conraria fez abrir horizontes em mim” (Ex-Formando/a – E10).*

Relativamente à ausência de críticas e de sugestões de melhoria pelos/as ex-formandos/as podem ser aludidas às seguintes razões: por um lado, como os ganhos sentidos se sobrepõem a eventuais falhas, e por outro, a “filiação” à instituição poderá ser reproduzida num discurso elogioso e de gratidão.

#### **4.6. Mecanismos de Avaliação da Formação**

Identificar e analisar os mecanismos de avaliação da formação da APCC foi um outro vetor tido em conta neste estudo. Todo o trabalho de avaliação resulta de uma ação participada entre todos os intervenientes do processo formativo. Nas palavras de um/a entrevistado/a,

*“Toda a gente avalia toda a gente. Os formadores avaliam as competências dos formandos, os formandos avaliam os formadores, relativamente ao desenvolvimento das UFCD [Unidades Formação de Curta Duração], os técnicos avaliam os formandos, os formandos avaliam a formação, em termos de*

*organização da formação, eu avalio os técnicos e os formadores, sou avaliada também ... há aqui um envolvimento global de avaliação” (EquipaTP –E1).*

Relativamente a cada módulo de formação, é da responsabilidade do/a formador/a a definição dos critérios e métodos de avaliação, sendo que o resultado dessa avaliação assume a forma de documento escrito: *“a avaliação não podia deixar de ser, claro, um teste. [...] Fazemos para que eles sintam a ligação de ter [...] uma parte física que os avalie e que eles olhem para isto como um meio para atingir o 9º ano [...]”* (EquipaTP – E8).

No final de cada módulo é realizada uma avaliação de aquisição de conhecimentos do/a formando/a, assim como, uma avaliação do módulo pelo/a formando/a.

No que diz respeito à FPCT, existe uma ficha de avaliação preenchida pelos/as responsáveis das entidades empregadoras, que é parte integrante do plano individual, a fim de avaliar o grau de desempenho dos/as formandos/as.

É estimulado nos/nas formandos/as a sua capacidade reflexiva, procedendo estes a uma *“autoavaliação [...] em dezembro, [...] na páscoa e depois em julho...fazemos estes três momentos”* (EquipaTP –E3).

Depois de concluída a ação, o/a formando/a responde a um inquérito para avaliação de satisfação, relativamente a todo o processo formativo, com a possibilidade de fazer sugestões.

As informações obtidas pretendem levar a ETP a melhorar a sua prestação no decorrer da ação e a um acompanhamento qualitativo global.

*“Aquilo que é dito e escrito e avaliado na formação prática em contexto de trabalho, faço questão de chegar cá e dar este feedback aos formadores. [...] Porque eu acho que [...] pode ser uma forma de melhorarmos [...] alguns pontos [...]. Indiretamente, vamos aprendendo um bocadinho com eles e melhorando”* (EquipaTP –E5).

Ao longo do discurso grupo da ETP ficou patente a importância da participação e a centralidade dos/as formandos/as no processo formativo.

*“É para eles que nós trabalhamos e é com eles que nós trabalhamos. Mas também temos que os saber escutar, saber ouvir as suas opiniões. [...] A nossa*

*preocupação é com a qualidade de vida deles [...] nós já fizemos alterações na base das suas sugestões e de os ouvir [...] e que entendemos que seriam muito adequadas e muito pertinentes [...] Os resultados [do questionário de satisfação] estão publicados no nosso site” (EquipaTP –E1).*

A instituição dispõe de diversos mecanismos através dos quais os/as formandos/as podem emitir as suas sugestões/opiniões, nomeadamente, folhetos de sugestões, grupo de autorrepresentação e apoio técnico.

A avaliação da formação promove um momento reflexivo não só para os/as formandos/as, como para toda a equipa técnica, na medida em que permite validar os conhecimentos, as capacidades e as aptidões adquiridas e desenvolvidas ao longo da formação. Traduz também a qualidade do processo formativo, permitindo perceber os pontos fortes da ação e as melhorias a realizar em futuros cursos de formação. *“Nós próprios, enquanto técnicos, também vamos fazendo esta avaliação [...], percebendo e reformulando os procedimentos. De certa forma, vamos tentando...ajustar as coisas da melhor forma” (EquipaTP –E7).*

## Capítulo 5 – Uma Análise Qualitativa da Inserção Socioprofissional das Pessoas com deficiência

### 5.1. Papel da Formação Profissional

A ETP, para além de trabalhar as necessárias competências técnicas para o exercício da função profissional que estão inscritos, promove o treino de

*“competências transversais e que [...] vamos tentando, ao longo do percurso formativo, um bocadinho todos em equipa, trabalhar que passa muito por competências pessoais e sociais, desde, serem assíduos, pontuais, serem responsáveis, terem a capacidade de justificar uma falta, um atraso, de terem iniciativa, de terem ritmo de trabalho, de se saberem relacionar com colegas e com superiores. [...] Se eles têm problemas de comportamento ou se faltam muito [...] se este tipo de coisas acontece lá fora, eles às vezes já nem têm oportunidade, depois de mostrar todas as outras competências e, por isso, estas aqui, à partida, não devem faltar para que depois possam demonstrar todo o outro potencial”* (EquipaTP –E2).

Nesta ótica, o fator decisivo da integração e da qualidade desta formação está relacionado com o nível de desenvolvimento pessoal e comportamental que o formando alcança (Martins, 2001).

A formação profissional funciona também como uma ponte para o mundo do trabalho face à sua proximidade e ligação com as entidades e empresas, potenciada pela formação prática em contexto de trabalho, revelando, em variadas situações, uma continuidade no recrutamento dos/as formandos/as.

Martins (2001) salienta a vantagem da FPCT possibilitar uma sensibilização da entidade laboral para a problemática das pessoas com deficiência, permitindo demonstrar as suas capacidades e potencialidades e funcionando como um meio facilitador de inserção profissional após a conclusão do curso de formação.

Segundo o relato de um elemento da ETP, os empregadores também valorizam as competências pessoais, sociais e relacionais adquiridas em contexto formativo, em detrimento das suas habilidades técnicas revelando, à partida, baixas expectativas em termos de desempenho da pessoa com deficiência:

*“eu tenho feedback de algumas pessoas [empregadores] que dizem ‘se ele for educado, se ele vier direitinho, mesmo que eles não sejam tão perfeitos a fazer as coisas ou que levem mais tempo...’ Isto é muito mais aceitável e tolerável por parte das instituições e dos empresários, do que, por exemplo, eles estarem sempre a faltar ou a chegar sempre atrasados, ou serem mal-educados [...]. Se esta primeira parte for cumprida, o resto acaba por vir” (EquipaTP –E2).*

Esta mentalidade pode ser reveladora de uma narrativa social depreciativa da pessoa com deficiência, vista como incapaz de competir no mercado de trabalho e ignorando o seu potencial.

As opiniões convergem no sentido que a formação profissional procura antever e corrigir comportamentos inadequados, passíveis de acontecer na esfera laboral:

*“O saber como comunicar, o saber como se dirigir a um superior, o saber lidar com pessoas que estão no nosso ambiente de trabalho [...]o saber gerir conflitos, o saber aceitar uma crítica [...] são mais importantes do que propriamente o saber fazer.[...] O saber estar e o saber ser é muito, muito importante” (EquipaTP –E4).*

Em suma, segundo os dados apurados junto da ETP, a formação profissional é condição *sine qua non* para uma inserção positiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho:

*“Eu acho que [...] vai, obviamente, condicionar a integração deles em mercado de trabalho. Eles potencializarem efetivamente a aprendizagem tecnológica, acho que pode ser o salto da vida deles [...]. [Se] as competências pessoais estiverem lá [...] eu acredito [...] que eles conseguem ser integrados. [...] Eles vão ter ali uma ferramenta para a vida e agarrados a ela faz toda a diferença” (EquipaTP –E5).*

Os entrevistados tendem a concordar com o argumento do cuidado da instituição na preparação dos/as formandos/as para gerir as suas expectativas e lidar com as frustrações que lhe estão associadas, de ensinar a superar os problemas futuros, a resolver problemas, a ter autonomia e autoconfiança. No discurso de um técnico/a entrevistado/a é explicitado, relativamente à questão se a formação promovida pela APCC prepara o seu público-alvo para o mercado de trabalho, que

*“Também os vamos preparando para isto. [...] Está um bocadinho [...] nas mãos dele [...] empenhar-se para que esta experiência corra da melhor forma possível [...] Eles todos saem daqui com esta noção que eles não dominam, nem controlam tudo, mas que há alguma parte em que eles podem ser responsáveis [...].Mas*

*depois também têm a noção que o mercado de trabalho não está fácil. Que há muitas pessoas sem qualquer tipo de dificuldades (e a gente às vezes dá o exemplo dos estudantes universitários [...]) e também não conseguem emprego e, por isso, eles também vão tendo a noção de que a conjuntura atual também não é fácil” (EquipaTP –E2).*

O discurso aponta para a inscrição das dificuldades de inserção das pessoas com deficiência num quadro lato de crise económica, que é transversal a todos os setores, mesmo aos mais qualificados.

A perceção dos/as formandos/as sobre o impacto da formação na sua inclusão socioprofissional, foi globalmente avaliada de forma positiva, permitindo formular as seguintes áreas:

- Inserção profissional - *“Graças à formação consegui emprego, [...] foi uma mais-valia” (Ex-formando/a – E8).*
- Aquisição de conhecimentos - *”Aprendi mais coisas [...] sempre trabalhei no campo...fui aprender outras coisas que eu ainda não sabia. Por exemplo, [...] podar e schar, que nós scharmos de uma maneira e no curso é outra [...] Ainda hoje, acabei o curso [...] ainda estou a aprender as coisas novas. Eu gosto é de aprender. [...] [O curso] mudou muito [a minha vida] porque eu não tenho andado por aí à deriva” (Ex-formando/a – E7).*
- Ganhos de autonomia - *“Nisso dou uma nota positiva à formação e à Conraria [...] eu se calhar estava dentro de casa que parecia um tipo um bichinho, até tinha medo de sair. E, pronto, deu-me um bocadinho de força. Pensar mais além, arranjar trabalho, a tirar a carta de carro, a comprar um carro, a arranjar mais autonomia e a fisioterapeuta X , nesse aspeto, foi muito importante. Até no tirar a carta, pronto, eu tava muito acomodado [...] Ela fez-me ver que era importante, ganhava mais autonomia, depois podia sair quando eu quisesse, e ir para onde eu quisesse” (Ex-formando/a – E5).*
- Melhoraria de autoestima - *“Em termos de autoestima [...] porque nós como temos um tipo de deficiência sentimo-nos uns inúteis. É mesmo assim, não é? Temos que ser realistas. [...] Eu já tinha fartado de mandar currículos e nunca me chamaram [...].Claro que o curso foi muito importante [...] [O curso] mudou muita coisa. Mudou a minha maneira de pensar, porque eu pensava assim: ‘o que é que uma*

*pessoa com deficiência vai fazer? [...] Porque apesar de nós termos uma deficiência, [...] conseguimos ter um trabalho. Podemos ter a nossa vida, entre aspas, normal. E, depois, também, deu-me mais coragem para acreditar nas coisas [...] A nível com os técnicos, com os formadores...isso foi muito trabalhado connosco” (Ex-formando/a – E11).*

A *hegemonia da normalidade* aparece também na forma com as pessoas com deficiência se posicionam como candidatas/as ao mercado laboral, como se o facto de serem aceites fosse excepcional. Aspiram de forma modesta à sua autonomia e realização pessoal, embora o discurso também revele progresso em termos do seu autoconceito, ao longo do processo formativo.

## **5.2. Apoios Destinados à Contratação da Pessoa com Deficiência**

A Lei de Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência de 2004 desempenhou um papel fulcral ao evidenciar a importância do emprego e do trabalho para a inclusão das pessoas com deficiência, acentuando a responsabilidade do Estado na promoção e implementação de medidas que favoreçam esse desiderato (Gonçalves e Nogueira, 2012). O Artigo 28º da Lei n.º 38, de 2004, estabeleceu quotas de emprego quer no âmbito das entidades privadas e/ou lucrativas, quer no âmbito do sector público. “As empresas devem, tendo em conta a sua dimensão, contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço, em número até 2 % do total de trabalhadores [...] a Administração Pública deve proceder à contratação de pessoas com deficiência em percentagem igual ou superior a 5 %”.

O Decreto-Lei n.º 290/2009 reforça a importância do trabalho e o emprego para a qualidade de vida das pessoas com deficiência, instituindo o paradigma da sua ativação em mercado normal de trabalho (Gonçalves e Nogueira, 2012). Esta iniciativa legislativa criou o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades, no seio do qual estão perfilhadas várias medidas. Destaco a medida *Emprego Apoiado* no seio da qual se integram a realização de estágios de inserção e de

contratos emprego-inserção para pessoas com deficiência, centros de emprego protegido e contratos de emprego apoiado em entidades empregadoras.

Estas medidas ativas de emprego são da responsabilidade do IEFP, que trabalha em rede com um conjunto de centros de reabilitação profissional, da qual a APCC é um exemplo.

Os entrevistados do grupo da ETP expressaram de forma unânime que a medida Contrato Emprego Inserção (CEI) assume o papel mais relevante e com maior destaque na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, em virtude de não implicar um grande encargo financeiro para a entidade contratante. Nos relatos reunidos foi aludido ao CEI um duplo vetor:

*“ [a] promoção de empregabilidade também facilita à própria empresa ou instituição, uma vez que terá menos despesa para a contratação da pessoa, e é facilitador também para a pessoa ter pelo menos um contrato de um ano [...], (com alguns incentivos à própria empresa), que lhes permite dar uma continuidade de demonstração de trabalho, que lhes pode permitir outro tipo de contrato a seguir [...]. Os Contratos Emprego Inserção terão sido aqueles que nos têm dado maior feedback positivo por parte das empresas, relativamente à sua aceitação”* (EquipaTP –E1).

A comparticipação financeira do CEI permite ao Centro de Formação Profissional e ao Centro de Recursos Local da APCC maior facilidade de colocação de ex-formandos/as em instituições do terceiro setor, do que no setor empresarial, ainda que com alguns detalhes como os descritos:

*“porque os apoios e incentivos são melhores [...] [nas entidades privadas sem fins lucrativos] [...], os CEI são pagos a 100%. Nas entidades privadas [com fins lucrativos] nem sequer há CEI...há os estágios profissionais e que, por isso, têm sempre que pagar a taxa social, que têm descontos sobre eles, é tributável. [...]. CEI não são [...], durante aquele ano não é tributável, não há descontos, mas também ao fim não têm direito ao subsídio de desemprego. [...] O CEI faz a diferença [...] até porque ele pode-se voltar a fazer, desde que não seja na mesma entidade”* (EquipaTP –E5).

*Também é apontado que: “demoram muito tempo até a aprovação, [...] tem muita burocracia e há muitos procedimentos”* (EquipaTP –E4).

O contato com o mercado de trabalho, permitido pelo CEI, é valorizado por ambas as populações-alvo deste estudo, sendo percebido como um meio que permite reforçar e demonstrar à entidade empregadora as competências adquiridas em contexto formativo, bem como valorizar a autoestima da pessoa com deficiência.

*“[Os CEI] tem sido uma forma de nós conseguirmos [...] que a instituição conheça o jovem [de] [...] perceber que, realmente, é uma mais-valia ter aquela pessoa a trabalhar [...]. Infelizmente, ainda há muito preconceito [...] de o facto de ter uma limitação física ou assim, pode, às vezes, interferir. E as pessoas nem têm a noção das potencialidades e nas estratégias que eles encontram para fazer as atividades sem qualquer problema nenhum. Tive um caso [...], era EMI [perda de força a nível de um dos lados] [...] e ela fazia transferências igual [...] arranjava estratégias e conseguia fazer as atividades sem problema nenhum [...]. Se calhar, se ela for a uma entrevista de trabalho, ao verem: ‘ah se calhar pode não conseguir’ [...]. E, assim, tem a possibilidade de ela demonstrar que realmente consegue” (EquipaTP –E3).*

Se ao Estado é atribuída a responsabilidade da promoção e implementação de políticas e medidas que permitam uma igualdade de oportunidades no acesso ao emprego às pessoas com deficiência, no discurso dos entrevistados de ambos os grupos, essa visão não transparece, sendo inclusivamente oposta.

*“A lei das quotas é muito bonita no papel, mas daquilo que é a nossa experiência e do que temos vivido, não tem sido grandemente aplicada. [...]. O Estado ao não implementar a medida das cotas de uma forma coerente e adequada, permitindo [...] que as pessoas paguem multas... não a vejo a ser levada de uma forma tão séria [...]. Eu acho que deviam ser implementados mecanismos de controlo [...] Eu acho que o Estado deve valorizar mais as pessoas com deficiências e as SUAS CAPACIDADES [...], de desenvolver um bom trabalho” (EquipaTP –E1).*

Na perspetiva do grupo dos/as ex-formandos/as “a cota é muito pouca nos concursos públicos. [...] São 5%, mas é assim... quando há uma coisa grande, ... com muitas vagas, é que entra sempre um deficiente, mais de resto não entram” (Ex-Formando –E1).

A falta de exemplo estatal traduz-se, na ótica de alguns/mas entrevistados/as, como uma influência negativa no momento da contratação.

*“Não está fácil, porque, mesmo o Estado fornecendo apoios e financiando grande parte do valor a ser pago mensalmente, as empresas também não querem assumir um compromisso com o Estado. [...]. [A obrigatoriedade] existe e está*

*contemplada na lei. O problema é que o próprio Estado, na contratação pública, também não o faz. [...] Se o Estado não o faz, porque é que uma empresa se vê na obrigação de o fazer? [...] Não se percebe, não é?” (EquipaTP –E8).*

A análise das entrevistas sugere uma falta de informação dos empregadores parceiros da APCC das medidas de incentivo à contratação das pessoas com deficiência e seus procedimentos de candidatura. Segundo a ETP, esta tarefa fica a cargo dos técnicos desta instituição que a assume face ao papel que desempenha ao nível da garantia de inserção na esfera laboral, do seu público-alvo.

Esta visão também é perfilhada pelo grupo dos/as ex-formandos/as, segundo os/as quais as entidades

*“deviam ser mais informadas [...] acredito...[que] nem todas as empresas andam informadas disso, acho que por culpa do próprio Estado que não divulga. Seria uma vantagem para eles mesmo. Acho que se não existissem [as medidas de apoio à contratação] [...] o número de desemprego [...] era muito maior” (Ex-Formando –E3).*

Ambos os grupos salientam a necessidade de apostar na divulgação destas medidas e no combate ao estigma e ao preconceito. A necessidade da disseminação das potencialidades da pessoa com deficiência como estratégia de superação é corroborada pelo seguinte relato:

*“há muita gente que chega aqui [...] olham para um lado e para o outro e vão-se embora [...] Passado um bocado, à terceira ou quarta vez: ‘Olhe, diga se faz favor’. ‘Não, é com o Sr. ‘Manel’’. ‘Digam, se faz favor, sou eu’. ‘Ah! Então, mas o senhor está numa cadeira de rodas. Está paráltico não pode trabalhar!’ ‘Não posso trabalhar? Então, e quem é que paga a minha casa, é você?’ [...] Não há muita informação sobre os deficientes. Há esta ideia nas pessoas que os deficientes têm que ficar em casa fechados, nestas pessoas mais velhas. E se se falasse mais nos deficientes, se calhar...” (Ex-Formando –E1).*

Reconhecendo a importância deste trabalho de sensibilização das entidades empregadoras e de desconstrução da deficiência, a APCC desenvolve, como um/a dos/as interlocutores/as relata:

*“alguns projetos institucionais numa perspetiva de trabalharmos do outro lado, ou seja, com os empresários, com quem pode eventualmente contratar e, sempre que possível, apelamos à responsabilidade social das empresas. [...] Já desenvolvemos*

*algumas atividades no sentido em que convidamos os empresários ou entidades que colaboram connosco que venham à Quinta, que possam passar um dia connosco, nesta perspetiva de desconstruir um bocadinho [...] a deficiência [...] e o potencial que estas pessoas têm [...]. Ainda há pessoas que têm receio da deficiência, não a compreendem [...]*” (EquipaTP –E2).

Alguns/mas entrevistados/as ex-formandos/as partilham a assunção da necessidade de assumirem um papel ativo e participativo, enquanto beneficiários/as destas medidas, conforme se pode apurar nos seguintes relatos:

*“acho que temos que fazer mais...as associações...acho que isto está tudo um bocadinho muito parado...as associações mesmo de deficientes...temos que nos unirmos para tentar mudar isto. Acho que é uma das soluções”* (Ex-Formando – E8).

*“Acho que o mal de nós é que também temos de nos fazer ouvir...em massa [...] Há muito preconceito [...] há muita gente aí [que] olham para nós ... sei lá...somos uns extraterrestres [...] As escolas e os pais deviam sensibilizar para estas coisas...”*(Ex-Formando –E10).

A APCC pretende, num futuro próximo, apostar na divulgação ao nível da sua população-alvo, incluindo ex-formandos/as, através de *workshops* informativos sobre os apoios e incentivos à contratação da pessoa com deficiência, ensinando os procedimentos necessários à efetivação de uma candidatura, face ao desconhecimento generalizado, permitindo também sistematizar a resposta que já vem dando, de forma pontual.

Torna-se importante realçar que o IEFP, enquanto entidade promotora destas medidas, promove e desenvolve o processo de divulgação e candidaturas por via eletrónica, que face às características especiais da população alvo, constitui muitas vezes um obstáculo. Como um/a técnico/a reconhece:

*“tudo está muito informatizado e nós temos jovens que têm ainda muito pouco contacto com a internet. O espaço que têm, às vezes, é aqui. [...] Eu tenho de saber consultar o site, [...] que não é fácil, depois tenho de ir para os «apoios e incentivos», [...] depois tenho para «pessoas com deficiência», [...] depois vou para «apoio para a colocação», [...] depois vou para «candidatos a emprego»...Quer dizer, todo este procedimento, entretanto, já foi! Eu acho que devia haver mais intervenção dessas entidades nas próprias instituições, ou mesmo delegar essas informações, se calhar, às equipas do Centro de Recursos Local, em vez de serem mediadoras”* (EquipaTP –E5).

Foi identificado um constrangimento com que a equipa se defronta, aquando da fase da colocação dos/as ex-formandos/as, em mercado de trabalho, nomeadamente, a falta de recuperação automática das pensões sociais que a pessoa com deficiência beneficiava antes da contratação profissional, o que incentiva a recusar a via da inserção profissional (Martins, 2001). Como menciona um elemento da ETP:

*“nós temos jovens que recebem pensões. E, muitas vezes, é difícil dizer a esses jovens que um contrato de trabalho implica que essa pensão seja suspensa. Muitas vezes, eles pensam se vale a pena. [...] Quando estão a fazer o CEI não [a perdem], mas se fizerem outro tipo de contrato perdem. É suspensa. [...] A questão deles é pertinente. Eu consegui neste momento, com junta médica, este valor. Será que daqui a uns anos (da forma como o país está) quando eu voltar a pedir a pensão me vão pagar o mesmo valor quando foi suspensa? Aí não temos resposta. E temos que lhes dar razão, porque não temos depois uma segurança social que [...] nos garanta que continua a dar apoio. E, muitas vezes, eles rejeitam [...] esse tipo de contrato porque têm medo [...]. Isso, às vezes, também nos condiciona”*(EquipaTP –E4).

Face à dificuldade encontrada em aceder a informação, nomeadamente ao nível das medidas de apoio à contratação, foi referido num testemunho uma forma de partilha de informação apoiada numa rede de conhecimentos: *“a gente falamos entre nós. Eu tenho um grupinho [...] às vezes trocamos assim informações. Alguém que sabe mais e explica aos outros”* (Ex-Formando –E5).

Mesmo tendo em conta as barreiras referidas, os elementos que compõem o grupo da ETP, na sua grande maioria, avaliam as medidas de apoio à contratação da pessoa com deficiência existentes como globalmente positivas, não obstante realçarem o facto de que, *“em termos de promoção de empregabilidade deve existir cada vez mais incentivos para as pessoas com deficiências, que lhes permita alguma estabilidade em termos do seu futuro profissional”* (EquipaTP –E1).

Os/As ex-formandos, à exceção de uma minoria que tem algum conhecimento do artigo 28º da Lei nº38/2004, declararam desconhecimento das medidas de apoio vigentes à contratação da pessoa com deficiência. As propostas de melhoria apresentadas denotam essa evidência, conforme se pode constatar em alguns testemunhos:

*“Poderia haver um incentivo de quando haver um ‘X’ de número de funcionários...por cada ‘X’ um deficiente. Como o estacionamento dos carros: por cada ‘X’ de estacionamento de carros tem que haver ‘X’ lugares de estacionamento para deficientes motores [...]. Se calhar não havia tanto deficiente escondido em casa, como ainda há hoje” (Ex-Formando –E1).*

*“Acho que deviam ‘X’ trabalhadores numa empresa devia de ter ... uma pessoa ou duas com deficiência. [...] Acho que devia ser obrigatório ... exigir mesmo. [...] Porque existem muitas pessoas como eu...várias pessoas com problemas, que também se não lhes derem oportunidade para trabalhar ...também eles não demonstram aquilo que sabem [...] O Estado devia criar uma lei que obrigasse mesmo as pessoas e as empresas a ter uma pessoa com dificuldades”(Ex-Formando –E3).*

### **5.3. Papel da Instituição pós- Formação**

No processo de investigação procurou-se analisar também qual o papel desempenhado pela instituição após o período formativo. De acordo com os dados apurados, a equipa técnica mantém o contacto com os/as ex-formando/as e configuram-se ainda como elementos da sua rede de suporte.

O apoio prestado nesta fase pós-formação é todavia um apoio mais pontual e de acordo com as necessidades manifestadas pelos/as ex-formandos/as. A título de exemplo e usando as palavras de dois entrevistados da equipa técnica:

*“Nós depois ajudamos também [...] na atualização [do curriculum vitae]. Eles, por exemplo, se veem uma oferta de emprego vêm nos pedir ajuda também, muitas vezes para contactar” (EquipaTP –E6).*

*“Se essa pessoa estiver a fazer um CEI [...], se tiver dificuldades em mobilidade, [...] precisa de um transporte para se deslocar [...] e não tem esse transporte. [...], se fizer parte de um dos circuitos [institucionais de transporte], o transporte passará na zona de residência dele [...]. Pelo menos nós, enquanto instituição, sei que nota-se muito interesse em tentar contornar todas essas situações e ajudar ao máximo” (EquipaTP –E8).*

Tal como nos foi relatado, a instituição desenvolve também um trabalho contínuo de prospeção e sensibilização, junto das entidades laborais, para as reais capacidades

produtivas das pessoas com deficiência de forma a promover o seu acesso ao mercado de trabalho. Como sintetiza um/a dos/as técnicos/as entrevistados/as:

*agora a criar uma base de dados com todas as entidades que colaboram connosco [...]. Agora estamos numa fase de sensibilização de Câmaras Municipais a ver se (risos) conseguimos ... Pedimos reunião, enviámos já currículos, levámos logo alguns candidatos possíveis, estão em estudo. Na Câmara da XXXX temos a possibilidade de integrar dois jovens [...] mas esse processo demora...demora [...]. Este ano vamos fazer [...] uma apresentação da instituição [...] dos recursos, [...], do que é a formação profissional, do que é a pessoa com deficiência [...]. A prospeção que temos feito tem sido muito no contacto direto com as Juntas de Freguesia, Câmaras Municipais, Empresas...IPSS é fácil. IPSS colocam as pessoas em CEI, porque não têm sequer qualquer despesa, a não ser um seguro e estão mais abertas a acolher as pessoas com deficiência” (EquipaTP –E4).*

Para além dos apoios supramencionados, a APCC apresenta a grande vantagem de se encontrar credenciada, como Centro de Recursos Local para o Centro de Emprego de Coimbra, desenvolvendo intervenções técnicas de apoio às pessoas com deficiência, no âmbito da reabilitação profissional.

O *Centro de Recursos Local* (CRL) da APCC atua nas vertentes Informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego (IAOQE), Apoio à colocação e Acompanhamento pós-colocação.

O procedimento, como nos clarifica um/a profissional da ETP processa-se da seguinte forma:

*Vamos imaginar que um jovem chega ao fim [do curso], não fica integrado e não tem perspectivas. [...] Continua a fazer procura ativa de trabalho [...] e vai-se inscrever no Centro de Emprego para ser encaminhado para o Centro de Recursos Local. [...] Há uma avaliação minha [técnica serviço social] e da X [coordenadora] e da psicóloga [...] para tentarmos então integrá-los. E aqui pode haver duas situações: ou podem ir para a medida IAOQE ou para a Medida de Apoio à Colocação (EquipaTP –E5).*

A medida IAOQE tem a duração de quatro meses, período que permite à equipa, para além da orientação vocacional do/a candidato/a, proceder a uma avaliação das suas competências visando potenciar a sua empregabilidade. A este respeito um/a técnico/a salienta:

*“Durante esses quatro meses podem fazer uma experiência [...] fora da instituição ou cá dentro, para também avaliarmos as competências, quer competências profissionais, quer também competências pessoais. [...] Com os nossos é diferente [...] Mas pessoas que nos chegam de fora, muitas vezes, faltam-lhes competências pessoais. É o problema da assiduidade, é o problema da pontualidade [...]. Quebrar os ritmos deles...porque estão em casa há muito tempo. Se está a chover ‘ah hoje não me apetece ir’. Trabalhamos e avaliamos a esse nível” (EquipaTP – E4).*

Após os quatro meses e mediante um parecer positivo da equipa do CRL, os/as candidatos/as seguem para a medida de apoio à colocação, com a duração de seis meses. Os/As antigos/as formandos/as da APCC são encaminhados pelo IEFP diretamente para esta medida. Conforme refere um/a técnico/a entrevistado/a, o procedimento avaliativo por que passam os/as candidatos/as é, todavia, o mesmo:

*“fazemos o mesmo estudo em termos motivacionais, para saber se a pessoa quer ou não trabalhar, qual é a área que quer, tem o currículo feito, como é que foi o seu passado de vida [...] Muitas vezes chegam-nos pessoas com vários cursos de formação, com qual é que se identifica mais [...] Procuramos que façam procura ativa... Que nos vão dando, porque é muito importante, [...] indicação dos locais, porque depois nós facilitamos o contacto com a instituição ou com a empresa para depois serem colocados” (EquipaTP –E4).*

O CRL candidatou-se, recentemente, à medida de acompanhamento pós-colocação por reconhecer tratar-se efetivamente de uma medida facilitadora de empregabilidade. Neste sentido o/a mesmo/a profissional reforça:

*“Nós achamos que é uma medida importante e tentamos sensibilizar as instituições e as empresas onde eles estão para fazerem essa candidatura. Porquê? Para garantir a empregabilidade da pessoa [...] Porque como nós temos jovens colocados em CEI, quando nós chegarmos ao final do ano [...] queremos [...] perceber se há possibilidade de fazer um outro tipo de contrato. Porque o CEI só pode ser feito uma vez, em cada instituição. Portanto, se ficar contratado, tem que ser outro tipo de contrato. E, portanto, gostaríamos de dar apoio nesse sentido” (EquipaTP –E4).*

As entidades empregadoras acedem a esta medida através de candidaturas específicas do IEFP que poderão consistir numa adaptação ao posto de trabalho, no acompanhamento técnico do colaborador/a com apoio psicológico ou fisioterapeuta, entre outras.

Para além da formação profissional, as medidas de apoio à colocação e de acompanhamento à colocação e pós-colocação são fundamentais para consolidar o emprego. A este propósito um/a entrevistado/a explica:

*“O apoio pós-colocação é muito importante [...] porque vamos trabalhar os dois. O nosso objetivo é trabalhar o cliente, o empregado, mas também o empregador. [...] Dar tempo para o empregador também ir pensando se, em termos financeiros, é possível ou não, depois, contratar aquela pessoa”* (EquipaTP –E4).

Neste seguimento, os/as ex-formandos/as corroboram o papel mobilizador do CRL ao nível apoio à inserção do mercado de trabalho:

*“Inscrevi-me no Centro de Recursos Local, na Quinta, em julho de 2013. Comecei a ter reuniões com a psicóloga, com a assistente social. Depois em Novembro vim para aqui [...] Quem puder aproveitar, acho que deve aproveitar, porque [o Centro de Recursos Local] é uma boa ajuda para colocar as pessoas no mercado de trabalho”* (Ex-Formando/a 3).

#### **5.4. Fatores Facilitadores e Inibidores da Inserção Socioprofissional**

A atual conjuntura de crise económica emerge para os/as nossos/as entrevistados/as, de ambos os grupos como a principal causadora de uma crescente dificuldade no acesso a emprego por parte das pessoas com deficiência. Esta visão está patente nas seguintes passagens:

*“se nós olharmos para o mercado de trabalho, a nível global, [...] porque as pessoas com deficiência o que nós tentamos é também enquadrá-las no mercado NORMAL de trabalho e, se nós olharmos para esse mercado normal de trabalho vemos uma taxa de desemprego a um nível assustador”* (EquipaTP –E1).

*“Devia haver mais emprego para pessoas com deficiência...ou para todos. Mas eu acho que isto aqui por causa de estarmos em crise...”*(Ex-Formando/a 2).

Contrariamente aos diferentes estudos na área da deficiência (Martins, 2001; Sequeira *et al*, 2006; Cação, 2007) onde são descritas um conjunto de barreiras e obstáculos à inserção socioprofissional das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, os/as nossos/as entrevistados/as parecem subvalorizar estes obstáculos e estas barreiras. A

grande maioria dos/as nossos/as entrevistados/as não reporta grandes dificuldades ao nível da inserção socioprofissional. Nas palavras de uma técnica entrevistada:

*“eles (é engraçado) não nos dão o feedback de grandes dificuldades que sintam [...]. Há uma integração por parte das empresas habitualmente muito positiva e com uma valorização do trabalho que eles desenvolvem. A maioria das situações tem sido nesse registo”* (EquipaTP –E1).

A visão dos técnicos parece sublimar as dificuldades que são descritas, quer na revisão bibliográfica, quer na análise da situação perante o emprego dos/as ex-formandos/as entrevistados/as. Dos doze apenas dois se encontram em situação de pleno emprego, sete estão integrados numa medida de emprego apoiado (CEI), um voltou à condição de pensionista por invalidez e dois estão em situação de desemprego. Embora a amostra seja reduzida, traduz a realidade nacional em que a taxa de atividade para a população residente com 15 ou mais anos, com pelo menos uma incapacidade, era apenas de 22,07% e na restante população cifrava 47,56% (Censos 2011).

Encontra-se patente uma sobrevalorização das medidas de apoio à contratação das pessoas com deficiência, como o CEI, numa lógica de “remedeio”, mesmo que estas perpetuem formas de precaridade do vínculo laboral, o acesso a mão-de-obra qualificada a custos quase nulos para algumas entidades empregadoras, nomeadamente as do terceiro setor, sem o compromisso de a integrar no final da medida, chegando a ser possível recrutar novos colaboradores, nestas circunstâncias, sucessivamente.

Os dados analisados parecem apontar para a existência de dois obstáculos essenciais no processo de inserção socioprofissional: do lado das entidades empregadoras e ambiente de trabalho, é de assinalar o grande desconhecimento face à problemática da deficiência e do lado das pessoas com deficiência, é de assinalar a dificuldade de adaptação ao ritmo de trabalho e exigência laboral. Tal como referido, estes obstáculos apresentam um carácter bastante residual e de fácil resolução através de um trabalho tripartido a desenvolver entre o/a técnico/a, o/a ex-formando/a e a entidade empregadora.

No que diz respeito ao desconhecimento da problemática da deficiência na esfera laboral, esta obstaculização está associada à prevalência de ideias preconcebidas e desconhecimento acerca das reais capacidades produtivas da pessoa com deficiência. Conforme elucida um/a dos/as técnicos/as entrevistados/os:

*eu tenho um jovem que está a fazer uma experiência na XXX [e] (eu avisei-o logo 'atenção tu na fábrica vais ter um conjunto de pessoas que também têm pouca formação e que podem, às vezes, ter uns comentários menos felizes [...] portanto, atenção, não reajas, diz-nos que nós procuramos depois falar à pessoa, com o teu responsável) ...Nem de propósito, o senhor de lá: 'Não percebo! O vosso diretor deve ser a pior pessoa para por jovens como vocês a trabalhar.' Mói, está a ver? E eles têm que saber lidar com isto. Têm que lá estar a trabalhar e saber lidar com isto [...] Por isso é que é importante o trabalho técnico. [...]. Há sempre um colega que questiona, há sempre um colega que acha que ele não deve trabalhar. 'Tens uma deficiência não podes trabalhar'" (EquipaTP –E4).*

Os empregadores, muitas vezes, não têm conhecimento das aptidões e dos ritmos de execução das pessoas com deficiência conforme acentua o/a técnico/a:

*“As dificuldades [...] que eles têm de se integrarem lá fora é [...] não lhes darem a oportunidade e não se conseguirem adaptar às exigências, se calhar, que lhes são pedidas no trabalho e na empresa que estarão integrados. [...] Muitas vezes é difícil entender que [...] aquele jovem não consegue [...] desempenhar bem aquela função porque [...] não consegue mesmo, porque não tem capacidade para isso. E isto, às vezes, também é difícil de entender... os empresários têm esta dificuldade” (EquipaTP –E7).*

Tal como pudemos constatar, também existem, todavia, exemplos de boas práticas que importa aqui reforçar. Como descreve uma ex-formanda entrevistada:

*“ [Acolheram-me] muito bem. Inclusive [...] por estar muito tempo sentada, muito tempo na mesma posição, ao fim do tempo costumo ter dores, [...] e então a minha colega, a que está a acompanhar-me, foi falar com a chefe que era para uma vez por semana eu ter ginástica na aula dos idosos. Isso são custos, não é? [...] E ela disse tudo bem, a 'Maria' pode ir à ginástica e não paga nada.[...] Na secretaria nós trabalhamos com [...] o público e, quando me vêm, 'ai coitadinha', e tenho, graças a Deus, uma colega e apoia-me muito e diz logo 'coitadinha porquê? ela está aqui a trabalhar como nós e a fazer as mesmas coisas que nós'. Como essas pessoas pensam, há muitas mais pessoas a pensarem assim” (Ex-Formando/a – E11).*

No que se refere à dificuldade de adaptação ao posto de trabalho e às suas rotinas, este obstáculo enfrentado por alguns formandos advém, como os/as técnicos/as entrevistados/as relatam, da dificuldade de algumas pessoas colocarem em prática as competências adquiridas em contexto formativo, de uma forma mais autónoma, sem a tutela técnica-pedagógica. Nas palavras dos/as técnicos/as:

*Às vezes é a carga horária excessiva, muita exigência, porque não estavam habituados, [...] As exigências do mercado de trabalho, dos empresários é uma das coisas que eles se queixam (EquipaTP –E6).*

*A questão do ritmo do trabalho. Apesar d'eles virem de uma formação com um ritmo já definido, mas é um ritmo permanente de tarefa [...] Também há situações em que é necessário mais tempo para que essa adaptação seja facilitadora e que, com calma, as tarefas vão sendo desenvolvidas não com o mesmo ritmo, com ritmos mais lentos...mas, desde que façam as tarefas de uma forma adequada e correta, também é valorizado pelo empresário (EquipaTP –E1).*

Esta mesma dificuldade é assumida pelos/as ex-formandos/as, que descrevem o período inicial de adaptação ao posto de trabalho como o período mais difícil no seu processo de inserção socioprofissional. Nas suas próprias palavras:

*Ao início foi assim um bocado ...tipo choque, que eu não estava habituado ... uma coisa é estagiar lá no sítio onde está a formação; uma pessoa vai para uma empresa tem que andar ao ritmo da empresa ... os primeiros dias foi complicado, mas depois ... entrei no ritmo e foi fácil (Ex-Formando/a – E3).*

*“ [A aceitação] foi boa. Receberam-me bem. É diferente, né? [...] Veem-nos sempre de forma diferente [...] por termos uma deficiência [...]. Mas, depois com dia-a-dia veem que somos normais, como as outras pessoas e as coisas já são...são iguais [...].As pessoas [nos XXX] acho que também não estavam muito preparadas para ter lá uma pessoa...Também não sabiam como haviam de lidar. [Quando fui à entrevista] falei com a chefe dos recursos humanos e... estava um bocadinho reticente... não sabiam o que é que eu poderia fazer. Mas depois aos poucos integrei-me bem [...] com o decorrer dos tempos, viram que eu tinha capacidades como as outras pessoas. Que a deficiência, isto não tem nada a ver [...] não é impeditivo para ser um bom profissional” (Ex-Formando/a – E8).*

No âmbito da investigação, propôs-se também aos/às entrevistados/as que identificassem medidas promotoras da inserção socioprofissional das pessoas com deficiência. Foram assim identificados três principais tipos de medidas em consonância com as barreiras identificadas: uma maior divulgação das medidas existentes de apoio à contratação de pessoas com deficiência, uma sensibilização do mercado laboral para as reais capacidades das pessoas com deficiência e o incremento das políticas de promoção da contratação de pessoas com deficiência. De acordo com os/as entrevistados/as urge assim:

*[criar uma]maior divulgação das medidas de apoio às pessoas com deficiência e valorização do trabalho por elas desenvolvido. Não existe grande divulgação [...]*

*daquilo que a pessoa com deficiência faz [...] Quando se fala em jogos Olímpicos [...] olhando para o desporto [...] valoriza-se muito tudo aquilo que se faz pelos ditos 'normais', mas quem traz as medalhas são as pessoas com deficiência...A cobertura dos media seria importante, neste caso” (EquipaTP –E1).*

Os/as técnicos/as entrevistados/as convergem, igualmente, na ideia que a sensibilização dos empregadores face às capacidades produtivas das pessoas com deficiência pode ser um fator facilitador:

*Temos que trabalhar a questão dos empresários e das instituições e continuar a sensibilizar muito para a potencialidade da pessoa com deficiência e incapacidade e mostrar que estas pessoas têm competências e conseguem trabalhar [...] Num dos projetos que tivemos ao nível da Responsabilidade Social trabalhamos com um curso de MBA da Faculdade de Economia, onde tentamos sensibilizar estas pessoas [...] da Empregabilidade das pessoas com deficiência. Isto pode fazer toda a diferença, quando estas pessoas desempenharem funções de gestão em empresas, estão muito mais sensíveis e, naturalmente, mais confiantes para lhes 'abrir a porta' (EquipaTP –E2).*

Este grupo entrevistado acrescenta que se deveriam também aumentar os apoios e incentivos à contratação, não só através da generalização dos CEI aos diferentes sectores de atividade económica, como também através do aumento de benefícios aos empregadores, sugerindo medidas como:

*“Não pagar impostos sobre aquela pessoa, se calhar poderá ser [...] um ponto de partida para isso” (EquipaTP –E8) ou “Aumentar os apoios e os incentivos, acho que é a primeira das coisas que podia ser feita. [...]. [Dar] mais visibilidade ao potencial que as pessoas com deficiência têm” (EquipaTP –E5).*

Os formandos embora não detalhem as sugestões para melhoria dos níveis de empregabilidade das pessoas com deficiência, também reportam que “[devia haver] incentivo mais ao emprego para a pessoa deficiente (Ex-Formando/a – E1).

## 5.5. Percepção dos/as Ex-Formandos/as face aos processos de Inclusão/Discriminação

Tal como pudemos verificar, existe por parte dos/as ex-formandos/as um discurso generalizado de autoaceitação da sua condição física, bem como uma capacidade de superação das limitações que lhe são impostas, o que os/as leva a se sentirem socialmente incluídos. A evidência parece, assim, apontar para a importância do processo formativo da APCC, não só, para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como também, para a validação das suas capacidades e para a melhoria da sua autoestima e da sua autoimagem. Isto parece patente nos seguintes testemunhos que nos foram dados por ex-formandos:

*Se eu sentir discriminação do outro lado eu tento chocar, para a pessoa pensar que eu percebi aquilo que ele disse. Faço isso muitas vezes. Agora, 'Inclusão', eu estou bem incluído na sociedade. Para já sou uma pessoa realizada. [...] O mar tirou-me tudo, mas o mar deu-me tudo. Eu não tenho que me queixar que sou deficiente, não tenho que me queixar da minha vida (Ex-Formando/a – E1).*

*Sou super incluída, mesmo, e a vida está super preenchida, mesmo, (risos) ... a cabeça já está mais ocupada [...] Devia haver mais emprego para pessoas com deficiência...ou para todos (Ex-Formando/a – E2).*

*Sinto-me à vontade, o próprio chefe [...] deixa-me o serviço para fazer e eu faço...ando à vontade [...] de manhã vai-me chamar para beber café [...] ele continua o trabalho dele e eu vou para o meu (Ex-Formando/a – E7).*

*Agora sinto, sinto que não sou discriminada. E se for, sinceramente, pouco me importa. Que eu olho para a pessoa e sou capaz de perguntar 'porquê?' [...]. Saber a razão e saber mudá-la um bocadinho. Eu aprendi isso com uma rapariga da Quinta [...]. Deixar que as pessoas não sentissem tão preconceito em relação a nós (Ex-Formando/a – E10).*

*Sinto que não sou discriminado [...] De vez em quando ainda me discriminam, só que eu não deixo. Meto o dedo no nariz e só falo uma vez [...] não gosto de falar muitas vezes (Ex-Formando/a – E12).*

Quando questionados acerca de possíveis estratégias que pudessem contribuir para melhorar a inclusão das pessoas com deficiência na nossa sociedade, a grande maioria

dos/as nossos/as entrevistados/as aponta a necessidade de mudança de mentalidades como a principal estratégia a adotar.

*“ Isto é um problema da mentalidade da sociedade... quando [...] as pessoas terem [tiverem] a noção que uma pessoa portadora de deficiência é capaz de fazer tanto ou igual [...] como uma pessoa dita ‘normal’, basta é terem as coisas adaptadas... assim estava tudo mais mentalizado e se calhar já tínhamos mais oportunidades de emprego”*(Ex-Formando/a – E2).

*“[Mudava] a mentalidade das pessoas [...] no ‘coitadinho ela não pode’”* (Ex-Formando/a – E11).

*“Há determinadas pessoas que deviam ter mais humildade e tratarem melhor estas situações [...] na questão da deficiência [...] havia de haver mais igualdade...mas infelizmente não há”* (Ex-Formando/a – E12)

No âmbito deste estudo procurámos também aferir o grau de satisfação dos/as ex-formandos/as face à sua situação de trabalho. Pretendíamos, desta forma, avaliar a igualdade de oportunidades existentes no local de trabalho, assim como a qualidade e adequação das ofertas de emprego existentes para pessoas com deficiência. Novamente, há a registar uma grande satisfação dos nossos/as entrevistados/as face aos seus postos de trabalho. Como pudemos constatar dois fatores contribuem para este elevado grau de satisfação: a grande motivação das pessoas com deficiência para aceitarem um trabalho pago e a consciência da situação atual do mercado de trabalho e a necessidade de se mostrarem gratos pela oportunidade. Conforme refere um/a dos/as ex-formandos/as entrevistados/as: *“se calhar o deficiente vai agarrar o seu posto de trabalho com mais unhas e dentes, que é aquela oportunidade que tem”* (Ex-Formando/a – E1). Este relato patenteia uma atitude positiva face ao trabalho, característica partilhada por todos/as os/as ex-formandos/as entrevistados/as. Denota-se, igualmente, uma preocupação e um esforço em mostrar que são capazes e tão produtivos como uma pessoa sem deficiência, como se confirma nesta passagem: *“ [A] sociedade... acham que nós somos incapazes de fazer um serviço. Muitas vezes é mentira, sabemos ou igual ou mais. Porque nós somos dedicados. Eu falo por mim, eu tento ser dedicada no sítio onde estou”* (Ex-Formando/a 10).

As pessoas com deficiência entrevistadas evidenciam, assim, uma satisfação generalizada face à sua situação laboral atual, salientando o salário como o aspeto mais

gratificante da sua atividade laboral. Os/as entrevistados/as não deixam, todavia, de manifestar algum desagrado face ao baixo valor dos salários auferidos.

Um dos entrevistados, embora pensionista, retrata o caso de muitos que trabalham no mercado paralelo como forma de complementar o seu rendimento. Nas suas palavras

*“no lado escuro, na ilegalidade. [...] 330 [valor da pensão de sobrevivência] não dá para nada. Se tivesse que pagar medicação e renda [...]...não dá para nada...[...]Para ter um bocadinho de qualidade de vida, tipo ter um carro e sustentar um carro e ter TV Cabo e essas coisas tem que se ganhar [...] um dinheiro extra”* (Ex-Formando/a – E5).

Neste capítulo foi retratado o papel da formação enquanto uma condição de inserção da pessoa com deficiência e uma oportunidade de crescimento e afirmação pessoal. De igual modo, procedeu-se a uma análise do desempenho da APCC no apoio após a conclusão do processo formativo e os impactos individuais decorrentes, ilustrados pelo discurso dos/as entrevistados/as.

## Conclusão

O modelo social da deficiência advoga que é necessário criarmos uma sociedade mais justa e respeitadora da diversidade humana.

A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é, atualmente, entendida como um fator importante de inclusão social, independência económica, valorização e realização pessoal. Como advoga Cação (2007), esta só é possível pela via da promoção de mecanismos formativos, acompanhamento ajustado às necessidades das pessoas com deficiência e através da mobilização de um conjunto de recursos humanos, técnicos e materiais indispensáveis ao sucesso da inserção.

A minha investigação, partindo de um estudo de caso centrado na *APC de Coimbra*, procurou perceber *de que forma a formação de dupla certificação contribui para a promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência*. Tal como pudemos concluir ao longo da minha dissertação, os resultados apurados apontam para o papel crucial da formação na orientação profissional, no apoio à inserção socioprofissional no mercado de trabalho e, facilitando a obtenção e manutenção do emprego por parte das pessoas com deficiência. Como também pudemos verificar, o incremento da empregabilidade das pessoas com deficiência, resulta, não só da aquisição e desenvolvimento de competências técnicas profissionais específicas para cada oferta formativa, mas também, da aquisição e desenvolvimento de competências pessoais e relacionais aqui relatadas como indispensáveis ao sucesso da inserção socioprofissional.

A avaliação das entrevistas apontou para uma visão positiva da inserção socioprofissional, reforçando a importância do CRL como um mecanismo de apoio à colocação, bem como da rede de parcerias da instituição, da experiência adquirida nesta área de intervenção e sua abrangência territorial.

Conforme ressaltado no capítulo três, as conclusões aqui apresentadas baseiam-se unicamente nas opiniões da ETP, não tendo em conta dados mais globais sobre o número de colocações em posto de trabalho alcançados pela formação profissional oferecida pela APC de Coimbra. Tal como referido não nos foi possível aceder a esses dados, pelas razões identificadas, facto que pode ter enviesado os resultados apurados e que nos impede

de generalizar as nossas conclusões ao total da população apoiada pela APC de Coimbra e muito menos à generalidade das pessoas com deficiência em Portugal.

De forma a respondermos à questão de partida orientadora deste estudo formulámos quatro questões de investigação acessórias a que procuraremos responder de seguida. A minha primeira questão, indagava se *a formação tem em conta as expectativas de inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência?* Tal como o meu estudo evidenciou, existe, nas respostas da ETP, uma preocupação em atender às expectativas dos/as formandos/as ao longo de todo o processo formativo. Parece emergir dos relatos analisados, que o modelo de formação adotado preconiza uma centralidade e participação da pessoa com deficiência. No entanto, não se efetiva em algumas fases do processo, nomeadamente na proposta de encaminhamento e na elaboração dos planos individuais.

A presente análise permitiu apurar que em determinadas situações, nomeadamente na escolha da saída profissional, a equipa técnica assume o papel decisório e quando se confronta com expectativas desadequadas dos/as candidatos/as na seleção do curso desenvolvem estratégias de confronto com as pessoas com deficiência com as suas limitações, do que julgam poder desencadear, no futuro, dificuldades de inserção socioprofissional. Sugerem um novo encaminhamento para outro curso, sempre que possível, dentro da mesma área de formação para ir de encontro à motivação dos/as candidatos/as.

O desequilíbrio entre a representação das decisões dos técnicos e dos seus critérios e a dos formandos, na seleção para a oferta formativa também emerge noutras fases do processo, em que o tom assistencialista e a visão médica ainda se sobrepõem à participação das pessoas com deficiência e a uma perspetiva centrada nas suas capacidades. No entanto, a escolha da ação de formação está sempre sujeita à concordância dos/as formandos/as, apelando ao seu compromisso.

Esta investigação apurou a existência de vários mecanismos através dos quais os/as formandos/as podem ser auscultados e emitir sugestões, nomeadamente, nos momentos avaliativos regulares previstos no âmbito da formação. Para além destes, dispõem de folhetos de sugestões e apoio técnico sempre que solicitado. A sua participação parece ampliar-se ao longo da formação.

Na elaboração dos planos individuais de formação, os objetivos são delineados de pela ETP, estabelecendo as metas a atingir anualmente. Estes planos embora estejam sujeitos a uma reavaliação semestral, podem ser revistos em qualquer momento, tendo a ETP designado como “*facilitações*” esses processos de renegociação. Estes processos mais informais parecem constituir um esforço da instituição em flexibilizar o processo formativo e apelar a um maior nível de intervenção nas decisões pelos formandos.

A minha segunda questão acessória inquiria *de que forma a formação prepara as pessoas com deficiência para enfrentarem o mercado de trabalho?* O estudo sugere que a APCC assume o *empowerment* como uma estratégia fortalecedora do/a formando/a, concentrando-se na pessoa e nas suas capacidades (Tones, 1995). Ficou patente o trabalho técnico-pedagógico de treino da autodeterminação e desenvolvimento pessoal, bem como de promoção dos seus direitos e participação na vida socioprofissional.

Ao longo de todo este processo, as pessoas com deficiência são incitadas a tomar decisões e fazer escolhas, sendo promovida a participação na formação profissional, nomeadamente, na seleção do local onde vão realizar a FPCT, na avaliação da formação, no processo de candidatura à aquisição de produtos de apoio ou mesmo na constituição de um grupo de autorrepresentação.

Foi explanado que a formação prepara o seu público-alvo para o mercado de trabalho mediante o treino de competências-chave, a nível pessoal, social, relacional, técnico e de tarefas quotidianas. Destaca-se nesta ETP a sua capacidade de concretização de propostas, refira-se o exemplo dado pela terapeuta ocupacional, do treino da orientação e mobilidade, não se limitando a dar indicações de como fazer uma deslocação de autocarro, mas fazendo parte integrante dessa jornada de aprendizagem. De igual modo, existe a preocupação de trabalhar estas competências de forma transversal a todos os elementos da ETP e em todos os momentos que compõem o processo formativo.

A formação prática em contexto de trabalho apresenta vantagens evidentes a este nível, mediante a possibilidade de rentabilizar a aprendizagem e a aquisição de competências correspondentes às exigências reais. Quando identificadas dificuldades de execução de tarefas pela entidade que acolhe o estágio, estas são remetidas para contexto de formação, no sentido de serem colmatadas.

Ainda na linha de resposta a esta questão coloca-se a importância do acompanhamento técnico em todas as fases do processo formativo na promoção das competências-chave e de comportamentos congruentes às exigências da esfera laboral, sendo que este, por vezes, assume uma natureza menos pedagógica e mais terapêutica.

Quanto à questão *qual o impacto dos cursos de formação escolar e profissional na vida das pessoas com deficiência?* As respostas de ambos os grupos foram consonantes relativamente à importância da formação como veículo promotor de um reconhecimento social e uma oportunidade de afirmação pessoal.

Conforme ilustrado, de um modo geral, os entrevistados do grupo dos/as ex-formandos/as referiu um impacto positivo ao nível do já aludido acesso ao emprego, da aquisição de conhecimentos, de ganhos de autonomia e melhoria de autoestima.

Relativamente à questão *quais os fatores facilitadores/inibidores da inserção socioprofissional das pessoas com deficiência, decorrentes (ou não) da formação?*

Foi argumentado pela ETP que as experiências de casos de sucesso têm sido um elemento facilitador na colocação em posto de trabalho de pessoas com deficiência, que terminam o seu percurso de formação.

Neste ponto, os /as ex-formandos/as sublinharam a motivação e a dedicação das pessoas com deficiência ao posto de trabalho, disseram-se conscientes da maior dificuldade no acesso ao emprego e quando lhes é dada uma oportunidade não a querem perder.

O CRL, juntamente com o apoio técnico multidisciplinar, contribui para a consolidação e a manutenção do emprego através de acompanhamento, durante e após colocação, auxiliando a pessoa com deficiência na definição do seu projeto de vida.

A instituição analisada, evidencia também uma grande capacidade de adaptação às novas realidades e de acompanhado das mudanças, adequando as intervenções à dimensão das necessidades, potenciando o seu capital humano e as suas infraestruturas, provendo acompanhamento no âmbito terapêutico e de reabilitação.

Estas valências complementam o percurso formativo e são valorizadas pelos/as ex-formandos/as, ao longo dos seus testemunhos, aspeto especialmente valorizado pelas pessoas com deficiência motora e paralisia cerebral.

Embora tenham sido tecidas críticas à insuficiência de medidas de apoio à contratação da pessoa com deficiência, o grupo ETP reconheceu o valor da medida Contrato Emprego Inserção face ao volume de inserções em mercado de trabalho, dado que as entidades empregadoras optam por esta medida porque, durante a sua vigência, todos os custos inerentes são suportadas pelo IEFP.

Verificou-se uma tendência dos/as formandos/as fazerem CEI nos locais onde estagiaram, o que sublinhou a sua importância. Esta sequência temporal no mesmo posto de trabalho permite ao empregador e ao/à ex-formando/a um melhor interconhecimento, desmontando preconceitos sobre as capacidades da pessoa com deficiência. Embora o objetivo desta medida seja perspetivar a continuidade do emprego, segundo os relatos, existe uma dificuldade dos empregadores estabelecerem um vínculo contratual de trabalho após o período de concessão do apoio. Por apurar ficam as razões pelas quais os empregadores não concretizam esse vínculo. Se por falta de recursos, argumento da conjuntura económica atual, se por se manterem preconceitos relativos ao desempenho e capacidade produtiva das pessoas com deficiência, ou, mesmo, a facilidade em aceder a trabalhadores qualificados a baixo custo, ao recorrer a medidas de apoio à contratação.

Nesta linha de pensamento, a ETP identificou como constrangimento o desconhecimento generalizado destas medidas e apurou-se a necessidade de se apostar na sua divulgação.

Outro fator condicionante reporta-se à morosidade e complexidade do processo de recuperação do direito à pensão social que a pessoa com deficiência beneficiava antes da contratação, não existindo sequer a garantia de poder auferir nova prestação, pondo em causa a sua subsistência.

O desconhecimento da problemática da deficiência que ocorre nas relações entre pessoas com e sem deficiência, surge como um fator inibidor, mas de carácter meramente inicial, que se dilui quase automaticamente através do interconhecimento e da convivência diária.

Os/As ex-formandos/as referiram as dificuldades de adaptação ao ritmo de trabalho e a exigência laboral, também mais marcadas numa fase inicial, que tende a desaparecer após um período de adaptação.

O presente estudo permitiu constatar que a formação funciona como uma alavanca na inserção socioprofissional da pessoa com deficiência, promove a autonomia e exercício de direitos, encaminhando a sociedade para uma lógica de igualdade de oportunidades.

A ratificação de uma certificação formal, escolar e profissional, da formação recebida, pela Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP) permite melhorar e elevar os níveis de escolaridade e das qualificações da pessoa com deficiência, promovendo igualdade de oportunidades.

As ações de formação, pelo facto de estarem integradas no CNQ, é-lhes assegurada a comparabilidade de qualificações, constituindo-se este como o instrumento de referência dos níveis de qualificações do *Sistema Nacional de Qualificações*, bem como da articulação com o Quadro Europeu das Qualificações (<http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Home/QNQ>).

Este progresso formativo, conforme afiança Alves (2010), sustenta-se na importância de haver uma entidade estatal, a ANQEP, responsável por referenciais de formação adaptados às características e capacidades das pessoas com deficiência, bem como da sua relevância face às necessidades de mercado, às exigências da economia e da empregabilidade. Esta iniciativa promove a participação ativa e o princípio da igualdade de acesso a uma qualificação profissional.

Dada a natureza da presente investigação, de carácter qualitativo, é natural que surjam algumas limitações, por se ater aos conteúdos das entrevistas. Sendo um estudo de carácter exploratório, em virtude da dimensão da amostra, da focalização na realidade de um centro de formação profissional específico, do tipo de amostragem utilizado e do não acesso a dados mais globais sobre o sucesso de inserção socioprofissional dos formandos da instituição, tal propicia uma dificuldade na extrapolação dos seus dados a uma realidade mais ampla.

Acrescenta-se, que haveria ganhos em diversificar e alargar a recolha de testemunhos sobre esta temática aos empregadores e às famílias das pessoas com deficiência, no sentido de obter uma visão global de todo este processo. Não obstante, pensamos ter alcançado o principal objetivo e respondido de forma clara às questões levantadas, pela riqueza e complexidade das respostas que permitiu retratar cada etapa do processo formativo até à inserção profissional.



## Bibliografia

- ABBERLEY, P. (1987) The concept of oppression and the development of the social theory of disability. *Disability, Handicap Society*, 2 (1), pp. 5-21.
- ALVES, F (2010) *A Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades*. Revista Formar, 70, pp. 14-18.
- AMARO, R. R. (2003) *A luta contra a pobreza e a exclusão social em Portugal. Experiências do programa nacional de luta contra a pobreza*. Programa Estratégias e Técnicas contra a Exclusão Social e a Pobreza, STEP. Genebra: Organização Internacional do Trabalho.
- ANNANDALE, E. (1998) *The Sociology of Health and Medicine: A Critical Introduction*. Polity Press.
- ANQEP.IP - <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Home/QNQ>, acessado a 18/08/2014
- APD – Associação Portuguesa Deficientes (2002) *O Emprego e as Pessoas com Deficiência*. Lisboa: Instituto Nacional para a Reabilitação
- ARANHA, M.L.A. (2001) *História da educação*. São Paulo: Moderna
- ARANHA, M.S.F. (1995) Integração Social do Deficiente: Análise Conceitual e Metodológica. *Temas em Psicologia*, 2, pp. 63-70. Ribeirão Preto, Sociedade Brasileira de Psicologia.
- BARDIN, L. (1977) *Análise de conteúdo*. Lisboa, Edições 70.
- BARNES, C. e Mercer, G. (orgs.) (1996) *Exploring the Divide: Illness and Disability*. Leeds, Disability Press.
- BARNES, C.; Mercer, G.; Shakespeare, T. (1999) *Exploring Disability – A Sociological Introduction*. Cambridge: Polity Press.
- BARROS, J. A. C. (2002) *Pensando o Processo de Saúde Doença: A que responde o modelo médico*. *Saúde e Sociedade*, 11, pp. 67-84.
- BARTALOTTI, C. (2006) *Inclusão Social das Pessoas com Deficiência: utopia ou possibilidade?* Coleção Questões Fundamentais da Saúde, 11. São Paulo: Paulus
- BLUNDEN, R. (1977) *The present system of care and rehabilitation in Wessex*. In Baldock, W.W. (Ed.). *Forms of rehabilitation of the mentally handicapped* (pp.36-43). Kidderminster, Worchestershire, England: Institute of Mental Subnormality.

- BORSAY, A. (2005) *Disability and Social Policy in Britain Since 1750: A History of Exclusion*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- CAÇÃO, R. (2007) “Transição para a Vida Adulta de Pessoas com deficiência Mental: Representações, Práticas e Desafios”. *Integração das Pessoas com deficiência*. Cadernos Sociedade e Trabalho, 8, pp.181-196.
- CAPUCHA, L. (2005). *Desafios da Pobreza*. Oeiras: Celta Editora.
- CAPUCHA, L. [coord.] (2005b) *Estudo de Avaliação da Qualidade e Segurança das Respostas Sociais na Área da Reabilitação das Pessoas com Deficiência*. Lisboa: DGEEP/MTSS.
- CAPUCHA, L. (2010) *Inovação e Justiça Social*. Sociologia. *Problemas e Prática*, 63, pp.25-50.
- CASACA, S. F. (2005) “*Flexibilidade, Trabalho e Emprego: - ensaio de concetualização*”. SOCIUS Working Papers, 10. Universidade Técnica de Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão.
- CASANOVA, J. L. (2008) *Pessoas com deficiências e incapacidades – um inquérito nacional*. VI Congresso Português de Sociologia. Universidade Nova de Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas.
- CHARANA, A. (1988) *Gestão de programas de preparação pré-profissional, formação e emprego*. Emprego e Formação, 5, pp.63-74.
- CIDADE, R. E., e Freitas, P. S. (1997) *Noções sobre Educação Física e Esporte para Pessoas Portadoras de deficiência*. São Paulo: Uberlândia.
- COLE, P. (2007) The body politic: theorizing disability and impairment. *Journal of Applied Philosophy*, vol. 2, 24, pp. 169-176.
- CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL (2008) “Pessoas com Deficiência: Mobilidade, Educação e Trabalho”. Lisboa. [http://www.ces.pt/download/101/Parecer\\_Pessoas\\_defici%EAncia.pdf](http://www.ces.pt/download/101/Parecer_Pessoas_defici%EAncia.pdf). [28/01/2014].
- CORRER, R. (2000) *Efeitos da Introdução de Suportes para a Inclusão Social de Sujeito com Deficiência Mental: um Estudo Piloto*. Exame de Qualificação para Mestrado. Marília: Programa de Pós Graduação em Educação.
- COUTINHO, C. P. (2011) *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: teoria e prática*. Coimbra: Edições Almedina.
- DAVIS, L. (1995). Postdeafness. Em H-Dirksen L. Bauman (Org.), *Open your eyes: Deaf studies talking*, pp. 314-236. Minneapolis: University of Minnesota.

- DINIZ, D., Barbosa, L. e dos Santos, W. R. (2009) Deficiência, Direitos Humanos e Justiça. *Revista Internacional de Direitos Humanos*, Vol. 6, 11, pp. 65-77.
- DINIZ, D. (2007) *O que é deficiência*. São Paulo: Editora Brasiliense.
- DRAKE, R. (1999) *Understanding Disability Policies*. Londres: MacMillan Press LTD.
- DRAKE, R. (2001) “Welfare States and Disabled People”, in G. L. Albrecht et al. (orgs.), *Handbook of Disability Studies*. Londres: Sage Publications, pp.412-426.
- DUARTE, A. (2008a) Apoios à inclusão das pessoas com deficiência – Mudanças em curso. *Revista Formar*,62, pp.4-11.
- DUARTE, A. (2008b) A qualificação e o emprego das pessoas com deficiência. *Revista Formar*,65, pp.25-29.
- FAZENDA, I. (s/d) Empowerment e Participação, uma Estratégia de Mudança. <http://www.cpihts.com/pdf/empowerment.pdf> [24/04/2014]
- FERREIRA, I. M. S. V. (2010) Formação Profissional destinada a Pessoas com Deficiência Visual: um Estudo de Caso. Dissertação de Mestrado. Instituto de Educação: Universidade de Lisboa.
- FONTES, F. (2006) Deficiência da Infância: Políticas e representações sociais em Portugal. Dissertação de Mestrado. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- FONTES, F. (2008) “Early and current approaches to disability in Portugal: A brief overview”, in T. Campbell et al. (orgs.), *Disability Studies: Emerging Insights and Perspectives*. Leeds: Disability Press, pp.77-92
- FONTES, F. (2009) Pessoas com deficiência e políticas sociais em Portugal da caridade à cidadania social. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 86, pp. 73-93.
- FONTES, F. (2012) Cidadania e ação coletiva: o caso do movimento de pessoas com deficiência em Portugal. Atas do VII Congresso Português de Sociologia. Universidade do Porto: Faculdade de Letras.
- GOFFMAN, E. (1988 [1963]) *Estigma*. Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada, Brasil, Zahar Editores.
- GONÇALVES, C. (2003) Enquadramento Familiar das pessoas com Deficiência: Uma análise exploratória dos Resultados dos Censos de 2001, *Revista de Estudos Demográficos*, 33, pp. 69-94. Lisboa: INE.
- GONÇALVES, J. e Nogueira, J. M. (2012) *O Emprego de Pessoas com Deficiência ou Incapacidades – Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Lisboa: Ministério da Solidariedade e Segurança Social.

- GRÁCIO, A. (2014) Recomendação sobre “Políticas Públicas de Educação Especial”. CNE: Conselho Nacional Educação. <http://www.cnedu.pt/pt/noticias/cne/907-recomendacao-sobre-politicas-publicas-de-educacao-especial> [1/08/2014].
- HESPANHA, P. *et al.* (1997) “Welfare Society and Welfare State”, in Maurice Roche; Rik van Berkel (orgs.), *European Citizenship and Social Exclusion*. Aldershot: Ashgate, pp.169-183.
- HESPANHA, P. *et al.* (2000) *Entre o Estado e o mercado: as fragilidades das instituições de proteção social em Portugal*. Coimbra: Quarteto.
- IEFP (2010). *Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades – Guia Organizativo*. Lisboa: IEFP.
- IEFP (s/d). *Regulamento de acesso aos apoios concedidos pelo IEFP*. Lisboa: Instituto de Emprego e Formação Profissional
- IMMS (2006) *The International Classification of Functioning, Disability and Health: they’re talking our language*. *Australian Occupational Therapy Journal*, vol. 53, 2, pp. 65-66.
- INE. 2012. *Censos 2011 Resultados Definitivos - Portugal*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- MARTINS, B. D. G. (2004) *Políticas sociais na deficiência: manutenção da exclusão*. VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais.
- MARTINS, B.S. (s/d) *Políticas sociais na deficiência: Exclusões perpetuada*. <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/ficheiros/228.pdf> [22/04/2014].
- MARTINS, B. S.; Fontes, F.; Hespanha, P. e Aleksandra Berg, A. (2012a) A emancipação dos estudos da deficiência, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 98, pp.45-64.
- MARTINS, M. A. D. (2001) *Deficiência Mental e Desempenho Profissional*. Livros SNR nº19.
- MARTINS, N. A. e Borges, G. F. (2012b) *O Corpo com Deficiência: uma Reflexão sobre os Modelos de Saúde*. *Revista Saúde e Pesquisa*, vol. 5, 2, pp. 378-385.
- MONTEIRO, C. (2009) *Competências na Diferença - uma reflexão sobre a Empregabilidade do Trabalho com Deficiência no Distrito de Aveiro*. Tese de mestrado em Contabilidade. Aveiro: Universidade de Aveiro- Instituto Superior de Contabilidade e Administração.
- OLIVEIRA, L. S. Nogueira, C. L. e Neves, M. E. R. (2004). *Assistência e Inclusão Social das Pessoas Portadoras de Deficiência: a complexidade da questão*. <http://www.ces.uc.pt/lab2004/pdfs/Lucieneoliveira.pdf> [22 /04/2014].

- OLIVER, M. e Barnes, C. (1998). *Disable People and Social Policy: from exclusion to inclusion*. London: Longman.
- OLIVER, M. (1990). *Politics of Disablement*. London: MacMillan.
- OLIVER, M. (1996). *Understanding Disability: From Theory to Practice*, Basingstoke, Palgrave.
- OLIVER, M.; Barnes, C. (2012), *The New Politics of Disablement*. London: Palgrave MacMillan.
- OMOTE, S. (1999). Normatização, integração, inclusão. *Revista Brasileira de Educação Especial*. V.1, 1.
- OMS (2004), *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*, [http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF\\_port\\_%202004.pdf](http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf). [22 /04/2014]
- ORNELAS, J. (2008). *Psicologia Comunitária*. Lisboa: Fim de Século.
- PAIPDI (2006) 1º Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidades. Lisboa: Gabinete da Secretária de Estado Adjunta e da Reabilitação, Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- PIMENTA, A. e Salvado, A. (2011). Deficiência e desigualdades sociais. *Sociedade e Trabalho*, 41, 155-166.
- PINTO, C. (2001) Empowerment, uma Prática de Serviço Social, in Barata, O. (coord), *Política Social*. Lisboa: ISCSP.
- PINTO, J. M. (2004) Formação, tendências recentes e perspectivas de desenvolvimento da sociologia em Portugal, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 46, CIES-ISCTE-IUL, pp. 11-31.
- PINTO, P. e Teixeira, D. (2012) Avaliação do impacto dos planos de austeridade dos governos europeus nos direitos das pessoas com deficiência – Relatório de Portugal. European Foundation Center. Bernard Brunhes International: BPI group.
- PORTUGAL, S. *et al.* (2010) Estudo de avaliação do impacto dos custos financeiros e sociais da deficiência – Relatório final. Coimbra: Centro de Estudos Sociais.
- QUIVY, R., Campenhoudt, L.V. (1992) *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- RUSSO, I. C. P., e Santos, M. (1994). *Audiologia Infantil*. São Paulo: Cortez.
- SALVADO, A. M. (2012) *A Deficiência na Sociologia Portuguesa: investigação e contextos institucionais*. Lisboa: CIES-UL.

- SAMPAIO, R.F. e Luz, M.T. (2009) Funcionalidade e incapacidade humana: explorando o escopo da classificação internacional da Organização Mundial da Saúde. Rio de Janeiro: Caderno Saúde Pública, pp.475-483
- SANTOS, B. de S. (1989) “O Estado, a Sociedade e as Políticas Sociais: o Caso das Políticas de Saúde”, *Revista Critica de Ciências Sociais*, 23.
- SANTOS, B. de S. (1995) Construção Multicultural da Igualdade e da Diferença. Palestra Proferida no VII Congresso Brasileiro de Sociologia. Rio de Janeiro.
- SANTOS, W.C.S. (1998) Deficiência Mental: (Des) Caminhos Para uma Participação Social Efetiva. Projeto de Pesquisa na Área da Psicologia do Excepcional, São Paulo: UMESP.
- SASSAKI, R. K. (1997) Inclusão, construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WWA.
- SEQUEIRA, A. ; Maroco J. e Rodrigues C. (2006) Emprego e inserção social das pessoas com deficiência na sociedade do conhecimento: contributo ao estudo da inserção social das pessoas com deficiência em Portugal, *Revista Europeia de Inserção Social*, 1, pp.3-28.
- SEYFRIED, E. (1992) Condições do sucesso de inserção dos deficientes na vida profissional. Berlim: CEDEFOP.
- SHAKESPEARE, T. (2005) Review article: disability studies today and tomorrow. *Sociology of Healthy & Illness*, vol. 27, 1, pp. 138-148.
- SHAKESPEARE, T., e Watson, N. (2001) “The social model of disability: and outdated ideology”, In *Exploring Theories and Expanding Methodologies: Where We Are and Where We Need to Go*. Amsterdam and New York: JAI.
- SHERRILT, C. (2005) Is terminology of the World Health Organization important? *Palestra*, vol. 21, 3, pp. 54-55.
- SILVA, N. (2008) Fatores de Pobreza e Exclusão Social - Categorias Sociais Vulneráveis *Revista Pretextos*, 29, pp.5-8.
- SOUSA, J., Capucha, L., Cabrita, M., Salvado, A. Álvares, M., Paulino, A., Santos, S., Mendes, R. (2004) Os Impactos do Fundo Social Europeu na Reabilitação Profissional de Pessoas com Deficiência em Portugal. Vila Nova de Gaia: Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.
- SOUSA, J. (2007a) “Deficiência, Cidadania e Qualidade Social. Por uma Política de Inclusão das Pessoas com Deficiências e Incapacidades”. *Integração das Pessoas com deficiência. Cadernos Sociedade e Trabalho*, 8, pp.38-57.

SOUSA, J., Casanova, J. L., Pedroso, P., Mota, A., Gomes, A. T., Seiceria, F., Fabela, S. e Alves, T. (2007b) Mais Qualidade de Vida para as pessoas com Deficiência e Incapacidades - Uma Estratégia para Portugal. Vila Nova de Gaia: Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.

TRIFILETTI, R. (1999). Southern European Welfare Regimes and the Worsening Position of Women. *Journal of European Social Policy*, 9(1), pp. 49-64.

TURNER, T. (1994) “Bodies and Anti-bodies: Flesch and Fetish in Contemporary Social Theory”, In Csordas, T. (Ed). *Embodiment and Experience: The Existential Ground of Culture and Self*. Cambridge: Cambridge University Press.

UNESCO (1994) Declaração de Salamanca e Enquadramento da Ação na Área das Necessidades Educativas Especiais, Salamanca.

UPIAS (1976), “Fundamental Principles of Disability”. Londres: UPIAS.

WORTHEN, B. R., Sanders, J. R. e Fitzpatrick J. L. (1997) *Program Evaluation – Alternative Approach and Practical Guidelines*. Addison Wesley Inc., New York.

### **Documentos legais:**

Diário da República Portuguesa - I Série nº296 (1979), Decreto-lei 513-L/ 79 de 26 de dezembro, Lisboa

Diário da República Portuguesa – I Série nº122 (1980), Decreto-lei 160/80, de 27 de maio, Lisboa

Diário da República Portuguesa – I Série (2004), Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, Lisboa.

Diário da República Portuguesa – I Série nº251 (2007), Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, Lisboa

Diário da República Portuguesa – I Série n.º 197 (2009), Decreto-Lei nº290/2009, de 12 de outubro, Lisboa.



## Anexo 1 - Guião de entrevista para a equipa técnico-pedagógica do Centro de Formação Profissional da APCC

**Tema:** *Inserção socioprofissional e empregabilidade das pessoas com deficiência – contributos das ofertas de formação.*

**Local:** Quinta da Conraria, APC de Coimbra.

Bloco	Questões Orientadoras	Observações
Legitimação da entrevista	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresentar os objetivos da pesquisa;</li> <li>- Explicar a importância da participação do entrevistado para o sucesso da investigação;</li> <li>- Garantir o anonimato e o uso restrito dos dados.</li> </ul>	
Oferta formativa e sua dinâmica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Em primeiro lugar gostaria que me falasse sobre a vossa oferta formativa (2007-2013) e sobre o vosso público-alvo.</li> <li>- De que forma é elaborado o diagnóstico de necessidades de formação no vosso centro de formação?</li> <li>- Como se processa o recrutamento e a seleção dos jovens/adultos com deficiência para os cursos de formação da medida 6.2?</li> <li>- Na fase do acolhimento e encaminhamento, quais as expectativas dos jovens/adultos com deficiência face à frequência destes cursos de formação?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Áreas profissionais mais requisitadas pelos jovens/adultos com deficiência? E as com maior procura pelo mercado de trabalho local?</li> <li>- No caso de vos surgirem candidatos cujas expectativas parecem não encaixar na formação disponível, como costumam resolver estas situações?</li> <li>- Como encaminham um jovem/adulto com deficiência para uma saída profissional que não seja do seu agrado?</li> </ul>
Processo de formação e sua adequabilidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De uma forma sucinta poderia descrever-nos as suas funções no âmbito da F.P.?</li> <li>- Qual a sua opinião sobre a organização e modo de funcionamento destes cursos? Faria alguma alteração? Se sim, qual/quais?</li> <li>- Em que medida as competências adquiridas em contexto de formação poderão, ou não, ser determinantes para a inserção socioprofissional da pessoa com deficiência?</li> </ul>	

<p>Inserção socioprofissional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Após a conclusão do estágio/curso, qual o papel da instituição na inserção socioprofissional do formando?</li> <li>- Qual a sua opinião sobre os apoios existentes destinados a promover a qualificação e contratação de pessoas com deficiência?</li>   <li>- Quais os principais problemas que os jovens/adultos com deficiência se deparam quando terminam os cursos e começam a procurar integrar-se no mercado de trabalho?</li>   <li>- No caso dos jovens/adultos que conseguem aceder ao mercado de trabalho, quais diria serem as suas maiores dificuldades de inserção socioprofissional no local de trabalho?</li>   <li>- Face à sua experiência pessoal e profissional, o que poderia ser feito para aumentar o acesso ao mercado de trabalho e o sucesso da inserção socioprofissional das pessoas com deficiência?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade (IEFP) e Sistema de Quotas de Emprego para Pessoas com Deficiência, criado pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro. - Esses apoios são do conhecimento geral dos formandos e dos empregadores? Como deveria ser feita uma divulgação eficaz destes apoios?</li>   <li>- Avaliar a receptividade dos empregadores face à contratação de trabalhadores com deficiência. - Papel das ações de sensibilização – estratégias adotadas. - Disponibilidade do formando para aceitar empregos que não vão de encontro com as suas qualificações e expectativas.</li> </ul>
<p>Mecanismos de avaliação</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Como se processa a avaliação do processo de formação?</li>   <li>- Que balanço faz dos cursos de formação desenvolvidos na instituição nestes últimos sete anos? Ao longo deste tempo, quais foram as vossas maiores dificuldades e quais foram as vossas mais-valias?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervenientes da avaliação. - Impacto da avaliação na formação.</li>   <li>- Qual a sua opinião sobre as metas físicas, colocadas pelas entidades financiadoras, e a pressão no trabalho exercido quotidianamente?</li> </ul>
<p>Finalização da entrevista</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terminei as minhas questões, gostaria de saber se deseja acrescentar alguma informação, que eu não tenha questionado, mas que considera relevante para o tema em análise?</li>   <li>- Agradeço a disponibilidade demonstrada.</li> </ul>	

## Anexo 2 - Guião de entrevista para antigos formandos do Centro de Formação Profissional da APCC

**Tema:** *Inserção socioprofissional e empregabilidade das pessoas com deficiência – contributos das ofertas de formação.*

Bloco	Questões Orientadoras	Observações
Legitimação da entrevista	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresentar os objetivos da pesquisa;</li> <li>-Explicar a importância da participação do entrevistado para o sucesso da investigação;</li> <li>- Garantir o anonimato e o uso restrito dos dados.</li> </ul>	
Percurso Escolar e expectativas profissionais	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Podemos falar um pouco sobre si? Profissionalmente, o que está a fazer neste momento?</li> <li>- Até que ano estudou? Porque deixou de estudar? Como é que se dava com os colegas e os professores?</li> <li>- Como é que soube do centro de formação profissional da APC de Coimbra? Porque é que decidiu ir para o centro?</li> <li>- Antes de começar o curso de formação que profissão queria ter?</li> </ul>	
Processo de formação e sua adequabilidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desde que se inscreveu na APC até começar a formação, o que é que aconteceu? Quais as fases por que passou? Quem decidiu a saída profissional? Foi a opção desejada ou negociada? Quais as razões que o/a levaram a escolher o curso?</li> <li>- A formação que fez na APC foi importante para si? O que é que mudou na sua vida por fazer esta formação?</li> <li>- Durante a formação, do que é que gostou mais? E menos? Se pudesse mudar alguma coisa na formação, o que mudava?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relação qualificação/emprego?</li> <li>- O curso preparou-o para o trabalho que está a exercer?</li> </ul>
Inserção socioprofissional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quando acabou o curso de formação da APC como é que começou a trabalhar? Teve dificuldades em conseguir trabalho?</li> <li>- Que medidas é que acha que podiam ser importantes para apoiar a inserção profissional das pessoas com deficiência?</li> <li>- Do que é que gosta mais de fazer no seu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Recetividade do empregador face à sua contratação?</li> <li>- Conhecimento das medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência?</li> <li>- Satisfação com os</li> </ul>

	<p>trabalho? E menos?</p> <p>- Se pensar naquilo que é a sua vida neste momento, no trabalho mas também fora do trabalho, sente-se incluído/a, ou seja, sente que não é discriminado? Se pudesse mudar alguma coisa, o que mudava?</p>	<p>benefícios no local de trabalho? Remuneração justa pelo trabalho executado? Supervisão no local de trabalho: se sim, como é feita? Inclusão/segregação...</p>
Finalização da entrevista	<p>- Já não tenho mais perguntas. Gostava de dizer mais alguma coisa sobre este tema?</p> <p>Obrigada pela sua ajuda!</p>	

### Anexo 3 - Grelha de análise das entrevistas à equipa técnico-pedagógica do Centro de Formação Profissional da APCC

	<b>Oferta Formativa</b>
Entrevista 1	(00'53") "Neste momento, desde 2007 até agora, temos mantido a nossa oferta formativa à exceção de uma alteração que surgiu este ano, onde nós iniciamos um curso de Agente em Geriatria... entendemos ser importante também implementar o curso [...]. Temos 16 ofertas formativas neste momento..."
Entrevista 2	(00'26") " A nossa oferta formativa não tem sofrido assim grandes alterações temos vários cursos [...] assistente familiar e à comunidade [...] operador de informática, empregado de andares, serralheiro civil, cozinheiro, marceneiro, operador agrícola, mecânico de automóveis ligeiros, operador de jardinagem, reparador de carroçarias de automóveis ligeiros, tratador desbastador de equinos, estofador, assistente administrativo, mecânico de serviços rápidos e pintura de veículos [...]. Neste momento, nós já não temos [...] o curso de marceneiro já não existe com este nome ... existe penso que ... operador de acabamentos em madeira e mobiliário, é qualquer coisa assim deste género".

	<b>Caracterização do Público-alvo</b>
Entrevista 1	(7'57") " [Público-alvo com] deficiências intelectuais, psicológicas, deficiências motoras...Neste momento, o grosso de público que nós temos são deficiências intelectuais e psicológicas ... e motoras também [...]"
Entrevista 2	(8'40") "Também aqui a população tem mudado um bocadinho [...] Inicialmente, nós tínhamos muitos jovens que estavam desmotivados da escola, que não tinham sucesso, jovens com algumas dificuldades de aprendizagem, com problemas de comportamento e tínhamos muitos encaminhamentos aqui para nós. Por exemplo, se calhar agora nesta altura, entre a páscoa e final do segundo período, início do terceiro, quando se começava a ver que as coisas não iam correr muito bem, normalmente, começavam a haver encaminhamentos para aqui [por parte] das escolas [...] (não implica que as pessoas não possam a título individual virem se inscrever) mas havia alguns encaminhamentos por parte das escolas...há jovens que faziam o 9º ano, mas em currículos alternativos e, por isso, a perspectiva de darem continuidade à escola não fazia sentido e um curso de formação profissional seria uma resposta mais adequada para o futuro daquele jovem e, por isso, íamos recebendo alguns encaminhamentos. A partir da altura em que passa a ser obrigatório ficarem na escola até ao 12º, implica que há muitos encaminhamentos que deixam de chegar até nós [...] houve uma quebra porque a escola começa a dar resposta e também já dá resposta também em termos de oferta formativa [...] e algumas até desenvolvem cursos adaptados, o que com a obrigatoriedade de eles também permanecerem na escola [...] já não há necessidade de eles virem para aqui...ainda que durante alguns anos nós tínhamos pessoas com dificuldades, com muito insucesso escolar, em que iam pedidos para a DREC [Direção Regional de Educação do Centro- - atual DGEstE], por exemplo, e a DREC autorizava porque aqui como os nossos cursos eram de dupla certificação e uma vez que o jovem não estava a ter sucesso lá fora, o facto de vir para aqui e ter apoio técnico, ao mesmo tempo que conciliava com a dupla certificação [...] a DREC autorizava ainda que dentro da escolaridade obrigatória. Neste momento não temos conseguido isto [...]. [As escolas] a mesma preparação com certeza que não terão E é por aqui que nós tentamos alguma diferenciação: nós temos uma equipa técnica com vários profissionais, temos o psicólogo, uma assistente social, uma terapeuta ocupacional, uma fisioterapeuta, que à partida uma escola não terá. Uma escola pode ter os professores, os formadores, eventualmente, pode ter uma psicóloga que dá apoio a 'n' jovens lá da escola e, por isso, a nossa diferenciação e, efetivamente, o que é que nós temos aqui, nós temos formação profissional específica adaptada a jovens com algum tipo de deficiência ou incapacidade [...] Eu não conheço, não tenho a ideia que haja, escolas a desenvolverem formação igual à nossa tipologia igual à nossa, de 6.2, porque esta é que é mesmo vocacionada para as pessoas com deficiência incapacidade [...]. Eles se calhar vão chegar até nós, vão é chegar depois. Vão completar a escolaridade obrigatória e depois não vão ter muitas alternativas e, se calhar, é nessa altura que eles vão voltar para a nossa instituição [...]"

	<p>procurar algum apoio. (14'45") "Tínhamos jovens maioritariamente [...] 17/18 anos, 16, que terminam o 9º ano, alguns com sucesso, outros sem sucesso, terminam o 9º ano com currículos alternativos e que vêm à procura de uma perspetiva de futuro diferente. Veem um curso de formação profissional como algo de positivo ... algumas pessoas vinham com o 6º ano [...] À partida e maioritariamente, nós temos aqui pessoas com déficite intelectual, temos algumas pessoas com paralisia cerebral, temos pessoas com deficiências motoras, temos pessoas que adquiriram a deficiência após um acidente de viação ou um acidente de trabalho. Chegámos já a receber pessoas que, porque tiveram um AVC ou alguma situação de saúde, e que desempenhavam uma determinada profissão e que depois de acontecer isto não têm condições ou competências para poderem continuar a desenvolver aquela profissão e têm que tentar reajustar e refazer um novo percurso de vida, e a formação profissional pode permitir, se calhar, um enquadramento numa outra profissão [...]. Neste momento, a nossa população está um bocadinho diferente: temos pessoas mais velhas, temos algumas pessoas já com alguma experiência de trabalho. Mas, por exemplo, com baixas qualificações em que efetivamente não tinham o 9º ano, mas estavam a trabalhar a agora com a nossa crise, com a nossa conjuntura também tem interferido aqui com a nossa população e temos muitas pessoas desempregadas [...] com baixas qualificações, com outros tipos de dificuldades, mais psicológicas, [...] outro tipo de incapacidades e que nós podemos dar resposta, mas que já foge [...] do que tínhamos como maioritariamente como referência, como público-alvo. Agora estamos a dar formação a muitas pessoas, e agora com o facto de termos também os percursos C, pessoas que nos chegam com o 4º ano de escolaridade ou praticamente sem escolaridade e que felizmente podemos dar resposta".</p>
Entrevista 4	<p>(30'19") "Dos que vêm de fora [...] penso que nos estão a chegar mais mulheres. Depois estão-nos a chegar licenciados, também é doloroso [...] com deficiência, que já trabalharam noutras áreas e nunca conseguiram trabalhar na área profissional. Pessoas com 50 e tal anos [...] e temos alguns jovens novos, também com licenciaturas. Fazem cursos de formação e formação e formação naquelas empresas...Eu tenho uma formanda em economia com paralisia cerebral [...] 30 e poucos anos, e que diz: 'eu vou às entidades de formação propor-me para formadora, mas eles vendem-me é formação e eu vou fazendo' (risos) e então tem 'n' formações".</p>
Entrevista 5	<p>(31'42") "Muitos dos jovens que nos chegam são jovens com insucesso escolar, com grandes carências económicas, carências sociais, por isso, jovens totalmente vulneráveis".</p>
Entrevista 6	<p>(01'07") "Nas áreas que eu acompanho...acompanhamos muitas pessoas com deficiência do comportamento [...] algumas por terem sido viciados em algumas drogas ou consumos de álcool...terem alguns comportamentos aditivos que depois trouxeram algumas sequelas, não é e que desenvolveram algumas doenças, né...a nível de doença mental até, em algumas situações. Portanto, tenho alguns formandos que tiveram problemas de desenvolvimento e...tiveram um percurso complicado a nível escolar, o absentismo, com problemas de comportamento na escola, alguns foram convidados a sair, outros acabaram por desistir e, normalmente, são muitos que não concluíram alguns o 2º outros o 3º ciclo [...]. Portanto, eu acompanho muito este tipo de formandos. Também tenho outros que...que é a população que começa agora a surgir muito, não é, enquadrada nesta questão social económica que temos, não é, que são as pessoas que já tiveram emprego e que ficaram desempregadas e que têm alguma deficiência ou incapacidade, não é, então que o IIEFP encaminha [...]e como não conseguem emprego [...] acabam por fazer um novo curso [...] numa outra área que não foi aquela que trabalharam para tentar novas oportunidades. Alguns também não tinham a escolaridade mínima [...] ou a procura da dupla certificação, outros não, simplesmente querem a certificação profissional, não é".</p>
Entrevista 7	<p>(18'07") "Neste momento, estamos com uma população muito variada...Temos desde deficiência motora até aos casos mais de ...pronto, mais sociais. Estamos a receber mais casos 'sem abrigo', em processo de reabilitação. Neste momento estamos assim com um leque mais alargado...E em idades, também. Mais velhos, neste momento. [...] Mais idade a partir de 30, 40 [...] anos [...]. Nível de escolaridade, como também agora temos os Percursos C, acaba por termos a escolaridade mais baixa também. Muitos deles também vêm para poderem fazer a certificação do 9º ano".</p>
Entrevista 8	<p>(5'07") " A tipologia 6.2, pessoas com incapacidades e deficiências. No entanto, tem vindo...a mudar um pouco. Quando entrei em 2009 notava-se mais pessoas com...com</p>

	<p>alguma deficiência...principalmente deficiência motora e com incapacidade intelectual, devido a problemas congênitos e que se foram gerando ao longo...do seu crescimento. No entanto, a população de hoje é um pouco diferente. Não se nota tanto a deficiência, sim incapacidades fruto da vida que tiveram, das experiências mais negativas que tiveram ao logo da vida, que lhes foram afetando partes [...] do cérebro...atualmente já não trabalham tão bem e precisam de ser estimuladas. Nunca regressarão ao ponto que estariam...Mas hoje em dia as pessoas...idade totalmente diferente. Trabalharamos mais até aos 30 anos, mais coisa menos coisa. Hoje em dia temos os extremos...temos miúdos, não é, adolescentes com questões graves de comportamento e depois temos pessoas mais velhas fruto então dessa experiências mais negativas [...] e que foram complicando a sua integração. [...] Estão-nos a aparecer mais casos de deficiência motora...até porque eu acho que isto se torna um ciclo...[...].atenção, na minha opinião [...] é formação profissional [...], faz o estágio, não tem emprego, está um tempo sem fazer nada e em casa, mete-se numa outra formação ali mais tarde, vai voltar a outro centro de formação [...] os tais três anos, e voltamos a ter pessoas que nunca tivemos por cá, mas que voltam a estar aqui por algum motivo [...]. O público está a mudar agora, desde janeiro, [...] e tem sido complicado gerir essa parte porque não estávamos tão habituados [...] e a nossa redoma de vidro [...] ainda não incluía essa parte”.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Diagnóstico de Necessidades</b>	
Entrevista 1	<p>(3’21”) “Todas elas [ofertas formativas] quando foram implementadas foram na base de um levantamento de necessidades [...] ao qual nós auscultámos, através dos nossos Colocadores, no âmbito da prospeção das empresas e das entidades com que nós trabalhamos, mas também na formação em contexto de trabalho, Instituto de Emprego, entidades que nos possam dar <i>feedback</i> relativamente à oferta que existe no mercado para que nos possamos também ajustar as nossas ofertas às necessidades que o mercado acaba por ter. Neste último ano e nesta última auscultação que foi feita [...] foi identificado também o curso de Agente em Geriatria como um curso a implementar e que seria um curso em termos de sucesso em integração no mercado de trabalho...uma mais-valia para as pessoas com deficiência. Nós, então, entendemos fazer essa aposta de acordo com o que nos foi indicado. [...] Relativamente às outras áreas, são áreas que temos dado continuidade [...] não só pelo levantamento de necessidades, mas também pela procura. Não podemos olhar só para um levantamento de necessidades...temos que conjugar quer o levantamento de necessidades das empresas [...] mas também com a procura que as pessoas fazem sobre os cursos de formação [...]. Houve já um curso de pintura [...] de veículos, por exemplo, que nós implementamos e demos início ... em 2009, se não me engano [...] precisamente por indicação de pessoas que nos procuravam, no âmbito de cursos de formação, e uma das questões que é logo levantada no início da entrevista [...] é quais são as áreas de motivação que as pessoas têm, para nós também a partir daí percebermos o que poderemos fazer por elas [...]. E nós então, no ano seguinte, implementámos esse curso com uma boa perspectiva de saída profissional [...]”.</p>
Entrevista 2	<p>(19’25”) ” Já houve algumas mudanças. Quando eu entrei em XXX, nós tínhamos por exemplo um curso de [...] calcetaria e construção civil, tínhamos um de teares de Almalaguês e estes dois deixaram de fazer sentido. Tínhamos um de pecuária que também deixou de haver porque efetivamente depois, nem tínhamos público e depois em termos de integração no mercado de trabalho também não era muito fácil. E então houve necessidade de efetivamente deixar de ter esses cursos e criarmos outra oferta formativa. O último curso que nós temos novo foi a pintura de veículos que não tínhamos [...] e foi o último curso a ser criado. Agora temos uma nova oferta formativa, mas o curso ainda não está a funcionar, estamos a preencher as vagas, que é o Agente em Geriatria [...]. Efetivamente há a necessidade de, às vezes, termos que ponderar um bocadinho em termos de oferta, porque depois nem sempre há a procura desejada [...]. E depois temos também o problema da colocação em mercado de trabalho que em determinadas áreas é um pouco mais complicada”.</p> <p>(22’01”) ” Muita da avaliação também é feita em função da integração em mercado de trabalho que nós vamos tendo. Também fruto das motivações...quando vêm cá as pessoas inscreverem-se, normalmente, procuram determinadas áreas. Nem todas as instituições têm uma oferta formativa tão grande como nós temos e, de uma forma geral, nós vamos conseguindo dar resposta à maior parte da procura que temos. [...] Há alguma necessidade de nós percebermos se damos resposta aquilo que o público também procura, quando aqui vem</p>

	inscrever-se [...] e depois, por outro lado, também a integração em mercado de trabalho [...]. Perceber se estamos a formar para depois conseguirmos integrar em mercado de trabalho [...] De uma forma geral, conseguimos encaixar e, por isso, esta oferta formativa continua a fazer algum sentido nessa perspetiva”.
Entrevista 5	(5’15”) “Temos reunião na altura com a coordenação e damos a informação sobre aqueles cursos que nós achamos que realmente...sentimos que têm mais saída, que conseguimos mais integração, que estão mais bem preparados, que existem mais hipóteses...até porque agora o mercado mudou muito com a crise, não é? [ <b>Como fazem, então, esse diagnóstico de necessidades?</b> ] É assim, nós temos um contacto muito próximo com as entidades. É por isso que o nosso <i>feedback</i> e a nossa procura...nós falamos de imediato com a coordenação [...] Passamos logo a dizer: ‘oh X, se calhar, nós achamos que aqui está a ser mais difícil integrar, neste caso estamos a ter mais facilidades de integrar pessoas em Centros Sociais, em Lares, tudo o que seja terceiro setor, do que propriamente em empresas. Também porque os apoios e incentivos são melhores para [...] [as entidades privadas sem fins lucrativos] [...]. [ <b>Quais são os cursos que têm maior facilidade de integração?</b> ] Comparativamente ao último ano, Assistente Familiar de Apoio à Comunidade [...] é o que conseguimos melhor integração, Empregado de Andares também [...] porque conseguimos adequar a Centros de Dia [...] porque tem a parte da lavandaria e se consegue enquadrar noutra tipo...[...]. [ <b>E quais são os que apresentam maior dificuldade de inserção?</b> ] Claro que isto depois também tem muito a ver com as características dos jovens..porque também tenho medo, às vezes, de associar uma área à dificuldade de mercado de trabalho. Às vezes as próprias características dos jovens também vão para certas e determinadas áreas porque também tem a ver com as suas limitações ou com as suas capacidades [...] isso também condiciona [...] existe sempre uma margem, mas...na minha opinião, aqueles que são mais difíceis [...]. Por exemplo, [...] serralheiro civil [...] bons serralheiros normalmente têm sempre bons empregos e, neste momento, apesar de tudo...nos estágios conseguimos, mas depois lá está vamos bater sempre ao mesmo ponto, que é depois para a colocação é sempre complicado. Que eu acho que, mais dia, menos dia, estas pessoas vão ser colocadas. Mas acho que esta fase realmente está a ser muito complicada. Na minha opinião, aqueles que têm sido mais difícil: tratador/desbastador de equinos, assistente administrativo [...], operador agrícola [...]”.

	<b>Processo de Recrutamento, Seleção e Encaminhamento para Oferta Formativa</b>
Entrevista 1	(9’12”) ”Relativamente ao processo de admissão [...] basta eles preencherem uma ficha de inscrição há uma sequência de uma primeira entrevista [...] feita com o objetivo de se aliar, de se marcar uma avaliação [...]. é feita pela Dra. X. [...] é psicóloga e exerce função de responsável pelo Centro de Formação e Diretora Técnica. [...]. Essa avaliação é efetuado pelo Técnico de Serviço Social, pelo Psicólogo, Terapeuta Ocupacional, Fisioterapeuta...dependendo da necessidade [...] do candidato. [...] na sequência da avaliação é feita uma reunião comigo no sentido de se definir então qual o encaminhamento que consideramos mais adequado para o candidato. Temos aqui várias possibilidades: ou fazemos um encaminhamento efetivamente para uma área de formação internamente dentro do curso de formação, da medida 6.2, ou se o candidato não tiver perfil no âmbito da medida 6.2 tento sempre encaminhar, também, para entidades que lhe possam dar uma resposta que ele necessite e ajudo sempre o candidato na pesquisa, e dou-lhe sempre orientações ou faço imediatamente algum contacto no sentido de lhe dar algum <i>feedback</i> de informação para a pessoa também ter algum recurso a quem recorrer”. (14’07”) ”No encaminhamento, nós fazemos uma proposta ao candidato...o candidato aceita ou não aceita a proposta que nós fazemos...não é nada imposto. Tudo o que tenha a ver com mecânica são áreas muito procuradas [pelos jovens] [...] mais pelo género masculino; temos a área da cozinha, também, a área da Apoio à Família e à Comunidade [...] que também é uma área bastante procurada [...]. Em Cozinha e Apoio à Família e à Comunidade há igualdade de género [na procura], não há grande diferença [...]. [Estes três cursos] acabam por ser [os melhores] em termos de integração e com algum sucesso”.
Entrevista 2	(23’50”) ”A pessoa pode deslocar-se aqui e inscrever-se nos nossos serviços, às vezes, são outras instituições que conhecem a nossa formação profissional e que têm uma pessoa que

	<p>eventualmente que entendem que pode ou que tem o perfil para vir fazer formação profissional e, por isso, também encaminham para aqui e podem ser escolas, como podem ser outras instituições. Às vezes, temos instituições de acolhimento, instituições de apoio social, que fazem apoio a outras pessoas e que percebem, a pessoa está desempregada, mas não tem formação nenhuma, não tem escolaridade ou até tem algum deficit cognitivo e acabam por encaminhar para nós , no sentido de nós podermos avaliar se a pessoa reúne condições para frequentar formação profissional [...]. [A divulgação] articulamos com o Centro de Emprego e fazemos algumas sessões de divulgação explicando um bocadinho a nossa oferta formativa. Temos o nosso <i>site</i>, temos alguns panfletos [...]. Depois fruto do nosso trabalho e de articulação com entidades de ao longo de muitos anos e que as pessoas já naturalmente encaminham para aqui. Por isso, já se subentende que há um bocadinho deste trabalho de parceria que também acaba por facilitar muito a nossa divulgação e angariar pessoas para fazer formação[...]. O candidato vem, inscreve-se e, numa primeira fase, há uma entrevista que acaba por ser um bocadinho uma entrevista de triagem, tentando perceber, de alguma forma, um bocadinho mais rápida, interesses da pessoa, o perfil dela e se esta pessoa reúne ou não condições para vir para a formação profissional. Às vezes, acontece as pessoas virem inscrever-se com muitas expectativas e acharem que conseguem vir fazer formação profissional e, por isso, esta entrevista, pode eventualmente ajudar ali a ajustar as expectativas ou a enquadrar a pessoa na perspetiva de, se calhar este candidato não tem perfil para fazer formação profissional e pode ter numa das outras valências que nós temos. [Esta entrevista] é feita pela responsável do Centro de Formação e que de alguma forma acaba por ter aqui a responsabilidade [...] porque acaba por coordenar aqui um bocadinho todo este encaminhamento para as várias valências. [...] Vamos imaginar que nessa entrevista que até se entende que, por exemplo, ele poderia ser encaminhado para outra resposta, mas se a pessoa efetivamente continua a referir que quer ser avaliada para a formação profissional claro que nós vamos avaliar isso...não fica em questão. Pode é depois, no final da avaliação, nós lhe dizermos que entendemos que a pessoa não tem perfil para fazer formação profissional. Não negamos à pessoa a avaliação [...] Depois desta entrevista é marcada uma avaliação [...] com a equipa da formação profissional [...] e normalmente é composta por duas pessoas: [...] psicólogo e pelo serviço social. Se o caso assim o justificar, pode eventualmente também haver avaliação da fisioterapia e da terapia ocupacional ... mas estas colegas só avaliam se nos apercebermos que há ali algum défice motor ou que há ali alguma situação em termos de autonomia e independência que é importante ser avaliado [...] Tentamos sempre que possam vir acompanhados por familiares, se forem jovens que estejam em instituições de acolhimento que possam vir acompanhados por algum técnico que conheça um bocadinho a história de vida e o percurso daquele jovem. Em termos de avaliação, um dos grandes objetivos é de alguma forma traçar ali o perfil, perceber quem é esta pessoa [...] em termos de psicologia a avaliação passa muito [...] pela avaliação cognitiva tentando perceber se há ali algum tipo de dificuldades ou não, tentamos sempre que possível que as pessoas nos tragam informação, relatórios médicos [...] que também nos permita compreender melhor quem é esta pessoa e que dificuldades é que tem. Depois da nossa avaliação, onde nós também temos em consideração [...] que tipo de formação profissional, que tipo de áreas é que tem motivação e quando vamos fazer o encaminhamento do caso temos aqui que criar uma balança, tentar chegar a um equilíbrio do perfil dele, das competências e também considerando as vagas e as motivações para o curso [...]. Na maior parte dos casos conseguimos corresponder às motivações dos candidatos. Às vezes, as pessoas pretendem frequentar cursos que podem ser um pouco mais exigentes para o perfil que têm [...]. Nós fazemos a avaliação [...] depois o candidato vai para casa e imagine, dali a duas ou três semanas, ele é convocado para vir saber o resultado. Quem dá o resultado é a coordenadora da formação que já reuniu previamente connosco e, por isso, quando lhe vai dar a resposta as coisas já estão mais ou menos claras. Claro que há pessoas que até compreendem e até aceitam, há outras que não [...] há outras que até acabam por aceitar que não dá para o curso de mecânica mas até tentamos, por exemplo, que possa haver resposta num curso (porque se calhar o jovem até gosta muito de automóveis) então porque não poder fazer uma proposta dentro da área automóvel. Ele não deixa de estar a trabalhar com carros, que é uma área de motivação, está é num curso que em termos cognitivos é menos exigente [...] Normalmente não temos dificuldades...”</p>
Entrevista 3	(5’19”) “Eles vêm cá, inscrevem-se. Depois são chamados para a avaliação, que é feita pelo serviço social, pela psicologia, muitas vezes, se vemos que se justifica, pela terapia

	ocupacional e, inclusive, pela fisioterapia [...]. Depois são chamados consoante o encaminhamento que depois é feito...e a reunião que depois eles fazem de avaliação para perceberem qual a área que será mais favorável para aquele perfil, não é, para aquela pessoa em questão. [...].”
Entrevista 4	(37’31”) “Portanto, é feita uma inscrição [...] depois é feita uma entrevista e marcada a avaliação. A avaliação é feita por vários técnicos, pelo técnico de serviço social e psicóloga. Se, por caso, na altura da entrevista .... Quando tem uma deficiência é logo sinalizado de início [...] é logo marcado comigo e com a terapeuta ocupacional. Se na altura em que está a ser avaliado surge algum indicador que tem uma doença ou houve uma situação anterior de acidente que pode ter alguma incapacidade [...] ou pode ter algum síndrome doloroso, eu faço a avaliação também. E depois colaboro no encaminhamento. É assim, o encaminhamento para o curso de formação vai muito de encontro às expetativas e às escolhas do candidato [...]. Temos isso sempre em conta [...] [Nos casos em que] consideramos que aquele curso não é o mais indicado, mas a pessoa quer aquele curso, nós tentamos explicar. Às vezes, podem vir um período à experiência sem entrarem para a formação, para ver se realmente entram numa outra resposta, para ver se realmente é aquela área ou se não seria outra área de formação. Mas, procura-se sempre ir de encontro aquilo que eles querem [...] até porque estão mais motivados”.
Entrevista 5	(14’25”) “Eles são recebidos, fazem a inscrição, são chamados pela diretora técnica [...] fazem uma pequena entrevista com ela, depois é devidamente encaminhado para [...] coordenação. E depois há uma equipa de avaliação para a formação, que pode ser qualquer um dos técnicos do serviço social que é depois articulado com a [coordenadora]. Faz-se a avaliação e depois reunimos com a coordenação e a coordenação informa o cliente. Pode vir em tal dia para ser integrado em tal dia”.
Entrevista 6	(3’38”) “Estes jovens ou estes adultos ou são encaminhados por escolas, onde se verifiquem estas dificuldades que eu já referi, não é?, de aprendizagem ou de comportamento e a escola não tenha condições físicas ou humanas para dar resposta e, às vezes, [...] quando têm menos de 18 anos com consentimento da DREC [atual DGEstE] para virem para a instituição. Ou quando têm mais de 18 anos já podem...18 anos e a escolaridade mínima obrigatória que neste momento é o 12º ano, na altura era o 9º. Portanto, depende da data de nascimento de cada um. Mas só podem abandonar a escolaridade obrigatória com o consentimento da DREC. Quando isso acontece vêm encaminhados pela escola [...]. Encaminham as Instituições, não é, diverso tipo de instituições...as Juntas de Freguesia...Aqui na cidade, também muitos Centros de Acolhimento. Temos alguns ‘sem-abrigo’ que neste momento estão em Centros de Acolhimento também. Depois, entretanto, inscrevem-se [...] Falei que o IEFP encaminha muitas situações para cá? [...] Mas vêm [...] São recebidos e é feita uma primeira entrevista pela nossa diretora técnica para perceber se reúnem as condições gerais para entrarem aqui na instituição, para que valência poderão [...] integrar e, entretanto, a nossa diretora técnica encaminha para os coordenadores dessas respostas. Posteriormente, é marcada uma avaliação com os técnicos que avaliam nessas respostas [...] e aí entro também. [...] (6’58”) “A entrevista é para ver se pode integrar numa das respostas. Se tiver muita deficiência [...] poderá a nossa diretora perceber que não está enquadrado para a formação profissional, mas sim para um CAO [Centro de Atividades Ocupacionais], por exemplo. Ou porque até já frequentou um curso na mesma medida e tem que estar três ou quatro anos ou um período do curso sem poder integrar um curso, mas pode ir para outra resposta. Portanto, é assim, há uma primeira avaliação [...]. (7’55”) “A nossa diretora encaminha para a coordenadora para marcar a avaliação. A avaliação é feita por um psicólogo, por uma técnica de serviço social e quando há necessidade por uma fisioterapeuta ou uma terapeuta ocupacional [...]. Nós na avaliação poderemos perceber ou que o jovem não reúne algum tipo de condições, ou não tem nenhuma deficiência ou incapacidade e, então, não reúne os critérios para a medida 6.2, ou não está assim tão motivado [...]. Eles também têm direito a uma bolsa, que é um incentivo. A bolsa depende de formando para formando...tem que ter critérios [...]. Os critérios é: quem tem abono de família tem direito a uma bolsa no valor de 41,42€; quem não tem abono de família poderá ter uma bolsa de formação quando trabalho já mais de um ano...quando tem descontos superiores a um ano, tem direito a uma bolsa de formação [...] um valor mais ou menos 50% do valor do IAS [Indexante dos Apoios Sociais]; quando não tem direito a bolsa de formação porque nunca descontou ou não tem abono, poderá ter direito a uma bolsa de profissionalização,

	<p>também no valor de 50% do IAS, mais subsídio de transporte e alimentação, neste caso, mas tem que ter rendimentos inferiores a catorze vezes o IAS [...]. De resto, ninguém tem direito a bolsa. Também pessoas que já fizeram cursos no mesmo nível, não têm direito a bolsa. Portanto, isto também é um fator decisivo para alguns [...] Alguns não têm bolsa, obviamente. Não sei agora lhe dizer a percentagem [...] mas há muitos que não têm e outros têm 41,42€ [...]</p> <p>(10'43") "Depois nós fazemos a avaliação e é marcada uma reunião com a equipa da avaliação, com a coordenadora, juntamos as informações e também se vê a questão da área que o formando pretende frequentar [...] e ...às vezes consideramos que a área que eles escolheram não é uma área de acordo com o que nós avaliamos, que seja fácil, por exemplo, para eles concretizarem [...]. Então, falamos com eles novamente, propomos uma outra área..."</p>
Entrevista 7	<p>(16'09") "Normalmente faço por entrevista [a avaliação] [...] Numa fase inicial de entrevista, nós avaliamos em conjunto, porque há muitas informações semelhantes e acabamos por nos complementar. E, depois, de uma forma mais individualmente com ele faço esta avaliação das suas competências em termos de autonomia pessoal, competências mais gerais...Tenho uma bateria de avaliação neurológica do seu perfil funcional [...] para casos traumatizados [...] traumatismos cranianos, AVC, todas as lesões neurológicas pós traumáticas. Esta avaliação é feita individualmente ou em conjunto, [...] depende muito do caso, não é? [...] Quando é necessário envolver a família para validar alguma informação que é dada pela pessoa e depois, posteriormente, é feita uma reunião em conjunto com todos os técnicos em que decidimos, mediante as competências que cada um avaliou, qual será a melhor saída profissional [...] a integrar, tendo em conta as capacidades [...] que avaliamos".</p> <p>(19'30") "Vêm através de instituições que encaminham; do Serviço Social Local também; do Centro de Emprego [...] e já começamos a receber algumas pessoas que vêm por iniciativa própria. Porque veem na Net ou porque pesquisam e acabam por vir inscrever-se para a formação".</p> <p>(20'39") "Ele vem uma vez fazer a inscrição. Faz a inscrição e é feita uma pequena entrevista. [...] Depois é feita a avaliação e nesse dia tem sempre serviço social e psicologia. Ou, e depois, terapia ocupacional e fisioterapia quando há necessidade. Isto acontece tudo num dia, [...] esta avaliação. Depois nós fazemos o encaminhamento. A equipa reúne e a responsável pela avaliação para a formação vai dar a resposta. Portanto, chama novamente a pessoa para lhe dar este <i>feedback</i> [...] de quais são as respostas que nós temos [...]. Quando é dada esta informação ao candidato já é uma pessoa só que está com ele, que é a responsável pela [formação] [...] e é ajustado de alguma forma dentro das expectativas dele e mediante as competências que nos em conjunto avaliamos".</p>
Entrevista 8	Não colabora nesta fase

	<b>Expetativas dos Formandos Pré-formação</b>
Entrevista 1	<p>(11'28") "Muitos deles já vêm com umas ideias de cursos [...] de indicação de cursos. 'Ah, gostava de fazer o curso de serralharia, ou gostava de fazer o curso de informática [...] eu gosto desta área, eu gosto daquela, eu gosto dos carros'. Na dos carros nós temos várias vertentes em termos de possibilidade de oferta [...]. A própria pessoa já vem com uma motivação e temos depois que adequar a sua motivação às suas competências. A avaliação acontece precisamente com esse objetivo. Nós quando temos jovens e adultos que nos procuram mas que trazem já uma motivação de uma determinada área [...] em que é avaliado e a equipa de avaliação [...] entendem que efetivamente apesar de ser essa a sua motivação não será essa a área mais adequada para ele obter sucesso no âmbito da formação profissional, portanto, temos que enquadrar depois um bocadinho as competências que eles trazem, as suas dificuldades, e enquadra-las também nas suas motivações e naquilo que eles imaginam e idealizam [...] e tentar fazer-lhes perceber que há aqui um conjunto de circunstâncias que poderão não ser benéficas e que haverá outros cursos que eventualmente possam dar uma resposta mais adequada à sua situação. Habitualmente isso é feito de uma forma muito simples e as coisas funcionam bem [...]. O que nós tentamos sempre é fazer chegar a motivação dele e conciliar tudo [...] [As expectativas dos jovens] são sempre tidas em conta...As principais coisas que temos em conta são as expectativas deles, as suas motivações e depois enquadrá-las nas nossas ofertas. [...] É importante as pessoas perceberem que estão</p>

	<p>numa formação e para o que é que vêm ... e o que lhes vai ser oferecido. (16'48") " São as expectativas muito elevadas que alguns trazem relativamente a um determinado curso, não só eles, mas às vezes os próprios familiares [...] Tem que ser tudo muito bem desmontado no âmbito do apoio da psicologia, no âmbito do acompanhamento, e isso tem que ser muito orientado [...] identificando as competências deles, mas também identificando as suas dificuldades e justificando, também, à pessoa e à família que essas dificuldades serão um entrave e um impedimento ao sucesso de um programa de formação para o seu educando [...] O que nós não queremos nunca é que eles integrem um programa de formação onde se irão confrontar com o insucesso...isso não pode acontecer [...] Temos que ajustar estas expetativas [...] à realidade das suas dificuldades".</p>
Entrevista 2	<p>(26'31") "Às vezes acontece as pessoas virem inscrever-se com muitas expectativas e acharem que conseguem vir fazer formação profissional e, por isso, esta entrevista, pode eventualmente ajudar ali a ajustar as expectativas".</p>
Entrevista 4	<p>(02'05") "Se as expetativas forem demasiado elevadas tento chama-lo um bocadinho à realidade. Se nem sequer tiver expetativas, vou criá-las [...] porque às vezes há incapacidades que podem ser minimizadas e o que eu pretendo é que eles se tornem o mais autónomos possíveis. E que no curso de formação que estão a fazer, que consigamos colmatar as dificuldades que eles têm, no sentido de eles conseguirem fazer um bom processo formativo e conseguirem depois a sua integração no mercado de trabalho".</p>
Entrevista 5	<p>(16'28") "Alguns jovens já vêm com expectativas 'ah eu queria muito ir para mecânica!'. E isso também é preciso gerir [...] porque nem sempre nós achamos que é a área adequada até quanto as limitações ou...por muitas razões [...]. Tentamos sempre chegar a um acordo e explicar-lhes muito abertamente, às vezes até com exemplos práticos [...]. Vamos imaginar que eles querem mesmo só aquela área [...] se efetivamente as razões forem uma questão de algum impedimento físico, tentamos falar com eles abertamente, sobre as limitações ou sobre aquilo que nós achamos que ele poderia potencializar se tivesse noutra área que não irá potencializar se tiver na área de mecânica. [...] Depende muito também da expetativa, porque muitas das vezes eles vêm para nós tentarmos orientar e perceber a área que efetivamente poderá ser melhor para ele. Outras das vezes eles já vêm com esta ideia formatada que é para ali que querem seguir. [...] Os homens escolhem muito a área de mecânica, mas também [...] começam a escolher [...] a área de cozinha [...]. As mulheres, empregada de andares, AFAC [...] é também muito chamativo".</p>
Entrevista 6	<p>(13'41") "Tentamos explicar o porquê...Porque nós temos aqui um constrangimento, nós não podemos mudá-los de curso. Depois se não gostarem, se as coisas não correrem bem, vão ter que permanecer no curso até ao final. E, por isso, é que tem que ser uma coisa muito bem pensada. Às vezes, mostro-lhes as áreas [...] que faz este tipo de tarefas e eles até ficam, pronto, a perceber o porquê de ir para um curso ou uma área ou não. [...] Inicialmente poderá haver...não é resistência, porque eles só entram na formação e só vão para o curso se quiserem. Nós não impomos nada, obviamente. Nós dizemos assim: 'olha a equipa acha que as tuas competências se adequam mais a este tipo de curso, que era mais importante para ti [...] se tu aceites muito bem se não aceites não há questão nenhuma'. Negoceia-se ouro tipo de curso. Agora, normalmente, nós não...por exemplo, um jovem que tenha o 4º ano ir para um curso de informática é um bocado complicado ou um curso de administrativo, porque tem muita matemática. Pronto, e nós tentamos fazer entender 'futuralemente, mas para já vamos começar por uma coisa mais leve'. Ou, por exemplo, um jovem [...] deficiência mental moderada num curso de mecânica de automóveis ligeiros, que é um curso que supõe muitos sistemas de eletrónica [...] é muito complexo. Temos que tentar outros da mesma área [...] que se calhar é mais fácil [...]. Tem-se conseguido, não quer dizer que não se tenham jovens que...também não sabem bem aquilo que gostariam de fazer...que, às vezes, não estejam tão satisfeitos..."</p> <p>(17'31) "Às vezes, passa por uma certificação escolar que não conseguiram tirar na escola...no percurso normal. E percebem que de facto era importante e então vêm com o duplo objetivo da certificação escolar e profissional. [...] O principal objetivo será a inserção no mercado de trabalho, claro. É fazer uma formação e depois irem trabalhar, para contribuir para a sua autonomia e independência. Será o objetivo geral".</p>
Entrevista 7	<p>(21'25") " O nosso encaminhamento e nós avaliamos isso também, a expetativa do formando. O que é que ele quer. Quando vem para cá, qual é o intuito que vem para cá. Portanto, qual é o objetivo. Se é inscrever-se na formação, então qual é o curso de formação para o qual está</p>

	<p>motivado. Pronto, isto tudo é tido em conta. Quando nós fazemos o encaminhamento, nós fazemos este levantamento: sabermos quais as motivações dele”.</p> <p>(22’40”) “Já aconteceu [...] eles virem com uma expectativa demasiada elevada, não é...e depois nós acabamos por perceber que não tem esta competência. Isto é gerido com ele [...] (risos) é negociado, digamos assim [...]. Claro está que nós sabemos que a motivação para a frequência de um curso [...]. Se a pessoa está ou não interessada, se eu estou motivada para frequentar um curso, mas depois vou para um outro se calhar o meu sucesso na formação vai ser um bocadinho diferente. [...] Mas por exemplo se me acontece um jovem dizer-me ... por exemplo, quer um curso de mecânica mas não tem competências a nível motor para poder frequentar um curso de mecânica, o que eu tento fazer é [...] dizer-lhe que: ‘se calhar tendo em conta esta, esta, esta dificuldade tu não vais conseguir realizar esta, esta e aquela tarefa [...]. E tentar confrontar um bocadinho com as dificuldades que tem e com as dificuldades que poderá vir a ter em termos de integração depois no mercado de trabalho. Porque é esse [...] o objetivo da formação profissional”.</p> <p>(24’59”) “Há casos que sabem aquilo que querem. Por exemplo, terem um curso de mecânica, porque gostam muito de mecânica e precisam é de um certificado para poder ir trabalhar. Outros, se calhar, a motivação é mais a componente escolar, porque nunca tiraram o 9º ano e querem ter uma certificação escolar. Outros vêm, se calhar, porque ... numa perspetiva de ter um emprego [...] como não têm mais nada, ok! Então vou fazer a formação profissional para conseguir ter uma possibilidade de emprego. Se calhar também temos alguns casos que vêm pela motivação económica, muitas vezes. Sabem que à partida poderão [...] ter uma bolsa de formação [...] como não têm mais nada, sempre recebem alguma coisa...Portanto, depende muito de cada um”.</p>
Entrevista 8	(22’23”) “A maior parte sabe para o que vem. Eu diria 95% sabe para o que vem. Outros, o caso dos adolescentes, vêm por obrigatoriedade, porque nas escolas não correu bem, abriu-se um procedimento e então foi encaminhado para a instituição [...]. As pessoas mais velhas [...] quase todos eles [...] sabem para o que vêm...”

	<b>Estrutura e Organização da Formação</b>	<b>Opinião/Sugestões de Alteração</b>
Entrevista 1	<p>(19’09”) ”Nós temos neste momento percursos B e percursos C. O percurso B é um percurso de dupla certificação, em termos profissionais e com a possibilidade do 9º ano de escolaridade também, são os referenciais adaptados que existem na Agência Nacional de Qualificação [...]. Depois existe um percurso C [...] O ‘A’ é um percurso sem adaptação nenhuma [...]. Existe um guia organizativo que nós temos que seguir [...] que identifica os percursos [...] Mas nós não adotámos o A porque não são percursos adaptados a pessoas com deficiência [...] Temos o B e o C...[...]. O ano passado também tivemos procura de formação por parte de pessoas que não têm escolaridade e temo-nos vindo a aperceber, cada vez mais, que existe ainda uma franja grande de pessoas que não têm qualquer tipo de escolaridade. São pessoas com deficiência sem escolaridade e que nós tendo só um percurso B a funcionar, inviabilizaria a sua vinda para cá em termos de formação profissional, uma vez que em termos de requisito, o percurso B exige pelo menos o 4º ano de escolaridade, naturalmente para promover uma certificação dupla. Nós então entendemos desenvolver alguns cursos de formação, [...] para um número significativo de cursos de formação de percursos C e, neste caso, em termos de critério de admissibilidade não têm a necessidade de ter</p>	<p>(38’48”) ”Relativamente aos percursos B haverá sempre algumas possibilidades de fazer propostas de renovar ou de melhoria relativamente a algumas UFCD que estão ainda...[...]. Integramos todas as modalidades em 2012, estamos em 2014, dois anos já nos dá aqui alguma informação de retorno relativamente aquilo que entendemos poder, eventualmente, ... promover algumas ações de melhoria ... propô-las no âmbito de algumas alterações que achamos que sejam mais adequadas para a população com que temos lidado naquelas áreas formativas. E este ano será um ano [...] onde nós iremos reanalisar [...] internamente com os formadores e com os técnicos [...] e fazer algumas propostas de alteração [...] em termos de conteúdos [programáticos] e de horas de formação [...] Não são significativas, mas que se calhar são importantes relativamente a algumas áreas [...] Há formadores que já me referiram que se calhar poderíamos ver um ajustamento de horas [...] Relativamente à organização dos referenciais [...] parecem-nos estar bem</p>

<p>escolaridade, pode entrar sem escolaridade, tem um número de horas diferenciado, no entanto permite-lhes uma certificação profissional. [...] Relativamente à questão do percurso B, mantemo-lo como está definido na Agência Nacional de Qualificação, seguindo [...] os referenciais adaptados que têm unidades formativas e que estão definidas em Formação para a Inclusão [...] (23'22'')”Em 2008, se não me engano, foi quando se começou a falar muito nestas questões da possibilidade de se promover dupla certificação para pessoas com deficiência e, desde aí, que nós temos estado envolvidos (nós e outras instituições da área) juntamente com o Instituto de Emprego [...] pediu [...] colaboração no sentido de juntamente com eles, mas também com a Agência Nacional para a Qualificação poderemos contribuir [...] (uma vez que estamos no terreno) [...] para a adaptação dos referenciais. Nós participamos inicialmente [...] num primeiro referencial, em 2009/2010, e entretanto em 2011 participamos na elaboração de sete referenciais [...] A nossa instituição contribuiu para que fossem implementadas alterações para que os referenciais fossem adaptados a pessoas com deficiências. Esses sete, todos eles foram aprovados, [...] nós iniciamos com alguns que entretanto saíram logo no catálogo e depois conseguimos alargar a todas as nossas respostas formativas, a partir do ano de 2012. Portanto, a partir do ano de 2012, efetivamente, todos os novos formandos que entraram teriam já a possibilidade de fazer esta formação [...]”.</p> <p>Todo o projeto formativo da medida 6.2 lida com o Instituto de Emprego em termos de articulação”.</p> <p>(27'20'')”Na aceitação por parte do candidato ou da candidata é marcado, então, o dia do acolhimento [...] existe um período que nós chamamos de avaliação diagnóstica [...] importante para a pessoa também ter a sua adaptação [...] em termos de enquadramento institucional [...] mas, essencialmente, ao próprio curso de formação, à forma de organização, à equipa técnica e pedagógica. Existe um período de algum tempo (que são cerca de três meses) em que irá haver esse contacto direto com a equipa de acompanhamento, com a equipa pedagógica e onde serão identificadas as potencialidades do formando [...], as suas dificuldades, todo o seu historial [...] e que vem contribuir como uma mais-valia para o futuro de formação aqui dentro, no sentido de serem elaborados objetivos, no âmbito do plano individual [...]. Esse plano individual é elaborado em conjunto com o formando, SEMPRE, ou havendo necessidade, pelo seu representante legal. Cada formando tem um gestor de caso e esse gestor de caso reúne com o formando no sentido de dar a sua proposta e de</p>	<p>organizados [...] faz todo o sentido neste conteúdo [...]”.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------

	<p>discutir com o formando aquilo que entende como uma mais-valia para colocar num plano individual anual. [...] Um gestor de caso é a pessoa que acompanha o formando a longo do processo todo [...] tem a particularidade de conhecer a pessoa, trabalha com o plano individual com ele, que recolhe informações [...] por parte do candidato e dos colegas, discute o plano com o formando. Acaba por ser o interlocutor da equipa [...] partilha as informações, os objetivos a sua concretização, faz a monitorização desses objetivos [...].”</p> <p>(31’32”)”Têm duração de 3600 horas do percurso B, sendo que 1200 são em contexto de trabalho...outra mais-valia que não existia antigamente. [...] Quando a ANQ ainda não estava com os referenciais adaptados a pessoas com deficiência, nós [...] tínhamos que nos organizar na base das 2900 horas onde tínhamos que conciliar a questão das 120...Portanto, era difícil em termos de enquadramento num estágio [...]. 1200 horas é um tempo ótimo no sentido da pessoa se adaptar à empresa, a empresa a ele, de mostrar as suas competências através do trabalho realizado na própria empresa [...] [Ir para estágio] é algo que eles valorizam muito [...] o que é importante também, é importante o sentido de responsabilidade e de preocupação que as coisas corram bem, e que eles consigam mostrar as suas competências...é muito importante.[...] É a expectativa final deles de concretizar tudo o que é trabalhado aqui. [...] Todas as UFCD [unidades de formação de curta duração] são trabalhadas no âmbito da formação tecnológica e da formação de base, e formação para a integração. Para além disso, o corpo técnico também fará o seu papel relativamente à questão de uma transição para a formação em contexto de trabalho. Se existem formandos que terão mais facilidade no enquadramento depois no contexto de trabalho; existem aqueles formandos que demonstram maior preocupação, maior nervosismo. Portanto, há aqui um trabalho técnico que tem que ser muito trabalhado na perspetiva da saída profissional e pensando no enquadramento na formação em contexto de trabalho ... e numa continuidade de apoio, como é óbvio. [...] Existe o colocador [...] a pessoa que faz o acompanhamento na formação em contexto de trabalho, para além de fazer a sua integração, faz esse acompanhamento, quer com a empresa, quer com o jovem; identifica as situações, fazem uma avaliação [...] Tentamos que eles venham cá pelo menos uma vez por mês, no sentido de perceber como está...virem cá [...] estarem com os técnicos, estarem com os formadores, perceber como está a decorrer [...]. Também existe a possibilidade de, sempre que se justifique e é necessário, dos técnicos irem à</p>	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>empresa. Tentamos não interferir muito com o trabalho empresarial, para já para eles terem uma noção [...] de que não podemos a toda a hora interferir no trabalho que é feito pelo empresário e pelo tutor da empresa [...]. Poderá haver situações de marcação específica de apoios que terão que vir cá fazer para melhorar as competências ao nível das competências em formação em contexto de trabalho [...].”</p> <p>(36’04’’)”[Parcerias para estágios] não tem sido muito complicado [...] uma vez que não traz qualquer tipo de despesa [...] para a empresa não tem sido muito complicado. Temos mantido parcerias de há bastantes anos [...] parcerias novas [...]. São os colocadores que fazem a prospeção no mercado de trabalho [...] a primeira coisa que temos que olhar é para a origem do formando... nós temos formandos que não são de Coimbra. Posso dar um exemplo, temos formandos que são da Covilhã, da Guarda, e também fazemos esse acompanhamento [...] A nossa tentativa é de fazer formação em contexto de trabalho no zona de residência para que permita depois ali alguma integração”.</p>	
Entrevista 2	<p>(4’10’’)”Nós funcionamos por anos civis ainda que efetivamente ... o que às vezes vai acontecendo é que sai um jovem ... houve uma altura que nós fazíamos muitas admissões no início do ano, em janeiro,... e as pessoas iniciavam a formação profissional. Agora também fruto de algumas alterações que os cursos foram sofrendo, nomeadamente, a redução da carga total do curso... porque quando eu comecei a trabalhar aqui na Conraria a Formação Profissional tinha quatro anos de formação. Neste momento eles fazem aproximadamente dois anos e meio, ou seja, isto reduziu, interferiu muito com a dinâmica e, neste momento, nós temos pessoas a entrar e a sair em qualquer altura do ano [...] Já não temos tanto aquela perspetiva de no início do ano efetivamente era quando entrava muita gente, era quando abríamos a maior parte das vagas dos cursos... Agora não, porque a qualquer momento estão pessoas a terminar o seu período de formação [...] e saindo uma pessoa nós temos a possibilidade de encaixar uma, naquela vaga que ficou em aberto. [...] Se entraram por exemplo em março deste ano e completam o primeiro ano de curso em março do ano seguinte e é isso que temos em consideração... [...] Agora o percurso acaba por ser um pouco mais individual, porque tem a ver com a data de entrada. Claro que às vezes coincide, dependendo das vagas que possamos ter, às vezes entram para o mesmo curso por exemplo duas pessoas na mesma altura e aí eles vão fazer um percurso similar. Mas pode também implicar um formador ter em seis formandos, por exemplo, ter cada um a fazer um</p>	<p>(42’28’’)”Se calhar há um ano e pouco atrás eu fazia uma grande alteração porque os cursos que nós estávamos a desenvolver, eles estavam então aqui os três anos connosco e faziam um mês de estágio. E era extremamente complicado [...] um mês de estágio se pensarmos na nossa população... não é nem para uma pessoa sem dificuldades será bom , não é? Quanto mais pessoas com algum tipo de deficiência ou incapacidade. Um mês dava para eles perceberem um bocadinho como é que aquilo funcionava e começarem a se ambientarem. Quer dizer, quando eles iam começar a poder de alguma forma render, rentabilizar e concretizar as tarefas com segurança, era quando eles tinham que se vir embora. E quem é que iria contratar uma pessoa ou poderíamos pensar numa perspetiva de emprego com um mês? Claro que depois nós tínhamos a noção que havia alguns incentivos do Centro de Emprego aos quais poderíamos vir a recorrer, mas um mês de estágio [...] era efetivamente muito curto. Felizmente as regras mudaram e eles agora com praticamente, porque as 1200 horas dão praticamente um ano em contexto real de trabalho, faz toda a diferença, porque a entidade já tem uma noção muito mais concreta do que é que pode contar daquela pessoa, conseguiu avaliar muito melhor o perfil e as competências e suas capacidades.</p>

<p>percurso diferente... [...] O que nós tentamos fazer [...] porque a parte escolar é dinamizada por vários formadores [...] e o que nós fazemos é: são criadas turmas e tentamos que aquelas turmas que podem implicar ter uma ou duas pessoas eventualmente do mesmo curso, mas que foram pessoas que à partida entraram mais ou menos na mesma altura e por isso iniciam o percurso na mesma altura e vão terminar, aproximadamente, também na mesma altura e isto depois facilita [...] porque na parte escolar [...] vão levando os mesmos conteúdos ainda que a ritmos diferentes, porque depende das características de cada um [...]. Em termos de área tecnológica, aí depois depende da organização dos módulos [...] o trabalho acaba por ser um bocadinho mais individual porque podem estar em módulos, em matérias diferentes[...]. [Férias] no mês de agosto [...] praticamente podemos dizer que a instituição quase que pára no mês de agosto. Os jovens têm, pontualmente, e nós tentamos, especialmente para aqueles que vêm das escolas diretamente para aqui (porque estavam habituados, aqueles meses de verão mais férias, ou mesmo na páscoa, ou no natal e aqui as interrupções não são assim tão grandes) vão –se habituando a dois ou três dias, no natal eventualmente uma semana, depende daquilo que no cronograma estiver definido, mas efetivamente menos férias e isto também para lhes permitir uma aproximação ao mercado de trabalho. Eles lá fora também só vão ter um mês de férias, por isso, têm que se tentar ir habituando um bocadinho a esta nova rotina [...]”</p> <p>(13’48”)”Nós temos uma equipa de colocação, nós temos pessoas que fazem a prospeção com a informação que a equipa reúne sobre o jovem, sobre o perfil dele em termos de competências e capacidades e tentamos encontrar um sítio que, de alguma forma, quer o jovem se sinta bem, ... também possa de alguma forma corresponder e nós temos efetivamente pessoas a fazer este trabalho”.</p> <p>(34’53”)”Nós temos já algumas empresas e instituições com quem já trabalhamos há alguns anos e que, de alguma forma, já vamos articulando e já vamos colocando lá jovens a fazer estágio, mas todos os anos surgem novas situações. Porquê? Porque nós temos jovens que são de Coimbra, ou que são dos arredores, ou que são da região centro e por isso quando chega a altura de se procurar o estágio nós tentamos sempre que o estágio possa decorrer o mais próximo possível da zona de residência, se efetivamente houver essa possibilidade [...]. Quando o projeto de vida desses jovens passa por o regresso à família ou algum familiar que faça ali o suporte, também faz sentido em termos de projeto de vida dele que possa fazer um estágio o</p>	<p>Num mês não dá para conhecer todo o potencial ou eventualmente avaliar as dificuldades que a pessoa tem. [...] E temos, felizmente, tida a oportunidade de chegarmos ao final dos cursos e termos aquela porta aberta para estarmos a negociar outro tipo de alternativas, o que é ótimo! [...] E os jovens tinham muito esta noção. ‘Oh doutora eu ando aqui três anos e como é que eu vou ter a capacidade de num mês mostrar aquilo que valho? É muito difícil.’ E eu tinha que lhes dizer que sim”.</p> <p>(47’25”) Claro que a dupla certificação é importante, claro que eles precisam de passar tempo com os formadores de base, fazerem as aprendizagens, para poderem sair com o 9º ano. Mas, também sinto que lhes faz falta tempo em área tecnológica para eles desenvolverem as competências profissionais porque depois vão estar um ano em estágio [...]. Se calhar fazia algum sentido eles passarem um pouco mais tempo em área tecnológica, nesta perspetiva de os preparar melhor para a realidade que eles depois vão encontrar quando vão fazer o estágio. Claro que nós pressupomos também [...] que um ano lá fora em mercado de trabalho também lhes vai permitir ver uma outra realidade, aprender outras coisas, ganhar outros conhecimentos, que aqui nós no contexto formativo não conseguimos proporcionar. E, por isso, também é pressuposto, também é função do estágio permitir a aquisição de novos conhecimentos”.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>mais próximo da zona de residência onde depois vai ficar efetivamente a viver e com resposta. Alguns jovens pode até implicar alguma perspectiva de autonomia, depende naturalmente do candidato. [...] Este é muito o trabalho da colocação, perceber dentro das ofertas daquela região, das empresas, das instituições que existem se será viável encaixar o nosso formando a fazer lá a formação em contexto real de trabalho. De uma forma geral, as pessoas são recetivas e aceitam. Algumas iniciam um bocadinho a medo esta experiência, mas depois as coisas correm e depois até se mostram abertos para acolher outros estágios. E, por isso, é uma porta que abrimos e que fica aberta a outras situações”.</p> <p>(39’01”)”A dupla certificação é importante. Em primeiro lugar, os jovens valorizam muito. Agora, eles até já mudam um bocadinho. Enquanto que antes falava-se no 9º ano que era muito importante, nós temos alguns que já vão falando: ‘mas o 9º ano hoje em dia já não chega e nós já vamos precisar de mais’. Por isso eles também vão percebendo que as coisas se vão alterando. Para eles, em termos de perspectivas, porque depois eu quero tirar a carta, porque depois eu quero ter acesso a outro tipo de oportunidades e, por isso, ter o 9º ano é bom e é importante. Por eles é extremamente valorizado, é muito importante e eles também sentem que adquirem algumas competências. Nós temos inclusive alguns jovens que saíram da escola com o 9º ano de currículo alternativo e, por isso, confere-lhes um certificado de frequência ao virem fazer [...] a dupla certificação conosco [...] saem daqui mais valorizados e dizem: ‘eu agora já tenho mais confiança naquilo que eu aprendi’. Naturalmente, que depois isto, quando eles estão e mercado de trabalho se calhar em competências de leitura, de escrita, isto também se vai, de alguma forma, notar, se traduzir. Acredito que depois por parte da entidade haja uma apreciação diferente relativamente a este público que agora nos começa a chegar.</p> <p>[Formação para a Integração] ”falam muito, por exemplo, treinar a entrevista, o currículo, como é que eu me devo apresentar, como é que eu me devo dirigir, também trabalham um bocadinho o portefólio [...] onde mostram as competências e depois trabalham estes temas específicos, que só faz sentido para eles no sentido de nós os prepararmos melhor possível para a realidade que eles vão efetivamente encontrar. As aulas de cidadania [e empregabilidade] também acabam por fazer algum complemento”.</p>	
Entrevista 3	“Estamos perante jovens que têm muitas, em termos de competências, a parte cognitiva nem sempre...embora...depende muito de jovem para jovem. Embora, haja sempre algumas limitações,	(7’53”) “No curso em que eu estou a ministrar [...] como eles vão tendo uma forte componente prática, cá felizmente temos essa possibilidade, pronto, não

<p>às vezes físicas, mas passa muito também pela parte cognitiva. Pronto, e há que adaptarmos e ser muito mais prático para eles conseguirem também assimilar de uma forma mais fácil. E depois [...] toda a avaliação...nesse âmbito de formadora. [...] Temos a formação em contexto de sala, que é a formação teórica. Normalmente iniciamos um módulo, damos uma parte teórica, há conteúdos teóricos, e depois fazemos a parte prática. Normalmente, eu recorro a falar mesmo ou a recurso a diapositivos, para tornar mais interativo...e depois até a questão de fazermos jogos ou...Isto acaba por ser estratégias de formação, não é? Para conseguir ser mais facilitador para eles a assimilação dos conteúdos. Até filmes e assim...E depois fazemos, tendo em conta a nossa instituição, conseguimos fazer uma parte prática. Porque temos jovens: temos o CAO e a CAAAPD, que são jovens que são bastante dependentes...grande parte deles precisa de ajuda nas AVD [ajudas de vida diária], na alimentação, vestir [...] normalmente são simulações que fazemos e aplicação prática ao nível do CAO. Em que vamos, fazemos...para eles também terem o contacto prático e fazerem na prática, que eu acho que é fundamental [...]. Porque, muitas vezes, nós falamos na teoria, volto-lhes a falar no assunto e já não se lembram nada. Depois de <u>terem feito</u> – o fazer mesmo, não ser só o ver – já conseguem referir alguns aspetos”.</p> <p>(10’31”) “Os grupos são muito heterogéneos, porque há uns que até vão tendo bastantes competências, em termos cognitivos e sociais. Outros que acabamos por ter de trabalhar todo esse tipo de competências, principalmente a questão social e assim. A AFAC, o curso em si, em termos de perfil de entrada [...] por ser um curso em que há muito um contacto direto com a pessoa, [...] há a questão do posicionamento, da transferência, da muda de fraldas, a higiene, ou seja, [...] uma pessoa para fazer este tipo de prestação de cuidados há esse cuidado aquando da avaliação para a admissão [...]. Por isso, julgo que os cursos, quando é feita a avaliação já há esse cuidado de criar um perfil para este tipo de curso [...], se calhar, um bocadinho diferenciado de outro tipo de curso [...].</p> <p>(12’58”) “Isso [competências pessoais, sociais e relacionais] acabam por ser objetivos transversais a todos os intervenientes, não é? Passam não só por todos os formadores, pelo serviço social, pela psicologia, pelos terapeutas [...] tentamos todos...porque é fundamental. Eu digo-lhes muitas vezes, mais do que o conhecimento é fundamental saber estar e a questão da...pronto...da postura [...]. E é mais isso que inicialmente temos que trabalhar e, claro, os conhecimentos vão vindo [...] Muitas vezes, falo</p>	<p>faria assim grandes alterações. Se calhar noutros cursos que cá não têm tanta prática...mas eles vão tendo sempre...se calhar por os estágios mais...não tanto no final...colocar mais intercalados para eles irem tendo contacto com a realidade. Mas, de uma forma geral, e olhando até para os cursos quase todos vão tendo uma forte componente prática e vão conseguindo logo aplicar o que vão...o que é dito em termos teóricos [...]. Há alguns módulos que, se calhar, alteraríamos, ou assim, mas isso também tem vindo a ser feito [...] Antes os referenciais não estavam adaptados e [...] foi quando foi essa alteração, houve este tipo de reunião [com outras instituições dinamizadoras da mesma oferta formativa e entidades estatais responsáveis]. Temos sempre o à-vontade se achamos que é necessário fazer alterações, fazemos a proposta e, depois, eles encaminham, também, essa proposta para, ...para o IEFP. [...]</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>isso com eles: antes de tudo a questão da postura e das competências sociais, para depois conseguirmos trabalhar tudo o resto”.</p> <p>(14'03) “ [Os cursos funcionam] das nove à uma, das duas às quatro. Em termos de horário, agora é este. [...] Têm dois intervalos de manhã para não ser tão exaustivo. Porque é assim, eles muitas vezes a concentração [...] é muito complicado de gerir isso [...] e temos um pequeno intervalo à tarde, só mesmo para eles [...] desanuviarem um bocadinho e voltam a entrar [...]. Férias propriamente ditas, no Natal têm ali uns dias, mas acabam por ser em [...] agosto”.</p> <p>(15'16) “Habitualmente, [...] depende das turmas em que eles estão inseridos [...] em termos de tecnológica, nós temos em termos de carga horária, comparativamente com a formação base e integração, temos muito mais [...] também o próprio curso assim o exige e, por ser assim, é que é mais facilitador para eles [...], porque muitos deles não têm hábitos de estudo, de estar numa sala ali fechados...daí esta componente tecnológica, claro tem a componente teórica em contexto de sala, temos que lhes dar as bases para depois fazermos a aplicação prática, mas tem muita parte prática e isso dá-lhes muita liberdade e mesmo em termos de concentração é totalmente diferente. Eu noto quando estou mais dias só a dar teórica [...] eles já estão mais saturados [...].</p> <p><b>[Tem quantos formandos em sala?]</b> Depende dos horários. É assim, não os tenho sempre todos ao mesmo tempo em sala [...]. Porque uns vão tendo formação base, outros estão comigo...[...] tenho alguns já em estágio. [...] <b>[Qual a razão para ter poucos formando em sala?]</b> A questão é também conseguirmos dedicar mais tempo, não é? Porque eles têm dificuldades [...] tentamos ao máximo personalizar [...] mesmo em termos dos materiais são coisas simples [...] vamos adaptando ao jovem, ao formando que temos [...]”.</p> <p>(25'27”) Quando eram estágios de um mês [...] tentávamos ir semanalmente uma das pessoas que [...] interagia com os jovens, serviço social, psicologia e, às vezes, o colocador [...]. O colocador ia mais vezes [...]. Íamos ao local de estágio perceber o que é que estava a acontecer e também para darmos informações para poder potenciar as competências que ele tinha. ‘Olhe, mas pode pô-la a fazer isto’ [...].E pronto, havia esse tipo de acompanhamento. Neste momento, como é um ano, o que se faz é, há uma pessoa, um colocador, que é responsável por fazer um acompanhamento junto da instituição. Sempre que nós verificarmos que há necessidade também o irmos, mas...eles vêm cá mensalmente [...] para nos darem o <i>feedback</i> de como é que as coisas estão a correr e mesmo parra eles não haver este</p>	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>desprendimento imediato da instituição [...] (27'40") "Quando eles vão para estágio, nós fazemos, anteriormente, ao colocador uma descrição das atividades e do perfil de saída [...] que eles têm competências para fazer [...]. Normalmente, há uma pessoa de referência nas instituições onde eles fazem o estágio [...], nós dizemos o que é que a pessoa é capaz de fazer [...] e se consegue fazer de forma autônoma ou se precisa de supervisão [...] para a instituição que vai acolher ter noção. As tarefas em si é a instituição [que define] [...]. As próprias instituições vão-se apercebendo das potencialidades dos jovens [...]"</p>	
Entrevista 4	<p>(27'39") "E o [meu] trabalho parte por um apoio, por exemplo, individual [...] que vou trabalhar mesmo o corpo ou pode ser... Por exemplo, agora estou a fazer uma avaliação de um jovem que está na área de jardinagem, que tem paralisia cerebral e que, em determinadas tarefas, como ele tem dificuldade em realizar o movimento, vamos tentar encontrar um meio para ele conseguir realizar a atividade, que é o mondar, é o apanhar as ervas do chão... tem dificuldade em se agachar, portanto, vamos arranjar ali uma estratégia com um elemento externo, vamos lhe por ali umas joalheiras. Estamos a fazer esse estudo para ele poder realizar a tarefa porque para o jovem também é importante [...] Portanto, o meu trabalho vai-se basear em conseguir arranjar as estratégias para que ele consiga realizar aquela tarefa. Podemos fazer também uma atividade, por exemplo, no picadeiro ou na piscina, de forma a que eles se sintam bem com o corpo deles. De forma a que também modificar – mais no picadeiro - [...] alguns comportamentos, melhorar a sua atenção, concentração, porque a atividade no picadeiro permite-nos para além de trabalhar o corpo, permite trabalhar muito regras, atenção... Porque eles estão a trabalhar com o animal, porque eles precisam conhecer os sinais que o animal lhes transmite. Há uma interação muito grande. Têm que cumprir demasiadas regras dentro do picadeiro e isso tudo é um trabalho que, depois, se tenta que haja uma repercussão depois até nas aulas de formação e na área tecnológica, também. Que eles se sintam mais calmos, se sintam melhores com eles próprios, que sintam mais valorizados [...] Que se consigam lembrar que muitas vezes o cumprimento de regras é importante. Estar atento é importante para a sua função. Para além deste trabalho mais individual, mais físico, temos também a avaliação dos produtos de apoio [...] que são as chamadas, antigamente, ajudas técnicas. Portanto fazemos a avaliação com o formando da necessidade, pertinência de um produto de apoio. Fazemos – como estão na formação profissional – o pedido é</p>	<p>(42'43") "Eu acho que o facto de contemplar ... nós temos tido agora uma formação em planos individuais e tem sido um momento de reflexão [...] (risos) e realmente o apoio técnico é fundamental. Porque é assim, e para mais agora com estes cortes todos, tem também havido notícias que há instituições que lhe tem sido cortado o apoio, nomeadamente para apoio técnico. E que os jovens vão fazendo formações e as coisas vão-se resolvendo. Eu acho que é muito importante [...] aliás nós vemos pela carga de trabalho que temos [...]. Eu costumo dizer que não é tanto aquele jovem que tem necessidade e que vem para cá com deficiência, que são os mais problemáticos. São todos os outros... são todos os que vêm com... em situação precária de vida. Com outros hábitos de vida. Com outras formas de estar na sociedade [...] Ou filhos de famílias completamente destruídas... dão mais trabalho e que necessitam da nossa intervenção constante, do que os outros. Os outros é fácil adaptar um posto de trabalho, é fácil motivá-los. [...] E temos tido sucesso, porque depois temos conseguido integrá-los. E agora enquanto Centro de Recursos estamos a conseguir que eles fiquem nas casas onde fizeram formação. O que eu acho muito importante. E isso não foi só o formador de tecnológica, ou as formadoras de base que trabalharam com eles. Houve todo um trabalho de psicologia, de serviço social, com contacto de rede onde vivem. Houve um conjunto de apoios que foi possível eles ganharem competências pessoais e sociais, para depois conseguirem a sua integração. E acho que deveria ser valorizado o nosso trabalho. E acho que deveria ser pago. E acho que deveria haver horas específicas</p>

<p>feito ao Centro de Emprego. É o próprio [...] formando que faz a sua candidatura, obviamente que nós colaboramos, mas procuramos sempre façam de forma autónoma. Isto porque? Porque até há dois anos atrás eramos nós que fazíamos tudo [...] eles não percebiam [...] o trabalho que havia, nem percebiam, muitas vezes, os <i>timings</i>. E agora eles percebem...que é preciso escrever, é preciso justificar a necessidade do pedido, é preciso dar uma série de documentos [...] e eles entendem de forma diferente todo esse procedimento. Para fazermos isso e todo o acompanhamento que fazemos, também fazemos visitas domiciliárias sempre que é pertinente, no sentido de verificar se há alguma barreira que se consiga ultrapassar e há a necessidade da atribuição de algum produto para minimizar as dificuldades que ele tem em casa. Obviamente que isto é sempre feito em trabalho de equipa, não é? Quando vou a uma visita domiciliária, vou sempre com uma assistente social, com uma terapeuta ocupacional para fazermos a análise geral [...] Quando temos um objetivo colaboramos dentro do plano. O objetivo tem que ser alcançado dentro das possibilidades. Às vezes não é possível. Temos tido uma taxa de sucesso boa, mas às vezes acontece não ser possível: ou porque o objetivo foi definido com uma expectativa um bocadinho mais elevada ou porque houve um processo dentro do processo formativo que não foi possível concretizar. Mas tem sido raro. [...] Trabalho muito em conjunto com a terapia ocupacional. Muitas vezes os objetivos, porque quando temos que trabalhar a autonomia, trabalhamos muito em conjunto e portanto colocamos um objetivo transversal às duas [...] [no] Plano Individual do Cliente [...] que faz parte durante todo o processo que eles têm formação. Quando vão para Formação em Contexto Real de Trabalho pode acontecer, numa fase inicial, se tem uma deficiência motora e se utiliza uma cadeira de rodas fazemos também a avaliação do posto de trabalho [...] é mais a avaliação da acessibilidade. Saber se aquele local tem acessibilidade suficiente disponível para a integração daquela pessoa naquele estágio. [...] Caso não tenha, se for possível minimizar as dificuldades que têm, nós próprios em conjunto com a empresa ou instituição colaboramos. Às vezes basta colocar uma rampa e às vezes facilitamos...nós construímos a rampa. Outras vezes a própria empresa faz isso [...] Isto é um bocadinho feito porque nós temos as oficinas e facilitamos a integração do jovem, porque também é uma forma, muitas vezes, de sensibilizar o empresário que colmatando aquela dificuldade até tem um formando com um bom desempenho. E que, se calhar, depois até conseguiremos uma contratação.</p>	<p>para esse apoio sem haver necessidade ... [de as requisitar à componente tecnológica]. Devia estar integrada no próprio plano [curricular] [...] Inclusivamente, por exemplo, eu até acho que deveria haver educação física e não sou só eu. Muitos dos meus colegas achamos que devia haver educação física [...] temos muitas pessoas que nos chegam obesas, com problemas de tensão arterial, com problemas de diabetes, com hábitos de vida completamente muito pouco saudáveis [...]. E tenho [...] feito um trabalho de sensibilização e depois faço também umas sessões de movimento e de exercício. [...] Integrei uma coisa muito simples: um mapa mensal em que eles colocavam o hábito que eles queriam mudar durante o mês. E sinalizavam todos os dias se tinham cumprido ou não. E levavam aquilo à regra [...]. Por aí se vê que as pessoas querem mudar [...] se nós lhes dermos essa oportunidade”.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Então, aí, depois vamos buscar as ajudas ao Centro de Emprego. Hoje em dia como as leis das acessibilidades já são mais conhecidas por parte de todos, e as empresas e IPSS já têm acessibilidades [...] e portanto já [...] encontrarmos menos casos onde seja necessário fazer adaptações. [...] <b>[Uma dúvida: as horas de fisioterapia são enquadradas na formação...]</b> Na componente tecnológica. Esse é aquele problema. Porque é assim, a formação não prevê o acompanhamento técnico...isso é a luta que tem sido...E então está previsto dentro das horas de formação da componente tecnológica. Porque ao fim ao cabo [...] pretende-se que eles sejam autónomos, que eles consigam realizar as tarefas de forma autónoma. Portanto eles têm uma dificuldade motora [...], se eles têm uma fraqueza muscular e ao fim de 'x' horas estão cansados, se eu vou-lhe proporcionar um tratamento que lhe vai aumentar a resistência ao esforço, estamos a trabalhar para que na área tecnológica tenha um bom desempenho”.</p>	
Entrevista 5	<p>(1'31”) “o procedimento é: cerca de dois meses antes existe informação da equipa técnica para outro técnico que e está nesta equipa. Esta equipa é constituída por duas pessoas: por mim e por outro técnico que está na área da prospeção e que vai então fazer essa busca de procurar locais de estágio, ver os sítios que são mais adequados tendo em conta a informação que tem já previamente da equipa para ir tentar encontrar um lugar de estágio e, depois então, passa para mim a fase de contacto com a empresa, apresentação de um co-formador aqui da área, junto da empresa e ver até que ponto é viável ou não esse estágio. Desde que ele é integrado, faço pelo menos um acompanhamento mensal a todos os jovens [...] em local de trabalho, sempre, e também fica previamente definido, na maioria das situações, quando é que o jovem vem à instituição. Isto para começar a haver aqui algum desapego, mas para ser algo gradual. Pontualmente eles vêm cá, continuam a ter o acompanhamento pela assistente social, psicólogo e, eventualmente, fisioterapeuta e terapeuta ocupacional. [...] Em caso de necessidade de intervenção também nos deslocamos ao local. Vamos imaginar que o jovem não está [...] a exercer bem uma função, sei lá, no curso de assistentes administrativos não está a conseguir encadernar bem um livro, o formador da área tecnológica daqui articula comigo, vai comigo ao local do estágio, vamos lá perceber como é a tarefa e, depois, ou intervimos no local, ou intervimos aqui. Dependendo da situação ou [...] que for mais confortável para...para o jovem. A função aqui de acompanhamento é um bocadinho essa...é também dar o <i>feedback</i>, obviamente, entre a equipa que está cá e a</p>	<p>(31'01”) “O que eu acho da medida em geral é que...quando estes jovens chegam até nós [...] chegam com o objetivo de nós os orientar e acho que esta orientação passa, para já por um grande acompanhamento técnico...eu acho que estes jovens precisam muito de um acompanhamento técnico, quer da assistente social, quer da psicóloga, da terapeuta...a equipa técnica é muito importante [...] antes de mais [...] existe aqui um apoio técnico que devia ser muito mais reforçado, mas que tendo em conta a carga horária, eles têm os referenciais [...] acho que devíamos ter mais horas de trabalho com eles [...] e acho que isto ressentem-se até para eles próprios darem valor ao atendimento, para eles perceberem que isto não é uma conversa [...] isto tem um objetivo. O objetivo aqui é que eles consigam alcançar isto ou fazer isto [...]. Pressupõe este atendimento para eles alcançarem certos e determinados objetivos. E, por isso, acho que a formação devia ter mais essa carga de atendimento. Por outro lado, acho [...] que a formação de base, apesar de ser prática, devia de ser ainda mais prática. Devia estar muito mais virado para as competências mais básicas do dia-a-dia. Cidadania e Empregabilidade, o saber estar o saber ser e que, obviamente está centrado nisso, mas devia ser muito mais evidente. O referencial acaba por, de certa forma, nos guiar mas também nos</p>

<p>empresa e fazer a articulação toda...toda com os dois [...].</p> <p>(4'13") "Vão ter sempre acompanhamento com quem já está previamente definido. Com a assistente social, com a psicóloga [...] e depois vão parte do dia à área tecnológica [...] para partilhar com o formador se há alguma coisa que podiam melhorar. Como passaram muito tempo com ele têm outro à-vontade até para identificar as dificuldades que sentem e que, às vezes, até a mim que sou a técnica de acompanhamento não conseguem logo fazer. [...] Para haver o menos possível hipótese de fracasso, não é, tentar com que potencializar todas as capacidades que eles têm [...]"</p> <p>(21'08") "Temos os referenciais de formação da ANQ, a maioria dos referenciais são referenciais adaptados [...]. Os cursos funcionam de segunda a sexta-feira, com carga horária de seis horas dia, das nove às quatro, neste caso. [...] Têm a parte de formação de base a e a parte da formação tecnológica [...]. Cada turma está previamente definida com os horários [...]. Por exemplo, o curso de Assistente Administrativo, eles não estão todos a ter mesmo horário. Dentro do curso administrativo, como eles não entram todos ao mesmo tempo, uns têm X horas de Cidadania e Empregabilidade, outros de TIC, outros de Matemática para a Vida, outros Linguagem e Comunicação. São integrados todos em várias áreas e eles na parte da formação de base [...] estão todos misturados ao nível das turmas. Não têm uma turma única por curso. Por exemplo, numa turma têm Mecânico de Serviços Rápidos, Mecânico de Automóvel Ligeiros, Serralheiros, Assistente Administrativo...isto na parte base [...]. A formação prática em contexto real de trabalho [é] ao fim de dois anos, mais ou menos, que neste momento é um ano [...]. Isto porque já houve estágios de um mês, agora estamos numa fase que já são de um ano...aí é quando eles são integrados...dependendo da área de residência, das expectativas deles, porque alguns já têm referências [...]. A instituição já tem alguns anos de colocação e, por isso, já temos algumas empresas com que costumamos trabalhar [...]. Mas, de qualquer das formas, tentamos sempre gerir com a questão do diagnóstico e o tipo de jovem que é...existe uma ficha técnica onde a equipa técnica coloca todas as potencialidades e as dificuldades do jovem e o formador da tecnológica, todas as competências que ele foi adquirir e naquilo que sente mais à-vontade e no que sente menos à-vontade. A partir dessa ficha nós tentamos sempre ter em conta a área de residência, se já tem alguma empresa que tem algum conhecimento que poderá eventualmente a precisar...é um bocadinho a partir daí. Vamos</p>	<p>limitar. E claro que se tenta fazer um apoio individualizado, mas eu acho que a Cidadania devia ser mais como estar na sociedade, como é que nós nos devemos comportar [...] adequar comportamentos [...]. O que eu queria aqui é que eles se especializassem <u>mesmo</u>. Que eles saíssem daqui...Ok, eles podiam só saber aquilo, mas sabiam-no bem. E eles irem assim para o mercado de trabalho, eu podia chegar e apresenta-los assim: 'ele está aqui, ele sabe fazer isto impecavelmente'. E acabamos por nos dispersar um bocadinho porque temos uma formação, que apesar de termos um referencial adaptado, continua a dar aqui algumas matérias que, na minha opinião, não são adaptadas a eles. Na parte tecnológica, eu acho que temos uma boa parte tecnológica no sentido da prática e acho que isso quanto mais houver melhor".</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>para o mercado, vamos batendo às portas [...] sempre com uma perspectiva que é haver uma possibilidade de integração futura em posto de trabalho. [...] O primeiro contacto é sempre feito pelo Sr. X [...] a partir do momento em que ele diz: ‘olhe, encontrámos ali uma empresa’, eu aí marco reunião, vou lá, falo sobre o jovem enquanto técnica de encaminhamento [...] solicito ao formador tecnológica que vá comigo, porque ele também pode falar melhor que eu sobre o jovem e até para durante esse período, nesse mês dois meses antes, ele poder cá reforçar e potencializar algumas funções que ele depois vá exercer, que é para nós tirarmos ao máximo partido para ele conseguir vingar [...] Há sempre uma pessoa com que nós nos dirigimos [no posto de trabalho] e quando eu me dirijo todos os meses (neste momento temos vinte e tal jovens em estágio [...]) ou [...] o proprietário da empresa ou até o colega mesmo da área de produção que nos vai dando sempre essa informação [...] e durante o mês contacto sempre para saber se está tudo correr bem, se está a ser assíduo, se está a ser pontual, se está a melhorar [...] <b>[A entidade laboral procura-vos para...]</b> É engraçado...inicialmente não mas depois quando eles vêm que nós também fazemos questão de estar presente...Eu acho que aquilo passa um bocadinho, no início, por ser uma obrigação, mas depois passa por ser opção. E eles próprios tomam gosto e interesse no jovem. Acabam por apostar [...]. Temos empresas muito interessantes em que aparentemente até demonstram não ter grande conhecimento e também não fazerem grande questão, mas depois dizem: ‘acha que ele consegue desenvolver isto? E se o testar com isto? Olhe, vou-lhe fazer o teste para ver se ele consegue fazer isto’. E depois no mês seguinte já chego lá e dizem: ‘quais são os incentivos que há para pessoas com deficiência e incapacidades se depois quiser cá ficar com ele?’ Acho que as pessoas começam a explorar um bocadinho...a estar um bocadinho dispostas a isso [...]. Há um acordo que é assinado que a qualquer momento pode ser suspenso por qualquer das partes [...]. Eles podem não estar a adaptar, podem achar que não corresponde à expectativa, que está a empatar aquele trabalho, que é incorreto, que não é assíduo e que por isso está a destabilizar o funcionamento. De qualquer das formas, existe uma ficha que é passada pelo menos duas vezes durante esse ano [...] de avaliação dessas competências: de assiduidade, de pontualidade, cumprimento de regras, relação com os pares, relação com os superiores, execução das tarefas...em que eles aí podem claramente escrever e assinalar os itens que achem necessários”.</p> <p>(38’39”) “Uma das propostas para o plano de</p>	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>atividades deste ano é mesmo fazer aqui algumas ações de sensibilização aos [...] formandos. Estamos numa fase [...] muito complicada que o mercado por si só já é muito competitivo e que estamos numa fase que as pessoas estão a ser completamente esmagadas [...]. Corremos um sério risco aqui, que é eles...temos aqui jovens [...] ‘só espero é ficar no estágio, eu vou dar o meu máximo’. E depois chegam ao fim [...] e não ficaram. Acho que isto é uma grande preocupação nossa tentar gerir aqui as expetativas. [...] A questão de nós irmos lá e de eles virem cá é um bocadinho [...] é ir perceber, tendo em conta o que eu ouço do empresário, [...] nós aqui vamos gerindo devagarinho ‘ se calhar vamos ter que pensar noutras possibilidades e depois vais te inscrever no Centro de Recursos Local, que é para nós tentarmos aqui, se não der esta hipótese...’. Existe aqui muita preocupação [...] daí este acompanhamento [...] para ir prevendo o projeto de vida a médio e curto prazo”.</p> <p>(40’37”) “As pessoas fazem uma avaliação quase tudo nível cinco (aquilo é quantificado de um a cinco) [...] e depois chegamos: ‘então e não acha que existe aqui a Possibilidade de contrato Emprego Inserção?’ ‘Ah, não! As tarefas que ele fazia não eram bem...’. Então, afinal era tão produtivo. Depois existe aqui aquela imagem da condescendência por ser uma pessoa com deficiência e incapacidade. E depois explicar isto e gerir isto...[...] E que é uma das coisas que também trabalho muito com as entidades, peço-lhes encarecidamente que sejam reais na avaliação, porque se querem o bem deles é assim que tem que ser. [...] O que eu peço sempre é <u>informem-nos</u>. A equipa vai lá, ele vem cá, nós trabalhamos isso. Eu não estou a querer dizer que isso se irá resolver, mas vamos trabalhar, vamos perceber. Porque o que eles precisam é de oportunidade que hoje em dia as empresas não conseguem dar [...], que é a oportunidade de falhar, oportunidade de tentar [...]. A maioria das vezes eles estão a terminar e não estão a conseguir ficar nos locais de estágio, esta é que é a verdade. E se não fossem os CEI, neste momento, iria ser muito complicado colocar estas pessoas”.</p>	
Entrevista 6	<p>(21’39”) “ [Faço] acompanhamento em contexto real de trabalho [...] das minhas áreas [...]. Há o colocador que faz a prospeção e o que faz o acompanhamento. A equipa técnica acompanha todo o processo. Eles vêm cá [os formandos]. Os meus, normalmente, vêm mensalmente. Poderão vir quinzenalmente quando for uma situação muito complexa ou que tenha que ter acompanhamento psiquiátrico ou pronto, assim, mais sistemático. Quando não, vêm uma vez por mês. E vamos ao local de estágio perceber o que é que eles estão a fazer lá, falar com as pessoas que</p>	<p>(19’30”) “Eu diminuía sempre a burocracia. Isso aí é uma daquelas coisas que eu acho que...porque tira muito tempo também. De qualquer forma, tem que se ter evidências do trabalho que se faz...todo o planeamento das tarefas, todos os sumários, da avaliação, tentava...Pronto, nós estamos sujeitos a muitas evidências e eu tentava reduzir [...] porque acho que retira muito tempo aos formadores. [...] Acho que é uma daquelas coisas que até é um bocadinho</p>

	<p>os acompanham, vamos lá periodicamente [...]. Eles quando vêm cá estão sempre com a assistente social, com o psicólogo, com o formador da área tecnológica. No meu caso, perceber se as coisas estão a funcionar bem, a nível de transportes, a dinâmica familiar [...] porque quando eles estão cá, nós vamos controlando isso, fora não. Se as coisas estão de acordo com o que tínhamos previsto [...]. O psicólogo [...] também avalia [...] um bocadinho como é que as coisas estão, se está motivado [...]. Depois, na área tecnológica, vão sempre falar com o formador sobre o que é que estão a fazer na empresa, alguma dificuldade que tenham, descrevem sempre as tarefas que estão a realizar e pedem sempre alguma opinião [...]. Mas, pelo menos, dão sempre conhecimento do que estão a fazer e como estão a fazer, sempre ao formador tecnológico [...] Normalmente, é um dia [por semana] dedicado aos estagiários, neste caso”.</p>	<p>excessiva. Entretanto, relativamente ao funcionamento do curso, acho que funciona bem, têm tempo para adquirirem os conhecimentos que são necessários. Agora..., nesta nova tipologia...porque era um mês de estágio, agora é um ano [...] acho que é muito bom, um ano em contexto real de trabalho. Dá para também conseguirem muitas outras competências, não é, no mercado normal de trabalho. Porque nós acaba por ser só um Centro de Formação e acabamos por ter limitações inerentes a um Centro de Formação. Portanto, num mercado normal de trabalho, um estágio acaba por ser...é a continuidade daquilo que se faz aqui teórico-prático, mas de uma forma muito prática que os prepara de uma outra forma para a realidade, que neste momento é um bocadinho...rígida. Principalmente nas áreas que eu acompanho”.</p>
Entrevista 7	<p>(0’27”) “o que eu faço, numa fase inicial, é uma avaliação ao nível das áreas de desempenho de ocupação humana, que envolve as atividades de vida diária, seja das mais básicas às mais complexas. E falamos das básicas enquanto higiene pessoal, o vestir e o despir, a alimentação, questões práticas como o manuseamento do dinheiro, autonomia na mobilidade da comunidade. Portanto, toda esta avaliação inicial. Depois a participação em atividades de lazer, ao nível das suas competências para o trabalho, competências motoras, a nível cognitivo. Depois em termos práticos, em termos de intervenção [...] é muito em termos de treino de competências de autonomia [...]. Temos também a caracterização do posto de trabalho ... se é preciso uma adaptação é feito, quer seja em contexto de formação, quer seja quando eles vão em preparação para estágio. Adaptação de tarefa, adaptação [...] de acesso ao computador [...] e que eles consigam desempenhar a função de forma autónoma. [Este trabalho] é feito ao longo do tempo mediante as necessidades. Claro que há coisas que são trabalhadas de uma forma fase mais inicial. Por exemplo, inicialmente nós fazemos uma avaliação diagnóstica [...] e é definido um plano de intervenção [...]. Há uma fase que nós muitas vezes entramos ...na preparação, por exemplo, para estágio pode acontecer durante este tempo ele não necessitar do apoio, mas depois quando vai para estágio poderá necessitar [...], ao nível da mobilidade na comunidade, ir de transportes públicos, saber deslocar-se, porque até aqui não necessitou de adquirir essa competência [...]. Ou no próprio local ter que ser necessário fazer a adaptação em</p>	<p>(29’21”) “Em termos de referencial [...] (eu também não tenho o conhecimento profundo de todos os referenciais [...]) temos aquelas horas de formação cá [...] temos a formação base e a formação tecnológica e a formação em contexto real de trabalho...O que eu acho muitas vezes é que [...] os referenciais não estão devidamente adaptados às características também destes jovens [...]. Há coisas que se calhar ... acabam por não ser estritamente necessárias para que eles consigam desempenhar a função deles [...]. O tempo que eles estão em formação em contexto real de trabalho, se para alguns poderá ser positivo, para outros poderá ser...não tão positivo [...]. Se nós, por exemplo, tivermos alguns jovens que tiverem necessidade ou melhor [...] não conseguem ter tantas competências ...não conseguiram adquirir estas competências profissionais mais básicas ao longo deste tempo, depois ao irem logo para o contexto real de trabalho é demasiado tempo, se calhar [...]. Se calhar um [carga horária] intermédio seria mais facilitador. Parece-me a mim que, se calhar, é muito pouco tempo cá para algumas situações com mais dificuldades...acaba por ser pouco tempo de formação cá. E o tempo lá fora, em termos de formação prática, [...] muitas vezes não é muito fácil de [...] conseguirmos alguém que esteja disponível naquela empresa para fazer o acompanhamento mais sistemático que,</p>

<p>termos de acessibilidades ou de tarefas que possam ser adaptadas. <b>[Esta necessidade é sinalizada por quem?]</b> Quando é na prospeção é feita esta análise, ou pelo colocador ou à partida poderei já (como tenho um conhecimento geral de todos eles, como faço a avaliação) ...vou estando mais atenta e na ida para estágio poderei fazer logo ali uma abordagem para perceber [...] quais são as necessidades que ele vai ter”.</p> <p>(5’42”) <b>[Pode me dar um exemplo como é feito esse acompanhamento...esse treino de competências?]</b> “Se for feito individualmente, [...] faço em gabinete. Se for em grupo, [...] treino de competências na comunidade é mesmo na comunidade. [...] Vou-lhe dar um exemplo de treino de mobilidade na comunidade para ele ir para estágio: é feito o reconhecimento do percurso no local, depois de ele saber o local para onde ele vai, vou com o formando fazer esse percurso. Se há necessidade de fazer esse percurso de autocarro e porque ele nunca utilizou o autocarro, então vou com ele fazer todo este processo. Desde o tirar uma senha, ao carregar o passe até ele conseguir fazer o percurso de forma autónoma. Portanto, eu faço este acompanhamento no real. Outros casos específicos, mais de autonomia pessoal, por exemplo, aprender a ir às compras [...] ou a gerir a sua própria casa. Tenho agora um caso que está num processo de autonomização e que necessita de apoio, quer a nível de gestão financeira, quer a nível de gestão doméstica [...]. Por exemplo, no supermercado, fizemos uma listagem com previsão de custos, foi feito o acompanhamento com o cliente no próprio supermercado em que ele, de uma forma autónoma, teve que fazer este trabalho (comprar) e eu apenas geri [...] a forma como ele ia fazendo as coisas, dando apenas pequenas dicas [...] Há um trabalho preparatório e depois um trabalho de campo [...]. <b>[Há horas no referencial de formação para este trabalho de acompanhamento?]</b> “No fundo nós somos um complemento [...] à formação profissional e isto é feito durante o tempo que eles cá estão [...]. Eu acho que o apoio que nós damos é fundamental para eles terem sucesso na formação profissional, para conseguirem ter uma integração lá fora. E, com certeza que numa escola que não consiga ter o apoio técnico ... a equipa técnica que nós temos por trás a trabalhar todo este tipo de competências é complicado. [...] Em termos de referencial isso não está contemplado [...] mas está contemplado no projeto. Na candidatura nós vamos enquanto técnicos da formação profissional [...] o que nós temos que fazer é justificar muito bem toda a nossa intervenção que é feita e a necessidade da nossa intervenção [...]. Se só houvesse formadores para dar formação [...] só para cumprir o referencial [...] tudo o resto se calhar</p>	<p>se calhar, eles necessitariam. [...] Imagine que aquele adulto não tem competências para aprender aquela tarefa...porque não consegue mesmo e ele depois já não sai certificado porque não conseguiu concluir aquele módulo. E isto ser, de certa forma, adaptado às características de cada um [...] Acabamos por não ter no referencial esta flexibilidade. Têm que cumprir aqueles módulos e têm, mesmo que não consigam fazer [...] por incapacidade deles mesmo”.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	era complicado [...]. Na execução de uma tarefa [...] se ele está num curso de informática e precisa de uma adaptação para aceder ao computador, se não tivesse alguém da área a fazer esta avaliação ele não conseguiria fazer um curso de informática”.	
Entrevista 8	<p>(2’31”) “por vezes, transcendendo um pouco a matemática e entramos na parte comportamental...e da parte da vida social deles [...], damos-lhes muitos conselhos...deixamos um pouco a matemática de lado, a matemática que seria para a vida e passamos a ser um pouco psicólogos, às vezes um pouco assistentes sociais. Não interessa. Fazemos também o nosso papel que é tentar o melhor para eles, para que se sintam bem e para que consigam resolver um problema no seu dia-a-dia. Mas, a minha função principal é ser formador [...] mas [...] nem sempre fazemos aquilo que estamos...ou que deveria estar delineado [...]. Às vezes passa-nos um bocadinho ao lado durante o dia. Ainda há pouco aconteceu...o comportamento de uma pessoa fez-nos estar a refletir durante quarenta minutos [...], em sala, deixamos a matemática de lado, porque o comportamento dele não estava a ser correto e analisamos o comportamento dele...eu e os colegas...e foi chamado à atenção e tudo mais. Vamos ver se para a semana (risos) não volta a acontecer, o que aconteceu hoje. Isto também é bom, porque, a maior parte das vezes, temos casos muito complicados de comportamento...Apesar de ser formação profissional, as pessoas entendem a formação profissional é vir aprender uma profissão, no entanto, nem sempre é assim [...] e o comportamento das questões sociais, às vezes, são mais importantes trabalhar essa parte, porque não aprendem tudo aqui. Se trabalharmos a parte social, a parte que eles consigam levar isto direitinho, depois lá fora e aprendem o resto, julgo eu [...]. Nós com uma licenciatura também não aprendemos...nem metade daquilo que nos é preciso na vida profissional. Vamos adquirindo outras competências ao longo do tempo e aqui passa-se um bocadinho isso”.</p> <p>(11’53”) “Muito parte da maneira como estou na matemática, com a paixão que se vive [...] o interesse que lhes mostro todos os dias na matemática. Eu acho que muita parte, parte por aí [...]. Além do ser amigo deles, estabelecendo uma relação ao mesmo tempo... distante, mas em pouco de amizade. E depois falar muito das experiências que tive...da matemática e eles ficam, em parte, fascinados com isso e, de vez em quando, olham de outra maneira para a matemática. A explicação que eu tenho sempre [...] onde é que se poderá aplicar determinado tema no dia-a-dia e a matemática está aqui, está ali...acaba por lhes dar um outro interesse...não a</p>	<p>(26’42”) “Não é fácil e eu entendo a gestão [...]. Uma instituição com tanto curso [...], a oferta é muito grande, e isso complica-nos a vida [...]. A obrigação para com as entidades financiadoras, temos que ter aquele número mínimo de formandos por curso para ter a funcionar...E eu entendo que ter uma entrada só ou duas entradas por ano, como se calhar existia há uns anos quando entrei, facilitava muito a vida, não é, era tudo muito organizado, acabava por [...] toda a turma ser da mesma área de formação. No entanto, agora, com as exigências que estão no plano atual não nos permitem isso e temos essa dificuldade [...], mas era uma das partes que mudaria, claramente. Entradas uma ou duas ou três vezes por ano seria bem mais fácil de gerir. Porque depois há um formando que já cá está há um mês, outro que só está há uma semana e vão-se juntar na mesma turma, não é fácil...uma de uma faixa etária, outro de outra...pronto é complicado...Para nós, teria a vida mais facilitada. Mas entendo que não é fácil para quem está a coordenar e a gerir estes...estes planos [...].</p> <p>[...] Sempre fui contra isso, quando colocaram o estágio de 1200 horas [...]. Não sou a favor das 120 horas que acho que é muito pouco tempo, mas acho que é muito tempo as 1200...é um abuso mesmo [...]. Eles passam um terço do tempo...de formação numa empresa externa [...] e durante esse tempo perdeu [...] comparativamente com o [...] plano antigo de 300 horas de cada disciplina de formação de base, que acho que acabaria por ser...se calhar não sou apologista das 300 horas, mas 250 horas, porque os conteúdos que estão no referencial em 150 horas [Matemática para a Vida] [...], se formos a ver, não [...] ao todo são 600 horas de formação base [...] acaba por não ser muito [...]. Isto, no final, temos 130 horas de matemática efetivas...se perdermos algum tempo a trabalhar outras questões que não a trabalhar a matemática, no final temos 70/80 horas de matemática mesmo. Matemática...e</p>

<p>todos, evidentemente. Mas eu digo, se na sala eu tiver dez pessoas e três ou quatro manifestarem interesse em resolverem um trabalho em casa [...] é espetacular, porque aqui eles não têm obrigatoriedade de levar um trabalho para casa. [...] Tento, muitas das vezes, [...] animações personalizadas, com muito vídeo...eles adoram isso...eles adoram estar presos a uma projeção. [...] A matemática não é só números [...] e explicando que podemos melhorar a capacidade de escrita, a capacidade de leitura...muitos deles é isso que eles querem, querem melhorar e isso acaba por ser bom [...] acabamos por, no final, conseguir um final mais positivo”.</p> <p>(15'45”) “As turmas são constituídas [...] com o mesmo perfil. [...] Tem um 9º ano de currículo alternativo e uma outra pessoa que teve só o 7º ano ou o 6º ano de currículo normal [...] acabam por ter as mesmas competências, porque sabemos muito bem que houve sítios que, infelizmente, banalizaram os currículos alternativos e complicaram um pouco a vida a quem trabalha agora com eles. Porque eles dizem: ‘eu tenho o 9º ano’ [...] ‘mas nota-se aqui um bocadinho de dificuldades neste aspeto e naquele aspeto’. E isso eu consigo provar facilmente [...] a todos eles, construí uma ficha diagnóstica muito transversal na matemática com situações do dia-a-dia e, depois, todos eles tropeçam [...] em assuntos mais do 9º ano...em casos de experiência de vida que têm [...] isso é fácil de lhes provar! <b>[Em média tem quantos formandos por sala?]</b> Em média? À volta de sete oito formandos...agora, um bocadinho mais [...], média por turma, [...],no entanto, acabamos por ter dez. Porquê? Um centro que tem tantos formadores, um ou outro acaba sempre por faltar um dia em que os formandos têm que estar ocupados [...] e são distribuídos pelas salas. Essa é que é a principal descoordenação. [...] As diferenças entre eles não é fácil [...], esse é que é o grande problema ou tende a ser. No final, vemos melhorias. Mas de início torna-se muito complicado ter um adolescente com 17 anos, que não quer saber disto para nada, e temos uma pessoa adulta que isto é importante para ela e quer isto mesmo...[...]. Às vezes há uma confusão tremenda”.</p> <p>(18'43”) “Temos um referencial que temos que cumprir [...] de maneira que um aluno atinja uma nota Y, outro atinja uma nota Z. No entanto, se um for ficando para trás, ok, vamos acompanhando os dois, em ritmos diferentes. Mas no final temos que ter aquele [...] o referencial concluído”.</p> <p>(34'16”) “Valorizam e muito [a dupla certificação]. [...] Até há dois anos atrás notava-se um querer muito o 9º ano, [...] às vezes, nem era tanto a área...aprender a profissão, era mesmo o</p>	<p>de qualquer outras disciplinas...[...]. Essa é a dificuldade, é o pouco tempo [...] até porque estamos a validar pessoas para um 9º ano, não é? [...] O referencial de matemática é o pior referencial que eu vi nos últimos ...desde sempre. É um referencial que, analisado ao pormenor, temos matérias do 12º ano. E a pessoa, ou as pessoas, que o construíram não tiveram em consideração isso. O formando tem que ter conhecimento disto ou daquilo, mas esquecem que existe a base, existe o fixar ideias, existe uma validação daqueles conhecimentos e depois existe uma parte mais, mais aplicada da matemática dessa situação e que isso complica, e muito, a vida da pessoa que está a transmitir isso [...]”.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>9º ano. Porque em termos da sociedade notava-se que eles sentiam-se melhor se mostrassem às pessoas ‘eu sim, eu já tenho o 9º ano’ [...] e alguns deles eu acho que conseguiram [...] alguma notoriedade na zona onde residiam ao conseguirem ter o 9º ano. Eu noto isso porque veio a família, veio os amigos ao dia [...] do diploma. [...] Ali a perspectiva de futuro era vista sim pelos outros e, se calhar, não tanto por eles.[...] O 9º ano é daquelas coisas que, hoje em dia, já não se nota...menos. É aquela questão, muitos já aparecem com o 9º ano [...]. Mas, ainda se nota um ou outro que quer o 9º ano...que quer aprender [...]”.</p>	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p><b>Avaliação do Papel da Formação na Inserção Socioprofissional de Pessoas com Deficiência</b></p>
Entrevista 1	<p>(42’39”) ”Relativamente às competências das UFCD que são dadas e que estão definidas no Catálogo [Nacional de Qualificações], nós temos que as dar todas, de acordo com o que está definido. A nossa procura depois de formação em contexto de trabalho, para além de termos que pensar no formando, para as competências que ele tem; temos que olhar para o outro lado, para a empresa que nos vai receber [...] todo o trabalho que é feito aqui, no âmbito da formação prática e da formação teórica, tem a sua aplicabilidade óbvia na formação em contexto de trabalho [...] Eles, para além de fazerem a aplicação dos conhecimentos que aprenderam, obviamente continuam em aprendizagem [...] é por isso que ela é integrada num curso de formação [...]. Eles fazem uma continuidade de aprendizagem, colocando sempre em prática os conhecimentos aprendidos aqui e descobrindo mais aplicações no âmbito da empresa em que estão a fazer estágio [...] porque de outra forma seria um estágio profissional [...] Há aqui uma conjugação de esforços relativamente às competências [...] Mas, na grande maioria das situações sim, a aplicação que é feita na prática e o retorno da informação que nós temos por parte dos tutores é, de facto, que existem essas competências identificadas e que depois são demonstradas na parte profissional [...]. Nós não podemos dissociar todo o trabalho que é feito no âmbito da formação e olhando para UFCD com horas formativas, do trabalho técnico e de ajustamento entre tudo. E vou dar um exemplo muito simples que, por vezes, se tornam em passos gigantescos numa colocação depois: alguém que entra numa formação profissional e que nunca utilizou um transporte público...logo aí é uma limitação em termos de uma integração plena no âmbito socioprofissional ou em termos de um comportamento menos ajustado à realidade de uma empresa. A partir do momento em que há um treino...o trabalho que é feito pelos técnicos aqui, relativamente ao treino de transporte ou potenciar a questão da sua autonomia, não só em termos de mobilidade, mas também em termos de conhecimento de regras, respeito de horários...são coisas aparentemente simples, mas que são fundamentais para que a integração no mercado de trabalho seja feito com sucesso [...] No dia da integração sou eu que estou com eles e costumo-lhes dizer que, relativamente às tarefas, eles podem ser uns excelentes executores de tarefas profissionais, mas se não forem cumpridores de normas e regras da empresa não há um ajustamento das duas coisas e pode ser muito complicado, em termos de futuro e de um enquadramento profissional [...]. Temos que adequar sempre o saber estar, o saber ser e o saber fazer ... são três fatores fundamentais.”</p>
Entrevista 2	<p>(49’43”) ”Claro que é muito importante que eles tenham competências de leitura e de escrita. Claro que é muito importante que eles saibam concretizar tarefas e que tenham conhecimentos ao nível da área tecnológica. Mas depois há aqui um conjunto de competências, vamos chamá-las de competências transversais e que nós vamos tentando ao longo do percurso formativo, um bocadinho todos em equipa, trabalhar que passa muito por competências pessoais e sociais, desde: serem assíduos, pontuais, serem responsáveis, terem a capacidade de justificar uma falta, um atraso, de terem iniciativa, de terem ritmo de trabalho, de se saberem relacionar com colegas e com superiores. E este saber ser e saber estar que é tão importante numa primeira fase [...] se eles têm problemas de comportamento ou se faltam muito [...] se este</p>

	<p>tipo de coisas acontece lá fora, eles às vezes já nem têm oportunidade depois de mostrar todas as outras competências e, por isso, estas aqui, à partida, não devem faltar para que depois possam demonstrar todo o outro potencial [...] E, às vezes, eu tenho <i>feedback de</i> algumas pessoas [empregadores] que dizem ‘se ele for educado, se ele vier direitinho, mesmo que eles não sejam tão perfeitos a fazer as coisas ou que levem mais tempo...’ Isto é muito mais aceitável e tolerável por parte das instituições e dos empresários, do que, por exemplo, eles estarem sempre a faltar ou a chegar sempre atrasados, ou serem mal-educados [...]. Se esta primeira parte for cumprida, o resto acaba por vir [...] Às vezes eles fazem bons estágios e depois nós não conseguimos...a entidade diz: ‘eu gostei muito, foi extraordinário, correu tudo muito bem [...] mas nós não vamos poder dar resposta’. E depois é difícil. Eles ficam muito desanimados...Também os vamos preparando para isto. Quando eles iniciam o estágio, eles têm a noção de que o estágio faz parte do curso, que a entidade vai dar resposta ao estágio, mas não temos garantia de nada, do que possa vir a seguir. Está um bocadinho [...] nas mãos dele pelo menos numa primeira fase fazer um bom estágio, empenhar-se para que esta experiência corra da melhor forma possível [...] Eles todos saem daqui com esta noção que eles não dominam, nem controlam tudo, mas que há alguma parte em que eles podem ser responsáveis por. Nesse aspeto, normalmente, eles empenha-se muito. Efetivamente querem que as coisas corram da melhor forma e esforçam-se para que isso aconteça Mas depois também têm a noção que o mercado de trabalho não está fácil. Que há muitas pessoas sem qualquer tipo de dificuldades (e a gente às vezes dá o exemplo dos estudantes universitários [...]) e também não conseguem emprego e por isso eles também vão tendo a noção de que a conjuntura atual também não é fácil”.</p>
Entrevista 3	<p>(20’29”) “Acho que é muito importante, não é? [...] Acho que é fundamental, até pela experiência positiva que temos tido em alguns casos, nomeadamente a AFAC, que depois realmente conseguirem um contrato de trabalho [...]. É como [...] já referi, o curso tem a parte teórica, mas tem a questão prática, profissionalizante que é fundamental, porque eles vão lá para fora, as instituições em termos de dinâmica não são todas iguais, mas é ali os primeiros tempos, depois eles acabam por se integrar facilmente porque já estão habituados a fazer na prática, ou seja, saber fazer, não é só o falar o ver filmes [...] acho que é fundamental para a integração deles”.</p> <p>(21’42”) “Eu ainda apanhei alguns formandos que tiveram um mês de estágio e agora temos um ano. Eu acho que é importante, até porque, não é, qualquer instituição se nós chegássemos lá: ‘ah é para inserir este jovem para trabalhar’ e eles não o conhecendo [...] a forma como ele trabalha e assim, acabam por ficar: ‘ah pois...temos de ver’ . Assim não, temos um período em que é possível também eles mostrarem as suas competências [...] dá para o jovem se adaptar à instituição e empresa perceber as competências e a mais-valia que pode ser para a empresa”.</p>
Entrevista 4	<p>(48’33”) “É assim, depende das situações. Temos casos de sucesso, temos outros que não conseguem tão bem. [...] Da minha perspectiva, eu acho que as competências pessoais são extremamente importantes, não é só saber fazer ou saber estar, é o saber ser. O saber como comunicar, o saber como se dirigir a um superior, o saber lidar com pessoas que estão no nosso ambiente de trabalho e que são [...] nocivas para nós, que estão sempre a implicar conosco, o saber gerir conflitos, o saber aceitar uma crítica [...] são mais importantes do que propriamente o saber fazer. Porque o saber fazer eles adquirem sempre competências, sejam muitas ou poucas. Agora o saber estar e o saber ser é muito, muito importante. E tem-se visto isso no Centro de Recursos, depois é muito mais importante se eles forem assíduos, pontuais, disponíveis, flexíveis, do que [...] se não tiverem estas características”.</p>
Entrevista 5	<p>(44’36”) “ Nós somos muito honestos quanto às potencialidades que eles têm e às dificuldades que eles têm. [...] Já tivemos excelentes surpresas no mercado de trabalho, jovens que se calhar aqui não eram pontuais, chegam lá e, afinal, está aqui espetacular, vai todos os dias, cumpre, faz, está a evoluir imenso. E também já tivemos o reverso, jovens que aqui eram e depois não conseguiram estar no sítio porque, lá está, o mercado de trabalho é [...] duro. E eles, às vezes, reclamam daqui [...], mas eles chegam lá e as coisas muda muito [...]. Acho que realmente aqui eles acabam por estar protegidos, mas tentamos prepará-los para o mercado lá para fora, sem dúvida”.</p> <p>(46’57”) “Para eles é importante [...] a questão da dupla certificação, até porque a maioria até tem a questão de tirar a carta e isto é um fator que influencia muito, a questão da formação de base. ‘Mas não queres tirar a carta? Tens que ter o 9º ano’ e eles acabam ainda por se</p>

	<p>envolver mais. Mas é importante para eles...mais para eles do que propriamente...pelo menos o reflexo imediato, não quer dizer [...] que mais tarde não venha a ser questionado pela empresa.</p> <p>(47'54") "Eu acho que isso vai, obviamente, condicionar a integração deles em mercado de trabalho. Eles potencializarem efetivamente a aprendizagem tecnológica acho que pode ser o salto da vida deles e acho que é muito importante para eles terem uma excelente formação tecnológica. Porque, eles podem só saber aquela área, mas se eles forem bons naquela área, a minha experiência diz-me que eles...Eu acho que Portugal ainda é um país que temos alguma [...] responsabilidade social. É assim, se ele souber bem o que faz, for assíduo, pontual, cumpridor, bem-educado [...] as competências pessoais tiverem lá e essas competências forem trabalhadas pela equipa técnica durante a formação, <u>eu acredito</u> [...] que eles conseguem ser integrados. [...] Eles vão ter ali uma ferramenta para a vida e agarrados ela faz toda a diferença".</p>
Entrevista 6	<p>(23'50") "Eu acho que é básico porque quanto mais competências melhor normalmente decorre a experiência em contexto real de trabalho, não é. Pronto, nós temos alguns com dificuldade de concentração, de atenção, de motivação [...] de assiduidade, pontualidade, são coisas que depois se refletem sempre um bocadinho, que podem condicionar o sucesso da experiência em contexto real de trabalho. E se um empresário perceba que eles de facto têm competências, não é, mais facilmente poderá contratar ou até aceitar alguns incentivos, não é, que nós temos atualmente, que de facto temos conseguido mais, que é os CEI, não é. Se o jovem não tiver competências a nível pessoal, social ou até...tecnológico, de facto, é muito difícil depois uma tentativa de alguma integração...em mercado, não em estágio. [...] O mercado de trabalho está muito exigente, como é óbvio, para todas as pessoas. Os nossos jovens têm mais dificuldade [...] pelas características e têm que provar as suas competências de uma outra forma [...] porque são sempre vistos...nalguns sítios, noutros não porque já nos conhecem...com algum receio [...]. Mas eu penso que quando o formando é uma pessoa que tem um bom comportamento, que é assíduo, que é pontual [...] que tem iniciativa funciona sempre bem. Agora, depois a nível de integração não é fácil...integrar no mercado de trabalho".</p>
Entrevista 7	<p>(37'12") "É fundamental, não é? Quer dizer, tudo o que nós trabalhamos aqui, em contexto de formação vai ser "verificado" lá fora, se vamos conseguir ou não a inserção deles no mercado de trabalho. Portanto, eu acho que é fundamental [...] as competências que são trabalhadas aqui. [...] Todo o trabalho que nós fazemos [...] é fazer perceber que as competências profissionais que estão a adquirir aqui só são possíveis, muitas vezes, se eles adquirirem as outras competências pessoais e sociais, não é? E de autonomia pessoal. Porque só assim é que eles vão conseguir ter um emprego e estar integrados lá fora com...na sociedade e...no local de trabalho. Se eu tenho, por exemplo, um jovem que tem dificuldade em se relacionar com as outras pessoas, isso é trabalhado cá numa perspetiva de lá fora conseguirem estar com os outros no seu trabalho. O trabalho em equipa, o relacionamento com os outros, estas pequeninas coisas de autonomia pessoal...por exemplo, nós temos algumas dificuldades em alguns casos que não têm hábitos e rotinas de higiene pessoal, por exemplo, integrados...e isto é trabalhado durante o tempo de formação, numa perspetiva de que lá fora isto pode ser um impedimento para poderem ser integrados no mercado de trabalho [...].</p> <p>(41'15") "Muitas vezes fazer-lhes entender ... que as barreiras não estão só em cada um de nós, mas estão lá fora...estão nas outras pessoas. E prepará-los ... ao longo do curso também vão acontecendo situações que se vai conseguindo trabalhar isso, não é? Situações de frustração aqui, que depois podem acontecer lá fora. Ou de relacionamento interpessoal [...] que lá fora também podem acontecer [...]. Toda a nossa intervenção é muito transportada...'depois isto vai ser assim', 'depois pode acontecer isto' 'e tu tens que saber lidar com esta situação'. Portanto, todo o trabalho que nós fazemos é mesmo de preparação e criar muitas vezes situações que possam acontecer no mercado de trabalho. E também a formação em contexto real de trabalho [...] acaba por nos dar um bocadinho esta possibilidade [...] lá fora já vão começando a acontecer estas pequeninas coisas. No fundo tudo isto é trabalhado e isto é que é a riqueza da nossa formação".</p>
Entrevista 8	<p>(1'35") "Acompanhamos o início e todo o percurso e nota-se [...] aquela evolução ...é a parte engraçada...acompanharmos uma pessoa com um comportamento totalmente diferente e passado dois anos ou dois anos e meio, nota-se que, que evoluiu".</p> <p>(41'54") "O saber estar [...] desde sempre foi [...] uma das coisas que temos tentado trabalhar</p>

	<p>para eles conseguirem adequar a sua postura, conseguirem expressar-se [...] ou terem ideia sobre determinado assunto [...]. Pelo menos eu tento inculcar isso neles. Se formos com algum respeito pela pessoa com quem estamos a conversar [...], posso não saber muito sobre o assunto mas consigo dar a minha ideia [...] e não preciso fazer grande alarido para resolver determinada situação [...]. Muitos deles aparecem aqui nos primeiros dias a resolver é tudo a gritar e atentar se levantar e depois com calma, que eu tenho calma para dar (risos) ‘não, tem calma, vamos resolver o problema, o que se passa com o problema? Qual é a base do problema? Então vamos resolver. Onde é que te vais dirigir para resolver [...]. E acabamos por dar ali a volta à situação [...]. Mas isso acaba por ser um pouco transversal a todos os meus colegas”.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<b>Avaliação dos Apoios Destinados à Qualificação e Contratação de Pessoas com Deficiência</b>
Entrevista 1	<p>(47’11”)</p> <p>”A legislação tem, de facto, vindo a mudar e [...] de há uns anos para cá tem se notado alguns estímulos a algumas especificidades de leis destinadas às pessoas com deficiência, nomeadamente os CEI, os Contratos Emprego Inserção, os contratos de empregos específicos para as empresas também...portanto, há aqui uma série de situações que foram alterando e que têm vindo a colaborar, de alguma forma, nesta questão da contratação; porque [...] estes contratos que são financiados pelo IEFP e é com eles que nós trabalhamos sempre neste registo...este tipo de promoção de empregabilidade também facilita à própria empresa ou instituição, uma vez que terá menos despesa para a contratação da pessoa, e é facilitador também para a pessoa ter pelo menos um contrato de um ano [...] com alguns incentivos à própria empresa, que lhes permite a eles dar uma continuidade de demonstração de trabalho, que lhe pode permitir outro tipo de contrato a seguir [...]. Os Contratos Emprego Inserção terão sido aqueles que nos têm dado maior <i>feedback</i> positivo por parte das empresas relativamente à sua aceitação [...] Obviamente que se pode fazer sempre mais, e entendemos que sim. Agora, as condições que, neste momento, o Estado tem para poder dar ainda mais ... às pessoas com deficiência ...Para mim pode dar sempre muito mais! Porque acho que é um trabalho que tem que ser cada vez mais valorizado e que em termos de promoção de empregabilidade deve existir cada vez mais incentivos para as pessoas com deficiências, que lhes permita alguma estabilidade em termos do seu futuro profissional. [...] A lei das cotas é muito bonita no papel, mas daquilo que é a nossa experiência e do que temos vivido, não tem sido grandemente aplicada. E a minha opinião [...] a lei das cotas é só no papel, efetivamente. No âmbito da legislação, existe uma possibilidade de pagamento de multa caso não coloquem as cotas que estão definidas, e esse pagamento de multa, por vezes, é-lhes mais interessante fazê-lo, porque é tão irrisório, se calhar...do que estarem a preocupar-se com a questão das cotas. Apesar de haver entidades que o fizeram, efetivamente, e o concretizaram. Também não podemos generalizar as situações...mas...não me parece que seja uma realidade na legislação que seja aplicada de forma rigorosa [...] O Estado ao não implementar a medida das cotas de uma forma coerente e adequada, permitindo [...] que as pessoas paguem multas...não a vejo a ser levada de uma forma tão séria [...]. Eu acho que deviam ser implementados mecanismos de controlo também, relativamente às entidades que não cumprem a questão das cotas...não haver este tipo de possibilidade... no sentido de também dar a mesma oportunidade às pessoas [...] Eu acho que o Estado deve valorizar mais as pessoas com deficiências e as SUAS CAPACIDADES [...] de desenvolver um bom trabalho [...]. Os empresários não têm praticamente informação relativamente à possibilidade de contratação das pessoas com deficiência, como fazê-lo, que procedimentos deverá ter. Somos nós, entidade que acabamos por passar essa informação. E a questão dessas informações é que são fundamentais. Deveria haver maior divulgação das medidas de apoio e incentivo [à contratação] às pessoas com deficiência, a nível global”.</p>
Entrevista 2	<p>(55’49”)</p> <p>”Há uns anos atrás [...] eu tenho ideia que havia muitos apoios para muita coisa. E, neste momento, fruto, infelizmente, da conjuntura houve muitas coisas que começaram a ser cortadas. Há, naturalmente, alguns incentivos do Centro de Emprego para a contratação de pessoas com deficiência e incapacidades, mas eu acho que estes apoios já foram mais do que os que são agora. Claro que quando tínhamos mais medidas a probabilidade de conseguirmos encaixar mais pessoas eu acho que era um bocadinho maior. Isto implica que, se calhar temos</p>

	<p>que também, enquanto instituição, [...] criar outro tipo de respostas e outro tipo de intervenção. E já tentámos. Nós já desenvolvemos alguns projetos institucionais numa perspetiva de trabalharmos do outro lado, ou seja, com os empresários, com quem pode eventualmente contratar e, sempre que possível, apelamos à responsabilidade social das empresas. [...] Já desenvolvemos algumas atividades no sentido em que convidamos os empresários ou entidades que colaboram connosco que venham à Quinta, que possam passar um dia connosco, nesta perspetiva de desconstruir um bocadinho [...] a deficiência [...] e o potencial que estas pessoas têm [...]. Ainda há pessoas que têm receio da deficiência, não a compreendem...”</p> <p>(1:02’56”)”Eu lembro-me que quando entrei havia apoios para tudo: apoios para adaptação ao posto de trabalho, apoios por causa do baixo rendimento que a pessoa com deficiência e incapacidades teria, para compensar [...] incentivos pela segurança social, havia o prémios, quando contratavam um determinado número de pessoas com deficiência ou incapacidade. Neste momento eu sei que não há tanto, porque também não há tanto dinheiro [...] Nós vamos explicando às pessoas, a estes empresários, a estas entidades, que tipo de apoios é que existem e naturalmente que as pessoas quando vão avaliar da possibilidade de darem emprego ou não a um dos nossos formandos, claro que têm que ter esta informação em consideração: que tipo de apoios e de projetos é que existem. Agora, que naturalmente que se o Estado apoiasse mais, com certeza que teríamos outro tipo de resultados e [...] acho que é função do Estado também permitir que estas pessoas possam ter iguais condições de acesso ao emprego e manter o emprego como outras pessoas”.</p>
Entrevista 3	<p>(23’11”) “Tem sido uma forma de nós conseguirmos [...] que a instituição conheça o jovem. Porque ao fazer um CEI [...] ao conseguirmos que a instituição aceite, já tem um ano para mostrar também as suas competências a essa instituição e essa instituição perceber que, realmente, é uma mais-valia ter aquela pessoa a trabalhar [...]. Claro que se houvesse mais financiamentos melhor seria [...] porque seria possível integrar mais jovens no mercado de trabalho. Porque, infelizmente, ainda há muito preconceito [...] de o facto de ter uma limitação física ou assim, pode, às vezes, interferir. E as pessoas nem têm a noção das potencialidades e nas estratégias que eles encontram para fazer as atividades sem qualquer problema nenhum. Tive um caso [...] que está a fazer um CEI numa instituição [...], em que era EMI [perda de força a nível de um dos lados] [...]e ela fazia transferências igual [...] arranjava estratégias e conseguia fazer as atividades sem problema nenhum [...] e, se calhar, se ela for a uma entrevista de trabalho, ao verem: ‘ah se calhar pode não conseguir’ [...] às vezes, há sempre esse preconceito. E, assim, tem a possibilidade de ela demonstrar que realmente consegue”.</p>
Entrevista 4	<p>(51’21”) “Eu acho que são ótimas [...] é pena é só os CEI serem a medida mais facilitadora, não é? Porque...Agora, é assim, não lhe sei dizer como é que vai ser daqui a um ano. Tenho os CEI a acabar, alguns em 2014, outros até 2015, não sei o que é que vai acontecer a seguir. Vamos ver o que é possível fazer. Tenho algum receio que alguns CEI não seja possível dar continuidade, não consiga fazer com que a entidade queira contratar. Porque depois já tem de ter uma comparticipação diferente. Enquanto que numa IPSS o CEI é pago a 100%, se quando o CEI terminar, formos para o Estágio-Emprego ou formos para uma contratação não sei se a instituição está preparada para isso. Temos um CEI que é feito na escola e paga 10%, portanto o IEFP comparticipa 90% e a escola paga ...e aceitou [...]. O mesmo vai acontecendo com as Câmaras [...]. Eu acho que são medidas ótimas. Acho que demoram muito tempo até a aprovação, é como lhe digo [...] tem muita burocracia e há muitos procedimentos [...] Mas, pronto, existem! E têm-se concretizado...que é bom. <b>[Da sua experiência acha que há um conhecimento geral destas medidas por parte dos formandos e das entidades?]</b> Não, não, não. Somos nós que informamos...tudo é informado por nós [...] O Centro de Emprego delega no centro de Recursos [...] Agora é assim, não há divulgação nos meios de comunicação. Isso não há. Mesmo em relação à deficiência há muito pouco. Havia aquele programa no canal 2 e sempre em horas que ninguém via, não é? Há muita legislação, [...] sempre houve, mas depois não há conhecimento”.</p>
Entrevista 5	<p>(5’58”) “ [Estamos a] ter mais facilidades de integrar pessoas em centros sociais, em lares, tudo o que seja terceiro setor, do que propriamente em empresas. Também porque os apoios e incentivos são melhores para [...] [as entidades privadas sem fins lucrativos] [...]. Os CEI são pagos a 100%. Nas entidades privadas [com fins lucrativos] nem sequer há CEI...há os estágios profissionais e que, por isso, têm sempre que pagar a taxa social, que têm descontos</p>

sobre eles, é tributável...e os CEI não são [...] durante aquele ano não é tributável, não há descontos, mas também ao fim não tem direito ao subsídio de desemprego. [...] As empresas, por exemplo, em termos de apoios e incentivos só têm ou os estágios profissionais, que antigamente havia os estágios de inserção para as pessoas com deficiência, porque agora já não há, são os estágios profissionais estágios emprego e/ou o contrato de emprego apoiado, que tem uma carga muito grande de impostos e, por isso, é muito difícil integrá-los. Porque entre um estágio profissional de uma pessoa dita normal para um estágio profissional de uma pessoa com deficiência...as diferenças são muito poucas. Eles recebem...em termos para o jovem, ele recebe o subsídio de transporte e o subsídio de alimentação...mas para a entidade empregadora é igual. Ele tem que pagar os 23.75 da taxa, o jovem também tem de fazer os descontos, 11% e, por isso, não tem diferença nenhuma. Por isso é que é tão difícil integrá-los neste momento [...]. E depois há o contrato emprego apoiado que é diferente e pode ser benéfico para a entidade empregadora, mas que também não é fácil de integrar, porque as pessoas precisam de necessitar de uma pessoa e se precisam dessa necessidade, à partida será uma pessoa que tem de fazer por dois ou três. Estamos a falar de jovens com deficiência que, obviamente que muitos deles conseguem fazer o trabalho deles se calhar igual a outro tipo de pessoa, mas para ter os benefícios que estão subjacentes a um contrato emprego apoiado tem de ser uma pessoa claramente com muita incapacidade, que é para depois se refletir na taxa social única que é aí que vai estar a diminuição ou não dela e do valor do contrato que vai ser apoiado pela entidade empregadora [...].

[Ou seja a vossa maior dificuldade de integrar estes jovens é em empresas?] É, sem dúvida [...] onde é mais difícil. [...] Eu não estou a dizer que ao longo prazo não são também as outras instituições, mas sem dúvida que o CEI faz a diferença [...] até porque ele pode-se voltar a fazer, desde que não seja na mesma entidade. Por isso existe aqui alguma...conseguimo-nos movimentar mais ou menos”.

(13’25”) “Ainda agora operador agrícola temos dois ou três em CEI, mas porquê? Porque conseguimos integrá-los em escolas e as escolas também dão para fazer CEI. Também temos assistentes administrativos com paralisia cerebral integrados em CEI numa escola também, a questão é: daqui a um ano...como é que vai ser?”.

(43’22”) “ Eu acho que o nosso Estado também não faz...não tem os devidos apoios. Eu acho que qualquer empresa deveria ter aqui alguma obrigação a partir de um X de número de empregados ou o que fosse devia ter aqui uma obrigação para ter uma pessoa com deficiência [...], com os devidos incentivos [...]. Nós, como eu costumo dizer, estamos sempre a tentar meter lá o ‘bedelho’...vamos para as empresas e ‘então e não acha’, isto também é responsabilidade social”.

(49’57”) “Em termos de incentivos [...] para entidades sem fins lucrativos o que há é o Contrato Emprego Inserção para pessoas com deficiência e depois, obviamente, o Estágio Profissional Contrato Emprego Apoiado. Para [...] as entidades com fins lucrativos é o Estágio Profissional ou o Contrato Emprego Apoiado. O que é que acontece, o único apoio [...] onde não tenha uma carga fiscal [...] é o Contrato de Emprego Inserção [...]. Por outro lado, nós temos que pensar que temos um grande número de pessoas em empresas e que são colocados em empresas com fins lucrativos. E, que essas empresas estão, neste momento, a fazer redução de pessoal, por isso querem uma pessoa que faça o trabalho de duas ou três e que não nos podemos esquecer que, obviamente, que se estes jovens estão cá é porque têm alguma incapacidade. E que podem ser muito bons naquilo que fazem, mas não a deixam de a ter. Por isso não podemos estar a fazer esta comparação. Logo é sempre necessário [...], também colocando do lado do empresário, obviamente, acho que é necessário criar mais apoios. Na minha opinião, os apoios que há não são, nem de perto nem de longe, os mais indicados”.

(53’14”) “Acho que deviam ter mais informação [...] Isso também tem sido uma reflexão nossa, até porque este ano vamos fazer *workshops* até para ex formandos [...] falar-lhes sobre apoios e incentivos que há do Estado. Eu acho que devia haver mais divulgação e eu acho que tem-se uma ideia do Instituto de Emprego que é mais da procura do trabalho [...] e não. Tem que se mudar um bocadinho esta ideia. Para já porque agora tudo está muito informatizado e nós temos jovens que têm ainda muito pouco contacto com a internet. O espaço que têm, às vezes, é aqui. Por isso, o facto do Instituto de Emprego...eu tenho de saber consultar o *site* [...] que não é fácil, depois tenho de ir para os apoios e incentivos, [...] depois tenho para pessoas com deficiência, [...] depois vou para apoio para a colocação, [...] depois vou para

	<p>candidatos a emprego, quer dizer, todo este procedimento entretanto, já foi. Eu acho que devia haver mais intervenção dessas entidades nas próprias instituições ou mesmo delegar essas informações, se calhar, às equipas do Centro de Recursos Local, em vez de serem mediadoras. [...] Até mesmo na televisão, que eu acho que devia ser um meio [...] apesar de tudo mais acessível a todos, não há. Quer dizer às vezes vê-se aqueles muito raros à noite do QREN e que fazem uma divulgação de uma ação de sensibilização”.</p>
Entrevista 6	<p>(26’36”) “Eu também não domino assim tão bem essa parte. Sei que, porque temos reuniões de avaliação e os colocadores transmitem-nos sempre será os CEI, os Estágios- Inserção, serão se calhar uns bons incentivos e nós temos muitos jovens enquadrados nestas medidas...e acho que são medidas muito boas. Podem...dá para dar continuidade à permanência do estagiário, neste caso já não como estagiário, na empresa e dá mais oportunidades de conseguir aprender e mostrar aquilo que sabe fazer.</p> <p><b>[Do acompanhamento que fazes achas que há um conhecimento de todas estas medidas?]</b> Têm. Porque nós, neste caso a equipa de colocação, lhes transmite...a eles, às instituições responsáveis, às famílias [...]. A preocupação deles, da maior parte, não de todos, é mesmo depois o futuro. E questionam-nos aqui sempre o futuro [...]. E nós falamos nesta e naquela hipótese, até para os incentivar a realizar uma boa experiência [...]. Mas o conhecimento que têm é através de nós, sempre”.</p>
Entrevista 7	<p>(43’30”) “De alguma forma vão sendo...não sei muito bem...como é que hei-de explicar...eu acho que cada que cada vez mais eles têm que provar que são capazes para conseguir terem estes apoios...os contratos...que existem...que se calhar não são suficientes para as necessidades que nós temos. Porque, lá está, o mercado de trabalho normal está tão complicado [...] as exigências é cada vez [...] mais. [...] Se calhar mais apoios, acho que sim...</p> <p>(44’40”) <b>[Acha que estes apoios são do conhecimento geral das empresas?]</b> “Não. Eu penso que, mesmo as próprias empresas estão mal informadas relativamente aos incentivos que possam existir relativamente à contratação de uma pessoa com deficiência...Mas, se calhar, também, porque existe aquele estigma de que a pessoa com deficiência não é capaz de. E, se calhar, muitas vezes, nem se dá a oportunidade de experimentar [...] até mesmo para um estágio em que não têm ... custos nenhuns, não é? E há muito aquela ideia de que ‘eu vou estar a perder tempo com aquela pessoa a ter que lhe ensinar’ e, se calhar, nem lhe dão oportunidade [...] Penso que o próprio Centro de Emprego poderia acabar por dar mais este tipo de informações às empresas ou mesmo haver uma divulgação [...] das instituições que têm os cursos de formação. Falo pela nossa [...]. Fazer esta sensibilização nas empresas ... acho que poderia ser uma mais-valia, mesmo para os empresários estarem mais despertos, porque a inclusão social é fundamental [...]. Divulgação de ambas as partes também, das instituições que têm os cursos, que têm esta responsabilidade social [...], quer do próprio Centro de Emprego, [...] das pessoas responsáveis por estes incentivos”.</p>
Entrevista 8	<p>(44’11”) “Na atualidade isso está quase reduzido [...] em termos de fundo e de Estado e de todas as entidades do Estado também não se vê ou não se vislumbra, para já, um grande apoio, nem melhorias [...]. Apoios [...] em termos de mobilidade, sei que têm perdido muitos apoios de cadeiras de rodas...tem sido terrível. [...]. O CEI acho que não é o mais...concreto, o mais direto para um formando. Porque se precisarmos de um CEI de uma profissão Y, provavelmente alguém vai encaminhar para ali um CEI de que [...] aprendeu uma profissão Z, que não tem nada a ver com a área, não é? Só para estar ocupado. Também não vale a pena ocupar uma pessoa que teve a aprender a profissão de mecânico, enquanto vai fazer de jardineiro”.</p>

<b>Papel da Instituição Pós-estágio</b>	
Entrevista 1	<p>(55’08”) “Nós mantemos sempre o contacto com ele relativamente à continuidade do trabalho. O nosso trabalho não fecha quando eles acabam o curso. Eles continuam sempre a ser acompanhados por nós dentro das suas necessidades e daquilo que eles pretendem. Temos jovens que [...] quando terminam o curso, vão à sua vida [...] uma autonomia que ganharam de uma forma plena. Mas há outros jovens que efetivamente que continuam a ter apoio nosso mesmo a nível de apoio técnico e em termos de acompanhamento de alguma medida de apoio – e aqui entra o Centro de Recursos Local. [...] Na abrangência do Centro de Emprego de Coimbra, somos Centro de Recursos Local, sendo que para as pessoas que</p>

	vêm nesse regime de abrangência há um trabalho de articulação entre nós, o Centro de Recursos Local da Instituição e com o Instituto de Emprego [...] Há aqui uma articulação conjunta, que faz uma ponte depois para as empresas ... e fazemos sempre um acompanhamento das situações todas...”
Entrevista 2	(53’56”) ”Felizmente temos algumas medidas de apoio, encaminhamos, eles vão para o Centro de Emprego e nós temos uma resposta porque nós somos Centro De Recursos Local para o Centro de Emprego e, por isso, vamos tentando que estes jovens que na altura ficam sem resposta ... vamos tentando apoiar e tentando localizar ...ok ali [local do estágio] não deu vamos ver se conseguimos noutra sítio...” (59’19”) ”Nós nunca cortamos se calhar na totalidade o vínculo que temos com eles e, por isso, eles sabem que se precisarem de alguma coisa, houver alguma questão, houver alguma dificuldade que podem cá vir que nós estamos cá. E as entidades também têm essa noção, que se for preciso alguma coisa, que podem contar connosco, que fazemos esse apoio. Como atualmente nós também temos este Centro de Recursos Local permite-nos: eles acabam a formação e se não têm resposta, vão lá inscrevem-se e são novamente encaminhados para aqui. Por isso, nós continuamos efetivamente a dar resposta e a trabalhar com eles”. (1:04’27”) ” Não é um apoio tão direto e tão sistemático como nós fazemos enquanto eles estão connosco, mas eles sabem que qualquer coisa, qualquer situação [...] que podem vir cá recorrer [...] estamos disponíveis e vamos acompanhando”.
Entrevista 3	(33’23”) “Durante o estágio é já feito um contacto a perguntar se existe, não é, a intenção de fazer algum tipo de contrato de trabalho com o jovem, nomeadamente com o CEI, em que têm apoios e assim. Normalmente, [...] é mais o colocador que faz esse contacto e que tenta perceber se realmente existe essa oportunidade de continuar, mas noutra tipo de contexto, não é, fazendo já um contrato de trabalho [...]. Mas a experiência que temos é positiva...muitos dos jovens têm ficado no local onde estagiam [...]”.
Entrevista 4	(10’38”) “O Centro de Recursos é um centro de recursos local que está diretamente ligado ao Instituto de Emprego. Todos os anos [civil] temos que fazer uma candidatura [...] Sou eu (porque tem que haver uma pessoa que lidera os processos) [...], uma assistente social e uma psicóloga. [...] Qualquer pessoa com deficiência vai ao centro de Emprego pedir ajuda para colocação ou para formação profissional. E o centro de Emprego de Coimbra [...] encaminha para o Centro de Recursos [...]. Pode vir na medida IAOQE [Informação, Avaliação, Orientação para a Qualificação e Emprego], que é uma medida que tem a duração de quatro meses [...]. Será uma medida que nós temos tempo para informar de todas as medidas em termos de mercado de trabalho; avaliar para vermos quais as competências; orientar no sentido de procurar que o candidato faça também uma procura ativa também no exterior ; também informamos quer em todas as respostas formativas e emprego, pronto...E depois preparamos ou procuramos preparar para a empregabilidade [...] Durante esses quatro meses podem fazer uma experiência [...] fora da instituição ou cá dentro, para também avaliarmos as competências, quer competências profissionais, quer também competências pessoais. [...] Com os nossos é diferente [...] Mas pessoas que nos chegam de fora, muitas vezes, falham-lhes competências pessoais. É o problema da assiduidade, é o problema da pontualidade [...] e, por exemplo. Quebrar os ritmos deles...porque estão em casa há muito tempo. Se está a chover ‘ah hoje não me apetece ir’. Trabalhamos e avaliamos a esse nível. Durante os quatro meses nós fazemos essa avaliação e orientação. Se, por acaso, as coisas correrem bem pode-se partir para uma situação de apoio à colocação com ... há várias medidas do Instituto do Emprego para a colocação no mercado de trabalho. E podem depois passar para a medida de apoio à colocação, que é outra medida que tem a duração de seis meses. Se por acaso vêm diretamente para a medida de apoio à colocação, nós fazemos na mesma a mesma avaliação. E fazemos o mesmo estudo em termos motivacionais, para saber se a pessoa quer ou não trabalhar, qual é a área que quer, tem o currículo feito, como é que foi o seu passado de vida [...] Muitas vezes chegam-nos pessoas com vários cursos de formação, com qual é que se identifica mais [...] Procuramos que façam procura ativa, que nos vão dando, porque é muito importante, [...] indicação dos locais, porque depois nós facilitamos o contacto com a instituição ou com a empresa para depois serem colocados [...] Mesmo os nossos jovens quando terminam a formação profissional têm que inscrever-se no Centro de Emprego e depois é o centro de Emprego que volta a encaminhar para nós. E nos nossos já vêm com apoio à colocação...porque nós também sinalizamos logo. O jovem fez formação profissional, fez o seu percurso em formação em contexto real de trabalho, as coisas estão a

correr bem, vemos perspectivado um emprego, nós damos indicação ao Centro de Emprego: ‘atenção que este jovem é para dar continuidade’ e, portanto, ele vem na medida de apoio à colocação. Quer a medida IAOQE, quer a medida de apoio à contratação, enquanto estiverem a fazer a experiência [...] tem direito a seguro de acidentes pessoais e têm direito ao seguro de transportes e de alimentação [...]. No apoio à colocação [...] procuramos sempre que eles sejam colocados onde fizeram a experiência, se as coisas correrem bem. [...] Temos conseguido algumas colocações. Obviamente, não aquilo que nós gostaríamos, porque da forma como o país está a medida que nós conseguimos e que é mais facilitadora, porque tem menos despesas para a entidade, são os CEI, os Contrato Emprego Inserção para pessoa com deficiência. Que tem a duração de um ano, sem férias, não é tributado, portanto, não tem descontos. Mas no final desse ano, também não têm direito ao subsídio de desemprego. [...] para todos os efeitos, durante um ano estão ativos, têm rotinas de trabalho e também vão ganhando lugar...[...] Também avaliamos três situações que fizeram Contrato Emprego Apoiado [...] que é dentro da medida IAOQE, é feito uma avaliação do candidato em posto de trabalho, é feita uma avaliação da capacidade de trabalho [...] vamos avaliar as tarefas que está a realizar, como é que as realiza e qual a necessidade de ajuda que tem. Isto é tudo em percentagens [...] e é feito, digamos assim, um retrato da instituição. [...] Dependendo da capacidade do valor que é atribuído em termos de capacidade de trabalho, assim o Instituto de Emprego financia. Portanto, num ordenado de 400 e tal euros, tendo uma capacidade de trabalho de 50%, é 50% para cada uma das entidades e também financia 50% da taxa social única. É uma medida diferente, é um contrato de emprego apoiado, tem a duração mínima de seis meses, mas pode ir até cinco anos. E ao fim de cinco anos é depois novamente avaliado [...] Não tem sido fácil implementar essa medida, não temos muitos casos [...] Temos também alguns Estágios-Emprego, que era o antigo estágio profissional [...] [integrado] na medida de apoio à colocação. [...] Dantes era tudo feito [a avaliação da capacidade para o trabalho] pelo médico [...]. Agora temos este instrumento que está a ser aplicado. Este ano já está em legislação, mas está ainda em fase de estudo e de aplicação. Mas acho que é facilitador, porque pelo menos ficamos com um instrumento de trabalho [...]. Se nós tivermos um instrumento de medida [da capacidade de trabalho] é facilitador. Portanto eu avalio agora, se ao fim de cinco anos eu vou avaliar e se está igual ...se diminuiu então houve ali qualquer problema. Pronto, e depois é revisto o contrato. [...] Nós candidatamos também a outra medida que é Pós-Colocação que é uma medida que nós achamos facilitadora porque [...] o Apoio Pós-Colocação em que ser entidade a pedir esse apoio ao Centro de Emprego e pode ser um apoio para uma adaptação ao posto de trabalho, por exemplo. Ou pode ser para um acompanhamento [...] do empregado, por variadíssimas razões: ou porque necessita de apoio psicológico [...] ou porque precisa de apoio da fisioterapia [...]. Nós achamos que é uma medida importante e tentamos sensibilizar as instituições e as empresas onde eles estão para fazerem essa candidatura, porquê? Para garantir a empregabilidade da pessoa [...] Porque como nós temos jovens colocados em CEI, quando nós chegarmos ao final do ano [...] nós queremos trabalhar e perceber se há possibilidade de fazer um outro tipo de contrato. Porque o CEI só pode ser feito uma vez, em cada instituição. Portanto, se ficar contratado, tem que ser outro tipo de contrato. E, portanto, gostaríamos de dar apoio nesse sentido [...]

(32’43”) “ Nós estamos agora a criar uma base de dados com todas as entidades que colaboram connosco, porque também é facilitador, temos feito essa pesquisa, temos feito essa prospeção [...] agora estamos numa fase de sensibilização de Câmaras Municipais a ver se (risos) conseguimos ... pedimos reunião, enviámos já currículos, levámos logo alguns candidatos possíveis, estão em estudo. Na Câmara da Mealhada temos a possibilidade de integrar dois jovens [...] mas esse processo demora...demora [...] Há uma sensibilização... [...] Este ano vamos fazer [...] uma apresentação da instituição [...] dos recursos, do que é isto, do que é a formação profissional, do que é a pessoa com deficiência [...] A prospeção que temos feito tem sido muito no contacto direto com as Juntas de Freguesia, Câmaras Municipais, Empresas...IPSS é fácil. IPSS colocam as pessoas em CEI, porque não têm sequer qualquer despesa, a não ser um seguro e estão mais abertas a acolher as pessoas com deficiência. Nós também somos uma entidade que temos jovens em CEI.”

(35’34) “Até se fazer a candidatura do CEI e o CEI ser aprovado são dois, três meses. Por exemplo, temos casos que pensamos que os íamos colocar em 2013 e transitaram para este ano, porque os CEI antigamente eram feito em formato papel. Em fevereiro fomos

	<p>informados que tinha que ser em formato digital [...] e os casos que não entraram o ano passado tiveram que ser feitos este ano”.</p> <p>(56’45”) “O apoio pós-colocação é muito importante [...] porque vamos trabalhar os dois. O nosso objetivo é trabalhar o cliente, o empregado, mas também o empregador. Vamos vendo, sabendo como é que as coisas estão a correr e já ir explicando [...] dar tempo para o empregador também ir pensando se em termos financeiros é possível ou não depois contratar aquela pessoa”.</p>
Entrevista 5	<p>(55’53”) “Isso é tudo trabalhado durante a formação em contexto real de trabalho. Vamos imaginar que um jovem chega ao fim, não fica integrado e não tem perspectivas. Então, todos estes jovens têm planos individuais ao longo do percurso. Vai-se marcar uma reunião com ele e com o representante para então finalizarmos o plano individual. ‘Continua a fazer procura ativa de trabalho, tenta, obviamente e vai-te inscrever no Centro de Emprego para seres encaminhado para o centro de Recursos Local’. Eles são encaminhados para o Centro de Recursos Local e há uma avaliação minha e da [coordenadora] e da psicóloga [...] para tentarmos então integrá-los. E aqui pode haver duas situações: ou podem ir para a medida IAOQE ou para a Medida de Apoio à Colocação”.</p>
Entrevista 6	<p>(28’23”) “Nós depois ajudamos também ...eles vão tendo trabalhando algumas competências na Formação para a Integração, como: procura de emprego, como comportar numa entrevista, construção de um curriculum vitae...depois nós vamos sempre ajudando na atualização. Eles, por exemplo, se veem uma oferta de emprego vêm nos pedir ajuda também, muitas vezes para contactar. Nós depois também temos outro tipo de respostas, neste caso, o Centro de Recursos Local onde damos apoio depois na...aqueles que nós achamos que devem continuar a ser apoiados nós encaminhamos para Centro de Recursos Local, por exemplo”.</p>
Entrevista 7	<p>(47’24”) “Nós tentamos sempre acompanhar depois da formação. Quando terminam o curso muitas vezes são encaminhados para o Centro de Recursos Local [...] que acabamos por ter esta resposta também. [...] Tentamos também fazer o acompanhamento lá fora. Tentá-los encaminhar. Orientá-los no sentido de procura de emprego, de encaminhamento para outra instituição. Portanto, eles não ficam ‘nas mãos’, não são abandonados, quer seja da nossa parte, quer seja da parte deles procurar-nos. Há este cuidado de os encaminhar de alguma forma ou para a procura ativa de emprego [...]. Acabamos por fazer sempre este tipo de acompanhamento”.</p>
Entrevista 8	<p>(45’54”) “Se essa pessoa estiver a fazer um CEI, no entanto se tiver dificuldades em mobilidade, por exemplo, precisa de um transporte para se deslocar [...] e não tem esse transporte. Então como é que vai fazer o CEI se não tem o transporte? [...] Se fizer parte de um dos circuitos, o transporte passará na zona de residência dele [...]. Pelo menos nós, enquanto instituição sei que nota-se muito interesse em tentar contornar todas essas situações e ajudar ao máximo [...]”.</p> <p>(50’49”) “Temos o Centro de Recursos tenta encaminhar alguns deles se não conseguirem o tal CEI. Porque muitos têm ficado em...a fazer um CEI...lhe garante mais seis meses a um ano de trabalho, com um ordenado, que é o principal objetivo dele”.</p>

	<b>Principais Dificuldades na Inserção Socioprofissional</b>	<b>Sugestões para Aumentar o Sucesso de Inserção</b>
Entrevista 1	<p>(56’43”) ” A questão do ritmo do trabalho. Apesar deles virem de uma formação com um ritmo já definido, mas é um ritmo permanente de...tarefa, enquanto que aqui eles estão a sair de um ritmo de tarefa, mas também de formação de base [...], ali é sempre um ritmo de tarefa. [...] A questão do cumprimento do horário, ... a tal questão de saber ser e de saber estar é fundamental também. Eles (é engraçado) não nos dão o <i>feedback</i> de grandes dificuldades que sintam [...]. Há uma integração por parte das empresas habitualmente muito positiva e com uma</p>	<p>(01:01’07”) ”Há aqui peças fundamentais relativamente à manutenção e à concretização de uma colocação: um acompanhamento técnico – contínuo a achar que é fundamental nesta medida [...]. Uma medida só com formação formal [...] em que não existe este acompanhamento técnico a pessoa com deficiência seria catastrófico [...] o acompanhamento técnico em permanência de acordo com as necessidades que ele tem é fundamental para que exista uma boa continuidade de trabalho, quer com a parte empresarial, quer com ele, quer com</p>

	<p>valorização do trabalho que eles desenvolvem. A maioria das situações tem sido nesse registro. [...] Também há situações em que é necessário mais tempo para que essa adaptação seja facilitadora e que, com calma, as tarefas vão sendo desenvolvidas não com o mesmo ritmo, com ritmos mais lentos...mas, desde que façam as tarefas de uma forma adequada e correta, também é valorizado pelo empresário. Existe alguma disponibilidade da parte deles para poderem dar o seu tempo à pessoa de desempenharem a tarefa. Os ritmos são diferentes e isso é respeitado. [...] Existe uma ajuda enorme imensa [entre colegas com sem deficiência], por norma não existem questões relacionadas com as outras pessoas que estão na própria empresa”.</p>	<p>a família, quer no ajustamento social [...]. Depois a questão [...], para mim fundamental, é a informação a nível nacional; que seria fundamental também que existisse maior divulgação das medidas de apoio às pessoas com deficiência e valorização do trabalho por elas desenvolvido. Não existe grande divulgação [...] daquilo que a pessoa com deficiência faz [...] Quando se fala em jogos Olímpicos [...] olhando para o desporto [...] valoriza-se muito tudo aquilo que se faz pelos ditos ‘normais’, mas quem traz as medalhas são as pessoas com deficiência...A cobertura dos <i>media</i> seria importante, neste caso”.</p> <p>(1:03’19”)”Nós vimos de uma sociedade [...] olhando para 30 anos atrás, em que as pessoas estavam fechadas em casa, sem visibilidade nenhuma a nível social muito fruto [...] da mentalidade anterior que existia relativamente à pessoa com deficiência e às próprias dificuldades sentidas pelos familiares e pelas próprias pessoas. Neste momento, não acho que existe essa questão, claro está que não podemos generalizar as opiniões [...] A pessoa com deficiência ao estar integrada ao nível global de toda a sociedade e em tudo o que é escola, infantário ... tem ajudado imenso...nas novas gerações também, não é? Porque o dia-a-dia passou a ser comum e normal para toda a gente, como tem que ser “.</p>
Entrevista 2	<p>(1:00)”Que eu tenha tido algum <i>feedback</i> de dificuldades que eles tenham trazido de sentirem grandes dificuldades, não tenho [...] Mas eu neste momento tenho uma jovem que está a fazer estágio e aqui há dias vinha muito preocupada porque houve uma pessoa que tinha tido um comentário, uma observação [...] depreciativa e ela naturalmente ficou..., ou seja, toda a gente [no local de estágio] a aceitou muito bem, gente muito aberta, muito disponível e aquela pessoa tinha tido um comentário menos agradável. Aconteceu que depois [...] foi esta nossa formanda que até acabou por explicar a essa senhora como é que se fazia uma determinada atividade [...] Mas de uma forma geral, felizmente, as coisas correm bem e o <i>feedback</i> é maioritariamente positivo”.</p> <p>(1:05’32”) ”Às vezes, é difícil para eles numa primeira fase a adaptação em termos de exigência, por exemplo, e eu estou a pensar as seis horas formativas que eles fazem aqui conosco, com umas pausas que eles têm: têm hora de almoço, têm um pequeno intervalo de manhã, quando estão a ter aquela formação de</p>	<p>(0’19” – parte II) “ Eu acho que nós temos que trabalhar a vários níveis [...] um bom percurso formativo com o desenvolvimento de competências pessoais e sociais e profissionais dá-nos, à partida, algum potencial para pensarmos na integração do jovem. Por isso, uma boa formação profissional é efetivamente importante. E eles saírem daqui com alguma preparação, mesmo que até possa ser básica [...] e em estágio eu consiga desenvolver outro tipo de aprendizagens que um outro contexto também vai proporcionar e, por isso, isto seria uma frente de trabalho. Por outro lado, temos que trabalhar a questão dos empresários e das instituições e continuar a sensibilizar muito para a potencialidade da pessoa com deficiência e incapacidade e mostrar que estas pessoas têm competências e conseguem trabalhar. E temos muitos casos de sucesso que ficaram a trabalhar ao longo de muitos anos...[...] Num dos projetos que tivemos ao nível da Responsabilidade Social trabalhamos com um curso de MBA da Faculdade de</p>

	<p>dupla certificação, aquela parte mais escolar [...] têm ali dois ou três minutos de pausa ... isto de eu me adaptar depois lá fora a um ritmo de trabalho diferente, em que eu estou das 9:00 às 13:00 e das 14:00 às 16:00 ou às 17:00, ali com exigência, em que eu tenho que estar atento e concentrado [...] quando eles estão a ir para estágio tentamos de alguma forma aumentar a responsabilidade, o ritmo de trabalho, para depois sabermos que eles a seguir também vão ter que corresponder de alguma forma. Mas, às vezes para eles é um bocadinho difícil...[...]. Às vezes há alguma diferença em termos de tarefas. Eles aqui acabam por ter sempre ali o formador [...] Nós temos lá alguém que serve um pouco de tutor [...] mas também pode haver momentos em que ele fique um pouco mais sozinho e tem que fazer as coisas. Por isso, esta perspetiva também de alguma autonomia [...] há jovens que depois dão um salto muito grande, estão tão motivados quando em estágio [...] o facto de estarem em contacto com uma realidade com pessoas diferentes acabam por se superar e demonstrar outras competências e muita mais iniciativa, que connosco não demonstraram durante o percurso formativo.</p>	<p>Economia onde tentamos sensibilizar estas pessoas que estavam a fazer o MBA para esta questão da Deficiência da Empregabilidade das pessoas com deficiência. Isto pode fazer toda a diferença, quando estas pessoas desempenharem funções de gestão em empresas, estão muito mais sensíveis e naturalmente mais confiantes para lhes ‘abrir a porta’. Há outro trabalho que também vamos desenvolvendo que passa por [...] na abertura à comunidade: se nós convidamos escolas [...] participam em atividades que organizamos aqui; se nós ensinarmos as crianças e as incentivarmos a interagir com pessoas com deficiência eles se calhar vão ser adultos mais tolerantes e mais abertos. Isto, naturalmente, também se vai refletir na integração deles. São coisas que vão levar tempo...mudança a longo prazo”.</p>
Entrevista 3	<p>(35’38”) “Normalmente, são jovens [do curso AFAC] com um perfil...são cumpridores de regras. Ou seja, se calhar, temos outros jovens mais complicados, em termos de horários...Por norma os formandos da AFAC são, relativamente ao cumprimento de regras, também a questão das competências de disponibilidade e de iniciativa, acabam por estar e isso é facilitador [...] em termos da sua integração. Do que me recordo, não me recordo de haver grandes problemas”. <b>[E que retorno têm das entidades empregadoras sobre o desempenho dos ex formandos?]</b> Normalmente eles consideram sempre uma mais-valia [...]. A disponibilidade [...], o querem aprender, o querem participar, o querem fazer [...]. Há formandos que propõem mesmo tarefas para fazer, para dinamizar atividades, mas isso também depende da personalidade de cada um. [...] A questão de eles terem [...] não ser só a profissionalizante que está a ser valorizado, não é, até para eles é importante. E para as instituições, julgo que sim, esta dupla certificação é uma mais-valia também para nós conseguirmos integrar mais jovens”.</p>	<p>(38’13”) “É como lhe digo, eu tenho uma experiência muito positiva pelo curso que e, pronto, é e pelos jovens que, realmente, tem corrido muito bem...o estágio e depois em termos de conseguirem trabalho...[...]. Em termos de formação, nós tentamos personalizar ao máximo...individualizar para conseguirmos desenvolver as competências e as necessidades [...]. Por aí, acho que tentamos fazer ao máximo isso. [...] Felizmente, temos experiências muito positivas, mas a verdade é que, de uma forma geral [...] eles [população em geral] não têm noção das potencialidades destes jovens [...]. A população em geral acaba por também englobar as pessoas que estão à frente das empresas e tudo mais. Se calhar o sensibilizar para isso e o dar-lhes mais oportunidades...lá está, haver mais financiamento para este tipo de contratos de inserção no trabalho, os CEI e assim, para realmente eles terem contacto e perceberem que é um trabalhador, que têm as potencialidades que outros trabalhadores podem ter e, às vezes, muito mais esforçados até, porque querem realmente mostrar que são bons...porque são”.</p>
Entrevista 4	<p>(29’25”) “Também é uma forma de os manter empregados. [...] Costuma-se dizer: ‘ah é uma forma de emprego precário’. É. Mas o que é</p>	<p>(1:03’30”) “Não lhe sei responder (risos). [...] Acho que esta ação de sensibilizar os empresários é muito importante. Não lhe sei</p>

<p>que é preferível: a pessoa estar em casa, ou a pessoa estar a trabalhar e ganhar hábitos de trabalho? Eu acho que é preferível estarem a trabalhar [...]. Têm outra forma de estar depois na sociedade, diferente...”</p> <p>(58’35”) “Eu tenho um jovem que está a fazer uma experiência na Lugrade, ele já tinha algumas dificuldades, que já trabalhou (portanto ele estava a receber o subsídio de desemprego) e agora nós até lhe tínhamos proposto uma formação, porque ele só tem o 6º ano, mas ele quer mesmo trabalhar [...] e tem um colega (eu avisei-o logo ‘atenção tu na fábrica vais ter um conjunto de pessoas que também têm pouca formação e que podem às vezes ter uns comentários menos felizes [...] portanto, atenção, não reajas, diz-nos que nós procuramos depois falar à pessoa, com o teu responsável) ...Nem de propósito, o senhor de lá: ‘Não percebo! O vosso diretor deve ser a pior pessoa para por jovens como vocês a trabalhar.’ Mói, está a ver? E eles têm que saber lidar com isto. Têm que lá estar a trabalhar e saber lidar com isto [...] Por isso é que é importante o trabalho técnico.</p> <p>(1:00’44”) <b>[Há uma receptividade dos colegas de trabalho face à contratação de PCD?]</b>“Depende dos locais. Fábricas é onde eu acho que há mais problema. Porque se calhar também há pessoas com mais baixa qualificação. Eu tenho um jovem a fazer um CEI, tem paralisia cerebral, totalmente dependente da ajuda de outro, utiliza uma cadeira de rodas elétrica com musculo pé e que trabalha com o computador com o pé. Está na secretaria da escola Vale das Flores. É a primeira vez que lhe conseguimos fazer um CEI...já o acompanhamos há muitos anos [...]. E agora fez um outro curso de formação: ele já tinha feito informática, fez agora assistente administrativo, fez estágio na escola e está a fazer um CEI. Foi assim um sucesso e a [...] responsável pela secretaria disse-me: ‘ele é melhor trabalhador que alguns que eu tenho aqui na secretaria’. [...] Há sempre um colega que questiona, há sempre um colega que acha que ele não deve trabalhar. ‘Tens uma deficiência não podes trabalhar’ [...] E na Dan Cake houve alguma falta de respeito [...] por parte de colegas de trabalho. E isso foi também depois pedido a nossa colaboração, na altura, [...] para tentar que o jovem ... tentamos procurar mudar de tarefa, portanto não ficar no mesmo local que aquele trabalhador e também ajudá-lo a aceitar e [...] arranjar estratégias para ultrapassar essas críticas”.</p> <p>(1:06’23”) “ Só uma questão que gostaria de</p>	<p>dizer assim o que fazemos mais. [...] Eu tenho uma filha licenciada que começou por receber o ordenado mínimo, na área dela [...] e com estes jovens até há um conjunto de medidas e um conjunto de entidades, nomeadamente o IEFP e o INR [Instituto Nacional de Reabilitação] [...] que se têm preocupado com estas pessoas. Portanto, acho que temos conseguido boas respostas. Acho que a forma como o Centro de Recursos está agora estruturado, acho que é uma forma também de dar conhecimento às entidades da possibilidade que as pessoas têm das suas competências, em contratar uma pessoa com deficiência. Neste momento, [...] não tive tempo sequer para refletir sobre o que é que mudaria...”</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>referir. Nós temos jovens que recebem pensões. E, muitas vezes, é difícil dizer a esses jovens que um contrato de trabalho implica que essa pensão seja suspensa. Muitas vezes eles pensam se vale a pena. Porque não é o receio [...] Quando estão a fazer o CEI não [a perdem]. Mas se fizerem outro tipo de contrato perdem. É suspensa. [...] A questão deles é pertinente. Eu consegui neste momento, com junta médica, este valor. Será que daqui a uns anos (da forma como o país está) quando eu voltar a pedir a pensão me vão pagar o mesmo valor quando foi suspensa? Aí não temos resposta. E aí temos que lhes dar razão, porque não temos depois uma segurança social que depois nos garanta que continua a dar apoio. E, muitas vezes, eles rejeitam [...] esse tipo de contrato porque têm medo [...]. Isso às vezes também nos condiciona.”.</p>	
Entrevista 5	<p>(1:01’05”) “Ser uma pessoa com deficiência e incapacidade...isto ainda é muito complicado. Muitos deles têm [essa percepção]. Muitos deles manifestam isso. Muitos deles têm este <i>insight</i>. Há outros que não, que não têm e apontam as razões para a crise, ou que isto está mau ou para a não valorização. [...] Mas depois também temos muitos jovens que não dão o seu melhor. [...] Mas eu penso que um dos grandes problemas aqui é não haver apoios, honestamente. E acho que os jovens também têm muita dificuldade de procurarem sozinhos trabalho. Eu acho que eles têm que ser o mais independentes possíveis, estou-lhes sempre a dizer isto [...], mas acho que eles precisam de muito apoio técnico”.</p>	<p>(1:03’00”) “Aumentar os apoios e os incentivos, acho que é a primeira das coisas que podia ser feita. E acho que conseguir mais apoios técnicos...acompanhamento técnico. Eu acho que um jovem devidamente acompanhado [...] pode ter uma vida íntegra, desde que devidamente aceite. E que haja esta sensibilização para a parte das entidades. Eu acho que há muita pouca sensibilização por parte do Estado para as entidades. [Dar] mais visibilidade ao potencial que as pessoas com deficiência têm”.</p>
Entrevista 6	<p>(29’28”) “Depende [...] Eles gostam sempre do suporte. Às vezes é a carga horária excessiva, muita exigência, porque não estavam habituados, também. Porque quando estão a fazer experiência em contexto real de trabalho são seis horas e têm sempre o nosso apoio. Vêm sempre aqui e, portanto, as coisas são muito mais leves, não é. E, então, as exigências do mercado de trabalho, dos empresários é uma das coisas que eles se queixam...Dos vencimentos, porque as medidas [...] o valor também não é assim muito elevado”.</p>	<p>(32’33”) “Eu penso que só passa por criar emprego [...] porque nós temos aqui jovens que saem muito bem preparados nas áreas e que conseguem fazer um excelente estágio e conseguem estar ao mesmo nível de um qualquer funcionário...da respetiva empresa. E eu penso que é mesmo, de facto,...haver mais oportunidades de emprego. Penso que passa só por aí. Porque quando eu comecei a trabalhar na formação [...] havia imensos jovens a serem contratados. Depois há sempre aqueles que têm o problema da pontualidade, da assiduidade, da instabilidade emocional que não conseguem superar e isso implica...mas esses, se calhar, ainda têm um outro percurso pela frente...Aqueles que, de facto, fazem um bom trabalho e que adquiriram muitas competências é mesmo só ofertas de emprego, para eles provarem que são capazes”.</p>
Entrevista 7	<p>(49’02”) “As dificuldades acho que muitas</p>	<p>(51’32”) “Eu acho que sensibilização dos</p>

	<p>vezes que eles têm de se integrarem lá fora é muitas vezes não lhes darem a oportunidade e ... não se conseguem adaptar ... às exigências, se calhar, que lhes são pedidas no trabalho e na empresa que estarão integrados. Têm também, muitos deles, uma grande dificuldade em estarem integrados na comunidade e isso acaba também por ser uma barreira porque, muitas vezes, são mal vistos ou porque são deficientes, pronto ou porque já tiveram este percurso de vida tão complicado que não lhes é dada uma nova oportunidade...Acho que a barreira é muito...é da comunidade [...] da falta de oportunidade que dão [...] Muitas vezes é difícil entender que [...] aquele jovem não consegue [...] desempenhar bem aquela função porque também não consegue mesmo, porque não tem capacidade para isso. E isto, às vezes, também é difícil de entender ... os empresários têm esta dificuldade”.</p>	<p>empresários é fundamental. Eles perceberem que ... que temos que dar oportunidade a...e que eles conseguem fazer, desde que aquela tarefa seja adaptada para ele e que se ele não consegue ser mais polivalente, pode ser muito bom a desempenhar aquela tarefa. E, portanto, uma sensibilização conjunta, que eu acho que é importante. [...] Muitas vezes o que se exige é de igual forma [entre pessoas com e sem deficiência] e não dá. É o que eu digo: eles podem ser muito bons só a fazer aquela tarefa”.</p>
Entrevista 8	<p>(51’33”) “Muitos deles [...] é um problema e nós temos que mudar...nós colocamo-los numa redoma de vidro e durante dois anos que ele aqui está estamos a protegê-lo e fazemos um pouco por eles [...]. Depois lá fora, eles têm que se desenrascar sozinhos [...] acaba por ser um bocadinho mais complicado [...] e depois [...] quando não conseguem qualquer coisa, volta a frustração [...].</p> <p>(53’35”) “Nós tínhamos era um mês, não dava para tirar grandes conclusões de um estágio [...]. Agora, já começa a haver mais conflitos no estágio, não tanto a rigidez do mercado de trabalho [...]. Muitos deles [problemas] deviam-se à dificuldade de conseguir realizar uma tarefa [...] tecnológica, até porque num mês não se notava muito, agora num ano vão-se denotando muito mais dificuldades e isso torna mais visível o nosso trabalho, por isso é que exigência aumentou um pouco [no âmbito dos cursos] [...]”.</p>	<p>(57’01”) “Não está fácil, porque mesmo o Estado fornecendo apoios e financiando grande parte do valor a ser pago mensalmente, as empresas também não querem assumir um compromisso com o Estado. É mais um recurso humano que lá está. De momento não lhe sei dizer: ‘olhe, tenho aqui uma ideia fabulástica para conseguir’ [...]. [A obrigatoriedade] existe e está contemplada na lei. O problema é que o próprio Estado, na contratação pública, também não o faz. [...] Se o Estado não o faz, porque é que uma empresa se vê na obrigação de o fazer? [...] Não se percebe, não é? [...]</p> <p>(58’38”) “Num tempo de estágio [...] não diversificar tanto as tarefas que são destinadas ao formando que lá está colocado em estágio. Se forem tarefas mais repetitivas [...], provavelmente vai aumentar a produtividade e vai estar ao nível de um outro qualquer [...]”.</p> <p>(1:00’05) “As medidas existem e são boas, não são é aplicadas [...] Se não existe emprego para todos, também não poderá existir para uma pessoa com deficiência [...]. Todos têm igualdade de oportunidades [...]. Mas não existe emprego para ninguém, atualmente [...]. É muito complicado fomentar o emprego para uma pessoa com deficiência, como é complicado fomentar o emprego para uma pessoa dita normal. [...] Essa parte eu entendo que não é fácil atualmente. [...] Não pagar impostos sobre aquela pessoa, se calhar poderá ser [...] um ponto de partida para isso”.</p>

	<b>Financiamento e seu Impacto na Formação</b>
Entrevista 1	(1:04'27") "É através do projeto do POPH, que nós nos candidatamos e que prevê, para além dos cursos que estão definidos, um financiamento próprio para os cursos. [As candidaturas] são anualmente. [...] Existem regras que estão definidas no âmbito da formação profissional e nós quando nos candidatamos, candidatamo-nos no âmbito dessas regras. E fazemos uma candidatura com o número de cursos, o número de formandos ... um conjunto de execução [...] prevista. Quando nós previmos uma ação a começar em janeiro e a terminar em dezembro, temos que fazer de acordo com o que está previsto no cronograma. Existem regras e temos que, efetivamente, que as cumprir. E, até agora, felizmente, isso nunca nos aconteceu, nem esperamos que nos aconteça [não cumprir os objetivos]. Temos tido uma execução sem grandes dificuldades, que nunca levantou qualquer tipo de preocupação relativamente a estas questões. [...] A partir do momento que nós trabalhamos com candidaturas [...] há a questão do planeamento, do desenvolvimento das ações [...] de olharmos para trás e vermos em termos da avaliação e do relatório final da avaliação, verificarmos o que correu melhor, o que podemos melhorar e implementar essas melhorias na candidatura do ano seguinte. Isso fazemo-lo todas as vezes e todos os anos e partilhamos essas informações. E depois são analisados os reembolsos, de dois em dois meses; o próprio Instituto do Emprego faz o controlo das situações e serão eles que terão que definir depois essas questões e não nós [...]"

	<b>Mecanismos de Avaliação da Formação</b>
Entrevista 1	(1:08'00") "Todos os participantes da formação são intervenientes na avaliação. Desde técnicos, formadores, formandos...toda a gente avalia toda a gente. Os formadores avaliam as competências dos formandos, os formandos avaliam os formadores, relativamente ao desenvolvimento das UFCD, os técnicos avaliam os formandos, os formandos avaliam a formação, em termos de organização da formação, eu avalio os técnicos e os formadores, sou avaliada também ... há aqui um envolvimento global de avaliação. [...] Para além da questão formal da formação desta questão das avaliações, há aqui um aspeto [...] nós estamos certificados no âmbito da Qualidade, quer ao nível da ISO, quer ao nível da EQUASS, e esta certificação trouxe-nos também ações de melhoria que fomos desenvolvendo no âmbito daquilo que está definido pelos indicadores e pelo funcionamento das próprias modalidades de qualidade. Para além de que, há aqui a questão da participação, do saber ouvir...é fundamental no âmbito dos formandos. Os formandos têm prioridade relativamente a tudo. É para eles que nós trabalhamos e é com eles que nós trabalhamos. Mas também temos que os saber escutar, saber ouvir as suas opiniões. Eles têm diversos mecanismos de poderem dar sugestões e as suas opiniões; têm um grupo de autorrepresentação na instituição [...], têm folhetos de sugestões; têm possibilidade de o fazer junto dos técnicos [...] A nossa preocupação é com a qualidade de vida deles [...] nós já fizemos alterações na base das suas sugestões e de os ouvir [...] e que entendemos que seriam muito adequadas e muito pertinentes [...] Os resultados [do questionário de satisfação] estão publicados no nosso site".
Entrevista 2	(5'14" – parte II) – "Durante o percurso formativo nós elaboramos um plano individual, todos os nossos clientes têm um. [...] Se tivermos objetivos técnicos e pedagógicos intervêm toda a gente que faz parte da equipa, ou seja, pode intervir o psicólogo, pode intervir a assistente social, o fisioterapeuta, o terapeuta ocupacional e depois podem intervir os formadores. À parte da avaliação que é feita por causa da dupla certificação, da parte escolar, em que naturalmente são os formadores que [...] acompanham todo este percurso pedagógico; depois no âmbito do plano individual, há aqui depois a intervenção de outras pessoas da equipa e que vamos avaliar aqui, não tanto os conteúdos e a aprendizagem [...] mas outro tipo de competências mais transversais, a necessidade de corrigir determinadas posturas, atitudes, comportamentos...[...] não conseguem ser muito autónomos e independentes em determinadas atividades diárias e a terapeuta ocupacional trabalha isso, no sentido de eles poderem ser mais autónomos; ou porque têm uma determinada deficiência motora e a fisioterapeuta vai intervir. Ao longo deste percurso formativo, dependendo das necessidades do nosso cliente, também haverá uma resposta por parte da equipa para o ajudar a ultrapassar essas dificuldades. Como eles estão a fazer um curso de formação profissional, naturalmente, isto implica (porque temos que dar resposta às

	<p>exigências do IIEFP) [...] fichas formativas, fichas de trabalho [...] Este plano individual é elaborado entre a equipa e o cliente, conjuntamente, onde identificamos as capacidades e [...] estabelecemos os objetivos que são negociados com ele [...] Ao longo de um ano, que é prazo o de validade [...] deste plano individual, ele vai tendo informação através do gestor de caso como é que o processo se está a desenrolar [...] Ele é a parte interessada do processo e é envolvido nele do principio ao fim. Anualmente nós passamos um questionário de satisfação aos clientes [...] nós temos uma caixa de sugestões, eles podem sugerir ou reclamar têm essa hipótese. Estamos também a desenvolver um grupo de autorrepresentação de clientes [...] de eles se fazerem ouvir, de partilharem as suas ideias e opiniões”.</p>
Entrevista 3	<p>(6’11”) “Normalmente, por exemplo, o jovem entra [...] cerca de três meses depois reunimos para fazer uma avaliação de diagnóstico, em que é formulado um esboço do plano. Depois, reunimos com o jovem para expor o plano com os objetivos que nós entendemos para ver se...o que é que ele acha [...] porque ele é o principal interessado e ele tem que entender se realmente aqueles objetivos são adequados ou não se não é isso que ele pretende desenvolver enquanto está cá [...]. Quando se está a apresentar o esboço do plano [...] há a explicação logo porquê de querermos trabalhar aquele aspeto, normalmente não há grandes questões”.</p> <p>(42’54”) “A avaliação do formando, em termos de avaliação formativa, é feita módulo a módulo de forma continuada, em que é valorizado não só a questão dos testes e das fichas e dos trabalhos, mas também a parte das competências sociais, organização, a questão da assiduidade a questão da comunicação assertiva [...]. Há o período de avaliação diagnóstica em que depois, então, é feito o plano individual. Depois a monitorização está prevista só ser passado seis meses, mas durante esse tempo há facilitações. O que é que são isto das facilitações? É perceber realmente como está a decorrer todo o percurso do jovem, se há a necessidade de fazer alguma monitorização mais cedo para reavaliar, ajustar os objetivos. Pronto, e é feito todo este acompanhamento [...]. Se for necessário fazer mais que uma monitorização ao plano, fazemos. Depois fazemos a revisão do plano anualmente. [...] Eles fazem uma avaliação em cada módulo que acaba [...] uma avaliação do módulo [...]. Nós fazemos a avaliação do formando [...] e depois também fazem a autoavaliação [...] em dezembro, agora na Páscoa e depois em julho...fazemos estes três momentos”.</p>
Entrevista 4	<p>(1:08’42”) “ A partir do momento em que é feita a admissão na formação profissional [...] temos três meses para fazer a avaliação diagnóstica. Na avaliação diagnóstica entramos todos, portanto, é avaliado por todos: os técnicos e formadores. É feita uma reunião e depois é dado conhecimento ao formando e é [...] construído o plano. Nesse plano pode [...] sermos todos intervenientes ou não [...]. É construído [...], é validado o plano. O plano é monitorizado uma vez por ano [...]. No final do no é feita a avaliação final e construído um novo plano. No período entre a construção do plano e a monitorização é feito aquilo que nós chamamos uma facilitação, para saber com é que as coisas estão a correr se há necessidade de fazer alguma adaptação, reformulação, etc.. Se não houver, continuasse plano [...] Portanto, são três momentos, digamos assim. [...] Três momentos num ano. Quando chega aquela fase de ida para formação em contexto real de trabalho [...] e se acontece quando fizemos uma monitorização há pouco tempo acontece não fecharmos esse plano e fazer uma segunda monitorização. É logo colocado um objetivo para aquele período em que está fora, é feita uma segunda monitorização até à avaliação final [...]. O formando está sempre presente [...] e ele assina se concorda ou não. Mesmo os objetivos são traçados com ele...”</p>
Entrevista 5	<p>(1:04’04”) “Desde que eles entram há então uma avaliação da formação pela equipa técnica e aí decide-se e define-se juntamente com o cliente a área, etc. Faz-se um plano individual que tem a durabilidade de um ano, monitorizado pelo menos uma vez por ano e tem aqui facilitações pelo meio, mais ou menos três em três meses, analisam-se os objetivos que em conformidade com o jovem se definiram. Para perceber se está a correr [...] positivamente, se não está a haver evolução, pronto. [...] Nas facilitações [...] o controlo é mais informal: é por contacto telefónico, pessoal. E na monitorização [...] existe mesmo uma avaliação...uma reunião da equipa com o cliente, no sentido de avaliar os objetivos e perceber de que forma eles estão com resultados, de que forma é que estão a evoluir. [...] Existem aqui normalmente três planos individuais, um por cada ano, com os objetivos então definidos.[...] Na parte da formação em contexto real de trabalho [...] existe uma avaliação de uma ficha de avaliação, que também entra no plano individual, mas que existe este instrumento como forma de reforçar também esse item. [...] Eu tenho uma atenção muito</p>

	grande que é consoante aquilo que é dito e escrito e avaliado na formação prática em contexto de trabalho, eu faço questão de chegar cá e dar este <i>feedback</i> aos formadores. [...] Porque eu acho que [...] pode ser uma forma de melhorarmos [...] alguns pontos [...]. Indiretamente, vamos aprendendo um bocadinho com eles e melhorando”.
Entrevista 6	(34’07”) “A nível técnico, eu sou avaliada pela coordenadora da formação profissional [...]. Depois os formandos são avaliados...há o plano de formação dos formadores de base e tecnológica e todos os módulos e UFCD são avaliados. Têm ficha de avaliação e fica tudo registado. Além disso, há um plano individual do formando onde nós identificamos as necessidades do jovem [...] para a concretização deste processo de formação e vamos tentar trabalhando, mais especificamente, cada objetivo específico que vão de encontro a essas necessidades, juntamente com eles. Esses planos vão sendo avaliados trimestralmente e eles vão dizendo também aquilo que acham. E anualmente vamos alterando o objetivo do plano, para conseguir depois no final que essa necessidades depois se atenuem e se ultrapassem”.
Entrevista 7	(55’29”) “Na formação é feita uma avaliação da satisfação dos clientes perante a formação. Todos nós fazemos isso. [...]. Eles vão-nos dando esse <i>feedback</i> de como as coisas vão correndo na formação. Claro que nós vamos tentando ver e aceitando as sugestões de melhoria que muitas vezes eles nos vão dando. Nós próprios, enquanto técnicos, também vamos fazendo esta avaliação [...] e percebendo e reformulando os procedimentos. De certa forma, vamos tentando...ajustar as coisas da melhor forma”.
Entrevista 8	(1:03’38”) “O processo de formação, a parte do plano individual que abrange mais todos...os apoios técnicos que eles têm [...] nós também entramos com a formação [...] em que entra mais a competência social. Na parte da formação em si, a avaliação não podia deixar de ser, claro, um teste. [...] Fazemos para que eles sintam a ligação de ter um teste...uma parte física que os avalie e que eles olhem para isto como um meio para atingir o 9º ano, têm que ter teste [...]. Que tem uma percentagem muito menor. [...] Principalmente fomentar o convívio...o trabalho de grupo entre eles, acho que é um dos grandes momentos de avaliação. Fazerem trabalhos de grupo e trabalhos individuais com pesquisa, que obriga-os [...] a estar a pensar um bocadinho, pelo menos cá dentro...porque é o que eu digo, eles fazem o <i>reset</i> quando passam o portão (risos) [...]” (1:07’18”) “Sim, já melhorei. Um exemplo, numa turma numa situação lá que não entenderam um dos pontos que lá estavam que era a maneira como o formador se expressou nos conteúdos. E era um módulo muito chato [...] também por dificuldades muitas deles [...] e não estava a ser fácil arranjar ali um...[...] falar de funções a estes adolescentes também não é fácil [...]. E era a primeira vez que eu estava a falar de funções este público e notei que aquilo não lhes interessava para nada. Eles na avaliação notei que cortaram, cortaram muito. [...] Esse módulo funções vim a dar a outra turma, mais tarde, então que já mudei maneira diferente, estruturei a maneira que estava a apresentar [...] a aula. Por isso, já foi um retorno para melhor”.

	<b>Balço da Formação</b>
Entrevista 1	(6’08”) ” [Inserção no mercado de trabalho] tem acontecido de uma forma positiva ... não tão positiva como todos nós gostaríamos, mas isso é global, não podemos orientar isso no âmbito só da pessoa com deficiência, temos que pensar no mercado de trabalho a nível global [...] depois particularizar. [...]. Eu às vezes faço um bocadinho este raciocínio: se nós olharmos para o mercado de trabalho, a nível global, [...] porque as pessoas com deficiência o que nós tentamos é também enquadrá-las no mercado NORMAL de trabalho e, se nós olharmos para esse mercado normal de trabalho vemos uma taxa de desemprego a um nível assustador [...] No entanto, olhando na perspectiva de comparar uma taxa de desemprego a um nível global [...] e olhando para a empregabilidade das pessoas com deficiência podemos até dizer que é de grande sucesso, porque existe um diferencial muito grande entre aquilo que o dito ‘normal’ tem em termos de resposta e aquilo que as pessoas com deficiência poderão ter. Mas de facto todos nós gostaríamos de melhorar ainda mais essa empregabilidade. Mais isso não depende de nós, são fatores externo. Também depende daquilo que nós podemos promover e trabalhar em conjunto com os jovens e com as suas famílias [...]. Mas também depende de outros fatores, a disponibilidade das empresas, não só essa disponibilidade mas por vezes não têm meios, nem possibilidade de poder implementar um contrato de trabalho [...]”.

	<p>(1:12'51") ” [Balanço] muito positivo [...] O 2007/2013 foi onde decorreu esta evolução toda da nova qualificação, da certificação, que era algo ao qual as instituições já vinham há muitos anos falando, no sentido de permitir a mesma igualdade de oportunidades entre todos [...]. Neste Quadro Comunitário houve um envolvimento penso que muito grande das instituições também para que a implementação deste processo fosse para a frente [...]. O próprio envolvimento deles tem-se vindo a notar a sua maior participação, estão mais ativos [...] provavelmente porque têm mais informação [...] porque lhes é dito para se mobilizarem [...] também é importante que se mobilizem, não são só as instituições que se têm de se mobilizar por eles [...] Em termos dos cursos de formação, parece-me que ainda temos caminho a percorrer [...] Em 2008, quando surgiu a questão da dupla certificação foi a demora [...] Porque quando nos foi dado a indicação de que a dupla certificação ia para a frente, nunca pensámos [...] que tivesse uma demora tão grande para se poder implementar os primeiros referenciais adaptados. Demoraram muito tempo [...] em 2011 [...] O número médio [de formandos], o ano passado, era 120. Este ano passou a cerca de 180/190...aumentámos consideravelmente [...] Há uma coisa que eu valorizo muito aqui na nossa casa, que tem a ver com o espírito de equipa e a disponibilidade que as pessoas têm para [...] dar resposta a desafios e implementar mudanças...e isso é muito importante [...] e acabamos por envolver toda a gente ”.</p>
Entrevista 2	<p>(10'11" – parte II) “É difícil. Se calhar não ficam integrados tantos quantos nós desejaríamos [...]. Se calhar ultimamente temos conseguido mais alguns...se calhar adiamos um bocadinho o problema...mas eu não deixo de tirar mérito e valor a esta medida. Eles fazem a formação em contexto real de trabalho 1200 horas [...] experiências com este período mais prolongado têm corrido de uma forma geral bem e temos conseguido negociar com muitas entidades um outro tipo de resposta (que nós articulamos com o Centro de Emprego) e podemos propor um Contrato Emprego Inserção ou Estágios Profissionais e, por isso, conseguimos, depois criar aqui mais uma margem de manobra...damos a oportunidade de mais um ano aquele jovem continua naquela entidade a desempenhar funções, a receber o seu incentivo...e isto é muito positivo [...] está ali a ganhar mais um ano de experiência [...] Não é o ideal, claro que não. Mas enquanto tivermos estes incentivos, enquanto podermos continuar a proporcionar a hipótese de eles continuarem a aprender, a saírem de casa, a terem rotinas, a poderem evoluir, a ganharem experiência profissional (porque depois quando eles forem para o mercado de trabalho muitas vezes vão competir com outras pessoas sem qualquer dificuldade, por isso, quanta mais experiência eles tiverem, tanto melhor). Mas não. Eu tenho a noção de que, estamos um bocadinho aquém do que seria desejável. Sem estes incentivos ficaríamos ainda em pior situação. [...] Referenciei que eles só tinham um mês de estágio, foi efetivamente complicado ... o facto de os cursos permitirem agora uma dupla certificação eu acho que foi um mais-valia [...] E se por um lado é muito bom, por outro lado, se calhar excluiu algumas pessoas que tinham mais dificuldade e que tinham mais limitações para fazer a dupla certificação. Agora, felizmente, [...] em 2014, estamos com percursos C, que dantes não tínhamos [...]. Eu penso que a oferta formativa vai de alguma forma conseguindo dar resposta às exigências do mercado de trabalho...[...] Se calhar o único aspeto que pensaria eventualmente em mudar era tentar que pudesse haver uma maior aproximação à realidade do mercado de trabalho. Um contexto formativo, às vezes acaba por ser um contexto muito específico, em que determinados aspetos são trabalhados e eles depois quando vão lá para fora [...] se calhar poderíamos tentar [...] perceber [...] que outras coisas fazem lá fora [estágio] e tentar também prepará-los aqui um bocadinho melhor”.</p>
Entrevista 3	<p>(46'36") “Acho que tem sido muito positivo [...] porque antes de vir para a instituição não estava minimamente alerta para este tipo de população...pronto, claro, tinha conhecimento pelo curso de base [...] mas acho que é muito positivo e tem-se verificado que realmente isto é uma mais-valia para eles depois em termos de integração. [...] Acho que enriquecemos todos...aprendemos muito com eles também. Eu costumo dizer que acaba por ser uma partilha também e acabamos por aprender muito com eles. Em termos de aprendizagem acho que é duplo vetor [...]. Em termos de dificuldades, claro, vamos tendo, vamos nos adaptando...que exigem muito de nós, porque lá está têm as suas limitações e eles são os primeiros a nos chamar: ‘ah, tem que me explicar isto!’[...] Felizmente as instituições estão abertas para os acolher e como têm tido experiências positivas, o que é bom para nós, porque acaba por ser o local onde podemos recorrer depois com outro</p>

	jovem”.
Entrevista 4	(1:11’07”) [Informação Confidencial sobre algumas propostas] (1:11’45”) [O balanço] tem sido positivo. [...] [A taxa de sucesso de integração] depende dos anos. Já tivemos anos que não foi assim. Agora, se calhar, porque temos o centro de Recursos tem sido mais fácil, [...] porque o que acontecia anteriormente é que eles terminavam o curso de formação e depois...Nós somos uma entidade para dar formação [...] Nós questionávamos muito: ‘Então e depois? Nós não conseguimos empregabilidade. Ele vai para o Centro de Emprego e depois ele perde-se...’Neste momento, da forma como o Centro de Recursos está a trabalhar, o contacto direto com as entidades é facilitador”.
Entrevista 5	(1:10’07”) “ Acho que é muito bom o contacto com as empresas e também apercebermos que ainda existem muitas entidades com espírito de colaboração e que, apesar de tudo, nós temos muitos parceiros. Mas, por outro lado, também é muito frustrante vermos jovens com tantas capacidades e não os conseguirmos integrar. E acho que neste momento a minha maior dificuldade e o meu dilema diário...são dois: é mantê-los estáveis, eu e as equipas, mantê-los estáveis para eles conseguirem dar o melhor deles para tentar com que eles fiquem mesmo integrados e, às vezes, apesar disso tudo, é não conseguir. Por isso, o balanço, obviamente, que é positivo, porque eu acho que tem sido muito bom para eles. Esta experiência que eles têm de um ano dá para eles crescerem muito e para terem a noção do mercado de trabalho. [...] Acho que a formação, lá está, é uma ferramenta [...] que, independentemente da área onde eles trabalhem, acho que pode ser sempre um recurso que eles podem ir buscar para se tentar vocalizar”.
Entrevista 6	(35’46”) “Eu penso que para esta população é muito importante a formação profissional e mesmo a nível formação base também acho que é muito importante adequar um bocadinho a este tipo de população. [...] Acho que face a estas exigências de mercado de trabalho, se calhar, há cursos que têm que se alterar e, se calhar, a uns que se têm que criar novos, outros que se calhar têm que se adaptar...a outras áreas [...] Há cursos que se calhar não fazem tanto sentido atualmente, como fariam há uns anos atrás. Porque, de facto, as necessidades...do mercado também vão mudando...e há cursos que temos que adaptar. Vamos tentando, também, os manuais, etc. Mas vamos que estar sempre a avaliar as necessidades do mercado de trabalho e tentar adaptar os nossos referenciais às necessidades de mercado. Eu acho que é fundamental”.
Entrevista 7	(57’02”) “Tudo tem os seus pontos positivos e os seus pontos negativos, não é? De certa forma, eu acho que a formação...(agora acaba por estar tudo muito mais estruturado, com os referenciais, isso agora...) acho que muitas vezes a componente prática ... deveria ser mais contemplada. Prática do próprio curso, né? Com a dupla certificação acabamos por ter muitas horas de formação de base [...] e se calhar a parte tecnológica acaba por ficar mais reduzida, digamos assim. Inicialmente, ... os cursos quando eram de [...] maior duração penso que era mais facilitador. [...] Quando eu vim para cá os cursos eram de quatro anos, sendo um inteiro também de estágio...poderia ser um ou não...um ano inteiro...[...] não tinha que ser obrigatoriamente aquele ano completo de estágio [...]. Era mais fácil de conseguir gerir. Agora neste momento tem que ser aquelas horas e é aquele número de horas. Pronto, acaba por ser diferente. Tinha mais vantagens neste sentido, porque eles estavam cá mais tempo, acabávamos por conseguir trabalhar mais não só a componente prática, mas todas as componentes pessoais e sociais ... que eram fundamentais para a integração deles no mercado de trabalho. E nós acabamos por, neste momento, com este número tão reduzido de horas, com a carga horária que eles acabam por ter, acabamos por ter que responder às necessidades de uma forma muito mais imediata e, se calhar, não conseguimos trabalhar de uma forma consistente estas competências. Porque conseguimos trabalhar de uma forma inicial, mas não as conseguimos consolidar, digamos assim...porque não temos esse tempo. O tempo deles cá acaba por ser um ano e meio, mais coisa, dois anos, dois anos mais ou menos...ou seja, para alguns é muito pouco tempo. Estamos a falar de jovens com incapacidades [...]. Agora a componente escolar, a dupla certificação acho que também foi uma mais-valia para eles, porque muitos deles vinham à procura disso também...do 9º ano
Entrevista 8	(1:09’10”) “As maiores dificuldades é a diferenciação das áreas de formação. [...] Nós temos muito a parte automóvel [...], depois muitos ligados à parte da madeira, depois outros ligados à área de tratamento de animais [...] esta dificuldade, esta diferenciação tão grande [...]. Porque temos muitos Centros de Formação que é só dirigido para a área automóvel,

	<p>dirigidos para a parte da agricultura e lá dentro desenvolvem uma série de cursos. Se calhar, acabaria por ser mais fácil porque pensaríamos na matemática ou [...]. Assim não, temos que pensar num leque muito mais abrangente. Eu quando estou a dar exemplos da matemática de uma determinada situação, tenho que falar ali para aquele que é da área tal ‘olha podes aplicar nisto e nisto’ [...] e isso torna-se mais difícil. Mas, ao mesmo tempo, tem o retorno que obriga-nos a desenvolver um bocadinho mais as nossas competências. [...] [O balanço] negativo não é, porque eles levam alguma coisa. A perspetiva das pessoas lá fora, acho eu, que por vezes, torna-a negativa”.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Anexo 4 - Grelha de análise das entrevistas aos antigos formandos do Centro de Formação Profissional da APCC

	<b>Função Atual</b>
Entrevista 1	(0'15") "Eu aqui tenho um trabalho um bocado específico, trabalho mais com ajudas técnicas, com os transportes e os tratamentos é só quando faltam os meus colegas [...] os médicos prescrevem e eu faço a aquisição. Os médicos precisam de uma informação é comigo que vêm ter, os concursos públicos são eu que os faço, a aquisição de materiais, negociações, essas coisas todas, tudo o que envolva o concurso público de aquisição de ajudas técnicas [...] para os utentes. E os transportes, dos doentes que precisam de transporte cá para o serviço, o médico dá autorização e depois o resto também é comigo: arranjar transportadora para os doentes, para os irem buscar, para os virem trazer para o tratamento essa coisa toda assim. Depois é apoio informático também do serviço. Por exemplo, quando avaria um computador não ligam para a informática: "- "Manel" anda cá!". [...] Eu quando estive lá [APC Coimbra [ eu direcionei o meu curso para uma coisa, para as bases de dados, ainda era com o Prof. X[...] e ele dava muito formação em base de dados e eu gostei daquilo e apliquei-me mais naquilo e hoje utilizo muito aqui. Quando eu vim para aqui isto não havia aqui nem base de dados nem nada. Era tudo da Idade da Pedra, escreviam tudo à mão, eu é que informatizei o serviço a nível de base de dados todo. Hoje já o Hospital tem a Base de Dados Central, mas na altura não...era tudo a escrever à mão!"
Entrevista 2	(3'07") "Eu faço um pouco de tudo, só não faço o que não posso [...] por exemplo, faço trabalho de escritório, depois também faço...há uma senhora que vem cá para administrarmos medicação e faço a medicação da senhora [...] depois estou com os idosos que é a melhor coisa, a sério! Há sempre coisas para fazer, isso é que é importante, ao menos sentimo-nos úteis"
Entrevista 3	(0'15") "Neste momento eu estou aqui com um Contrato Emprego Inserção, através do Centro de Emprego [...] só vou terminar em 2015 [...]. Faço trabalhos de computador, atender as pessoas ... basicamente é isso [...]"
Entrevista 4	(0'11") "Estou a trabalhar com crianças, estou na creche, onde estou a dar apoio que eles precisam. Ora mudo fraldas [...] e brinco com eles, e dou almoço e dou lanche [...] estou com crianças da creche de 6 meses a 2 anos de idade. Mas também já passei por idosos, onde dou pequenos-almoços, almoços e lanche. E vou com eles à casa de banho quando é preciso... e do meio dia às quatro, no tempo de aulas normais [...] dou almoço à escola primária."
Entrevista 5	(0'35") "Neste momento sou pensionista [...] e tenho uns biscatezitos tipo na informática...reparação de computadores, montagem de novos...faço pirataria também de filmes e de CD's e essas coisas [...] eu faço mais barato que numa loja de informática...é uma formatação, um arranjo, substituição de peças. Pronto, eles vêm ter comigo...eles já sabem. Depois dizem aos amigos, aos familiares, até que tenho aí sempre que fazer..."
Entrevista 6	(0'46") "Aqui é agricultura, é floricultura, horticultura...é tudo na base disso...da jardinagem [...] embora aqui seja um bocadinho diferente, porque a formação que tirei na Quinta da Conraria foi agricultura biológica. Aqui pratica-se mais a tradicional, aquela à moda antiga". (3'12") "Atualmente tou ali na horta. É lógico que quando tá de chuva...eu também que já faço isto por amor à camisola, porque tornou-se um sítio especial também [...] como a Quinta da Conraria. Porque é como eu digo, esta é a minha terceira casa. Tenho a minha, tenho a Quinta da Conraria que é a segunda e tenho esta terceira, porque são sítios muito especiais e entreguei-me e dediquei-me mesmo [...]. Faço de tudo um pouco. Por exemplo, ainda há um bocado varri isto [esplanada de lazer da instituição] [...]. Tenho feito agora com a D. X, que é a Vice-Presidente, por acaso também é uma pessoa que tem...olhar muito mais alargado para nós...outros horizontes, não é? E então, temos feito assim umas coisas engraçadas mesmo com os utentes [...] ali os manjericos, plantamos coisas em vasos...eles pintam os vasos. E depois, às vezes, eles vêm também só comigo para passarem um bocadinho o tempo, para não tarem o tempo ali sempre fechados. Meto-os a fazer serviços mais levezitos, como tirarem umas ervitas, essas coisitas assim [...] adoram, adoram...[...]"

	Embora as animadoras também estejam sempre presentes, também estão lá ao pé de nós.
Entrevista 7	(0'32") " Neste momento eu estou na parte ... a cultivar estufas cá fora, a fazer sementeiras, fazer canteiros...agora estes dias tenho andado aqui a montar a feira medieval [...] o meu dia-a-dia norma é andar nas estufas, a regar, a sachar, a plantar couve, a plantar alface, andar a podar [...] temos também aqui um armazém que vende ao público [...] também temos uma parte biológica e uma não biológica. A biológica que é ali para o lado do Rio Mondego. O meu local de trabalho além de estar aqui...mas o meu local de trabalho também é do lado de lá da estrada, onde estão as estufas".
Entrevista 8	(0'56") "Eu tou aqui na secretaria das piscinas [...], faço vendas de ingressos [...] de entradas na piscina e toda a gestão das turmas. Faço as inscrições dos utentes, organizo todas as papeladas e inscrições. Basicamente é mais por aí ... aqui na secretaria".
Entrevista 9	(1'25") "Ando na parte dos animais, a lavar os coelhos, e a parte dos porcos e a apanhar os ovos ali nas galinhas...e andar a soltar as ovelhas [...] Agora de manhã fui ali por umas grades, para fazer ali uma vedação, para pôr amanhã lá as ovelhas [...]. Todos os dias é sempre o mesmo serviço: é lavar os porcos, limpar lá o coiso dos coelhos, apanhar os ovos, soltar as ovelhas [...]"
Entrevista 10	(00'54") " Administrativa...sou praticamente uma mediadora de seguros (risos) [...] um dia ao meu pai pode-lhe acontecer alguma coisa e a carteira [de seguros] passa para mim. Temos que garantir estas coisas... [...]. Digitalizo documentos, propostas, neste caso; faço seguros; recebo pagamentos e faço pagamentos; atendo os clientes [...] (risos) faço de tudo um pouco [...]"
Entrevista 11	(0'12") "Eu estou como auxiliar administrativa, tudo o que seja documentos, arquivo, fotocópias...eu é que faço"
Entrevista 12	(00'14") "As minhas funções...tou no armazém [...] embalo o bacalhau...[...] basicamente é só isso... na XXX".

	<b>Nível de Escolaridade e Razões do Abandono Escolar</b>
Entrevista 1	(2'36") "Eu deixei de estudar antes do acidente, porque eu não gostava da escola [...] e deixei de estudar no 2º ano do ciclo e fui trabalhar. Tive o acidente aos 16 a dar um mergulho na praia e depois fui estudar [...] quando vim de Alcoitão vim para casa pensar 'eu morro aqui, fico aqui dou em louco se fico aqui parado. Pensei, não, vou estudar outra vez. Fui estudar outra vez! Inscrevi-me no D. Dinis [Escola Secundária D. Dinis], fui estudar, matriculei-me, tirei o 7º, 8º e 9º e ali, mais ou menos, no 8º/9º apareceu a possibilidade de eu com o 9º ano ir para a Conraria [APC Coimbra] tirar um curso de Informática. Passava ali por cima um bocado do 10º/11º/12º e assim fiz: fiz o 9º ano. Já me tinha inscrito previamente, inscrevi-me lá na formação da Conraria [...] e entrei para lá e deixei de estudar. Fiz o curso [...] que diziam que era nível 3, mas afinal não tinha nível 3 nenhum e depois voltei a estudar de noite e tirei o 12º. [...] Eu voltei a estudar um bocadinho mais velho [...] aos 18 anos e fui para uma turma de miúdos do 7º ano. Eu era quase pai deles, mas prontos aquilo passou [...] eu nunca me importei com os outros, eu importei-me sempre comigo. Eu desde que esteja bem comigo, o resto para mim é paisagem. Houve uma boa aceitação por parte dos professores e acabou por ser útil eu estar na escola também: mesmo para aulas e demonstrações. Ainda hoje sou convidado para ir a muitas escolas falar, porque estar lá em cadeira e mostrar aquilo que era e aquilo que passei a ser também foi um contributo lá para os miúdos para a escola.
Entrevista 2	(0'03") "Eu fiz aqui [na Escola Secundária da área de residência] equivalência ao 12º ano, durante três anos, num curso tecnológico de administração. Depois acabei em 2007, estive dois anos em casa, que é uma grande ... (risos)...isto é bom é sentir-se útil e fazer alguma coisa para ajudar alguém..." (4'18") " [Na escola] eu claro que tinha que ter mais tempo. Por exemplo, enquanto que uma pessoa dita normal [...] faz um teste num tempo normal, eu demorava três horas e meia a fazer um teste e ficava com o pulso aberto. Mas, depois até correu bem...só descí assim as provas globais porque os meus pais estavam a se separar [...]. Os meus pais separaram-se em 2007 e o 9º ano foi assim um bocado complicado, mas de resto até correu bem. Mas eu tinha boas notas, está a ver?"
Entrevista 3	(01'07") "Fiz o 9º ano [...] Tinha ido para o secundário, só que era um bocado exigente para mim [...] fiz o 10º, só que chumbei [...] depois através do apoio social lá é que me

	encaminharam para Quinta da Conraria [...]. [Relacionamento com colegas] era bom...”. (7’13”) ”Em 2007 inscrevi-me nas Novas Oportunidades, na [Escola Secundária Avelar] Brotero ... depois em fevereiro de 2008 iniciei uma nova formação de Técnicas de Secretariado ... e ficava com o 12º ano...terminei em fins de 2010...[...] estagiei [...] na secretaria da escola”.
Entrevista 4	(2’59”) [ <b>Porque é que deixou de estudar?</b> ] ”Porque já andava muito cansada, porque foram três anos em seis. Que eu fiz o 12º ano por duas vezes, ou seja, três em seis. Fiz o 10º por duas vezes, o 11º por duas vezes e o 12º ano por duas vezes [...]. Porque deram-me a possibilidade de fazer assim, ao abrigo do 319 [Decreto-Lei 319/91 de 23 de Agosto]. Que assim era melhor para mim e tirava melhor notas [...] E consegui...com média de 12. [ <b>Como era o seu relacionamento com colegas e professores?</b> ] Muito introvertida [...] eu era muito refugiada em mim mesma...eu andava sempre muito sozinha [...] não gostava de me expor e depois era muito discriminada e, por ser discriminada, então preferia fazer as coisas sozinha [Quais as razões da sua discriminação?] Devido ao problema [...] eram muito cruéis as crianças: tanto na primária, como no básico, como no secundário [...] Eu era sempre posta de lado. Sentia-se mais na educação física, eu era sempre posta de lado. Então, ao ver que era sempre posta de lado, então fazia sempre as coisas sozinha e ficava sozinha no meu canto.”
Entrevista 5	(1’16”) “Na escola, eu não cheguei a completar o 7º ano...desisti depois no 7º [...] já me chateava de andar a chatear [...] ver os amigos com sapatilhas de marca e eu não tinha [...]. Vou trabalhar para ter a minha independência financeira, comprar aquilo que eu queria. Não acho má opção, na altura, mas... [Nesta fase já tinha adquirido a deficiência?] Não, não”. (2’37”) [A condição física que tem neste momento adquire-a em que idade?] “20 anos...fiz 21 já no hospital [ <b>Foi um acidente?</b> ] “Sim, um acidente de viação ... de mota”
Entrevista 6	(5’00”) “ [Estudei] até à 4ª classe [...]. Eu deixei de estudar porque tive uma infância um bocadinho complicada, porque o meu pai era alcoólico [...] eu em casa era como um escravo pro meu pai [...] ele também teve muitas vezes no Sobral Cid e antes do 25 de Abril as coisas ainda eram mais complicadas, porque haviam eletrochoques e essas coisas todas...fizeram-lhe muitas coisas más e, então, quem sofreu isso tudo fui eu e a minha mãe [...]. Era capaz de me ir buscar a uma sala de aula [...] que estava a decorrer [...] Cheguei a ir até ao ciclo, mas reprovei três anos seguidos por faltas, por causa, lá está, das tais revoltas que fui criando dentro de mim. Foi um ambiente muito pesado em casa. Eu queria descansar para ir para as aulas, que eu tinha aulas de manhã cedo, para me levantar à sete horas [...] e batia-me e ia-me buscar...não respeitava as professoras, entrava pela sala a dentro [...] só a presença dele intimidava um pouco as pessoas [...] começava a mandar vir com as professoras, levava-me e fechava-me em casa e punha-me na oficina para lhe fazer os serviços, que era para adiantar o trabalho [...] para conseguir dinheiro para o álcool [...] Quando cheguei ao ciclo aí é que foi o descalabro, deixei de gostar [de estudar] [...] comecei a criar as minhas revoltas e, ainda por cima, calhei [...] com o pior gazeteiro [...] e já não íamos às aulas. Íamos para o café, íamos para o pinhal e se íamos às aulas tínhamos que fazer para vir para a rua.”
Entrevista 7	(2’05”)”Fiz a quarta classe cá fora, na escola primária trinta e nove, em Celas. Depois fui para a [escola] Martim Freitas e depois fui para a Conraria [...] Quando era mais novo andava na parte da aprendizagem. Eu tenho um pouco de dificuldade [...] na aprendizagem e depois a minha professora de apoio da escola primária lá conseguiu me por na Quinta da Conraria, para tirar um curso, para tirar uma formação. Entretanto, eu depois saí ...[...] fiz cinco anos lá e saí...depois fui para a tropa”.
Entrevista 8	(03’03”) “Na escola, fiz o 12º ano. Depois entrei no ensino superior, no ISCA. Andei até ao 2º ano, mas depois desisti. [ <b>Porque razão?</b> ] “Não sei. Já tinha, sei lá, 22 ou 23 anos e queria ter a minha independência e ganhar o meu dinheiro, né? E desisti, queria trabalhar. E foi aí que eu fui para a Conraria. Não conseguia encontrar emprego e tinha outros exemplos do ‘Manel’, dos dois ‘Migueis’ [...] e eles andaram lá na Conraria...[...]. [A deficiência] adquiri com 16 anos num acidente de viação de automóvel [...]. [ <b>Como era o seu relacionamento com os colegas e com os professores?</b> ] “Normal. Sempre bom [...]. Nunca notei que me tratassem de forma diferente”.
Entrevista 9	(2’51”)”[Estudei] até ao 5º...só o 6º é que não o acabei [...]. Mandaram-me para a Tocha para tirar um curso [...] de carpintaria, e eu já tenho esse curso, só que nunca me deram o diploma...andei lá também três anos [...]. [Deixei de estudar] porque andei a começar a passear os livros [...] já não gostava muito de andar na escola. Porque era mais para ajudar as pessoas lá em casa...que estavam com dificuldades [...] meus pais adotivos. A minha mãe

	faleceu tinha eu 7 anos. O meu pai, isso é que já não sei, já me tinha deixado a mim e aos meus irmãos [...]. Porque o meu irmão namorou com a filha dessas pessoas e foi assim que fui lá parar...a Cantanhede [...]. [Na escola] dávamos bem, ... houve uma vez um que [...] chamou-me aquilo que eu não gosto que me chamem [...] espetei-lhe dois estoiros [...] deixei-o lá estendido, virei costas e fui-me embora. Depois foi lá fazer queixinhas e eu disse: ‘eu dei-lhe porque ele não tinha nada que me chamar aquilo que me chamou’.
Entrevista 10	(4’36”) “Na escola escolar até ao 10º [...] Quer dizer, eu não fiz o 10º, chumbei [...] <b>[Porque deixou de estudar?]</b> Por várias razões, primeiro porque na escola é difícil. Uma pessoa com incapacidade ... é um bocado para o difícil [...]. Claro tive amigas [...] não posso dizer que foi assim tão mau. Tive professores bons. Tive [...] dantes eram contínuas, agora são auxiliares, foram boas para mim...Só que...quer dizer...também havia as pessoas más. E, às vezes, o psicológico não nos ajuda tanto. Se nós estamos em baixo, [...] eu tinha a minha autoestima muito em baixo, completamente mesmo [...] não gostava de mim, achava-me feia [...]. Depois é aquela fase da adolescência, dos namoricos muitos complicados [...]. Já estudar não era o meu forte [...] então optámos, eu e o meu pai optámos por um curso profissional. Estava em dúvida entre a Conraria e a a [Escola Secundária Avelar] Brotero. Na Brotero, claro, ia fazer o 12º e tal...mas já estava tão para baixo ... [...] Eu tinha amigas, claro, [...] não sei porquê, nós não contamos em educação física. Eramos sempre excluídos, sempre fomos [...] Eu tinha um professor que era bom. Eu achava piada quando era aqueles jogos de futebol, basquete [...] ‘ah hoje é futebol, não te equipes, deixa-te estar’. E eu não me equipava. Ajudava a levar as bolas e a arrumar as coisas [...]. Agora, havia outro professor, esse já exigia que eu ... que eu fizesse. E eu fazia [...] Só que lá está eramos sempre as últimas a ser escolhidas [...], custa sempre”.
Entrevista 11	(0’34”) “Eu tenho até ao 9º ano... (3’02”) “Eu andei na escola noturna, tive que fazer até ao 9º ano na escola noturna [...] porque eu já entrei tarde para a escola e chegou a idade de sair e como não podia continuar, porque já tinha idade para sair, então inscrevi-me numa escola noturna [...] [O relacionamento entre colegas e professores] era bom, nunca me puseram à parte por eu ter algum tipo de deficiência <b>[Deixou de estudar porquê?]</b> Quando andava a estudar andava a trabalhar, entretanto, tive um esgotamento. Chegava à meia-noite da escola a casa e ainda quando tinha exames, tinha que estudar e tinha que trabalhar e era muita coisa. E, então, interrompi os estudos”.
Entrevista 12	(0’32”) “ [Estudei até] 6º ano ... ‘fizio’ na Quinta [...]. Fora da Quinta, [...] andei na escola até à 2ª classe, mesmo. Depois tive que ir para uma associação, uma coisa específica [APPACDM de Vila Nova de Poiares]. Depois de Poiares eles não tiveram solução para mim e fui ali para a Quinta. [...] Deixei de estudar devido aos meus problemas. Eu não sou uma pessoa, vamos lá a ver, eu não sou uma pessoa como os outros. Quer dizer sou como os outros, mas não sou como os outros. Tenho algumas limitações a nível de ...motricidade....basicamente. Depois faço a minha vida normal [...] Foram os meus pais que trataram disso [abandono escolar].Acharam por bem que eu não tinha...é assim, eu tinha...mas depois acabei por ir para uma associação [...] com oito anos [...] e lá fiz a 4ª classe e lá tive até aos dezoito anos. E depois tive que andar, porque de facto não...eles depois não me deram solução...”

<b>Expetativas Profissionais Pré Formação</b>	
Entrevista 1	(6’31”) “Trabalhava em eletricista...”
Entrevista 2	(9’14”) “Eu gosto das duas áreas [Curso Tecnológico de Administração e Curso de Operadora de Informática] ...não há problema...”
Entrevista 3	(2’23”)”Lá orientaram-me [...] a profissão [que gostava de seguir] era empregado de mesa, só que como eu tenho problemas de saúde, eu não podia...aconselharam-me a não seguir essa área. Aconselharam-me esta área que eu estou aqui neste momento [Auxiliar Administrativo]”.
Entrevista 4	(7’18”) “Era educadora [...] englobou-se tudo...”
Entrevista 5	(3’30”) “Antes do acidente fiz vinte coisas (risos). Mas, na altura do acidente, andava nas

	obras. Na altura ganhava-se muita bem. [...]. Era servente de pedreiro, operador de guias, de betoneiras, essas coisas...era desenrascado [...]. Até ficava a tomar conta das obras. [Depois do acidente], para os nossos casos é secretariado, reparações, informáticas. Mais que isso....” (6’40”) <b>[Antes da formação idealizava seguir por algum caminho profissional?]</b> “Não e até mesmo esse curso de eletrónica não era assim uma coisa muito fácil. Até as doutoras lá da Conraria não acreditavam muito que eu fosse tirar. Porque havia mais três colegas, eles foram tipo pra casas de lavagem, tipo de reparação de máquinas, essas coisas assim simples, ar condicionados e assim [...] e eu fui para um empresa japonesa de reparação de máquinas, não é? Aquilo, uma avaria não vem com um livro de instruções...”
Entrevista 6	(25’56”) “Eu escolhi jardinagem [...] como já tinha feito outro que tinha sido muito básico...”
Entrevista 7	(6’31”) ”Eu sempre fui uma pessoa da aldeia, uma pessoa do campo. Desde que haja trabalho eu desenrasco-me... não posso ser muito profissional, prontos mas dou sempre uns toques...se não eu desenrasco-me de qualquer maneira. Mas o meu hábito...sempre o que eu gostei de fazer foi andar com tratores, trabalhar no campo, ao ar livre”.
Entrevista 8	(5’32”) “Não [...]. Antes de ter o acidente gostava de enfermagem [...] mas depois com o acidente também tornou-se mais complicado. Tinha que ter uns pré-requisitos, acho eu, para entrar em enfermagem, e depois desisti da ideia. [...] [Depois] entrei no ISCA, em contabilidade <b>[E era um área que gostava?]</b> Não. [Escolhi] porque calhou. Os exames nacionais complicaram-se. Não entrei na primeira fase, entrei na segunda e foi para o que deu”.
Entrevista 9	(4’11”) ”Era informática, porque o neto da senhora tirou esse curso (ainda anda a estudar) é que me explicou como é que os formatava. Eu agora também ando a formatar computadores ‘por fora’ [...]. Disseram que eu não podia ir para coiso de informática [...] por causa da escolaridade. E, depois, disseram-me quais eram os cursos que ainda haviam e eu escolhi esse [Tratador de Equinos], porque gosto de cavalos...é o meu animal favorito!”
Entrevista 10	(12’59”) “Psicologia [...] dizem que eu tenho jeito para dar conselhos, ouvir [...] sempre tive esta coisa de ouvir as pessoas...sempre gostei”.
Entrevista 11	(7’47”) “Quando eu comecei a estudar eu queria [...] trabalhar com crianças. Era aquilo que eu gostava...”
Entrevista 12	(9’39”) “Eu gostava de ter um negócio por conta própria [...] gostava de montar uma papelaria”.

	<b>Conhecimento da APC e Razões de Inscrição</b>
Entrevista 1	(5’19”) Foi aqui no Hospital que eu vinha aqui à Fisioterapia três vezes por semana [...] e penso que havia aqui um projeto Horizon qualquer e eles tinham um intercâmbio qualquer com a Conraria e então foi através daí que eu fui à Conraria. [...] Na escola já estava com 21 anos, ali ao pé dos miuditos, ... um curso de informática se calhar é capaz de me dar algumas oportunidades. Tirei o curso de informática.”
Entrevista 2	(5’41”) ”Dos 11 aos 18 eu era acompanhada [...] no Centro de Reabilitação e depois eu era acompanhada pelo Dr. X [...] tinha lá Psicologia, Terapia Ocupacional e até às vezes havia piscina. [...] Houve uma vez que a minha mãe já estava farta de me ver em casa [...] e depois era só entregar currículos e ir a entrevistas e ouvir coisas que não interessam a ninguém... <b>[Ainda ponderou prosseguir os estudos para o ensino superior?]</b> não tinha possibilidades económicas ... mas também hoje em dia estão todos os licenciados por aí e é a mesma coisa...então olhe! [...] Fomos a uma consulta com o Dr. X [...] e disse que havia lá a quinta, que depois tinha apartamentos [...] e eu fui-me inscrever [...] [porque] o Dr. X disse que havia a parte ocupacional, certo, mas depois que eramos acompanhadas [...] pelos doutores, e depois tínhamos a parte da formação”.
Entrevista 3	(1’59”) ”Foi o Apoio Social [...] [As razões] foi para aprender coisas novas [...]algo que eu quis aprender que se adequasse a mim. Por isso é que eu fui para ali, também...”
Entrevista 4	(5’00”) “Como eu frequentava o Centro na Quinta das Flores isso sabia que existia, a Quinta da Conraria. Muitas vezes ia lá visitar, apesar de não conhecer ninguém, gostava de ir lá, aquilo era o meu mundo [...]. Quando soube, falei com a assistente social X e ela aconselhou-me a lá ir. <b>[Porque decidiu ir para o Centro?]</b> Porque era o meu mundo...está tudo englobado...é o meu mundo!”
Entrevista 5	(3’02”) “Fui depois do acidente [...] ao princípio tive lá, num curso de estofador e não sei quê. Depois saí e fui para a CEARTE tirar um curso de cerâmica e essas coisas. Depois, entretanto,

	<p>não deu nada e vim para casa e voltei a ser chamado passados uns anos.”</p> <p>(4’26”) “É assim, ao princípio, procuraram aí uma instituição para integração para ocupar [...]. Os meus familiares [...] inscreveram-me lá e eu fui lá. Da segunda vez, chamaram-me. Foi o Dr. X [...] que lembrou-se de mim...eu tava aí sem fazer nada. Se eu queria ir tirar um curso ‘eh pá e eu vou’, era a pagar! [...] De eletrónica [...] [porque] vi que era uma boa oportunidade. Pronto, em vez de tar em casa, tava lá, tinha almoço, convivia com pessoas, né? Conhece-se pessoas novas e pagavam-me e adquiria mais conhecimentos [...] Depois do acidente, dediquei-me à informática e comecei a gostar. E, agora, trato por tu muitos engenheiros, na área da informática e sem papéis. Não tenho cursos, nem assim, mas não fico atrás de ninguém”.</p>
Entrevista 6	<p>(12’32”) “Como eu tive um problema na justiça e foi na altura que eu apanhei uma depressão, por causa dessa moça com quem eu estive [...]. Para conseguir acompanhá-la aos hospitais eu meti-me a traficar haxixe [...] já não consumo há dezassete anos, que consumia drogas duras [...] Para eu conseguir andar nos hospitais todos do país a levá-la, a pagar as viagens [...] eu tinha que arranjar dinheiro de alguma forma, então uma coisa que eu não sei que é roubar, então meti-me a vender haxixe [...]. Eu penso assim, não faz tão mal às pessoas como as outras drogas [...]. Houve um altura que eu tive problemas com a justiça, não é, fui apanhado [...] fiquei com apresentações todas as segundas feiras. Isto começou em julho e em agosto, como em Coimbra está tudo a meio gás e eu estava numa situação que estava nas equipas de rua, comecei a deprimir. [...] Fiquei sem rendimento mínimo, não tinha nada [...] E, então, foi nessa altura que [...] ‘meti pés ao caminho’. Fui ao Centro de Emprego [...] e houve um belo dia que me chamaram para uma entrevista na Quinta da Conraria. E eu pensei: ‘se calhar é mais uma entrevista e isto não vai dar em nada’ [...]. Quando eu fui à entrevista, para minha surpresa, ao fim da entrevista fiquei logo lá, almocei logo lá, a Dra. X informou-me logo de tudo [...]. [Decidi ir] para fazer alguma coisa pela situação em que eu estava”.</p>
Entrevista 7	<p>(4’56”) “Eu fui para lá por causa da minha mãe também preferiu eu ir, como eu tinha muitas dificuldades em aprendizagem e dava muitos erros e eu lá prontos fui para a Quinta da Conraria e senti-me apoiado lá”</p>
Entrevista 8	<p>(4’47”) “Sabia que eles [os amigos com deficiência] tinham andado lá [na Conraria] e já estavam empregados e eu tentei essa via. Procurei a Conraria, depois fiz o curso”</p>
Entrevista 9	<p>(6’11”) “[Conhecimento da APC Coimbra] Foi por uma professora cá de Coimbra que o cunhado da senhora [mãe de acolhimento] conhece [...] porque ele é que foi falar com ela por causa de eu ir tirar um curso[...] Fui com 28 [...] iniciei o curso em 2011[...] era para ver se arranjava trabalho para não tar em casa sem fazer nada...”</p>
Entrevista 10	<p>(10’05”) “Fui para a Conraria para ... por causa da ajuda das psicólogas [...]. Aí sim, aí sou o que sou hoje, graças à Conraria. Porque eu era muito tímida, não conseguia olhar para as pessoas nos olhos. Eu falar com este miúdo assim agora, não conseguia fazer [...] [Apoio técnico] Acho que isso é uma mais-valia que nós se integrar na sociedade, não é?”</p> <p>(11’44”) “Porque eu sempre [...] fui acompanhada pelo Centro e a minha assistente social, Dra. X, como viu que eu estava tão em baixo sugeriu que eu...eu como não acabei a escolaridade, tinha más notas [...] ela sugeriu: ‘olha vai para a Quinta da Conraria’. E aí fiquei entre a Brotero e a Quinta da Conraria [...] Eu assim: ‘vou para a Quinta, lá são mais ou menos iguais a mim e tal, têm uma deficiência, não olham para mim de lado...foi mais por aí.”</p>
Entrevista 11	<p>(4’40”) “Porque em 2005 eu vim para Coimbra para fazer um estágio, porque tenho um curso técnico de desporto [...] para pessoas com deficiência [...] porque a área que eu queria era a hipoterapia e como cá era a única [instituição] que tinha então eu optei por vir para Coimbra [...] vim sozinha. [...] Acabei em 2006 [...] não consegui ficar cá e voltei [para Lisboa]. Entretanto conheci, tinha conhecido o pai da minha filha [em Coimbra]. [...] Fui para Lisboa, porque tinha o meu trabalho (porque eu não me despedi, pedi uma licença sem vencimento). Entretanto a nossa relação começou a ficar mais séria e pronto despedi-me e vim para cá morar. [...] Como eu já trabalhava com pessoas com deficiência queria dar continuação a esse trabalho, não é? [...] Eu estava em casa, entretanto propuseram-me fazer um curso e eu aceitei [...] O pai da minha filha, a mãe dele trabalha na Conraria...”</p>
Entrevista 12	<p>(2’38”) “[A APPACDM de Vila Nova de Poiares] deu-me a solução da ARCIL da Lousã mas [...] ficava-me assim fora de mão. Depois deram-me a hipótese da Quinta [...]. Decidi porque não havia outra solução...”</p>

	<b>Descrição das Fases de Diagnóstico, Triage e Encaminhamento para Oferta Formativa</b>
Entrevista 1	(8'43") "Fui a uma entrevista com a psicóloga, com a assistente social, fiz lá uns testes quaisquer de psicologia, que ainda me lembro que enganei a psicóloga, mas disse-lhe no fim que a tinha enganado [...], mas enganei-a de propósito lá com os testes que elas nos fazem, depois até nos rimos no fim [...] depois vim para casa e passado uns dias chamaram-me para começar. Propuseram-me assim...Havia lá [cursos de formação] estofos e não sei quê, mas eu sou tetra, e pensei: que é que eu vou fazer para ali, nada. Informática é melhor, mexer com um computador [...] e quis informática antes. Pensava que tivesse mais oportunidades para trabalhar com um curso daqueles. Uma pessoa com uma cadeira de rodas se calhar terá mais oportunidades de trabalhar em informática do que noutra tipo de trabalho, sejamos reais, que é verdade".
Entrevista 2	(8'52") "Depois fui lá uma vez fazer os testes psicotécnicos, mas até correram bem e fui chamada". (9'17") [Antes de começar o curso de informática] "eu já tinha algumas bases, está a ver, só que fui aprender coisas, por exemplo, que eu ainda não sabia". (10'08") (Depois da inscrição) "primeiro acho que falei com a Dra. X, [...] depois foi com uma psicóloga [...] depois a Dra. X até disse se eu não quisesse mesmo ir, eu é que tinha que telefonar, porque eu ao princípio estava assim um bocado 'coiso', não conhecia, está a ver? [...] Depois [...] fiz os testes. [...] Eu sempre disse que queria ter isso...a doutora disse as áreas que havia e eu sempre disse que queria informática".
Entrevista 3	(2'58") "Acho que fiz testes psicotécnicos [...] sei que fiz a avaliação psicológica, com a psicóloga e com uma assistente social [...] os resultados já não me lembro...[...] Foi aconselhada essa formação [...] porque futuramente esta seria uma boa área para mim, ...que se adequasse aos meus problemas de saúde ... [...] Hoje em dia não se pode ter garantias de nada...espero eu que sim [saída profissional com empregabilidade] porque é a área que quero seguir[...]".
Entrevista 4	(7'48") "Eu fui falar com a Dra. X e entrei logo amanhã [...] Fui à Dra. X [...] dia 28 de fevereiro e entrei a dia 2 de março para o curso [ <b>Quem decidiu por este curso?</b> ] Fui eu. Porque eu queria coisas englobadas com crianças e andei à ronda qual era o melhor curso. E então vi este e fui perguntar em que consistia este curso [...] Mesmo com deficiência não tenho problemas em ambientar. Eu sou muito comunicativa."
Entrevista 5	(7'41") " Eu fui para esse curso porque já estava atrasado três meses até ... foi para não perderem os subsídios. [...] [O curso] foi sugerido pela quinta, pronto, e aceitei até...eu gostei da ideia".
Entrevista 6	(22'30") "Tivemos uma reunião lá todos...na Quinta da Conraria...numa sala enorme que eles lá têm, com a Dra X [coordenadora da formação profissional], Com a Dra X [diretora técnica] [...] para nos dar conhecimento e para assinarmos um contrato [...]. Eu escolhi jardinagem [...] como já tinha feito outro que tinha sido muito básico [em Souzaelas, dois meses e pouco] [...]. Depois, então, disseram que o de jardinagem já estava completo. E, então o de agricultura ainda [...] tinha vaga [...] aceitei logo, nem olhei para trás. Já nem quis outra coisa. E também por causa da minha escolaridade. Havia outros cursos que já era preciso outra [...] escolaridade [...] [ <b>Quais foram as razões que o levou a aceitar esse curso?</b> ] A necessidade [...] [e] porque adoro porque me está no sangue, adoro mexer na natureza [...]".
Entrevista 7	(5'31") "Quando fui para lá a primeira vez andei [...] calceteiro...agora é diferente...antigamente era... tínhamos que correr 'x' áreas, depois é que avaliavam-nos a nós e decidiam qual era melhor era para a gente. Andei em serralheiro. Andei em calceteiro também, de calceteiro fui para lavagem de automóveis [...] Na altura em que entrei em 97, 95, 96,95 mais ou menos, aquilo era assim, a gente tínhamos durante um ano uma pré formação, tínhamos que correr várias áreas para ver qual é que nos adequava melhor [...] Eu fiquei na lavagem de automóveis quatro anos". (7'20") " [A escolha do curso] Foi mesmo agricultura [...] porque eu tinha tirado a carta de trator [...] uma pessoa com o curso e com a carta já consegue arranjar trabalho numa quinta ou assim".
Entrevista 8	(7'15") "Sei que fui lá [...] e encaminharam-me lá para a assistente social, penso eu, ou psicólogo, não sei já! [ <b>Como é que se decidiu pelo seu curso?</b> ] Era um curso que eu gostava...gosto de informática...das novas tecnologias e penso que nessa altura era o que

	havia com mais...os cursos melhores lá na [...] que podia ter alguma saída profissional [...]. E foi essa opção”.
Entrevista 9	Não desenvolveu a questão (não se recorda)
Entrevista 10	(13’27”) “Fui falar com a Dra. X [coordenadora da formação profissional] [...] perguntou-me se eu gostava de computadores [...] Começamos a falar: ‘o que é que tu gostas de fazer’...A única coisa que eu achava que podia [...] para me ajudar aqui também no escritório, lá está informática, secretariado...mas secretariado, na altura, [...] acho que estava no Centro de Paralisia. E, então, optamos pela informática”.
Entrevista 11	(9’07”) “Inscrevi-me, a assistente social e a Dra. X fizeram-me entrevista e todo o processo [...] e eu, prontos, aceitei. Não perdia nada, né? [...] Quando eu entrei para a Quinta da Conraria eu estava na cadeira de rodas e, então, era mais fácil para mim ir para um curso que estivesse sentada [...] eu não imaginava que fosse recuperar...”
Entrevista 12	(10’56”) “Foi algo que surgiu [a escolha do curso]. Porque eu, antes disso, fui para jardinagem [...] não deu resultado; depois...fui para...lavador de automóveis, só que tive lá uma situação muito complicada com o monitor...[...] e foi este [tratador de equinos] e foi o que completei. <b>[Quanto tempo andou a experimentar os cursos?]</b> Acho que foi meio ano. (12’03”) “Fui a uma entrevista. Tive uma reunião com uma equipa...[...] já não me recordo com quem [...] Deram-me várias hipóteses [de oferta formativa] e eu ...pronto agora vais experimentar este. Mas eu depois andava lá um mês ou dois e dizia: ‘não este não, este para mim não’ [...]. Depois elas lá o conseguiram, então agora vais experimentar aquele...” (0’18”-parteII) “ [...] Fizeram-me testes, passei por uma psicóloga [...] <b>[Quais foram as razões que o levaram a escolher o curso Tratador de Equinos?]</b> É assim, eu gostava de trabalhar ao ar livre e gostava daquilo que fazia, digo-lhe já! [...]”.

	<b>Expetativas sobre a Formação – seu impacto na vida</b>
Entrevista 1	(6’16”) ”O tipo de vida que tenho hoje não tem nada a ver com o tipo de vida que tinha antes do acidente, isto é, trabalhava em eletricista, hoje trabalho a nível de secretariado clínico [...]. O tipo de relacionamento que tenho agora não tem nada a ver com o tipo de relacionamento que tinha antes do acidente. Ficaram alguns amigos...ficaram os amigos! [...] Costumo dizer: ‘Eu morri no dia 9 de agosto de 89 e voltei a nascer nesse dia’”. (10’48”) ” [A formação frequentada] foi importante em alguns momentos. A formação na Conraria, como é que hei-de explicar, teve pontos: o 1º ponto desinteressante, depois muito interessante, depois só interessante. Foi a 1ª fase, a monitora que lá estava, zero, punha-nos em frente ao computador e aquilo não era formação e não fazíamos nada, jogávamos...Depois, apareceu o X, foi o melhor para mim [...] fui com ele que eu aprendi informática e não fui só eu, foram todos que lá estavam, depois quem não queria trabalhar fez a folha ao X [...] e foi-se embora. Ele era exigente, mas a exigência dele era boa, foi com isso que nós aprendemos. 80% dos que lá estavam, estavam lá para trabalhar, não estavam lá como deficientes; mas havia lá 20% que estavam como deficientes e estavam a ser deficientes e ainda hoje gostam de ser deficientes. Tudo o que mudou [na vida pessoal e profissional] não foi o certificado [do curso de formação], foi o estagiar aqui, foi o estágio ”.
Entrevista 2	(11’27”) [A Formação] foi extremamente importante. Depois também fazia, para além da fisioterapia e da formação, a hipoterapia. [...] Aprendi várias coisas, cresci um bocadinho [...] Há programas que eu não sabia mesmo e agora, por acaso, dão-me muito jeito ...”
Entrevista 3	(4’36”) ”Acho [que foi importante]...em muitas medidas: evolui como pessoa lá, cresci lá como pessoa...fui para lá com ... ia fazer 18 anos, sai de lá com 22 e, você sabe que a partir dos 18 até aquela idade é a idade da rebeldia ... e cresci como pessoa aí. Foi uma das razões [...] que adorei ter aprendido, ter conhecido as pessoas, convivido, mas a principal mudança foi como pessoa [...] [Trabalham] a parte psicológica e social [...]”.
Entrevista 4	(9’13”) “Ganhei um emprego! Durante um ano já estou com a cabeça ocupada, porque o meu problema é não ter a cabeça ocupada [...] E estou-me a adaptar muito bem e foi um mundo que abriu-se [...] Enquanto eu parecia um burro ali com as palas, só via aquilo, aquilo e aquilo mesmo. Queria um emprego e não conseguia, então arranjei aqui e estou muito feliz...e gosto muito de lá estar <b>[O curso preparou-a para o trabalho que está a exercer?]</b> Preparou. Posso é não realizar aquilo que aprendi [...] Aprendi a fazer a insulina. Lá não posso fazer [...] Não há lá enfermeiros [...] são elas próprias que fazem, mas não me deixam fazer...também tenho medo porque foi pouca experiência [...] [É transmitido] para a gente ter

	responsabilidade de não chegarmos tarde e a más horas, sermos pontuais...mais isso por mim não posso dizer que não sou, porque eu sou ...nesse aspeto sou muito responsável”.
Entrevista 5	<p>(9’09”) “Eu lá não aprendia nada. Até as aulas que nos davam lá eram tipo 2º ano, eram dado pela Eng<sup>a</sup> Agrícola, conhece? [...]. Isto é assim, andei lá uns meses e depois fui para a Olympus. Outros ainda ficaram lá. Íam fazer tipo estágio profissional. Pronto, aquilo deram-nos uma ideia por alto o que era [...] o curso foi quatro anos. Mas, se calhar, tivemos um ano ali na Quinta, o resto [era] no posto de trabalho [formação em contexto real de trabalho]. [...] A formação é importante [...] [no local de estágio] tive um professor de eletrónica, pronto, que tira as primeiras impressões, que é tipo uma seleção: serves ou não serves. [...] Na Olympus eu tive uma semana/quinze dias e, pronto, eles testam a nossa paciência também. Tive com lentes. Vem uma lente: ‘olha, limpa esta lente’. A gente limpava aquilo, tava ali uma hora a limpar aquilo e depois vinham eles com as mãos todas sujas e sujavam aquilo. ‘Olha, limpa outra vez’. E até passar um dia nisso [...]. Testam-nos a paciência e a habilidade. E Depois a prospeção de avarias, se demoramos muito tempo a descobrir as coisas [...]. É um modo seletivo”.</p> <p>(53’12”) “Nisso dou uma nota positiva à formação e à Conraria [...] eu se calhar estava dentro de casa que parecia um tipo um bichinho até tinha medo de sair. E, pronto, deu-me um bocadinho de força. Pensar mais além, arranjar trabalho, a tirar a carta de carro, a comprar um carro, a arranjar mais autonomia e a fisioterapeuta X , nesse aspeto, foi muito importante. Até no tirar a carta, pronto, eu tava muito acomodado, vinham-me buscar e trazer [...] Ela fez-me ver que era importante, ganhava mais autonomia, depois podia sair quando eu quisesse, e ir para onde eu quisesse [...] além que eu não gostasse que ela andasse sempre a puxar-me as orelhas, mas foi importante</p>
Entrevista 6	<p>(23’12”) “Eles, por causa dos meus problemas de depressão, a Dra X [psicóloga] e a Dra X [técnica de serviço social] tiveram que fazer um projeto [...] um programa especial para mim. Porque houve uma altura complicada em que eu [...] faltava [...], só que elas não entendiam o que era uma depressão. Eu arranjava-me, eu chegava ao pé do autocarro, só que para me dar o ‘click’ para eu entrar no autocarro e ir para a formação ó-ó...não sei...perdia a vontade [...]. Fizeram comigo...isto foi quase como que ‘encostarem-me à parede’ [...] (risos) era eu falar com elas de quinze em quinze dias, tinha sempre uma reunião com as duas [...]. Falava quais eram as minhas ameaças, quais eram os meus objetivos, mais isto, mais aquilo [...]. Eu devo tudo graças a elas. Porque houve uma altura [...] foi no Natal que elas ‘taparam-me muitos buracos’ [...]. Porque com a depressão houve alturas que eu faltei [...] e eu por lei já não tinha direito andar em formação [...]. Tanto que depois tive que ir ao meu médico, para ele me passar um relatório”.</p> <p>(27’20”) “Foi muito, já desde o princípio. Para mim foi uma ‘chapada sem mãos’. [...] Tornou-se um sítio muito especial [Quinta da Conraria], porque nós cá fora pensamos que estamos muito mal, coitadinhos de nós. Até nos fazemos de vítimas muitas vezes. E, portanto, chego lá e deparo com aquelas pessoas que têm mesmo aquelas deficiências profundas e fazem coisas maravilhosas...eu, para mim, foi mesmo uma chapada sem mãos [...]. [Fazer este curso] mudou a minha vida toda por completo, para já passando pelas pessoas porque passei, pelas equipas que me acompanharam sempre, pela oportunidade que me deram e a confiança que depositaram em mim. E modificou a minha vida por completo, porque consigo ter a autonomia e consigo agora ter uma vida digna, que era aquilo que eu queria [...] e ser feliz...é o mais importante para mim...eu ser feliz e fazer com que alguém seja feliz”.</p>
Entrevista 7	(7’45”) ”Aprendi mais coisas que eu, por exemplo, sempre trabalhei no campo...fui aprender outras coisas que eu ainda não sabia. Por exemplo, podar, não sabia, podar e sachar, que nós sachamos de uma maneira e no curso é outra [...] Ainda hoje, acabei o curso, no estágio ainda estou a aprender as coisas novas. Eu gosto é de aprender. Um ‘gajo’ nunca perde por estar sempre a aprender. [O curso] mudou muito [a vida] porque eu não tenho andado por aí à deriva [...] é de trabalho casa, casa trabalho”
Entrevista 8	(09’05”) “ A formação em si não sei se foi importante. Era uma formação muito básica [...]. A minha ida para a Quinta e ter andado lá foi uma mais-valia. Agora, a formação penso que não foi ...[...]. (0’21”-parteII) “Graças à formação consegui emprego, mudou...foi uma mais-valia. Se não fosse, se calhar, a formação não sei como é que seria a minha vida profissional. Mas foi importante. Conheci pessoas, também, que me ajudaram e foi graças à formação que eu hoje tenho emprego [...] <b>[E acha que o curso preparou-o para o trabalho que está a executar?]</b> Não, isso não. Era um curso muito básico. Se calhar para outro tipo de

	deficiências e .... acho que não me ajudou no meu trabalho”.
Entrevista 9	(8’15”) ”Foi...dei-me bem lá com as pessoas todas...com os que mandavam...e aquilo também fazia tudo com uma perna às costas...é como aqui [...] Permite arranjar emprego [ter um curso de formação profissional] [...] só que depois como vou ficar aqui um ano, depois tenho que ir buscar o diploma...e eu queria era ver se ficava aqui a trabalhar [...] Preparou-me bem [o curso] porque aqui eu deixo logo tudo pronto de manhã. Depois à tarde, se houver mais alguma coisa para fazer...faço e é dar a ração [...] [O curso preparou para] levar as coisas com calma...falar com as pessoas com calma [...] quando vejo que não dá para falar com calma, viro as costas e vou para outro lado [...] Houve aulas de Português, de computadores e tudo...e também houve Integração, eram [faladas] coisas sobre o emprego [...], para chegar sempre a horas e não atrasar [...] e, às vezes, quando falto trago sempre a justificação [...]”.
Entrevista 10	(16’00”) “Foi...aprendi muito informática, tive excelentes professores...ainda hoje me dou bem com eles. Sempre que lá vou, gosto de lá ir cumprimentar [...]. Porque não é uma coisa imposta, [...] não é uma coisa assim obrigatória [...] até é fácil estar ali a aprender e a rir [...]. A nível de trabalho, sei fazer muita coisa no computador [...], ainda hoje pratico o que lá aprendi. Claro, se trabalho num escritório, tenho que aplicar. Sei lá, a nível social também me ajudou muito. Acho que a todos os níveis me ajudou. [...]. A [formação] escolar foi muito boa, foi onde aprendi a falar inglês [...]. Eles já nos preparam ... quer dizer esse lado já é mais a psicologia, não é? Ela nos prepara a cabecinha: ‘olha tens que fazer isto’. O Dr. X, que foi quem me ajudou no curso, ia lá muitas vezes, conversava com eles. Foi bom porque tínhamos aquela atenção. Eu notava que eles estavam preocupados comigo. Eu ia lá na terça-feira [...] e falava com mentor, com o meu professor de informática, com os professores, vá. E, muitas das vezes, com a minha assistente social. Muitas das vezes para fazer perguntas, conversar e, às vezes, para descontrair um bocadinho do <i>stress</i> do trabalho [...]” (28’34”) “Acho que também foi os acampamentos do Centro, da Quinta, vá. [...]. Fazem todos os anos acampamentos [...]só os da formação profissional é que vamos. E, então, gera-se tudo os melhores, os piores ... todos os graus de deficiência estão ali inseridos e aquilo é uma semana , entre aspas, de paródia. Parece-nos que não ajuda-nos [...] se uma pessoa pior que eu, de cadeira de rodas está ali toda alegre na rua e as pessoas alia olharem para ela de lado, porque é que eu não hei-de estar? E hei-de estar com medo? [...] Eu penso assim [...] Não vou estar eu ali retraída cheia de medo.
Entrevista 11	(10’35”) “Em termos de autoestima [...] porque nós como temos um tipo de deficiência sentimo-nos uns inúteis. É mesmo assim, não é? Temos que ser realistas. [...] Eu já tinha fartado de mandar currículos e nunca me chamaram [...] Inclusive experimentei [...] na X [IPSS vocacionada para pessoas com deficiência] e nunca me chamaram para lá, para trabalhar [...] Entretanto a minha situação agravou-se e a minha autoestima ainda mais para baixo ficou. Eu na altura tinha 34 anos e dizia [...] ‘O que é que eu vou fazer? ‘O dia todo em casa, não é? Não tenho trabalho, não tenho dinheiro. Claro que o curso foi muito importante [...] [O curso] mudou muita coisa. Mudou a minha maneira de pensar, porque eu pensava assim: ‘o que é que uma pessoa com deficiência vai fazer? [...] Porque apesar de nós termos uma deficiência, mas conseguimos ter um trabalho. Podermos ter a nossa vida, entre aspas, normal. E, depois, também, deu-me mais coragem para acreditar nas coisas [...] Depois de um mês eu já queria desistir [...] dizia que não conseguia [...] eu sou muito negativa [...] e nesse aspeto foi muito trabalhado, mesmo. A nível com os técnicos, com os formadores...isso foi muito trabalhado connosco. [ <b>O curso preparou-a para o trabalho que está a exercer agora?</b> ] De certa forma sim, porque operador de informática é diferente [...] nós em operador de informática trabalhamos mais em programas [...]. Eu sou muito nervosa [...] eu tive um excelente formador que dizia: ‘Maria não consegues, fazes no teu ritmo, têm que compreender. Têm que compreender que tens o teu ritmo. Não consegues fazer num dia, tens dois dias para fazer. Eles [equipa técnica-pedagógica] preparam muito nesse aspeto”.
Entrevista 12	(8’01”-parteII) “ [Ter um curso] influencia sempre...quantas mais coisas tiver melhor [...] mais conhecimentos vai angariando e vai tendo alguns conhecimentos [ <b>O curso preparou-o para a profissão que exerce?</b> ] Preparou [...] um gajo fez-se mais homem [...] ganhei mais traquejo [...] Fui aprendendo mediante aquilo que me foram ensinando [...]”

	<b>Processo de Formação e sua Adequabilidade</b>
Entrevista 1	(19'38") "A primeira coisa na formação é o formador, se o formador for bom, o curso vai ser bom. [Os cursos devem ter] mais visitas. Por exemplo, em informática o tempo todo que estive lá, fizemos só uma visita. [...] haver um contacto mais direto com as coisas, com a realidade. Arranjar um estágio e depositar no estágio. Depois é o acompanhamento pós-estágio: acabou o estágio, acabou a oportunidade; acabou, vão à vida. Eu sei de alguns casos assim... Agora não quer dizer que sejam todos assim... (39'39") " [As competências adquiridas em contexto de formação] foram úteis para informatizar o serviço. Quando eu cheguei aqui trabalhava-se na Idade da Pedra. Quem fez as bases de dados: Base Dados das Ajudas Técnicas, Base de Dados de Transporte foi o Manel. As bases de dados do Manel já serviram para outros serviços do Hospital e serviram como modelo para a Informática fazer a Base de Dados do Hospital. Por isso foi útil. O curso foi muito útil para aplicar profissionalmente a parte do X, isso venha lá quem vier".
Entrevista 2	(13'28") "Eu gostei de tudo [na formação]. Eu acho que eles são excelentes profissionais, a sério! A todos os níveis: seja de psicologia, [...] seja de formadores [...]. Mas eu, por exemplo, já cheguei a dizer [...] aos formadores que isto devia ter [...] equivalência ao 12º. Eu já tinha, mas há pessoas que não têm... Em termos de profissionais é espetacular! Eu gostei de tudo. O stôr [de informática] explicava muito bem, era muito 'porreiro'".
Entrevista 3	(06'36") "Tudo o que aprendi até nessa formação e noutra que depois tirei [...] acho que me preparou bem para o mercado de trabalho[...]". (11'05") "A nível de formação gostei de tudo... não houve nenhuma queixa. Acho que o único senão que houve ... [...] devia ter feito mais tempo de estágio. Eu fiz dois meses. Eu achei que foi pouco [...] Seis meses a um ano acho que ... uma pessoa tendo a experiência só de dois meses ... é pouco. E tendo experiência seis meses a um ano para currículo, acho que vale muito [...] Uma pessoa vai-se candidatar a um emprego só com dois meses de experiência no local de trabalho, para eles não lhes interessa nada [...]". (12'04") "[Estagiei ] na Eletroclima, em Eiras, [...] ao início foi assim um bocado ... tipo choque, que eu não estava habituado ... uma coisa é estagiar lá no sitio onde está a formação; uma pessoa vai para uma empresa tem que andar ao ritmo da empresa ... os primeiros dias foi complicado, mas depois ... entrei no ritmo e foi fácil [...]. Todas as semanas ia lá o psicólogo à empresa..."
Entrevista 4	(12'03") "Eu gostei muito de lidar com as pessoas acamadas, dar as sondas [...] eu gosto daquela Quinta [...] eu rodei a parte toda: estive no ginásio, estive nos acamados, estive nas áreas de informática também a ajudar no que fosse preciso... eu virei aquilo tudo 'de pernas para o ar'. O estágio devia ser maior [...] um ano [...] porque um mês é muito pouco [...] <b>[E se pudesse mudar alguma coisa na formação, o que mudaria?]</b> Não sei, porque eu gostei de tudo [...] os professores são exigentes para aqueles que são mal comportados e para aqueles que são bem comportados. Os professores têm um [...] pulso para cada um deles. Eu gosto muito de todos os professores".
Entrevista 5	(25'04") "Eu sei que agora está tudo muito diferente lá. A falar por não pagarem, né? Acho que os cursos nem são remunerados ou que são é muito mínimo. Têm que pagar o almoço agora, também. [...] O meu curso eletrónica [...] eles não tinham pessoas competentes para isso, eles tipo que desenrascaram umas pessoas que nos dessem umas bases e assim. Neste caso, para darem cursos destes, tinham que ter pessoas competentes. Mas eu penso que nas outras áreas eles estão bem [...].
Entrevista 6	(31'07") "Gostei de tudo [...] gostei do trabalho na área [formação tecnológica] [...] porque é muito importante a gente termos a experiência, mexer logo com as coisas, não é? Termos esse conhecimento. E gostei de voltar a estudar outra vez. [...] [O que gostei menos] foi a atitude de alguns colegas, mas isso ultrapassa-se [...]. Acho que [a duração da formação] nos prende um bocadinho. Porque esta formação de três anos... por exemplo, eu [...] podia já lá estar há um ano ou dois anos e podia surgir uma oportunidade de emprego, eu não a poderia aceitar porque se a aceitasse tinha que restituir as bolsas todas que tinha ganho até aí [faz parte do contrato] [...]. Três anos são o suficiente para aprender uma profissão, embora as aulas pelo meio também empatam um bocadinho, não é? Se a gente tiver só no terreno é muito mais fácil da gente aprender muito mais depressa, prontos, aquilo que tamos a querer seguir". (52'54") "Sim, preparou-me [...] embora eu, às vezes, seja um bocadinho alterado [...]. [Os formadores] transmitiram [...] o saber estar... eu também tenho a minha própria personalidade

	[...], porque é muito importante para mim eu estar bem comigo próprio, que é para as pessoas que estão à minha volta também se sentirem bem [...] Nós tínhamos a disciplina [...] era linguagem e comunicação e cidadania [e empregabilidade] [...] nós dávamos esses temas [...], trabalhávamos esses temas um bocadinho”.
Entrevista 7	(9’43”) ”Nas árvores de fruto também aprendemos lá na escola, mas não foi tanto como aqui e eu, neste momento, estou-me a sentir mais elevado por a tar a ter novos conhecimentos e pelas pessoas que me estão a ensinar também [...] O Chefe da Formação sabia nos levar, sabia nos explicar, preparava-nos, além do formador da área da biológica, não era só ele, também as professoras do 9º ano, que era a da matemática, informática, de português e cidadania explicavam-nos muito e preparavam-nos muito para isso e foi aí que eu aprendi muito mais também”. (11’38”) ” [Na formação] gostei quase de tudo, não tenho de falar mal de nada [...] havia ali trabalhos um bocado mais pesados e eu sou um bocado teimoso porque não gosto de estar a ver uns a trabalhar e outros encostados e o que eu gostava menos era de ver isso [...] e o chefe às vezes não dizia nada e eu, às vezes, ficava um bocado aborrecido [...] O estágio de um ano, prontos, é bom e o curso também três anos também é bom porque é o tempo suficiente para os alunos se quiserem em três anos aprendem muito [...] e vêm cá para fora e não podem ser nem muito espertos nem muito burros, porque já aprenderam algumas coisas para isso. Porque eu, ali na escola, também o formador dizia-me alguma coisa e eu começava a pensar: ele está a falar, mas tem razão! Porque há colegas que têm menos capacidade do que eu e eu tenho que ajudar também o chefe”.
Entrevista 8	(1’43”-parteII) “Eu não acabei o curso. [...] Eu depois, penso que andava no segundo ano, e surgiu um estágio e eu saí. E depois, entretanto, surgiu a possibilidade de ingressar nos SMTUC [Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra] e não terminei o curso [...]. Eu acho que haviam de ...todas as deficiências...as pessoas com mais habilitações e as que tinham menos, todas na mesma sala...todos ao mesmo ritmo...e eu acho que isso não ajuda muito para quem tem...outro nível de habilitações”. (07’04”) “[A frequência do curso] foi dois anos...mais ou menos [...]. Eu acho que eles deram-me...passaram-me o certificado”.
Entrevista 9	(13’29”) ”Foi lá estar na parte de cima do picadeiro, que era mais sossegado [...]. Também me disseram que eu tinha muito jeito para o desenho...que há lá umas coisas, que tinha que se fazer uns desenhos e eu chegava a fazer [...] [Com os cursos de dupla certificação] podem arranjar emprego, porque se não tiverem equivalência ao 9º ano não conseguem arranjar [...] O estágio é que devia ser um bocadinho mais ... por acaso a minha namorada apanhou um ano de estágio...[...] [que] é o suficiente. [Mudaria] o horário de saída [...] porque antes saía-se às 17:00, agora também mudaram para as 16:00, a saída...só que só têm uma hora de almoço [...] é muito cedo para ir para casa... [...] o resto está tudo bem”.
Entrevista 10	(13’44”) “Psicóloga tive duas, a melhor foi a X, foi a última. Foi aquela que me fez ... da tímida à menina que sou hoje e ficamos surpreendidas. [...] No final da sessão nós lemos a primeira linha, a primeira página das minhas consultas e ficamos completamente surpreendidas [...]. Ouviu-me, ajudou-me muito, ouvir-me, dar-me conselhos e ... também não foi só ela, foram os meus amigos da Quinta. Começamos todos a sair na rua e comecei também a namorar lá, até hoje, com um rapaz de cadeira de rodas, que também me ajudou muito. Parece que não, andar na rua e sermos nós os dois o apoio um do outro, parece que é diferente...”. (30’38”) “A minha professora de inglês foi a que nos fez ‘sair’ da Quinta. Ia conosco ao cinema. Marcávamos almoços e essas coisas. Começou por ela e depois nós continuámos”. (31’11) “Gostei muito de aprender informática. Eu adoro desenho. Uma das coisas que eu mais gostei de aprender foi mesmo as aulas de desenho [...] é aquelas coisas de <i>photoshop</i> [...]. O inglês, também gostei muito das aulas de inglês [...], aliás acabei de acabar um curso do <i>WallStreet</i> [...] deu-me curiosidade para aprender mais inglês, fui [...]. Está a ver o que a Conraria me fez! (risos) A Conraria fez abrir horizontes em mim [...] O que é que eu gostei menos? Talvez das aulas de Português [Linguagem e Comunicação] quando liamos Saramago e Virgílio Castelo [...]. Sinceramente, não mudava nada. Acho que foi tudo bom. Se calhar tinha mais aulas de inglês, mais aulas da parte escolar...também é importante”.
Entrevista 11	(17’05”) “ Eu vou ser muito sincera consigo, começando pela parte que gostei mais, foi a parte técnica dos computadores, as aulas mesmo de informática. Porque depois fora das aulas de informática [Formação Tecnológica], tínhamos aulas de base [Formação de Base]...eram as aulas que eu não gostava [...]. Penso que não mudaria nada, porque se for medir tudo em

	conjunto tudo se vai interagir umas com as outras [...] Nós lá na Quinta da Conraria temos vários tipos de comportamento [...] há as pessoas que têm a deficiência de locomoção e há as pessoas ditas normais, mas que na realidade não são, têm um outro tipo de problemas [...] porque nós, na nossa turma, tínhamos pessoas com problemas de comportamento, essa aulas acho que é importante [Formação de Base e Formação Integração], porque não temos só as aulas em si temos como comportarmo-nos, temos como vestir...até vestir como ir adequado para o trabalho. Eu acho que é muito importante. Só depois quando estive a fazer o estágio caí em mim e disse ‘era importante!’”.
Entrevista 12	(1’29”-parte III) “Hoje em dia já são três anos, já reduziram isso. No meu tempo eram quatro, agora são dois e um ano de estágio [...] eu acho que isto é pouco tempo. Atualmente, agora, é pouco tempo [...] quatro anos é o ideal [...]. Gostava de fazer as camas aos cavalos, basicamente. [Gostei] menos do trabalho em si, acho que era um bocadinho pesado”.

<b>Inserção Socioprofissional</b>	
Entrevista 1	<p>(14’45”) ”Eu tive duas oportunidades de estágio: podia vir estagiar para o Hospital ou podia ir estagiar para uma empresa [...] para os lados de Celas [...] (...) e escolhi o Hospital. Ainda cheguei a ir à empresa ver as instalações, mas depois ...não vou para o Hospital! Para já é tudo mais direitinho e é porreiro vir trabalhar para o Hospital e não sei quê e prontos, e vim estagiar [...] estava ainda na Conraria e conheci a minha mulher. Entretanto casei quando ainda estava na Conraria e vim para aqui. [...]. O estágio estava a acabar e eu assim: epá! Tenho que ficar aqui a trabalhar! Tenho que me mexer aqui dentro. Tenho que arranjar aqui trabalho. E fui lá a cima ao Serviço de Pessoal. Não foi o canudo que me fez aqui ficar. Foi a minha iniciativa também do estágio, por estar no estágio. Por isso é que eu digo que o estágio foi importante. Fui ao Serviço Pessoal, falei com a Dra. X[...] e ela começou a dizer: ah! não estamos a precisar de ninguém e não vi assim grande saída dela. Na altura ainda era o Professor X o Presidente do Conselho de Administração. Eu passava pelo homem na rua e o homem cumprimentava-me. [...] Fui direto ao Conselho e perguntei à secretária: está aí o Professor X? Precisava de falar com ele. E ela Isto não é assim ‘Manel’, temos que marcar [...] depois o professor é que vai ver se tem tempo. Entretanto, o gabinete do conselho dele tem uma entrada ao lado da secretária dele [...] ele estava do outro lado e ouviu: epá! Então mas o que é que se passa? E eu disse oh ‘sôtor!’ Queria falar consigo! Vamos aqui ao lado. [...] E fui lá para ao pé dele e disse-lhe: Sô Professor, fui à Dra X. não vi grande saída dela para vir trabalhar para o hospital eu estou cá a estagiar... Mas não é cá funcionário? Não ‘sôtor’, eu estou cá a estagiar. Então e está a estagiar aonde na medicina física. Então e o que é que queria de mim? Eu estou aqui a estagiar, casei há pouco tempo [...], convenhamos o trabalho fazia-me jeitinho. E ele: vá-se embora. Passado uma semana chamaram-me para vir trabalhar. Prontos, vim para aqui e estou aqui até hoje. Já quis sair daqui mas não me deixam sair. [...] Agora vai-me chamar egocentrista ...aquilo que eu vou dizer a seguir: eu sei a importância que cá tenho, por aquilo porque mais ninguém faz aquilo que eu faço como eu faço. Eu hoje já faço algumas prescrições médicas. Os médicos vêm ter comigo: oh ‘Manel!’ Faz uma prescrição de uma cadeira aquele doente...ainda hoje fiz duas...quando o médico é que tem a obrigação de fazer isso. Mas como eles confiam em mim, sabem que eu percebo de ajudas técnicas, vêm ter comigo só assinam, colocam a vinheta e prontos. Ainda hoje foram duas: uma elétrica e uma de liga leve”.</p> <p>(18’37”) [A integração] foi boa. Às vezes há mais dificuldade em algumas pessoas doentes aceitarem, não é aceitarem, é verem uma pessoa aqui a trabalhar em cadeira de rodas do que os próprios funcionários do Hospital. Aqui no Hospital somos [...] uns quatro em cadeira de rodas a trabalhar...”</p> <p>(22’56”) “Eu sei aquilo que valho [profissionalmente] e sei o que as outras pessoas pensam daquilo que eu faço. Mas também conheço outros casos que andam por aí a pastar a vaca.”</p>
Entrevista 2	<p>(12’59”) ”Nós podíamos escolher o nosso local de estágio e eu disse-lhe [ao Colocador de Estágio] que era aqui, que eu já conhecia a doutora, já conheço a doutora há muitos anos [...]”.</p> <p>(15’46”) ”Eu depois vim para cá fazer o estágio e depois fiquei logo cá, a fazer voluntariado, e depois fiz esse contrato [emprego inserção]...eu nunca fui para casa. Imagine, eu acabei o estágio dia 9 de fevereiro, depois fiz voluntariado até outubro, quando comecei o Contrato Emprego Inserção”.</p>

	<p>(19'22") "Eu também já conhecia muitas pessoas aqui, alguns idosos também [...]. Não me chamam "Maria"...ou é menina "Maria" ou "Mariazinha"... todos me tratam muito bem [...]. Estou bem integrada, é o que a doutora diz! Integrei-me depressa. [...], É muito mais fácil conhecer e integrar-se, do que ir para um sítio que não sabe e ficar assim um bocado assustado...Aqui foi espetacular! [...] É a minha segunda casa".</p> <p>(31'32") " Assim tive uma oportunidade (de emprego) que se calhar outras pessoas não tiveram".</p>
Entrevista 3	<p>(6'59") "Acabei o curso, fiz o estágio e depois terminou a minha ligação [à APC Coimbra]. Mas continuei a ter ligações lá... continuei a manter contacto com lá [...] Depois em fevereiro de 2008 iniciei uma nova formação de Técnicas de Secretariado [na Escola Secundária Avelar Brotero]. [...] Este basicamente é o meu primeiro trabalho [...] Inscrevi-me no Centro de Recursos Local, na Quinta, em julho de 2013. Comecei a ter reuniões com a psicóloga, com a assistente social. Depois em Novembro vim para aqui [...] Quem poder aproveitar, acho que deve aproveitar, porque [o Centro de Recursos Local] é uma boa ajuda para colocar as pessoas no mercado de trabalho [...] A minha tia, que é assistente social, que me ligou ... ela trabalha lá...telefonou-me e disse-me para eu ir lá o mais breve possível [...] Inscrevi-me, depois fui acompanhado por uma psicóloga que fez novamente os testes para me avaliar ... depois estive um tempo à espera, porque eles iam tentar encontrar um sítio para me fazer, depois encontraram, depois eu vim para aqui [...] Eles já conheciam [o local de integração] e sabiam que estavam a precisar de alguém e aconselharam-me a vir para aqui [...]".</p> <p>(13'41") "[Após o término do curso] fui para casa à procura de emprego [...] [Nas entrevistas] diziam que voltavam a ligar, mas depois não diziam mais nada [...] ouviam-me, viam o currículo [...] nunca recebi reencaminhamento de chamada ... que eu acho errado, mas pronto [...] talvez por alguma discriminação do mercado de trabalho. Não olham muito para as pessoas que têm pouca experiência [...] e acho que a experiência ganha-se ir trabalhando e acho que, hoje em dia, os patrões não ligam a isso. Eles querem é pessoas com experiência, para entrarem logo, para não lhes terem que ensinar nada..."</p>
Entrevista 4	<p>(5'45") [<b>Quando terminou o 12º ano procurou emprego antes de ir para a Quinta da Conraria?</b>] Sim, procurei. Tive meio ano a enviar currículos, à procura de emprego e nada. Ninguém me aceitava. Fui a umas poucas de entrevistas... [<b>E como é que correram?</b>] Mal. Sinceramente mal. Porque puseram-me o obstáculo de ter que conduzir e não poder, ter um carro adaptado e não poder conduzir. E era por, uma vez fui para uma entrevista por causa que era para uma carteira, só que não tinha carta de mota e a partir daí fui logo eliminada. E como eu não tinha sensibilidade nas mãos para pegar nas crianças, fui logo eliminada por aí, porque fui [...] também para uma creche [...] e fui logo eliminada [...] por não conseguir pegar nas crianças [...]. Fizeram-me movimentos; puseram-me de pé, pegaram em mim para ver qual era a minha força na direita e na esquerda e fui logo eliminada..."</p> <p>(14'49") "Fui eu que andei a pesquisar qual era o melhor sítio [de estágio]. Neste centro já cá tinha entregado um currículo, mas nunca pensei que era aquele que era aquele que eu ia escolher agora. Na altura não deram resposta e agora fui perguntar à Dra. X [...] ela disse que conhecia a Dra. daqui, acho que ligaram uma para a outra e pronto [...] Fiz o estágio e depois fiz o contrato [...] de um ano [...] Foi de imediato, porque como eles gostaram de mim, eu gostei deles [...] que eles encaixaram-me, apostaram".</p> <p>(0'57") [<b>Como foi a adaptação ao posto de trabalho?</b>] "Muito interativa e muito fácil [...] Com as [colegas] do Centro de Dia eu dou-me muito bem, há outras que não ...mais da creche, porque também ainda é o primeiro impacto, porque só comecei ainda esta semana na creche [...] Dou-me mais com as crianças do que com elas [<b>Mas porque não se dá tão bem com essas colegas?</b>] É o modo como elas falam e sinto-me um bocado inferiorizada [...] Eu tento-me ultrapassar e então eu vou buscar as forças às crianças [...] [O estágio] como foi pouco tempo [...] não achei porque foi só um mês, agora como já se prolongou é que vamos vendo como são as pessoas e como é que não são; como é que eu hei-de reagir..."</p>
Entrevista 5	<p>(10'20") "Na Olympus tive cinco ou seis anos. Depois tive um ano a recibo verde. Depois era uma empresa de contrato de renovação mensal..."</p> <p>(13'24") "Na Conraria [...] eles falam com as empresas que se disponibilizam para estágio e para ali [Olympus] meteram o mais habilidoso da turma, o mais bem classificado nas aulas e essas coisas [...] E, pronto, safei-me, safei-me bem. [...] [A adaptação] foi boa, porque quando nós vamos para um sítio onde os colegas são porreiro [...]...Também depende da pessoa em si...Eu era o "Rodinhas". "Rodinhas" para aqui, "Rodinhas" para acolá...Mas eu</p>

	<p>brinco com isso...com a deficiência. [...] Às vezes, a discriminação está mais na chefia e assim [...]. A nível de colegas também há aquela competição. Ah pois! Um deficiente tem que valer por dois...num posto de trabalho [...]. Eu tava acima da média. Porque aquilo ao final do ano, os técnicos mais fracos, que não produzissem bem [...] ficavam na porta de saída, que eles estavam sempre a renovar o <i>stock</i> [...] [<b>Alguns colegas seus sentiam-se melindrados com a sua competência?</b>] Sim, alguns. [...] Eu é que era mauzinho para eles. Quando eles vinham fazer perguntas: ‘oh pá, oh Manel, esta máquina já troquei isto, isto isto...eu não consigo arranjar. Eu assim: ‘eu antes de vir para aqui...tu que andas aí no ISEC...na Universidade, eu andava a acartar baldes de massa, pá (risos). E, no entanto, olha este fio está trocado (risos). Gozava com eles, brincava com eles, mas era saudável [...] Não tinha lá muitos amigos ‘em cima’. Não gostavam lá muito de mim [...] às vezes, até quando havia promoções da empresa para fora e não sei quê eles costumavam-me tirar fotografias. E fica bem na fotografia o deficiente na empresa [...] mas havia lá uma pessoa que não gostava lá muito de mim. E, na altura, a Conraria, eles queriam meter lá tipo um elevador para eu ir almoçar com eles. O refeitório era cá em cima e o posto de trabalho era cá em baixo. Então, eu para almoçar era no posto médico. Eles traziam o almoço para baixo [...]. A Conraria propôs, através do Centro de Emprego, meter lá um elevador e [...] esse tal senhor não quis. E era português. O alemão gostava de mim, o venezuelano também...e o português era contra mim [...]. Na altura o colocador [...] disse: ‘oh Manel, tu sai daí’. Mas eles pagavam-me bem, já por fora, e eu fiquei. Ainda lá fiquei mais...mais dois anos, depois dele ter dito para eu sair. Que eles ficaram chateados...Eu sabia que não ia lá ficar, mas enquanto desse...Tava a ganhar bem. [...] Isto é assim as carrinhas da Conraria vinham-me buscar a casa, iam-me levar ao trabalho. Depois, no final, passavam por lá e vinham-me deixar a casa [...]. Depois quando acabou o curso tive que tirar a carta de carro e comprar um carro. Pronto, olhe, a Conraria ajudou-me imenso, também, nesse caso...da adaptação do carro [...]. A terapeuta X metia-me em sentido, chamava-me à razão (risos).”</p> <p>(20’56”) “Pela Conraria tive ali três anos e depois tive dois anos pós, mas por conta deles. Um ano por conta da Olympus e outro por essa empresa de renovação de contrato [Empresa de Emprego Temporário], em que eles me tinham nas mãos. Fazes asneira ao outro dia já não vens [...]. [Posteriormente] Coletei-me e tudo ... três ou quatro meses [...] era reparador de eletrodomésticos lá nas faturas.”</p> <p>(28’22”) “Eu estou no lado escuro, na ilegalidade. Então, com 330 [valor da pensão de sobrevivência] não dá para nada. Se tivesse que pagar medicação e renda e assim qualquer coisa...não dá para nada...[...]. Para ter um bocadinho de qualidade de vida, tipo ter um carro e sustentar um carro e ter TV cabo e essas coisas tem que se ganhar [...] um dinheiro extra”.</p> <p>(30’47”) “Quando já não dava para eles me porem em mais lado nenhum, a não ser para o quadro, fui dispensado. Vim para o fundo de desemprego e depois, entretanto, meti-me noutra curso, na ARCIL, de cadeiras de rodas e camas hospitalares [...] e também terminei esse curso. Só que depois não houve estágio [...] porque a instituição não tinha dinheiro e tinha havido cortes do Estado, do Centro de Formação e que não era possível. Também de uns sete ou oito que andámos no curso só uma pessoa é que estagiou e acho que ainda lá está em Miranda do Corvo [...]”.</p> <p>(32’39”) “Ainda andei a trabalhar no HUC, tipo dois meses, [...] para uma empresa de empréstimos mas tinha a ver com deficiência, empréstimos para pessoas com deficiência [...] tinham facilidades com o Montepio [...] os HUC tinham lá tipo um balcãozito [...] dava informações, dava panfletos e essas coisas, andava lá a chatear as pessoas (risos). Eu não sou grande vendedor chato de andar atrás das pessoas [...]. Não consegui angariar ninguém, não tava a dar lucro a eles e disse: ‘olha, eu vou sair’ (risos). Saí por mútuo acordo. [...] Depois disso comecei a tratar da papelada [para a pensão de sobrevivência]”.</p>
Entrevista 6	<p>(35’54”) “Não sei se foi a assistente social que comunicou lá para a Quinta da Conraria a saber se havia alguém e então a doutora X, assim que surgiu a oportunidade meteu logo o ‘Manel’. Tanto que eu até comecei o estágio um mês antes [...] [<b>Como foi a sua integração no local de estágio?</b>] Espetacular...de todas as formas possíveis e imagináveis do melhor [...]. Eu acabei...com o estágio e tudo [...] foi em novembro que eu acabei [...]. Eu já sabia que ia cá ficar (risos) [...] a Dr. X que falava ‘porte-se bem porque as coisas vão acontecer e o Manel tem sido certinho’ [...]. E pronto, foi assim [...] foi um contrato de um ano”.</p>
Entrevista 7	<p>(14’33”) ”As doutoras perguntaram-me se eu tinha algum conhecimento de alguém. Conhecimento só se for a Escola Agrária, foi a única hipótese ou, se não, o senhorio dos meus</p>

	<p>país que também é agricultor [...] eu disse, então vou para a escola agrária, também tenho aqui conhecimentos, tenho aqui o engenheiro, que já o conheço há trinta anos [...] quando entrei para aqui agarraram-me de braços abertos [...] Aceitaram-me porque eu [...] fui construindo amizades. [...] Sou uma pessoa que consigo criar amizades. A nível de trabalho, vejo um colega a trabalhar, se for preciso, vou logo lá direto a ele ajudá-lo e é nisso que eles gostam aqui disso... não é estar a olhar uns para os outros”.</p> <p>(1’34”) ”O pessoal, o meu chefe... desde equipa, chefe de equipa, como os meus colegas... são excelentes pessoal, excelentes pessoas, profissionais. Em dúvidas que eu tenho não faço. Espero que chegue alguém e me esclareça. Às vezes tenho certas dúvidas e não vou fazer o trabalho para errar. Depois deixo... passo à frente e depois chamo a pessoa educada, que é o chefe, para me explicar”</p> <p>(11’07”) ”Eu aqui tenho muito... dou-me muita bem com o pessoal, o pessoal gosta de mim, porque eu respeito e gosto de ser respeitado e dou-me ao respeito... e as pessoas gostam muito de mim por causa disso. Porque eu sou uma pessoa que não... invento. Tento procurar fazer e se não souber tento procurar as pessoas que sabem para me ajudar “.</p> <p>(16’34”) ”A Dra.X e lá da escola tinham me dito que podíamos ter a possibilidade de ter um acordo [Contrato Emprego Inserção], prontos, e eu fiquei, mais ou menos, descansado”.</p>
Entrevista 8	<p>(0’22”) “Entre aqui [...] em 2012...”</p> <p>(1’56”) “[A aceitação] foi boa. Receberam-me bem. É diferente, né? [...] Veem-nos sempre de forma diferente [...] por termos uma deficiência [...]. Mas, depois com dia-a-dia veem que somos normais, como as outras pessoas e as coisas já são... são iguais”.</p> <p>(3’52”) “Foi numa empresa que era a H2Auto, sim a primeira... um estágio [...]. Era [uma empresa] de lavagem de automóveis [...]. Foi por intermédio da Quinta. Nós tínhamos uns projetos, que era com empresários, com pessoas com deficiência. E depois conhecíamos esses empresários, lá nesse projeto, e eles falaram com o Dr. X [...] e depois surgiu essa hipótese... ainda tive lá seis meses, penso eu. [...] Eles depois propuseram-me para ficar lá. Queriam-me fazer contrato e eu... entretanto surgiu essa possibilidade de entrar nos SMTUC e eu pedi para sair e para ingressar nos SMTUC [...]. Via mais futuro aí, nos SMTUC... uma coisa mais segura [...]. Usava-se muito as avenças, na altura, [...] para aí de um ano. Depois abriu concurso e eu concorri. Como tinha as vagas de deficientes da função pública [...] as cotas [...] aproveitei e depois concorri...”</p> <p>(8’58”-parteII) “As pessoas [nos SMTUC] acho que também não estavam muito preparadas para ter lá uma pessoa... Também não sabiam como haviam de lidar. [Quando fui à entrevista] falei com a chefe dos recursos humanos e... estava um bocadinho reticente... não sabiam o que é que eu poderia fazer. Mas depois aos poucos integrei-me bem [...] com o decorrer dos tempos, viram que eu tinha capacidades como as outras pessoas. Que a deficiência, isto não tem nada a ver [...] não é impeditivo para ser um bom profissional”.</p>
Entrevista 9	<p>(9’41”) ”Foi a Quinta da Conraria [responsável pelo estágio]... disse que não podia ir para onde eles estavam arranjar, porque como a senhora [mãe de acolhimento] estava cá em Coimbra [...] preferia que fosse cá em Coimbra o Estágio. E eles arranjaram para aqui...”</p> <p>(17’45”) ” Fui ao Centro de Desemprego, lá a mando da Quinta ... disseram-me para lá ir... para depois poder vir para aqui fazer o POC [Contrato Inserção Emprego] de um ano [...] [Entidade patronal e colegas] receberam-me bem [...] só que no primeiro dia que vim para aí fiquei sem voz, não conseguia falar [...] O Eng.º veio falar por causa de eu vir para aqui, só que eu nem conseguia dizer que sim, nem não...”.</p>
Entrevista 10	<p>(1’42”) “Fiz o estágio aqui [escritório da Fidelidade da pai]. Três meses na... em Coimbra, num sítio que foi o Grémio da Lavoura [...] e os outros três aqui. [<b>O estágio foi de quanto tempo?</b>] Um ano [...] já foi apanhado um ano [...] ou seis meses [...]. Já não estou recordada!”</p> <p>(20’13”) “Ainda hoje me apoiam... pedi-lhes ajuda para ir tirar... trabalho... Penso... não sei se sabe que eles têm um protocolo com o Centro de Emprego [...]. Eu pedi-lhes ajuda e eles foram uns amores [...] e, se deus quiser, daqui a três meses lá estou a trabalhar na Fundação Beatriz Santos ... um ano... um CEI [...]. Fui ao Centro de Emprego e [encaminharam] para a Conraria e aí, novamente, fizeram o mesmo trabalho que me fizeram quando tirei o curso. [No Centro de Recursos Local] falei com a X [Coordenadora do Centro de Recursos Local], psicóloga X, [...] e assistente social X. [...] Tivemos duas reuniões, se não estou em erro, fizeram-me teste e como já me conheciam foi um processo mais rápido. Na semana passada foram-me apresentar o meu local de trabalho [...] [<b>O que vai fazer?</b>] Administrativos [...]. É</p>

	<p>bom porque vai-me abrir outros horizontes. <b>[Qual a sua opinião do Centro de Recursos Local da Conraria?]</b> Acho bem, porque nós, deficientes, vá, precisamos de ajudas. Precisamos de ajudas por uma razão, porque este país [...] não nos abrem as portas, não nos abrem as janelas, não nos abrem nada. [...] Porque vejo tantos amigos meus, que já acabaram o curso desempregados ou que fazem os tais CEI e vêm para casa desmotivados porque não ficaram [...] talvez pela sociedade... acham que nós somos incapazes de fazer um serviço. Muitas vezes é mentira, sabemos ou igual ou mais. Porque nós somos dedicados. Eu falo por mim, eu tento ser dedicada no sítio onde estou”.</p> <p>(34’46”) “O meu pai sugeriu [o estágio] ali no Grémio e depois a partir daí metemos as cartas na mesa e a Conraria tratou de tudo. Não tivemos mais encargos [...]. <b>[Teve dificuldades de arranjar emprego depois do curso?]</b> Tive, tive. Para já porque não tinha o 12º, só o acabei há pouco tempo [...] Mandava currículo mas como viam que eu não tinha a escolaridade toda, só tinha o 9º ano, por mais experiência que eu tenha, se não tiver a escolaridade obrigatória, ninguém me leva a sério. Mas, não, nesse aspeto, eu e o meu pai lutámos muito”.</p> <p>(36’29”) A integração [no Grémio] foi muito boa, gostei muito. Íamos almoçar fora ... eu ia almoçar fora com eles. O trabalho era excelente, porque havia...um bom ambiente: brincávamos, trabalhávamos, claro. E o meu trabalho era um bocado chato, era. Tinha que carimbar pastas [...] E depois também tinha o atendimento ao público. Eu ia com uma delas à portaria e fazia umas horas e aquilo lá ia ...”.</p>
Entrevista 11	<p>(2’23”) “ É um contrato de um ano [...] é o CEI + [...] que é para pessoas com deficiência [...] eu comecei o ano passado, em novembro...”</p> <p>(5’24”) “ <b>[Qual era o seu trabalho quando estava a estudar?]</b> “ Era auxiliar de terceira. Trabalhava numa instituição...porque a minha limitação física piorou quando eu engravidei [...] (tenho uma menina de quatro anos) [...] entretanto eu tive que vir para casa”.</p> <p>(20’46”) “O estágio foi assim: através do meu formador é que me deu a dica que poderia ser ali. Eu fiz o estágio de um mês. Entretanto, não consegui lá ficar e veio a proposta do CEI + [Centro de Recursos Local da APC de Coimbra] e eu fui ao Centro de Emprego e falei com a Dra. e disse-lhe a ela que gostava de fazer o estágio no sítio onde tinha feito o primeiro estágio”.</p> <p>(25’29”) “ [Acolheram] muito bem. Inclusive [...] por estar muito tempo sentada, muito tempo na mesma posição, ao fim do tempo costumo ter dores, porque bloqueia-me esta parte toda aqui e costumo ter muitas dores e então a minha colega, a que está a acompanhar-me, foi falar com a chefe que era para uma vez por semana eu ter ginástica na aula dos idosos. Isso são custos, não é? Tem que se pagar ao professor. E ela disse tudo bem, a ‘Maria’ pode ir à ginástica e não paga nada. [Vou] no meu horário de trabalho [...]. Por isso é que eu gostava muito de ficar lá”.</p>
Entrevista 12	<p>(2’38”) – parte III) – “Tive alguma dificuldade [...] porque há alturas que não se abrem portas nenhuma, há outras alturas que se abrem [...] <b>[Quem é que lhe deu o contacto do seu emprego no CentroPack?]</b> Foi a Conraria e ela é que tratou desses apoios do Estado, completamente, tudo[...].”</p> <p>(3’59”) “Essas empresas quando metem estas pessoas [com deficiência] recebem uma determinada quantia, um determinado subsídio [...] e estão ‘x’ anos a receber essa determinada quantia. Quando essa situação termina, a coisa já não é a mesma [...]. Eu estive na CentroPack 10 anos [...] era muito bem recebido, não tive razões qualquer nenhuma de queixa, os patrões eram impecáveis...até ao dia [...] o patrão chega ao pé de mim e diz-me assim: ‘ oh ‘Manel’, oh pá ... ainda tens que me pagar para andar aqui a trabalhar’. Eu digo: ‘então porquê? Acha que eu não faço o trabalho em condições?’ ‘Eu acho! És um empregado em boas condições!’ [...] São estas coisas de patrões, como a ‘mama’ já tinha acabado, a coisa pronto [...] Depois a empresa entrou em insolvência e mandaram-me embora [...] Eu estava no armazém [...] a repor <i>stocks</i>, a pôr cordões nos sacos, fazia um pouco de tudo [...]</p> <p>(05’03”) – parte II) “As pessoas com deficiência, eu falo por mim, são totalmente iguais às pessoas ... às vezes as pessoas ditas normais são mais deficientes, porque há determinadas situações que vejo que acho que não está correto. [...] Vou-lhe dar um exemplo da Lugrade, quando lá entrei, vira-se um determinado colega e diz-me assim: ‘oh pá! Vocês vêm da Conraria, doidos são os patrões que vos aceitam. E eu viro-me para ele e só lhe digo assim: [...] ‘os da Quinta da Conraria são tanto como os outros e depois é assim, Deus queira que tu nunca lá passes [...] porque depois já não dizes isso’ [...]. Porque as pessoas ditas normais abusam (comigo não abusam que eu não dou aso para isso) mas com determinados colegas</p>

	meus acho que é uma discriminação total [...] Às vezes, acho que não há um bocadinho de humildade”.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

	<b>Medidas de Apoio à Inserção</b>
Entrevista 1	<p>(20'48”) “[Devia haver] incentivo mais ao emprego para a pessoa deficiente. Mas compreendo também. Compreendo que há pessoas que...se houvesse mais empregabilidade para deficientes...eu digo isto porquê, se calhar o deficiente vai agarrar o seu posto de trabalho com mais unhas e dentes, que é aquela oportunidade que tem. Agora uma pessoa dita “normal” ‘vou trabalhar, prontos’ – tem um emprego, se calhar não tem um trabalho! [...] A cota é muito pouca nos concursos públicos. Agora não há concursos públicos. Eu por acaso não entrei com a cota...nem sabia que existia cota...se calhar até a tinha posto quando entrei para o quadro...só que na altura nem sabia disso...houve um concurso para o quadro, eu estava a contrato [...] fiquei bem classificado, não foi preciso a cota. Mas se eu soubesse da cota, tinha-a metido, se calhar...A cota são 5%, mas é assim...quando há uma coisa grande,...com muitas vagas, é que entra sempre um deficiente, mais de resto não entram.</p> <p>(23'27”) “Na altura ninguém me informou das cotas de 5% na função pública nem nada, eu soube depois. [...] Só se fala da pessoa com deficiência no dia do deficiente, em Portugal. Vamos esquecer o resto. Em Portugal não há deficientes...é verdade! [...] Há muita gente que chega aqui [...] olham para um lado e para o outro e vão-se embora e eu a vê-los. Sei que vêm falar comigo e deixo-os estar [...] Passado um bocado, à terceira ou quarta vez, ‘Olhe, diga se faz favor’. ‘Não, é com o Sr. ‘Manel’’. ‘Digam, se faz favor, sou eu’. ‘Ah! Então, mas o senhor está numa cadeira de rodas, está paralítico não pode trabalhar!’ ‘Não posso trabalhar? Então, e quem é que paga a minha casa, é você?’ [...] Não há muita informação sobre os deficientes. Há esta ideia nas pessoas que os deficientes têm que ficar em casa fechados, nestas pessoas mais velhas. E se se falasse mais nos deficientes se calhar...Eu sou contra as caixas dos hipermercados dos deficientes [...] é uma auto discriminação. Eu sou contra passarem o dístico de estacionamento a toda e qualquer deficiência. Posso explicar porquê. Porque é que o sitio dos deficientes é mais largo? Por causa das cadeiras de rodas. Um amputado transtibial [...] ninguém sabe sequer que ele tem uma prótese, mas ele tem lá o dístico de deficiente. Ele está a ocupar o espaço de uma pessoa que tem uma cadeira de rodas e que tem que abrir a porta toda para sair para por a sua cadeira de rodas de lado [...]. Chamem-me reacionário, mas é verdade aquilo que eu estou a dizer.</p> <p>(28'50”) Poderia haver um incentivo de quando haver um ‘X’ de número de funcionários...por cada ‘X’ um deficiente, como o estacionamento dos carros: por cada x de estacionamento de carros tem que haver X lugares de estacionamento para deficientes motores [...] se calhar não havia tanto deficiente escondido em casa, como ainda há hoje...Mas também há aqueles que querem ser deficientes, atenção! [...] Alguns gostam de ser deficientes enão querem trabalhar, preferem estar a receber uma reforma em casa, do que irem trabalhar ou de tentarem pelo menos um emprego. <b>Eu deixei de ter uma reforma para ter o meu vencimento e abdiquei da minha pensão...ao menos senti-me realizado e sou realizado</b>”.</p> <p>(30'53”) Então diga-me uma coisa: se fosse ganhar nem que fosse o mesmo que a pensão [...] não era melhor estar ocupado, sair de casa, ver pessoas, falar com pessoas, ter uma relação, algo em que pensar, do que estar em casa fechado, a olhar para as paredes, uma vida sedentária. Eu escolhia a primeira opção”.</p>
Entrevista 2	<p>(1'54”) ”Em 1 de outubro de 2012 fiz um Contrato Emprego Inserção e depois acabou em setembro de 2013 e agora já voltei outra vez ao voluntariado, mas eu gosto muito disto ...”</p> <p>(16'40”) “O ‘stôr’ tinha falado que havia esses contratos...medidas pra pessoas com deficiência [...] o ‘stôr’ lá falou com a doutora e a doutora concordou com ele...eles é que trataram...”</p> <p>(17'26”) “Eu por acaso só sabia que havia esse [Contrato Emprego Inserção] porque o ‘stôr’, o Sr. X tinha dito, tinha-me explicado, mas por acaso...Mas, por exemplo, para pessoas ditas ‘normais’ sei que há aquelas do Impulso Jovem, há o Estágio Profissional [promovido pelo IEFP], mas para pessoas com deficiência só sabia aquele [...] Se calhar lá no Centro de Emprego informam de mais medidas [...] mas também há tanta gente desempregada!”</p>
Entrevista 3	<p>(15'22”) ”Foi através da quinta da Conraria que me disse [...] Acho que deviam ‘x’ trabalhadores numa empresa devia de ter ... uma pessoa ou duas com deficiência...[...]Acho que devia ser obrigatório ... exigir mesmo...[...]Porque existem muitas pessoas como</p>

	<p>eu...várias pessoas com problemas, que também se não lhes derem oportunidade para trabalhar ...também eles não demonstram aquilo que sabem [...] O Estado devia criar uma lei mesmo que obrigasse mesmo as pessoas e as empresas a ter uma pessoa com dificuldades [...] Deviam ser mais informadas...acredito que muitas delas não o saibam [...] acredito...nem todas as empresas andam informadas disso, acho que por culpa do próprio Estado que não divulga. Seria uma vantagem para eles mesmo”.</p> <p>(22’30”) ”Acho que se não existissem [as medidas de apoio à contratação] [...] o número de desemprego [...] era muito maior [...]. [O desemprego das pessoas com deficiência é porque] existe muita gente com pouca formação profissional e depois também se desmotivam a elas mesmo, acabam por estar na solidão em casa. Acho que se houver essas medidas obrigam as pessoas, também, a ir procurá-las e a mais, assim, quererem trabalhar, acho eu”.</p>
Entrevista 4	<p>(16’45”) <b>[Sabe que há medidas que apoiam a contratação de pessoas com deficiência?]</b> Não. [...] O empregador que nos vai empregar a nós tem sempre aquela coisa ‘será que vai fazer bem? Será que não vai? Tem sempre aquele receio e depois nunca nos dão a possibilidade de a gente nos abirmos [...] <b>[O que podia ser feito para alterar essa realidade?]</b> Dar a possibilidade de nos integrarmos na sociedade [...] ou mais cursos, ou [...] a Câmara deveria ter pessoas com deficiência e não tem [...] e essas pessoas deviam ser as primeiras a ser encaixadas ao menos para se sentirem com o ego mais subido [...] enquanto elas não têm e depois fecham-se em casa e não deviam [...] elas têm que se sentir úteis de alguma maneira”.</p>
Entrevista 5	<p>(22’09”) “Isso foi muito complicado, então depois. Ainda há pouco tempo andava a tratar outra vez para adquirir a pensão [de sobrevivência]. Vi-me lixado. Tive dois anos a ganhar de rendimentos por exteriores. Porque não recebia de lado nenhum. E depois parece que é de propósito enganam-se sempre nos papéis [...] E depois as inspeções médicas: ‘então, mas diz aqui que você teve a trabalhar. Se você teve a trabalhar, você pode trabalhar’. ‘Sim, correto. Então, arranje-me emprego’. Eu cheguei a ir ao centro de formação, que eles tinham uma vaga para mim que era para montar camaras de vigilância e alarmes. Eu chego lá de cadeira e tal: ‘eh pá, mas aqui no currículo diz que você é bom e tal para reparação eletrónica [...]’. ‘Correto, consigo. Não consigo é subir escadotes’ [...]. Eles viram-me de cadeira: ‘ah desculpe, não sabia que estava assim”.</p> <p>(35’28”) “Bem, é assim, a nível do Estado eles até costumam ajudar, porque ali nos HUC eu conheço X de deficientes que estão lá a trabalhar [...]. Sei lá, deviam criar mais oportunidades, fazerem acordos pelo menos para ocupar, para ocupar o pessoal e tentar integrar no mercado de trabalho [...]. [A contratação de trabalhadores com deficiência] dá despesa. Eu esqueci-me de um pormenor importante na Olympus [...], é uma empresa que foi feita nova e tinha duas casas de banho para deficientes, <u>masculino e feminino</u>, atenção. Se não tivesse, eu ia agora aí para uma empresa, o senhor ia ter de fazer uma casa de banho de propósito para mim, se tivesse escadarias ia ter que eliminar todas as barreiras arquitetónicas lá ...eu não ia dar lucro nenhum lá! Se calhar só ia dar prejuízo.</p> <p>(46’45”) “[...] [Acesso à informação sobre as medidas de apoio à contratação] A gente falamos entre nós. Eu tenho um grupinho [...] às vezes trocamos assim informações. Alguém que sabe mais e explica aos outros”.</p>
Entrevista 6	<p>(38’46) “De todas se calhar não estarei informado...[...]. Havia de haver mais oferta...[...]. Eles também ganham com isso [contratação de pessoas com deficiência][...], pelo menos há uns anos atrás [...] fui informado que aconteceria isso, que eles por cada pessoa deficiente que eles empregam, eles ganham também um subsídio qualquer, uma certa quantia. Agora não sei...isso também vai de cada um [...]. Se calhar eles pensam que aquela pessoa não renderá tanto quanto eles queriam que a pessoa rendesse [...]. Algumas pessoas também não sei se estarão muito bem informadas acerca das coisas [...], haviam de informar mais [...]”.</p>
Entrevista 7	<p>(17’47”) ”Eu acho que as empresas [...] deviam pensar, por exemplo, pessoas como eu ou outros colegas meus que aqui estão, deviam olhar um pouco para as pessoas que já aqui estão há muitos anos, que já não tem tanta capacidade como eu ou os meus colegas, deviam abrir uma exceção e dar uma oportunidade a nós. Acho que [as empresas] deviam ter pelo menos uma pessoa lá no local de trabalho que desse uma ajuda a essa pessoas com menos capacidade...ajudar mais os deficientes...ter uma pessoa só para aqueles empregados a dar apoio aqueles empregados...isso é que eles deviam ter em todas as entidades patronais”</p>
Entrevista 8	<p>(12’58”) “Isto é um bocadinho de mentalidade. Acho que...não sei...As medidas que há, não sei se também são usadas pelos empregadores...não sei. Na função pública, as cotas penso</p>

	<p>que também, às vezes, não são, não são...levadas...a sério pelo Estado, não sei. Mas não sei o que é que se pode fazer mais, sei lá. Nem pensei bem sobre isso...não sei...o que é que se poderá fazer? [...] É mudar as mentalidades [...]. Há vinte anos atrás era mais complicado, quando eu tive o acidente. Agora está melhor. Mas é um processo muito lento [...]. E nós, acho que temos que fazer mais...as associações...acho que isto está tudo um bocadinho muito parado...as associações mesmo de deficientes...temos que nos unirmos para tentar mudar isto. Acho que é uma das soluções”.</p> <p>(16’13”) “Já sabia antes, quando anda há procura de emprego...antes de entrar na Conraria...e fiz algumas candidaturas e sabia que tinha...a função pública tinha essas cotas”.</p>
Entrevista 9	<p>(20’07”) ”Pois isso é que já é mais complicado [...] não, não conheço [medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência] [...] Deviam nos dar oportunidades de trabalhar [...] para eles não estarem de parte...para poderem também fazer alguma coisa [...]”.</p>
Entrevista 10	<p>(23’34”) “Não conheço todas [as medidas de apoio à contratação]. Acho que há uma medida ou houve...não sei se ainda está em vigor ou não...das fábricas por lei ter um deficiente ou terem ajudas ... elas não praticam isso [...]. Se não havia muita gente aí ... empregada [...]. É aquela velha história de antigamente, do século XVIII, os deficientes e os incapacitados numa sala, ficavam lá. Ninguém os via, nem sabiam quantos eram [...] <b>[Que medidas é que acha que seriam importantes para alterar este cenário?]</b> Criava empregos para todos [...] lutava no Governo, né? Ia à Assembleia e tentava mudar um bocadinho a cabecinha daquela gente para ver se nos ouviam. Acho que o mal de nós é que também temos de nos fazer ouvir...em massa [...] Há muito preconceito [...] há muita gente aí na rua olham para nós ... sei lá...somos uns extraterrestres [...] As escolas e os pais deviam sensibilizar para estas coisas...”</p>
Entrevista 11	<p>(22’28”) [As medidas de apoio à contratação das PCD] “eu acho que está muito pouco divulgado, porque eu tenho amigas minhas que não sabem. [...] Eu sei que o Estado apoia as pessoas, as empresas que aceitam, que contratam uma pessoa com deficiência [...] Mas nem todas as empresas estão recetivas <b>[Porquê?]</b> Não sei, não lhe sei explicar. Gostava de saber...gostava mesmo de saber. Eu acho que mudava isso. Vou-lhe dizer uma coisa, como o Estado agora obriga a ter os talões, eu se pudesse mandar, obrigava as empresas a ter uma pessoa com deficiência [...] Há muita pouca informação [...] para mudar a mentalidade dos portugueses. Por exemplo, ali na secretaria nós trabalhamos com [...] o público e, quando me vêm, ‘ai coitadinha’, e tenho, graças a Deus, uma colega e apoia-me muito e diz logo ‘coitadinha porquê? ela está aqui a trabalhar como nós e a fazer as mesmas coisas que nós’. Como essas pessoas pensam, há muitas mais pessoas a pensarem assim.”</p>
Entrevista 12	<p>(4’32”) – parte III) <b>[Que medidas é que acha que podiam ser importantes para apoiar a inserção socioprofissional das pessoas com deficiência?]</b> “Sei lá [...] [As pessoas com deficiência] têm tanto direito como os outros [...] Alguns poderão não ter capacidade para estar no mundo do trabalho [...] os que têm acho que devem ter oportunidade e devem ser tratados da mesma maneira que uma pessoa normal. Quanto a isso não tenho dúvidas [...] Eu acho que as medidas que existem são suficientes [...] nunca pensei no assunto”.</p>

	<p><b>Avaliação Posto de Trabalho</b></p>
Entrevista 1	<p>(33’25”) “ Aqui há o que eu gosto de fazer. Gosto de trabalhar com ajudas técnicas diretamente com os utentes. Gosto menos de fazer quando me pedem para ir lá fora à consulta e estar na consulta, mas mais de resto gosto de fazer tudo aqui dentro. Eu tenho que ser remunerado consoante os outros. Agora posso achar que a remuneração é baixa, ganho 800 e tal euros ... para aquilo que eu faço se calhar deveria estar a ganhar mais, mas são as escalas que existem. [...] Os direitos são todos iguais”</p>
Entrevista 2	<p>(21’07”) “ Chamava-se [a categoria profissional do estágio] Trabalhadora Indiferenciada [...] fazia um pouco de tudo...é como faço agora.[...] No estágio criei um <i>site</i> para o centro...depois vai-se fazendo coisas ao longo da ...sei lá [...] já fiz apresentações [...] também faço coisas no Excel e no Word também [...] vídeos e assim [...] era um bocadinho de tudo, só não faço aquilo que eu não posso.[...] Não posso pegar em pesos, mas de resto posso fazer tudo. [...] Eu gosto de tudo [no trabalho] [...] Nós temos o fim-de-semana, eu já quero [...] porque ao menos nós vimos para aqui de manhã [...] e saio às seis, seis e meia e depois parece que o tempo passa mais rápido. Enquanto que, se tivesse em casa...eu dava em maluca!”</p>

Entrevista 3	(17'39") "Faço aquilo que gosto...não tenho razões de queixa [...] Gosto muito de estar [...] trabalho no Word, no Excel, na Internet ... acho que é (vou dizendo assim isto em modo de brincadeira) o computador é o meu animal de estimação [...] Fui bem recebido [no local de trabalho] até hoje [...] somos todos iguais aqui..."
Entrevista 4	(21'13") "Prefiro os idosos. Estou mais à vontade. Se a gente disser um piropo eles aceitam...nas crianças nós não podemos abusar. Mas também gosto das crianças, não vou dizer que não. Mas sinto-me mais à vontade com os idosos, porque o ambiente lá, tanto nas funcionárias, como nos próprios idosos é outro ambiente. Eles aceitam mais do que as crianças, porque as crianças também não sabem o problema que eu tenho [...] muitas das vezes já me perguntaram o que é que eu tenho na mão e tentar explicar de uma maneira mais simples é complicado..."
Entrevista 5	(48'12") "Foi bom [trabalhar na Olympus] [...] camaradagem com colegas [...]. Acho que o mês que eu mais ganhei foi dois mil, seiscentos e qualquer coisa [...]. Mas o base era para aí setecentos euros e depois mais prémio e produtividade, mais umas máquinas e mais umas horas. Tipo às vezes eu conseguia ir buscar mais quinhentos euros num mês, assim de prémio de compensação. Com almoço servido pelo restaurante ou pela empresa, com quatro pratos à escolha [...], capuchinos, cafés, chás [...] tudo gratuito [...] quinze minutos de intervalo hora a hora ... não há em sítio nenhum (risos) regalias como estas que eles davam. Festas de Natal, com prendas, com máquinas e essas coisas. Então, era muito bom [...]"
Entrevista 6	(46'24") "Gosto de tudo [...] tudo o que eu faço para mim é importante [...]. É mesmo tudo, desde que seja limpar uma sanita, desde que seja lavar um vidro, tirando o meu trabalho, porque quando tá de chuva ou coisa, eu fico cá dentro...a fazer as coisas cá dentro. Agora de resto, gosto de fazer tudo, desde que eu saiba, gosto de fazer tudo. Nem que seja andar todo o dia com a enxada [...]. Fui recebido espetacularmente bem desde a primeira vez [...] aceitaram-me logo....meteram-me logo à vontade, toda a gente, desde o mais 'alto' ao mais 'baixo' [...]"
Entrevista 7	(21'36") "Aqui no trabalho não tenho escolha, gosto de fazer tudo e gosto mais de dia para dia ...estou a aprender coisas novas".
Entrevista 8	(17'06"-parteII) "Eu gosto de estar aqui e de fazer o que faço. Gosto do relacionamento com o público e aqui tenho essa possibilidade. Acho que não mudaria nada aqui [...]. Também é um trabalho que se faz bem [...]"
Entrevista 9	(21'45") "Ali na parte dos coelhos [...] lavá-los [...] mesmo por baixo aquilo que eles fazem, para deixar limpo, por causa de não aparecer mosquitos, para não apanharem infeções [...] e contar as ninhadas, se está algum vivo ou algum morto, ou se estão todos vivos. [A parte que gosta menos] é a parte dos porcos por causa dos mosquitos [...] Sempre me trataram de forma igual..."
Entrevista 10	(38'09") "Gosto mais de falar com o público, conversar. Fazer um seguro barato, que é o que eu mais gosto. Ver a cara de felicidade do cliente [...] Gosto daquela satisfação de fazer um seguro e mostrar ao meu pai 'pai, olha fiz um seguro'. Ele fica todo contente [...] ele gosta muito que eu me interesse. Ele trabalhou muito para que eu me interessasse por isto [...]. Menos aqui? Digitalizar propostas (risos) [...] são muitas. Sei lá...também não gosto muito de estar sozinha. Gostava que isto fosse mais cheio. [...] Às vezes gostava de trabalhar em Coimbra, num escritório. Mais movimento, mais pessoal que aqui".
Entrevista 11	(27'08") "Tudo. Quando tem-se o que se gosta, gosta-se de tudo. Não tenho nada que não goste de fazer. Até gostava de fazer mais do que aquilo que eu faço [...]. Eu tenho acesso aos recibos de vencimento e elas devem estar a receber uns 3€ a mais que eu [...] é justo."
Entrevista 12	(17'18" – parte III) "Atualmente gosto de fazer tudo e acho que aquilo foi uma solução muito viável [...] é uma grande empresa [...] É tudo igual [os benefícios entre colegas sem deficiência]. Na Centropack era exatamente a mesma coisa [...] isso aí não há diferenças, isso aí é completamente igual..."

<b>Nível de Satisfação – Inclusão/Discriminação</b>	
Entrevista 1	(35'39") "Se eu sentir discriminação do outro lado eu tento chocar, para a pessoa pensar que eu percebi aquilo que ele disse. Faço isso muitas vezes. Agora, 'Inclusão', eu estou bem incluído na sociedade. Para já sou uma pessoa realizada: tenho a minha família, tenho o meu filho, tenho a minha mulher [...] tenho o meu trabalho, tenho os meus amigos...Eu costumo dizer...há uma frase na minha vida que pode ser um bocado confusa, mas tem sentido: o mar

	<p>tirou-me tudo, mas o mar deu-me tudo. Eu não tenho que me queixar que sou deficiente, não tenho que me queixar da minha vida. A minha vida correu-me bem, só tive o acidente. E se calhar o acidente ajudou-me a ter um outro nível de vida que não tinha antes do acidente.”</p>
Entrevista 2	<p>(24’33”) ”Sou super incluída, mesmo, e a vida está super preenchida, mesmo, (risos) ... a cabeça já está mais ocupada [...] Quando era mais nova...custava-me..., era mais difícil...do que hoje...por exemplo, ir à praia, as pessoas olhavam [...] agora...já não...já não vale a pena...e também já estive pior do que estou agora [...] Quando eu acabei a Quinta, tive um ano aí sem fazer (fisioterapia), mas agora comecei...”</p> <p>(26’39”) ”Devia haver mais emprego para pessoas com deficiência...ou para todos. Mas eu acho que isto aqui por causa de estarmos em crise...estamos em crise porque o dinheiro foi mal distribuído (risos)... [...] Isto é um problema da mentalidade da sociedade... enquanto não mudarem...as pessoas serem mais informadas que, por exemplo, não terem aquela ideia que uma pessoa com deficiência não consegue fazer mais nada do que [...] as pessoas terem a noção que uma pessoa portadora de deficiência é capaz de fazer tanto ou igual [...] como uma pessoa dita ‘normal’ basta é terem as coisas adaptadas...assim estava tudo mais mentalizado e se calhar já tínhamos mais oportunidades de emprego.”</p> <p>(28’33”) ”Quando acabei o curso de administração, durante dois anos, eu ia a entrevistas [...] quase diariamente [...] e eu chegava muitas vezes a chorar a casa. [Diziam] tem habilitações, o curso até foi bom [...] mas não podemos aceitar porque é portadora de deficiência [...] tem que ir estudar. [...] Eu tentava explicar mas eu posso fazer isto...- ah, mas não pode ser porque não está adaptado a si [...] estava a me discriminar. [...] Uma pessoa fica um bocado frustrada, mas já estou habituada. Ao princípio era um bocado doloroso...mas também tenho uma família um bocado assim que me mete para cima...a minha mãe que é pai e mãe!”</p>
Entrevista 3	<p>(19’13”) ”Acho que sinto-me um bocado discriminado no mercado de trabalho, não é? Agora, socialmente, não. Aceitam-me como eu sou e têm que me aceitar como eu sou [...] No mercado de trabalho [...] as empresas deviam apostar mais...dar mais oportunidades; agora, a nível social, isso também já depende de cada um mesmo, [...] depende da mentalidade de cada um...uma pessoa não pode mudar a mentalidade das pessoas [...] mudar mesmo, não acredito que se mude [...]. Acho que está a mudar um bocadinho [...] um exemplo, quando entrei para a Quinta da Conraria fez-me confusão as pessoas de cadeiras de rodas, as próprias crianças têm que ser alimentadas por sondas [...] faz de conta que foi um choque para mim. E tive que me ir mentalizando...tive que mudar a mente (são pessoas que não têm doença nenhuma) mas tive que conviver com eles e fiz mesmo por conviver e mudou-me muito a minha maneira de pensar dessas pessoas. E hoje em dia já olho para essas pessoas a 100% [...] Acho que hoje em dia, não digo a população toda, mas há aí muita gente que olha para as pessoas com deficiência como ‘coitadinhos’, ‘não percebem nada da vida’ [...] Nasceram como nós, só que tiveram a infelicidade de ter aqueles problemas...como eu, também...[...]. Devido ao país que temos, [...] as pessoas têm mesmo que [...] mudar, olhar para o outro de maneira diferente...”</p>
Entrevista 4	<p>(22’58”) “Sempre senti [discriminação] [...] É mais quando estou com os amigos. Há muitos deles que não sabem que eu tenho o problema. Eu tento disfarçar...o meu disfarce é sempre por a mão no bolso e ninguém se apercebe [...] só quando perguntam é que eu não posso esconder [...] lá tenho que explicar [...] Eu sinto-me incluída mas eu refugiu-me [...] [Mudaria] as barreiras arquitetónicas [...] não há acessibilidades para as cadeiras de rodas, principalmente em Coimbra...era a única coisa que eu mudaria [...] Havia de haver grupos [...] agora nas férias, mais colónias de férias para as pessoas [com deficiência] se integrarem [...] [O Estado] devia divulgar mais [...] dar mais informação</p>
Entrevista 5	<p>(40’39”) “Eu lembro-me de uma colega que me chegou assim: ‘eh pá tu não és como um vizinho que eu lá tenho, pois não?’ ‘Eu não. O que é que o seu vizinho tem?’”Ele chegou lá ao posto dos correios, tava lá um degrau e ele andou-se a queixar, queria que metessem lá uma rampa [...] pagou a uma camioneta de areia para ir descarregar à porta dos correios um camião de areia [...] depois ninguém conseguia lá passar porque tava lá a areia’. E ela perguntou se eu era uma pessoa dessas [...] E eu disse que não (risos) [...] Há aquelas pessoas que lutam mais pelos direitos delas e protestam e não sei quê...eu não. Deixa andar! Se há um degrau, vou à volta. Se não conseguir, peço a alguém”.</p> <p>(51’02”) “Sim. Eu, às vezes, esqueço-me que ando assim, acredita? (risos) Palavra. Esqueço-me quando estou com amigos...Só quando aparece aquele obstáculo é que: ‘ajuda aí’. Tenho que pedir ajuda, ou assim. [Se pudesse mudar alguma coisa] as mentalidades era uma boa</p>

	resposta. As mentalidades dos outros...O preconceito, às vezes, é nosso inimigo. Não é que eu me queixe muito, mas sei que ele há [...] E brinco com isso: ‘tás com pena, olha porreiro’ (risos)
Entrevista 6	(54’10”) “Sinto, sinto totalmente [incluído] [...]. É como se me saísse o Euromilhões [...]. Para mudar a cabeça às pessoas e meter as coisas lá dentro, às vezes, é um bocadinho difícil [...]. Mais informação...havia de haver essas coisas mais...que era para as pessoas sensibilizarem um bocadinho com a situação e vir ver as coisas de perto. Não é estar atrás de uma secretária e ‘está tudo muito bem, muito bem’ e não estarem no terreno a ver. Dar oportunidade às pessoas!”
Entrevista 7	(20’26”) “Acho que há pessoas que ainda não têm a noção o que é uma pessoa deficiente. Há muitos que nem sequer sabem o que é andar a lidar com uma criança, com um adulto deficiente. Mas nós ali na Quinta da Conraria lidamos com vários e nós temos que saber ambas as partes: quem tem mais capacidade e quem tem menos capacidade. Nós temos que olhar a quem tem menos capacidade, não a quem tem. E isto cá fora ninguém olha a isto. Se for preciso olham mais para quem tem mais capacidade e aos que não têm metem-nos para um canto. Infelizmente há muita gente aí, que tem menos capacidade, estão em casa a dar trabalho aos pais. Se calhar muita ou pouca experiência que tenham, se calhar ainda conseguiam fazer alguma coisa”. (22’39”) “Sinto-me à vontade, o próprio chefe [...] deixa-me o serviço para fazer e eu faço...ando à vontade [...] de manhã vai-me chamar para beber café [...] ele continua o trabalho dele e eu vou para o meu...” (23’29”) “Há aí muita gente que não tem pensado nenhum nas pessoas deficientes. Eu vejo aí nos autocarros, há aqueles lugares reservados para deficientes e há aí muita malta nova, alunos, que nem sequer se preocupam com os deficientes, com idosos, nem com coisas [...] e que devia aprender mais isso”.
Entrevista 8	(19’30”) “Não, só nessa relação quando fui a essa entrevista [de trabalho] e que o senhor viu que eu era deficiente e me mandou embora [...]. Que as pessoas me tivessem dado a entender, nunca notei grande discriminação”.
Entrevista 9	(23’12”) “Sinto-me incluído mas não discriminado... [não consegue desenvolver a questão]
Entrevista 10	(29’56”) “Às vezes as pessoas ficam assim um bocado chocadas a olhar para nós. ‘Fogo, dois deficientes!’ [...] Se calhar se eles os dois escolhessem duas pessoas normais era melhor para eles [E como é que a Susana reage?] Ao princípio muito mal, foi uma surpresa, um choque. Depois...Agora, não ligo. Quem manda em mim sou eu. A vida é minha [...] A Quinta da Conraria é muito...íntegra muito as pessoas”. (41’04”) “Agora sinto, sinto que não sou discriminada. E se for, sinceramente, pouco me importa. Que eu olho para a pessoa e sou capaz de perguntar ‘porquê?’ [...]. Quando uma pessoa nos olha de lado, nós temos que perguntar porque a pessoa nos está a olhar de lado. Saber a razão e saber mudá-la um bocadinho. Eu aprendi isso com uma rapariga da Quinta [...]. Deixar que as pessoas não sentissem tão preconceito em relação a nós. Eu falo isso porque [...] eu conheci uma rapariga que ainda hoje me dou bem com ela. Ela anda num... clube de dança e chamou-me, à noite, para ir com ela. E é engraçado ver as pessoas olharem para mim e pensarem: ‘o que esta rapariga está aqui a fazer?’ E eu danço, claro, quando me pedem para dançar. Danço, claro, mas...Ao princípio [...] foi aquele olhar de ‘ai Meu Deus, o que esta rapariga está aqui a fazer’ e depois daí já foi mudando. Às vezes, a nossa presença vai mudando as pessoas. Temos é que se fazer presentes [...] Temos que se tornar visíveis. Ando pelo Centro Comercial e as pessoas já me vão conhecendo, já nem fazem caso se eu estou ali se não estou...”
Entrevista 11	(28’30”) “Já senti mais [discriminação] do que agora. Eu, neste momento, tenho uma outra relação e o meu companheiro não tem qualquer tipo de deficiência. [Se pudesse mudar alguma coisa, o que mudava?] A mentalidade das pessoas [...] no ‘coitadinho ela não pode’. Há dias eu fui à maternidade de urgência, tinha umas dores debaixo da barriga [...]. Entretanto, havia lá uma auxiliar que me reconheceu e tava com uma outra colega. E essa auxiliar ‘então a bebé como é que está?’ [...] e vira-se a colega ‘ai coitadinha’. E a auxiliar perguntou ‘coitadinha porquê? Ela também tem todo o direito como nós. É mulher como nós. [...] Ignoro. Acho que a ignorância é a melhor chapada que se pode dar. Mas, eu não era assim. Eu quando era mais nova chorava [...] O facto de ter sido mãe ajudou-me um bocadinho [...] nós vamos buscar forças onde elas não existem”.

Entrevista 12	(18'29"- parte III) "Sinto que não sou discriminado [...] De vez em quando ainda me discriminam, só que eu não deixo. Meto o dedo no nariz e só falo uma vez [...] não gosto de falar muitas vezes [...] Se pudesse mudar alguma coisa, mudava...acho que devia haver mais humildade para estas pessoas. Há determinadas pessoas que deviam ter mais humildade e tratarem melhor estas situações [...] na questão da deficiência [...] havia de haver mais igualdade...mas infelizmente não há".
------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



