



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Laura Lisandra Aguiar Sousa

**A GESTÃO EDUCACIONAL NA CAPACITAÇÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA: POSSIBILIDADES DE INTERVENÇÃO PARA A SUA
TRANSIÇÃO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA ATIVA**

**Relatório de estágio no âmbito do Mestrado em Administração Educacional,
orientado pela Professora Doutora Cristina Maria Coimbra Vieira e
apresentado à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da
Universidade de Coimbra**

Julho de 2020

*Aos meus pais, Graça e César Sousa, pelo amor incondicional, por serem o exemplo de
força e dedicação.
Em memória do meu avô.*

Agradecimentos

Ao chegar ao fim deste desafio, que em certos momentos me pareceu longínquo, chegou o momento de agradecer às pessoas que estiveram presentes ao longo desta viagem.

À Professora Doutora Cristina Vieira por ter aceite a orientação deste relatório de estágio e pela compreensão, ajuda e carinho com que me guiou no caminho percorrido.

Aos meus pais, pois sem o seu contributo e apoio incansável não poderia estudar fora da Ilha da Madeira e concretizar este sonho.

Ao meu irmão Edgar Sousa, a minha motivação maior, que fez realçar a minha melhor versão nos momentos de maior insegurança.

Às pessoas especiais que conheci, em contexto de estágio e fora, pela empatia e carinho demonstrado ao longo das tarefas.

Ao técnico superior, ligado ao Instituto de Emprego e Formação Profissional, pela disponibilidade em facultar um conjunto de conteúdos importantes para o desenvolvimento da investigação.

Aos meus amigos por me desafiarem a não desistir e a contagiarem os meus dias com alegria.

À Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra pela disponibilidade, enquanto instituição de acolhimento, e ao Dr. Rogério Patrício como orientador no local de estágio.

Resumo

Este relatório é o resultado de um período de estágio de sete meses na Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra, no âmbito do 2.º ano do Mestrado em Administração Educacional, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, entre outubro de 2019 e maio de 2020. Devido à inesperada pandemia provocada pela doença do COVID-19, as atividades presenciais de estágio sofreram uma interrupção abrupta em meados de março de 2020. O trabalho feito desde essa data até ao final de maio foi uma continuação do que já havia sido planeado e executado, optando-se por alguns contactos por meios virtuais com os participantes e com os nossos orientadores, o local e a da Faculdade.

O presente trabalho insere-se no domínio da educação, tendo-se privilegiado a intervenção a desenvolver por uma profissional especializada em Ciências da Educação, na área da administração educacional, no desenvolvimento de atividades executivas e rotineiras na vida das pessoas com deficiência, utentes de uma instituição em regime diurno. O objetivo principal consistiu em promover a sua transição com autonomia para o mercado de trabalho. As ações de formação concebidas e executadas pretenderam proporcionar às pessoas envolvidas experiências sobre diversas realidades, através de um cenário de transição para a vida ativa.

O mercado de trabalho tem vindo a evoluir ao longo dos tempos, lado a lado com uma evolução tecnológica, legislativa e com uma aposta na formação profissional, abrindo as portas à integração das pessoas com deficiência em diversas áreas. Ao falar sobre pessoas com necessidades especiais, abordamos um conjunto de pessoas singulares, cada uma com as suas especificidades. Nesta senda, uma das formas de atenuar a exclusão, parte da substituição dos pressupostos tradicionais relativos à atuação junto da população com deficiência pelos novos mecanismos de regulação social, isto é, de novos paradigmas de ação, tendo como base a construção de uma sociedade inclusiva. Assim sendo, é importante compreender os princípios fundadores da educação inclusiva, com base no Decreto-Lei N.º 54/2018, de forma a investir nas capacidades das pessoas, permitindo-lhes adquirir competências, reconvertê-las, atualizá-las e apoiá-las nas várias mudanças que vão enfrentar ao longo da sua trajetória de vida.

Todas as atividades que fizeram parte do nosso projeto de estágio tiveram como propósito fomentar uma visão estratégica no processo de preparação de adultos com deficiência para responder às necessidades do mercado de trabalho.

Palavras-chaves: Inclusão; Formação Profissional; Mercado de Trabalho; Gestão Educacional; Vida Ativa.

Abstract

This report results from a seven-month internship period at Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra, within the scope of the second year of The Master Degree in Educational Administration, from the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the University of Coimbra, between October 2019 and May of 2020. Due to the unexpected pandemic caused by COVID-19, the internship face-to-face activities were interrupted in the middle of March 2020. The work that was developed after that moment was a continuation of what it was planned, by using virtual methods to contact the participants and the supervisors, the institutional supervisor and the Faculty supervisor.

The present work is inserted in the field of education, privileging the intervention to be developed by an Educational Science specialized professional, in the educational administration area, through the development of executive and daily activities with people with disabilities, which were learners in a daytime institution. The main goal was to promote their transition to the labor market autonomously. The conceived and executed training actions intended to provide experiences about the diverse realities to the involved participants, through an active life transition scenario.

Across the years, the labor market has been evolving with the technological and legislative evolution, and also investing in professional training, providing the opportunity of disabled people to be integrate into several areas. When we refer to disabled people, we approach a group of individuals, each one with their specificities. Consequently, a way of mitigating the exclusion is replacing the traditional assumptions regarding the disabled population, which might be done through the creation of new mechanisms of social regulation. That is, creating new paradigms of action based on the construction of an inclusive society.

Therefore, it is important to understand the founding principles of inclusive education, based on the Decreto-Lei N° 54/2018, and investing in people's capacities, by enabling them to acquire and develop competencies and also by supporting them through the changes that will occur during their lives.

All the activities presented in our internship project intended to foster a strategical vision in the process of preparing disabled adults to respond to labor market requirements.

Keywords: Inclusion; Professional Training, Labor Market, Educational Management, Active Life.

Índice

Introdução	9
Capítulo I Enquadramento Teórico	11
Secção 1: O conceito de deficiência enquanto processo de construção social	12
1.1. O conceito de deficiência	12
1.2. Análise histórica: uma evolução concetual até à mudança de paradigma	13
1.2.1. De que forma podemos estar perante uma possível sociedade aberta e inclusiva?..	14
1.3. A exclusão social como processo de segregação da sociedade	14
Secção 2: O processo de inclusão social da pessoa com deficiência e o contributo da formação profissional	15
2.1. A cooperação entre o ensino especial e o sistema regular.....	16
2.2. A formação profissional como fator estratégico da integração social da pessoa com deficiência	18
2.2.1. A formação profissional no cenário português.....	19
2.2.2. Quem são os protagonistas da intervenção no processo formativo?.....	21
Secção 3: A integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.....	21
3.1. O desemprego vs. emprego	21
3.2. As medidas de apoio e promoção do acesso ao emprego.....	24
3.3. Fatores facilitadores e barreiras à integração profissional	25
Secção 4: Considerações Finais	27
Capítulo II Caraterização da Instituição.....	28
Caraterização da instituição	28
1. Enquadramento histórico	29
2. Formulação estratégica da organização: missão, visão, valores e política de qualidade	31
3. Caraterização dos serviços prestados.....	32
4. Posicionamento estratégico.....	34
4.1. Análise estratégica	36
4.1.1. Análise SWOT.....	37
5. O sistema da Gestão da Qualidade.....	38
6. Monitorização e avaliação do desempenho organizacional	39
7. Considerações Finais Uma visão sustentável sobre o emprego das pessoas com deficiência.	40
Capítulo III Projeto de estágio	41
Fase 1: Observação do funcionamento e da atuação do Centro de Formação Profissional da APCC	43
1.1. Realização de um guião de entrevista aos formadores.....	44
Fase 2: Elaboração de um Programa de promoção de competências de empregabilidade para pessoas com deficiência: <i>Programa Formar MAIS</i>	44
Turma A : Preparação para o emprego	45
Turma B : Período Experimental- Etapas para a integração no mercado de trabalho.....	45
Fase 3: Histórias de vida: <i>Ent (r) realidades</i>	46
Fase 4: Conceção e desenvolvimento de um estudo qualitativo	47
Capítulo IV Descrição Prática do Estágio.....	49
Descrição das atividades desenvolvidas.....	50
Fase 1: Observação do funcionamento e da atuação do Centro de Formação Profissional da APCC	51

1.1. Calendarização do roteiro das rotinas diárias da APCC	51
1.2. Observação e análise qualitativa do processo de ensino-aprendizagem	52
1.2.1. Prática pedagógica de observação.....	53
1.2.1.1. Diários de Bordo	53
1.2.2. Investigação no Centro de Formação Profissional da APCC	56
1.3. Conclusões de uma análise documental	60
1.3.1. Breve descrição do funcionamento do Centro de Formação Profissional da APCC.....	60
Fase 2: Programa de promoção de competências de empregabilidade para pessoas com deficiência: <i>Programa Formar MAIS</i>	61
2.1. Impactos da formação especializada	62
2.2. Descrição das atividades inseridas no Programa <i>Formar MAIS</i>	62
Calendarização das sessões:	63
TURMA A	64
Caraterização do público-alvo da Turma A	64
Atividades:Turma A- Grupo 1	65
Atividades:Turma A- Grupo 2.....	73
Caraterização do público alvo da Turma B.....	78
Atividades:Turma B- Grupo 1	79
Atividades:Turma B- Grupo 2.....	87
Fase 3: Histórias de Vida: <i>Entre (r) realidades</i>	91
3.1. O processo de construção do estudo: <i>Entre (r) realidades</i>	93
3.1.1. Histórias de vida	95
Fase 4: Conceção e desenvolvimento de um estudo qualitativo: <i>A gestão educacional no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: o papel do IEFP na gestão de medidas territoriais</i>	109
Capítulo V Avaliação do Estágio	118
Reflexão: Autoavaliação	119
Heteroavaliação	121
Conclusão	122
Referências	124
Apêndices.....	129

Introdução

O tema da inclusão social continua nas agendas políticas dos vários países, origina reflexões e é o motivo de preocupação das práticas educativas e da ciência por todo o mundo, em pleno século XXI.

O presente relatório de estágio aborda a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, através do papel da Administração Educacional, numa conceção de formação especializada, que tem respostas a dar a problemáticas específicas na área da intervenção nas questões da deficiência. Trata-se do culminar de um percurso de Mestrado em Administração Educacional, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

A prática de estágio decorreu na Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra, no âmbito do 2.º ano do referido mestrado. Este estágio decorreu entre outubro de 2019 e maio de 2020, quatro dias por semana, das nove horas às 17 horas, com um dia livre, para preparação de materiais, leituras e reuniões de supervisão com a Orientadora.

A atribuição do título do relatório traduz aquilo que foi feito neste projeto: A gestão educacional na capacitação de pessoas com deficiência: possibilidades de intervenção para a sua transição da formação para a vida ativa.

A partir desta designação surgiu o projeto de estágio cujos objetivos estão relacionados com a prática da educação e formação, com as políticas públicas de educação e com o papel da administração e gestão educacionais na sociedade atual, mais especificamente no domínio da educação especial.

Um dos problemas prementes da nossa sociedade é a desigualdade social a que as pessoas com deficiência estão sujeitas no âmbito da sua integração no mercado de trabalho. Partindo deste pressuposto, é importante combater este flagelo através da compreensão de quais são os obstáculos físicos e os preconceitos sociais que prejudicam principalmente estas pessoas e de que forma a formação profissional poderá ser um fator determinante para combater estas desigualdades.

Neste âmbito, o presente relatório visa conseguir compreender os direitos e deveres da pessoa com necessidades especiais, as conceções legislativas internacionais e nacionais em relação à integração destas pessoas no mundo do trabalho, colocando em evidência as políticas sociais e inclusivas que visam uma integração sem barreiras.

Assim sendo, desenvolvemos o *Programa Formar MAIS*, através de uma intervenção pedagógica junto dos formandos. Será ainda apresentado um estudo sobre a

Gestão Educacional no processo de inclusão das pessoas com deficiência, com referência às políticas ativas de emprego e formação e às medidas territoriais desenvolvidas

Em nosso entender, é importante compreender as necessidades de formação das pessoas com deficiência e fomentar a valorização de todos os que trabalham no território, em geral. Assim, qualquer que seja o projeto estratégico de desenvolvimento sustentável e com uma base local e territorial, deverá ser articulado com um projeto educativo que prepare as pessoas para a mudança.

Este relatório de estágio está dividido em cinco capítulos: o enquadramento teórico; a caracterização da instituição; o projeto de estágio; a descrição das atividades; a autoavaliação; e a heteroavaliação. O capítulo da descrição das atividades encontra-se subdividido em quatro fases diferentes, todas elas interligadas.

CAPÍTULO I

Enquadramento Teórico

A partir de meados do século XX, a questão da deficiência no contexto português ganhou relevo no campo científico e no âmbito das práticas de intervenção devido à necessidade de dar resposta aos militares feridos em consequência da guerra colonial. Ocorreram no início da década de 80 mudanças assinaláveis nas políticas de apoio às pessoas com deficiência, tendo em conta o afastamento social a que este público-alvo estava submetido.

Em 2006, as Nações Unidas, através da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, veio assegurar o dever que a sociedade possui em garantir a estas pessoas o direito e a liberdade de usufruírem de medidas de apoio como qualquer outro cidadão. Uma dessas medidas está ligada à empregabilidade como estratégia de inclusão social, associando-se a esta o papel da formação profissional.

O corpo do presente enquadramento teórico encontra-se dividido em quatro secções. A primeira é dedicada à abordagem do conceito de deficiência enquanto processo de construção social, para um melhor entendimento sobre a evolução concetual que foi sofrendo até à atual mudança paradigmática. A segunda secção dedicar-se-á ao processo de inclusão social da pessoa com deficiência e ao contributo da formação profissional para esse efeito. A terceira secção dedica-se exclusivamente à temática da integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Por fim, a quarta secção inclui uma consideração final sobre uma visão sustentável do emprego das pessoas com deficiência.

Secção 1: O conceito de deficiência enquanto processo de construção social

1.1. O conceito de deficiência

Ao falar sobre “pessoas com deficiência” partimos de um entendimento de pessoas singulares, cada uma com necessidades de integração na sociedade, estando sujeitas a determinações de políticas públicas. Estes segmentos da população constituem-se como um todo especial e diversificado, mas carecem de respostas específicas, que vão ao encontro de necessidades individuais, para serem integradas na sociedade. Desta forma, a problemática da “deficiência” encontra-se integrada como tema central da Política e Agenda Social Europeias.

Neste cenário, o termo deficiência surge associado a uma linguagem corrente: incapacidade, invalidez, pessoas portadoras de deficiência, pessoas com deficiência, incorporando um conjunto de modelos concetuais e intervenções diversificadas resultantes do conjunto de alterações decorrentes dos quadros políticos, e sabendo-se que desde sempre que esta evolução nunca foi linear, havendo algumas alterações conforme

os modelos conceituais. Historicamente, identificam-se três modelos de entendimento da deficiência: o modelo médico; o modelo social; e o modelo biopsicossocial.

Neste sentido, Sousa (2007, p. 42) afirma que “a deficiência é um constructo social, algo fluído que não existe em si mesma como algo ontologicamente constituído, sendo antes formulada por critérios sócio históricos, como uma representação socialmente referenciada.” Nesta lógica, é pertinente reter que a deficiência é uma construção social relativamente recente na área das ciências sociais, e deste modo, concetualizar a deficiência como sendo uma forma de opressão social acaba por não gerar ainda grande consenso.

1.2. Análise histórica: uma evolução concetual até à mudança de paradigma

Em 1975, a Assembleia-Geral das Nações Unidas proclamou a “Declaração dos Direitos dos Deficientes” a qual previa uma carta dos direitos das pessoas com deficiência, de forma a que conseguissem ter uma vida normal, plena e realizada como qualquer outra pessoa na sociedade.

A carta possui os direitos para todas as pessoas com deficiência, sem distinção ou discriminação, diante dos vários critérios organizadores da vida em comunidade, como sejam, raça, cor, sexo, língua, religião, opiniões públicas ou outras, origem nacional ou social, condições económicas, nascimento ou qualquer outra pertença identitária que diga respeito à própria pessoa.

A segunda metade do século XX foi marcada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, como uma das principais evoluções da realidade sociopolítica e histórica da integração das pessoas com deficiência. Procurou-se, portanto, analisar os contextos de mudança política e social assentes no respeito pelos direitos sociais e humanos no seio das políticas dos Estados- Providência, que mais tarde contribuíram para uma nova filosofia dos modelos de abordagem da deficiência.

Neste cenário, consideram-se como principais marcos históricos o *Independent Living Movement* (“Movimento de Vida Independente”), através do qual ocorreu o lançamento do Modelo Social, o qual dinamizou o movimento dos direitos das pessoas com deficiência e incapacidade (*Disability Rights Movement*). O modelo social viera substituir o modelo médico, que possuía a missão de cura e se baseava no conceito de doença.

Através da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências (ONU, 2006), aprovada pela Assembleia-Geral da Organização das Nações Unidas, a 13 de

dezembro de 2006, agrega-se ao debate concetual o conceito de “*Sociedade Inclusiva*”, que foi proposto alguns anos antes, na Declaração de Madrid (Fórum Europeu das Pessoas com Deficiência, 2002).

1.2.1. De que forma podemos estar perante uma possível sociedade aberta e inclusiva?

Todas as pessoas aspiram a ser cidadãos e cidadãs incluídos/as nas comunidades em que vivem, quer pela sua presença e pela sua participação, quer pela capacidade de influenciarem e ao mesmo tempo serem influenciados pelos diversos dinamismos sociais.

Uma das formas de atenuar a exclusão, parte da substituição dos antagonismos tradicionais pelos novos mecanismos de regulação social através da adoção de novos paradigmas de abordagem das pessoas com deficiência e incapacidade, tendo como base o modelo da “*Sociedade Inclusiva*”.

Assim como a própria denominação indica, a sociedade deve ser aberta e inclusiva para todos os cidadãos, independentemente das especificidades e das diferenças que cada um possui. Para uma cidadania plena e igualitária, deve ser promovida a qualidade de vida, através de políticas de *mainstreaming*, garantindo a todos o acesso aos serviços da comunidade e a participação nas estruturas de decisão (Sousa, 2007).

1.3. A exclusão social como processo de segregação por parte da sociedade

Importa referir o trabalho que deve ser realizado em prol da não marginalização de certos grupos da população. A exclusão atinge vários domínios da vida social, possuindo uma raiz estrutural, maioritariamente ligada à falta de trabalho:

a palavra «exclusão» não tem o mesmo sentido para todos os que a usam; parece, pois, importante examinar as diferentes maneiras como foi posta a questão da exclusão social; a análise dos discursos, situados historicamente, permite identificar os actores do debate (quem fala?), o seu objeto (quem é excluído?, ou mais exactamente quem exclui quem?), a maneira como os actores colocam o problema (de que tipo de exclusão se trata?) e pensam resolvê-lo (que estratégia?) (Clavel, 2004, p. 21).

A exclusão social é, então, um processo complexo que se cruza com vários campos sociais, como o trabalho, o alojamento, o direito, a família, a saúde, entre outros. Salienta-se o facto de a exclusão resultar de um processo de desagregação, marcado pela falta de relações positivas e estruturantes das pessoas com os outros que a rodeiam.

Para Gilbert Clavel (2004), os sinais materiais e quantificáveis da exclusão são: a pobreza dos recursos; a precariedade do emprego e financeira; a fraca qualidade da habitação; o baixo capital cultural; a falta de saúde e o débil usufruto de direitos. Daí a importância da análise holística dos problemas sociais para uma melhor definição de estratégias de combate à exclusão social (Alvino-Borba & Mata-Lima, 2011).

Secção 2: O processo de inclusão social da pessoa com deficiência e o contributo da formação profissional

A inclusão é um tema que está nas preocupações políticas das entidades governativas, empresariais e organizacionais. Verifica-se, no entanto, uma dificuldade em existirem mecanismos que promovam uma efetiva inclusão social igualitária, passando da Lei à prática.

Desta forma, o “conceito de inclusão, seja numa perspetiva empresarial seja numa ótica mais vasta, encarando a sociedade no seu todo, deve implicar estratégias de reforço de competências (*empowerment*)¹ que visam a emancipação e a autonomização de indivíduos e famílias” (Grace, 2010, p. 17).

A inclusão social é um direito fundamental, que obriga a reconsiderar a diferença e a diversidade, pois apesar das características individuais e/ou sociais, somos todos iguais. Dentro deste processo é incutida, como eixo prioritário de atuação, a responsabilidade social, pelo que, as empresas deverão assumir-se como principal motor de mudança face às situações de discriminação e desigualdade. Ergue-se agora a questão de se saber como é que poderão então promover uma melhoria na qualidade de vida da comunidade?

As empresas devem assumir práticas socialmente responsáveis dentro do seu *core business*², através de ações inclusivas com as diferentes partes interessadas: agentes políticos; empresariais; cidadãos; estudantes; instituições de sociedade civil; etc. Trata-se dos chamados *stakeholders*, que deverão trabalhar em conjunto com as entidades em prol de uma melhoria na qualidade de vida das pessoas.

¹ O conceito de *empowerment* baseia-se na ideia de fortalecer os direitos e a participação dos indivíduos em situação de exclusão social, como é o caso das pessoas com deficiência. É um dos conceitos usados para trabalhar as capacidades dos indivíduos, promovendo a sua participação ativa na sociedade.

² *Core business* significa um ponto forte da empresa, o qual deve ser trabalhado de forma estratégica, neste caso, no fomento de práticas de inclusão.

2.1. A cooperação entre o ensino especial e o sistema regular

No nosso país, a sociedade democrática tem vindo a desenvolver um processo de reconceptualização da escola como sendo um fator de desenvolvimento, capacitação e inclusão social das pessoas com deficiência e incapacidade. Neste propósito, falar em educação é adquirir uma visão holística sobre o conceito, pois mais do que percecioná-la como o desenvolvimento de competências, é visioná-la como um progresso pessoal e social para que cada pessoa possa ter uma vida harmoniosa. Em termos históricos, neste enquadramento torna-se importante destacar a Conferência Mundial sobre a Educação para Todos, em 1990, que foi realizada na Tailândia, onde o pensamento na área da educação especial começou a progredir.

O direito à educação encontra-se legislado no Artigo 24.º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD, 2006), de forma a comprometer os Estados com “um sistema de educação inclusiva a todos os níveis e uma aprendizagem ao longo da vida”, para um sucessivo desenvolvimento do potencial humano existente em cada pessoa com deficiência, de modo a proporcionar-lhes uma participação ativa na sociedade (cf. Artigo 24.º, I).

No prosseguimento da missão instituída no quadro da Lei de Bases do Sistema Educativo Português de 1986³, decorre um conjunto de medidas para responder aos alunos com necessidades educativas especiais. Mais tarde, surgiu a orientação inclusiva através da Declaração de Salamanca (1994). Nesta declaração ficou definido que o princípio da inclusão seria o reconhecimento do modelo de escola para todos, de modo a que se aceitem e integrem as pessoas com deficiência na sociedade e que haja uma adaptação desta às diferenças individuais de cada pessoa.

O modelo de escola para todos assume como pilar primordial a integração social, estando predisposto às várias diferenças que existem na sociedade, e fomentando a ideia de que é necessário dar uma resposta específica às necessidades especiais, sem prejudicar ninguém (Jiménez, 1993).

Neste vetor, a legislação nacional sobre a inclusão na escolaridade obrigatória das pessoas com deficiência e incapacidade foi alterada em 2018, com a adoção do Decreto-Lei n.º 54/2018⁴, na sequência do qual foi aprovado o Regime Jurídico da Educação

³ Tendo em conta a Lei Orgânica (Decreto-lei n.º 21/2015, de 3 de fevereiro).

⁴ O decreto-lei 54/2018, de 6 de julho, apresenta um conjunto de medidas de suporte à aprendizagem e à inclusão, exigindo recursos especializados de apoio (Art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 55/2018 de 6 de julho).

Inclusiva. Este novo quadro jurídico vem reforçar o caminho iniciado com o Decreto-Lei n.º 3/2008⁵. Neste novo quadro introduziu-se uma promoção de respostas personalizadas para cada pessoa com deficiência.

Ao beneficiar a pessoa com deficiência e incapacidade vista como um todo, ocorrerá uma mudança positiva no seu processo de integração e uma valorização dos próprios recursos, ideais e atitudes. É importante desafiar toda a comunidade educativa e não educativa, de modo a ocorrer uma verdadeira integração a nível escolar e, mais tarde, a nível profissional. O funcionamento dos serviços educativos também deve sofrer modificações através de novas conceções e de novas práticas neste contexto, fomentando um trabalho multidisciplinar.

Portugal possui um sistema bem organizado com escolas especiais e centros especializados para alunos/as com deficiência. Os centros especializados assumem-se como um recurso valioso para o desenvolvimento de escolas inclusivas. As equipas multidisciplinares possuem competências necessárias para a identificação, avaliação e ensino das pessoas com deficiência.

Importa referir que na recente legislação do Ministério da Educação Português contemplam-se os Centros de Recursos, que são organizados de acordo com os princípios da escola inclusiva. Nos mesmos, encontram-se os Centros de Formação Profissional, destinados aos alunos provenientes do ensino regular.

A existência desta cooperação entre o ensino regular e os centros de recursos vem ajudar a combater alguns dos sentimentos de impotência e insegurança sentidos pela própria escola em relação ao sucesso educativo dos alunos com deficiência, com vista à diminuição da exclusão, ainda muito visível nos dias de hoje, na componente educativa e profissional.

Portanto e como ponto fulcral de todo este trabalho colaborativo, se a escola regular não consegue muitas vezes responder ao processo de ensino do aluno com deficiência, através de um currículo comum, cabe à mesma definir um novo processo que vá ao encontro das necessidades de cada aluno, tornando fundamental o contínuo trabalho de cooperação entre os dois sistemas de ensino.

É de salientar a importância da interdependência e complementaridade entre os Decretos-Lei n.º 54 e n.º 55, nomeadamente no que se refere à mobilização das medidas universais, de modo a poder assegurar-se um ensino de qualidade e uma resposta adequada à diversidade de alunos (Pró-Inclusão, 2019).

⁵ Decreto-lei 3/2008, de 18 de janeiro.

É necessário ocorrer uma abordagem inclusiva no currículo, através de passagem de um sistema fixo para um sistema flexível, através da implementação de uma cultura de igualdade de oportunidades. Na prática, a escola pode orientar o aluno para um programa de Formação Profissional, inserido numa Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS). Assim, poderá ser capaz de intervir de forma equitativa e igualitária, para que cada estudante consiga com base nas suas competências, ver valorizadas as suas potencialidades e interesses para conseguir um futuro sucesso profissional.

Uma das formas de alcançar o sucesso será seguir esta estratégia educativa, inovadora, através de uma reestruturação administrativa (relativa à prestação de serviços) fundamentada no princípio de que todas as pessoas com deficiência podem atingir o sucesso profissional, desde que sejam assim apoiados de uma forma adequada.

2.2. A formação profissional como fator estratégico da integração social da pessoa com deficiência

Uma das prioridades da escola, em particular, e da sociedade, em geral, passa por que todos tenhamos a competência e a capacidade de garantir sucesso no acesso, na inclusão e na qualidade da aprendizagem de todos os alunos (UNESCO, 2015).

A realidade laboral com que nos deparamos remete-nos para um perfil de trabalhadores que tem vindo a ser modificado, dada a exigência de um conjunto de competências e habilidades de que as empresas necessitam. Estas exigências ampliam as situações de exclusão social, que são cada vez mais visíveis no mercado de trabalho.

Santos (2006) define a formação profissional como sendo um sistema de aprendizagem que possibilita ao cidadão adquirir competências necessárias para uma futura integração social, pois, só assim se conseguirá responder aos desafios que o mercado de trabalho propõe.

Deste modo, a formação profissional constitui-se como uma ferramenta essencial para a extinção de situações de exclusão social, provocando uma alteração sustentável e saudável na vida das pessoas, através da aquisição de um leque variado de competências. A diferenciação curricular dentro deste público-alvo assume uma relevância ainda maior, já que através da mesma ocorrerá uma maior estimulação e desenvolvimento das capacidades e dos talentos que existem em cada pessoa com necessidades educativas especiais.

Para Buckley e Caple (1998), a formação é vista como um investimento para um sucessivo desenvolvimento de um conjunto de conhecimentos e aptidões que são necessárias para um indivíduo realizar uma determinada ação no mercado de trabalho.

2.2.1. A formação profissional no cenário português

No contexto português, a Lei de Bases do Sistema Educativo, publicada inicialmente em 1986 e posteriormente alterada em 2005⁶ (entre outras alterações que, entretanto, já sofreu) evoca a Formação Profissional como uma modalidade especial de educação escolar. De acordo com este normativo legal, a Formação Profissional permite fazer toda uma preparação para a vida ativa e promove uma inserção no mundo do trabalho.

Foi a partir de 1976, com a Constituição da República, que surgiu um desenvolvimento da formação profissional das pessoas com deficiência através da intervenção do Secretariado Nacional de Reabilitação⁷, em conjunto com o Conselho Nacional de Reabilitação.

O Sistema Nacional de Qualificações⁸ considera a formação profissional como a via de ensino que dota o indivíduo de competências fundamentais para o exercício de uma ou mais atividades a nível profissional. Cardim (2000) relata que todo o processo inerente à Formação Profissional está sob a tutela do Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP). Deste modo, surge um leque de modalidades e áreas profissionais que vão ao encontro das necessidades de cada pessoa.

O IEFP começou a englobar o Serviço de Reabilitação e Emprego de Pessoas com Deficiência e a dar o primeiro passo para a inserção e reabilitação profissional dessas pessoas, contado com a colaboração das Instituições Particulares de Solidariedade Social⁹(IPSS) (C.R.P.G., 2004).

A partir do Decreto Lei nº 247/89¹⁰ começaram a ser publicadas diversas medidas sobre o processo de preparação do ensino pré-profissional, da orientação profissional, da própria formação profissional, de uma readaptação ao trabalho, do emprego protegido e do emprego em mercado aberto de trabalho.

⁶ Lei nº 49/2005, de 30 de agosto.

⁷ Órgão consultivo da política nacional de inserção e reabilitação socioprofissional das pessoas com deficiência.

⁸ Legislado pelo Decreto-Lei nº 396/2007, no artigo 3º.

⁹ A Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra é um dos exemplos.

¹⁰ Decreto-lei nº 247/89, de 5 de agosto.

Mais tarde, em 2004, pela Lei n.º 38/2004¹¹, surge a publicação de medidas legislativas relativas às Bases da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação das pessoas com Deficiência, que visavam fomentar uma igualdade de oportunidades e uma participação ativa das mesmas em vários eixos da sociedade.

O Programa de Emprego e Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidades foi suportado através das linhas de ação nacionais do Decreto-Lei n.º 290/2009¹², no âmbito do qual foram criadas medidas relativas à formação para este público alvo. Mais tarde, pelo Decreto-Lei 131/2013¹³, foi reativado um esforço no programa através de um conjunto de medidas ativas de emprego e de integração no mercado de trabalho, pelo regime normal, mais concretamente através dos estágios de inserção e dos contratos de inserção.

A formação profissional para as pessoas com deficiência e incapacidade pode ser dividida em ações de formação inicial (idade igual ou superior a 15 anos, sem qualquer tipo de profissão ou ocupação de um posto de trabalho) e de formação contínua (empregados ou desempregados que pretendem melhorar as suas qualificações para manter ou progredir na carreira ou mesmo para o regresso ao mercado de trabalho). Este tipo de formação engloba a formação para a integração, a formação de base, a formação tecnológica e a formação prática em contexto de trabalho.

A partir de 2009, o IEFP lançou o projeto “Organização da Formação e Certificação das Pessoas com Deficiência”, através de uma parceria direta com a Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional (ANQEP), juntamente com as Federações das Entidades de Reabilitação, com o principal objetivo de estruturar uma oferta de formação inicial contínua de dupla certificação, para um reforço de competências pessoais, relacionais, sociais e profissionais das pessoas destinatárias.

Neste contexto, a formação profissional das pessoas com deficiência deve ser organizada consoante os moldes de qualquer outra formação profissional, contudo deve seguir um Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades¹⁴.

¹¹ Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto.

¹² Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro.

¹³ Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de setembro.

¹⁴ Redigido pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, março de 2016.

2.2.2. Quem são os protagonistas da intervenção no processo formativo?

Na Tabela 1 indicam-se os principais protagonistas que, em nosso entender, têm uma intervenção direta no processo formativo.

Tabela 1. Intervenientes no processo formativo

A própria pessoa	Devem-lhe ser atribuídas as condições para participar na construção do seu próprio processo de integração.
O empregador	É um dos elementos-chave de sucesso para o emprego, incentivando novas práticas e promovendo um trabalho de proximidade com o empregado, através de um conhecimento de gestão.
Os técnicos	Os técnicos assumem um papel de mediadores no processo de aprendizagem e de desenvolvimento das competências da pessoa com deficiência, tendo sempre em conta o papel dos formandos na construção do seu percurso de vida social e profissional.

Fontes: Elaboração própria

A acrescentar aos elementos identificados na Tabela 1, é ainda necessário salientar todo um conjunto de protagonistas, chamados de facilitadores (a família, os colegas) dada a missão que poderão desempenhar junto das pessoas com deficiência, nos seus esforços de integração no mercado de trabalho.

Considerando as características individuais que este público-alvo possui, a integração no mercado de trabalho exige a formulação de diferentes critérios e não apenas uma resposta única para todos, tendo em vista uma integração eficiente e eficaz. Assim, é necessário um trabalho multidisciplinar entre os trabalhadores com deficiência, os contextos, os empregadores e a própria comunidade (Fernandes, 2007).

Secção 3: A integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

A integração das pessoas com deficiência faz parte da responsabilidade social empresarial, como se disse atrás, devendo as empresas trabalhar para que esta seja uma realidade e não haja lugar a discriminações.

3.1. O desemprego vs. emprego

A questão do desemprego não só diz respeito à privação de rendimentos, como também põe em causa a integração na sociedade das pessoas com deficiência.

Tal como Costa (1998) refere, a posição de desemprego não deve ser vista só como a ausência de rendimentos, mas como a perda de vínculos importantes com a sociedade. No âmbito de uma visão estratégica da promoção de emprego junto das pessoas com deficiência, denota-se um quadro fragilizado ou até mesmo quebrado, dado que o emprego se constitui como um projeto de vida para todas as pessoas (Cação, 2007).

Para as pessoas com deficiência, o significado de ter um emprego transcende muitas vezes os aspetos económicos, indo pelos eixos sociais, relacionados sobretudo com o desenvolvimento um conjunto de relações interpessoais e de autonomia, de objetivos pessoais e profissionais, de um estatuto de cidadania e de pertença à comunidade.

Segundo os dados do Observatório dos Direitos Humanos (2019), “entre 2009 e 2018 o número de desempregados/as com deficiência registados nos Centros de Emprego aumentou 4%, ao passo que na população em geral reduziu 38%” (p. 7). Estes dados revelam acrescidas dificuldades para uma integração no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, o que leva a uma maior procura de ajuda junto dos serviços de qualificação profissional do IEFP.

Nesta senda, o emprego caracteriza-se como sendo um fator determinante para a inclusão social. O direito ao trabalho e ao emprego, consagrado no artigo 27.º da CDPD, reconhece “o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais” e “à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível.”

Este direito ao emprego das pessoas com deficiência é reconhecido pela Constituição da República Portuguesa, pela declaração Universal dos Direitos Humanos, pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2009) e é enquadrado a nível da legislação nacional pelo Código do Trabalho e pela Lei n.º 46/2006¹⁵.

Neste sentido, a preocupação com a integração social é um fator característico de uma sociedade que se deseja mais aberta e flexível, no modo como se integram os cidadãos com deficiência. Será na sociedade, que na ótica de Ortiz (1983, citado por Jiménez, 1993), estes membros podem encontrar um lugar para evoluir e participar nas

¹⁵ Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto: Artigo 5.º: proíbe a discriminação no acesso ao emprego e assegura um conjunto de adaptações a este público alvo.

questões essenciais para o seu sucessivo desenvolvimento, à semelhança das restantes pessoas sem deficiência. Trata-se, por isso, de uma questão de igualdade de oportunidades.

Neste panorama, Portugal tem vindo, ao longo dos tempos, a evoluir face às medidas ativas de emprego, num trabalho em parceria com os centros de reabilitação profissional. Foi lançado em 2006 um Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade (PAIPDI), com vista a uma promoção e qualificação das pessoas com deficiência para a sua inclusão no mercado de trabalho.

Segundo os dados fornecidos pelos Indicadores de Direitos Humanos (2019), constata-se, como mostra a Tabela 2, que ocorreu uma tendência de redução do desemprego entre 2009-2018 (-38%) na população.

Tabela 2. Evolução do desemprego registado pelo IEFP, no caso das pessoas com deficiência, entre 2009-2018 (Portugal Continental).

Ano	Desemprego registado (total)	Desempregado registado de pessoas com deficiência		
		Total	Homens	Mulheres
2009	504 775	8 622 (1,71%)	5 352 (62,07%)	3 270 (37,93%)
2012	675 466	11 913	7 315	4 598
2013	654 569	12 537	7 668	4 869
2014	564 312	12 080	7 270	4 810
2015	521 611	12 667	7 446	5 221
2016	468 282	13 183	7 645	5 538
2017	377 791	12 911	7 261	5 650
2018	315 093	12 135 (3,85%)	6 570 (54,14%)	5 565 (45,86%)
Taxa de variação 2009-2018	-38%	+41%	+23%	+70%
Taxa de variação 2012-2018	-53%	+2%	-10%	+21%
Taxa de variação homóloga 2017-2018	-17%	-6%	-10%	-2%

Fonte: IEFP (2019a). Estatísticas de emprego e formação profissional de pessoas com deficiência (2009-2018). Dados fornecidos a pedido pela Direção de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão - IEFP, IP.

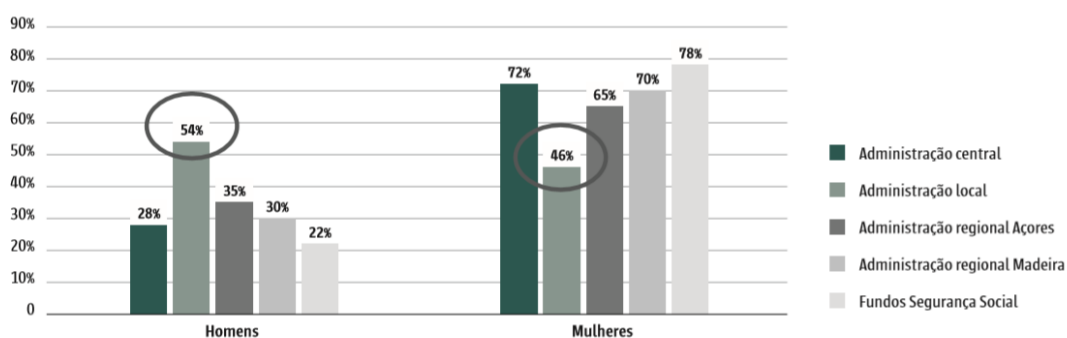
O aumento de pessoas com deficiência desempregadas, no período 2009-2018, pode dever-se ao facto de haver mais pessoas com deficiência abrangidas pelas medidas de emprego e formação profissional, que devem estar registadas no IEFP.

A distribuição por sexo da população que se encontra desempregada (Tabela 3) é outro dado que registou algumas mudanças, no nosso país. Acontece que existem mais homens com deficiência registados como desempregados, mas estes dados têm vindo a diminuir entre 2009-2018, “passando de 24,14 pontos percentuais (62,07% de homens e 37,93% de mulheres) para 8,28% pontos percentuais (54,14% de homens e 45,86% de mulheres).¹⁶

¹⁶ Diretivas 2002/73/ CE relativa à igualdade de tratamento no emprego;
 Diretivas 2004/113/ CE relativa à igualdade de tratamento no acesso a bens e serviços;
 Diretivas 2006/54/ CE que reformula sete diretivas relativas à igualdade de tratamento.

Estes indicadores parecem sugerir que os homens com deficiência são mais discriminados no acesso ao emprego do que as mulheres com deficiência, mas faltam estudos e outras informações que nos permitam fundamentar esta afirmação.

Tabela 3. Distribuição dos/as trabalhadores/as com deficiência nas administrações públicas, por sexo e por tipo de estrutura, 2018 (Portugal; %).



Fonte: DGAEP-MF (2019). Boletim Estatístico do Emprego Público (BOEP), n.º 19 – junho de 2019.

3.2. As medidas de apoio e promoção do acesso ao emprego

A elevada consciência da discriminação de que estas pessoas são alvo levou a que a União Europeia fomentasse um conjunto de medidas de incentivo ao emprego, a serem adotadas pelos diversos países. Nesta sequência, várias políticas europeias e nacionais foram concebidas para fomentar o apoio ao trabalho e à formação profissional, em estreita ligação com as questões da promoção da igualdade de oportunidades. São enumeradas na Tabela 4 algumas dessas estratégias políticas internacionais e nacionais.

Tabela 4. Conjunto de medidas de incentivo ao emprego

1. A Estratégia Europeia para a Deficiência (2004-2010);
2. Plano Nacional de Emprego (PNE) (2005-2008);
3. A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006);
4. O Plano de Ação para a Deficiência e Incapacidade (2006-2015);
5. Plano Nacional de Ação para a Inclusão (2006-2008);
6. Programa de Formação e Emprego de Pessoas com Deficiência (2015).

De acordo com a Tabela 4, o conjunto de medidas de apoio para a integração profissional cumpre com os objetivos da Estratégia Nacional para a Deficiência (ENDEF), aprovada na Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010, de 14 de dezembro.

A ENDEF enquadra-se num conjunto de princípios que derivam da Estratégia Europeia para a Deficiência, 2010-2020, e da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, através da defesa da existência de um ambiente regular de trabalho, no qual deve haver um local com as condições necessárias para a plena inserção do/a trabalhador/a com deficiência e para o exercício do seu direito à cidadania e ao trabalho.

Todas as empresas independentemente da sua dimensão, do seu *core business* e do mercado, devem assumir um código de ética empresarial que integre um conjunto de valores éticos de pluralismo e de respeito pela diversidade e inclusão das pessoas com deficiência na sua estrutura (Grace, 2010).

3.3. Fatores facilitadores e barreiras à integração profissional

Em relação aos empregadores, os mesmos usufruem de incentivos financeiros destinados à compensação de uma eventual menor produtividade ou à necessidade de acompanhamento personalizado das pessoas com deficiência (Fernandes, 2007). Ainda, para estes, estão consideradas medidas de financiamento para a eliminação de barreiras arquitetónicas e sucessivas adaptações a realizar nos locais de trabalho. Estes apoios facilitarão uma maior acessibilidade das pessoas à empresa e aos postos de trabalho. O IEFP concede um “Prémio de Integração” às empresas que integram nos seus quadros efetivos pessoas com deficiência.¹⁷

Como medida de incentivo à integração junto da comunidade empresarial, surge uma previsão da redução nas contribuições à Segurança Social, por parte das entidades empregadoras que integrem pessoas com deficiência nos seus efetivos (Decreto-lei n.º 299/86)¹⁸.

É importante que neste universo complexo, que é o da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, se conheçam realmente os problemas e os desafios que as pessoas enfrentam, para uma melhor compreensão sobre os obstáculos e os pontos fortes deste percurso de integração. Neste panorama não podemos deixar de esquecer a importância da filosofia da Escola Inclusiva, dado que é na escola (e na família) que se começam a formar as atitudes de não discriminação das pessoas com deficiência.

¹⁷ Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de agosto: aprova o regime de apoio técnico e financeiro para os programas de reabilitação profissional de pessoas com deficiência.

¹⁸ Decreto-lei n.º 299/86, de 19 de setembro.

Um dos entraves à entrada no mercado de trabalho diz respeito ao percurso escolar que se denota curto nestas pessoas, pois muitas delas nem chegam ao ensino secundário. Contudo, não é de todo correto generalizar o facto de que as competências se baseiam sobretudo na aprendizagem académica. É verdade que tem ocorrido, cada vez mais, um esforço em apostar na formação profissional das pessoas com deficiência, como é o caso do que tem sido desenvolvido a partir de 1989 no Programa Constelação do Instituto de Emprego e Formação Profissional, atualmente substituído pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE).

Uma das barreiras à integração passa pelo manifesto desconhecimento dos empresários sobre uma realidade que lhes é estranha, existindo todo um conjunto de estereótipos associadas ao facto de estas pessoas serem potencialmente menos produtivas ou terem menor capacidade de realização profissional e de relação com os outros. Neste sentido, é importante que ocorram ações de sensibilização e de formação junto das empresas, informando-as de que as pessoas com deficiência podem ser produtivas e conseguem ser, ao mesmo tempo, agentes dependentes e atores contribuintes para o desenvolvimento das atividades empresariais.

Na construção deste processo social, faz ainda parte a questão sobre a anulação dos preconceitos existentes em torno do conceito da deficiência, pois sem esta desmistificação muito dificilmente ocorrerá uma plena inserção destas pessoas no mercado de trabalho. Para tal, é pertinente que sejam acionados mecanismos e desenvolvidas medidas de motivação, ativação e participação na procura de emprego pelas pessoas com deficiência, pressupondo-se a criação de condições prévias ao seu desenvolvimento.

O mercado de trabalho não é única resposta disponível e adequada para este público. Neste âmbito, têm sido criadas medidas alternativas ao mercado de trabalho competitivo, cujo objetivo será funcionarem como fases intermédias e de preparação para uma eventual integração em mercado competitivo: o emprego protegido.¹⁹

Esta medida surge como uma valorização pessoal e profissional de pessoas com deficiência e incapacidade, facilitando quando possível uma passagem para o emprego não protegido, de forma a terem as mesmas regalias em termos de remuneração e outros privilégios dos restantes trabalhadores. Neste enquadramento, as medidas relevantes

¹⁹ Decreto-Lei n.º 40/ 83, de 25 de janeiro, com alterações no Decreto-Lei n.º 194/85, de 24 de junho.

numa perspetiva de inclusão laboral, como o Emprego Apoiado em Mercado Aberto, registaram um crescimento acentuado (+532 % de abrangidos/as entre 2015-2018) (ODDH, p. 7).

Secção 4: Considerações Finais| Uma visão sustentável sobre o emprego das pessoas com deficiência

As pessoas com deficiência vivem diariamente numa luta constante ao tentarem competir neste universo do conhecimento, repleto de lógicas globalizantes. A entrada para o mercado de trabalho é um processo que evoca um aglomerado de condições cada vez mais difíceis de atingir. Conseguir manter-se nesse mercado de trabalho assume-se como uma questão de sobrevivência. A questão principal deste debate é muito específica: compreender se as pessoas com deficiência possuem uma resposta formativa, tal como os outros cidadãos, numa lógica de igualdade de oportunidades.

A colocação das pessoas com deficiência exige um acompanhamento pós colocação, numa lógica controversa, ou seja, terá de ser uma ação realizada o mais distante possível do contexto laboral, mas tendo como base as competências individuais de cada pessoa; ao mesmo tempo tem de ser uma ação próxima, de acompanhamento da pessoa com deficiência, para que a intervenção assuma um papel eficaz.

Quer isto dizer que é necessário que a contratação no mercado de trabalho seja baseada em critérios mais inclusivos, o que por vezes não acontece dada a “condenação” a que estas pessoas estão submetidas, ou seja, mesmo que sejam produtivas a sua função acaba por ser menosprezada. Face a isto, a rede de respostas deve integrar estruturas regulares e centros de recursos especializados, para o apoio à inovação e ao desenvolvimento concetual, instrumental e metodológico dos locais de trabalho. Em Portugal existe um défice de conhecimento no domínio da definição da política de forma estratégica, que possa criar condições para a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A sociedade deve garantir uma igualdade de oportunidades para todos e isso implica também o acesso à formação e ao emprego de todos os cidadãos.

CAPÍTULO II

Caraterização da Instituição

Caraterização da instituição

1. Enquadramento histórico

A Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra (APCC), situada na Rua Garcia d' Orta, Vale de Flores, Coimbra, apresenta-se como uma Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS) sem fins lucrativos, com origem no Núcleo Regional do Centro da Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral (NRC-APCC), tendo iniciado as suas atividades no ano de 1975.

A nível histórico, primeiramente em 1977, foi criado um Centro de Reabilitação de Paralisia Cerebral de Coimbra (CRPCC). Este centro possuía uma vertente de reabilitação para as crianças portadoras de paralisia cerebral e com problemas neurológicos, já a outra vertente incidia sobre um auxílio que era dado às famílias, nos casos em que era necessário.

Mais tarde, o CRPCC foi oficialmente reconhecido pelo Decreto Lei n.º 374/77, de 5 de setembro, na sequência do qual passou a ter uma gestão autónoma e uma maior diversidade nas respostas sociais. Desta forma, a associação sentiu a necessidade de priorizar e desenvolver novos serviços para os jovens e para os adultos, dado ter vindo a revelar um impacto social positivo.

Através do despacho do Ministro dos Assuntos Sociais de 31 de março, em 1983, o Centro Regional de Segurança Social de Coimbra, cede ao NRC/APCC, uma quinta, designada na altura e até aos dias de hoje, como a Quinta da Conraria. A Quinta, através de um leque de possibilidades de desenvolvimento profissional, oferece um conjunto de respostas de formação profissional para as pessoas com deficiência e/ou incapacidades.

Até ao momento, a APCC não conseguiu desenvolver as respostas formativas que pretendia, sendo que foi só a partir da entrada de Portugal na Comunidade Europeia em 1986, que a Associação, por volta de 1989, iniciou a vertente de Formação Profissional direcionada para as pessoas com deficiência.

Ainda, em 1991, a Associação organizou, em Coimbra, a 1ª Taça do Mundo de BOCCIA, representando a modalidade a nível mundial. Mais tarde, em 1992, cria em parceria com o Centro Regional de Segurança Social de Coimbra, o Centro de Atividades Ocupacionais (CAO).

Recentemente, a partir de 2008, a APCC através dos serviços da Quinta da Conraria começou a dar uma resposta a nível da qualificação académica das pessoas com deficiência e incapacidade.

A acrescentar a este, a associação desenvolveu no seu eixo um Centro de Novas Oportunidades Inclusivo e um Centro de Recursos para a Inclusão, através de uma ligação com as parcerias da comunidade educativa da Região Centro.

Ao longo do período de criação das unidades de (Re) habilitação até à atualidade, tentaram encontrar novas soluções para as pessoas com risco de exclusão social. Para tal, procedeu-se à construção e ao funcionamento de um Lar Integrado a partir de dezembro de 2013.

Este lar integrou na sua vertente um Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ), como a principal ferramenta de gestão dos processos e do serviço que é prestado aos clientes, possuindo assim uma Resposta Social de Residências.

Para além dos clientes, surge uma ótica de cooperação com as empresas, com o objetivo de garantir uma melhoria nas condições em ambientes laborais. Só assim conseguiram uma equipa multidisciplinar competente e qualificada, associada à vertente de apoio na transição para o mercado de trabalho das pessoas com deficiência e incapacidade.

A Associação de Paralisia Cerebral surge privilegiada com referência nacional, nas áreas de Reabilitação e Formação Profissional e, internacional, nas questões ligadas aos projetos transnacionais. Desde 1997 que é acreditada no âmbito do desenvolvimento da Formação Profissional pelo conjunto de Respostas Sociais e Serviços que oferece às diferentes partes interessadas, tendo em conta os seus interesses. Aposta sobretudo numa melhoria contínua, através de uma cultura de inovação.

Ainda, é reconhecida pela Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) para a organização, a conceção e desenvolvimento da prática de formação, desde 2001, e, a partir de 2018, pelo Centro de Formação de Professores. A partir do ano de 2018, constitui-se como uma entidade certificada pelo Sistema de Gestão da Qualidade, nomeadamente pela Norma NP EN ISO 9001 e pelo EQUASS nível II-Excelência.

Nos dias de hoje, a instituição oferece uma resposta a 2550 clientes e tem uma equipa constituída por 402 colaboradores, com uma gestão orçamental de aproximadamente 8,2 milhões de euros. De acordo com este registo, a instituição crê que haja um crescimento sustentável e com base numa gestão de qualidade, sempre com vista à melhoria da vida dos clientes que frequentam a instituição.

2. Formulação estratégica da organização: missão, visão, valores e política de qualidade

A Associação deve desempenhar um papel preponderante na sociedade através de uma missão, visão e valores decorrentes de uma formulação estratégica. Desta forma, cabe à organização ser a principal responsável na escolha do caminho que deve seguir, resultante do valor da sua história, dos elementos que a integram e do modo como direciona a ação das pessoas dentro da organização.

☒ Missão:

“Promover a inclusão social de pessoas em situação de desvantagem, com especial incidência em pessoas com deficiência e incapacidades.” (Plano Anual de Atividades de 2020).

☒ Visão:

“Ser uma organização de referência, a nível nacional e internacional, na habilitação e integração plena da pessoa com deficiência e incapacidades e outras em situação de desvantagem” (Plano Anual de Atividades de 2020).

☒ Política de qualidade:

- “Compromisso com a melhoria contínua da eficácia do Sistema de Gestão de Qualidade;
- Motivar e incentivar clientes para serem parceiros ativos na defesa dos seus direitos;
- Desenvolver ações tendo em conta as necessidades do cliente e da comunidade envolvente;
- Procura contínua de satisfação do cliente e outras partes interessadas;
- Investir de forma contínua no desenvolvimento de competências de colaboradores e na melhoria dos níveis de motivação e satisfação;
- Alargar a oferta de serviços abrangendo novas áreas e grupos de clientes;
- Divulgação pública das atividades” (Plano Estratégico 2019-2022).

A APCC possui um quadro de valores matriciais ligados com as questões éticas e de integridade, na medida em que tem em conta a promoção da igualdade de género e a não discriminação nas questões ligadas à identidade de género e à orientação sexual e não só, também a nível das próprias características de cada pessoa (físicas, sensoriais, saúde mental, origem étnica, entre outras). Ainda, procura uma melhoria da qualidade dos serviços prestados, uma solidariedade e espírito de entrega ao outro, uma inovação e serviço focalizado no cliente.

O trabalho transdisciplinar, a adaptação à mudança que evoca um espírito de criatividade, a inovação do serviço colocando o cliente no foco principal e a procura por

uma gestão da qualidade de vida, são outros valores que alicerçam a estrutura da instituição, enquanto centro de acolhimento de pessoas portadoras de deficiência e incapacidade.

3. Caracterização dos serviços prestados

De acordo com os serviços prestados pela APCC, é de salientar que estes diferem consoante as diversas respostas sociais oferecidas. Esta diversidade de serviços segue um conjunto de diretrizes e procedimentos conforme o referencial EQUASS e NP EN ISSO 9001, no âmbito do Sistema de Gestão da Qualidade.

☒ CRPCC: Centro de Reabilitação de Paralisia Cerebral de Coimbra

Este setor promove ações para crianças, jovens e adultos com Paralisia Cerebral, a fim de capacitar a população com novos conhecimentos e habilitações e/ou mesmo reabilitação, promovendo uma maior autonomia e inclusão social.

☒ CF: Centro de Formação

O centro de formação integra na sua dinâmica organizacional um conjunto de projetos no âmbito da formação de jovens ativos, que tenham conseguido terminar a escolaridade obrigatória, ou de adultos que pretendam uma certificação profissional, uma dupla certificação escolar e profissional, um reconhecimento formal de competências escolares e profissionais e o aumento dos seus níveis de certificação escolar e académica.

☒ CF: Centro de Formação de Professores- CEP

Este Centro oferece formação a docentes e a outros intervenientes no processo educativo foi criado em 28 de dezembro de 2016, tendo sido acreditado pelo Conselho Científico da Formação Contínua em novembro de 2017.

Este Centro procura sobretudo:

- Desenvolver a autoformação e as boas práticas de investigação-ação;
- Colaborar para uma formação ao longo da vida dos docentes na área da educação especial;
- Responder às necessidades de formação dos professores;
- Procurar uma boa divulgação das práticas e das experiências entre os estabelecimentos de ensino.

☒ CAO: Centro de Atividades Ocupacionais

O CAO promove um apoio às pessoas com deficiência e incapacidade. Ainda, os utentes de CAO são os que possuem uma idade igual ou superior a 16 anos e que, dado as limitações que têm, não dispõem de possibilidades para que prossigam os estudos ou que se insiram no mercado de trabalho.

☒ **CAARPD: Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação Social de Pessoas com Deficiência**

O CAARPD surge como uma resposta social de apoio a pessoas com deficiência, as quais não poderão frequentar outro tipo de estruturas.

☒ **Residências: Eça de Queirós; Quinta da Conraria; Lar integrado**

As residências surgem como um meio de apoio a pessoas com deficiência e incapacidades, dando-se prioridade aos clientes da APCC.

☒ **SAD: Serviço de Apoio Domiciliário**

Esta resposta presta serviço de cuidado individualizado e personalizado ao domiciliário a pessoas com deficiência, com o objetivo de promover uma melhor qualidade de vida quer à própria pessoa, quer à sua família.

☒ **Transportes**

Os meios de transportem surgem com o intuito de facilitar a deslocação das pessoas com deficiência, dando uma resposta que facilita a vida a todas as pessoas, independentemente do critério da idade, e que se encontram com dificuldades ou mesmo impossibilitadas para aceder às diferentes estruturas da APCC.

☒ **CRI: Centro de Recursos Para a Inclusão**

O Centro de Recursos Para a Inclusão assume-se como um serviço de proximidade e facilitador de condições que, futuramente, promovam uma educação inclusiva. Com a colaboração de uma equipa de profissionais, o CRI trabalha da comunidade para a comunidade e com a comunidade.

O seu principal modo de funcionamento está ligado com as parcerias existentes com os Agrupamentos de Escolas ou Escolas não agrupadas.

☒ **CAVI: Centro de Apoio à vida Independente**

Este Centro foi criado no âmbito do MAVI - Movimento de Apoio à vida Independente, do decreto-lei nº 129/2017, de 9 de outubro, através do projeto-piloto de apoio à vida independente, cofinanciado pelos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento dos Programas Operacionais do Portugal 2020.

A missão deste centro é assumir funções de gestão, de desenvolvimento da autonomia, do exercício da cidadania e da promoção da participação política e cívica da pessoa com deficiência.

☒ **CRL: Centro de Recursos Local**

O Centro de Recursos Local, credenciado pelo IEFP, é uma estrutura de intervenção especializada na área da reabilitação profissional de apoio aos serviços de emprego que através dos seus objetivos, da vertente estratégica para a inclusão e do seu conjunto de ações, visa a promoção de uma Sociedade Inclusiva.

Objetivos:

- “Promover a divulgação interna e externa do Centro de Recursos;
- Promover o envolvimento dos responsáveis de entidades empregadoras na inserção de pessoas com deficiência e incapacidade;
- Fazer cumprir o plano de ação para o ano corrente” (Plano de Atividades e Orçamento 2020).

Vertente estratégica da inclusão:

- “Aumentar os níveis de inclusão ativa e reforçar os mecanismos de sensibilização” (Plano Estratégico 2019-2022).

Conjunto de ações:

- “Promover a não discriminação (em razão da orientação sexual, características físicas, sensoriais, intelectuais, de saúde mental, origem étnica ou crença religiosa);
- Reforçar as atividades socialmente úteis na comunidade;
- Reforçar ações de promoção da inclusão junto de entidades empregadoras e estabelecimentos de ensino e comunidade” (Plano Estratégico 2019-2022).

Neste sentido, a interpretação dos princípios do CRL surge como um guia para a nossa intervenção em contexto de estágio.

4. Posicionamento estratégico

No âmbito do nosso estágio curricular, desenvolvido na Associação de Paralisia Cerebral, é necessário recorrer a uma análise concisa e precisa do contexto organizacional, através de um conjunto de documentos, mais precisamente do Plano Estratégico 2019-2022, para que sejam identificadas as linhas orientadoras e a matriz identitária desta Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS).

Assim, a APCC aposta ao longo de todo o seu plano estratégico em práticas inovadoras que potenciam o desenvolvimento das oportunidades das pessoas com deficiência para uma futura inserção no mercado de trabalho. Neste sentido, as partes interessadas da organização revelam-se como os elementos fundamentais para o desenvolvimento da estratégia da entidade.

No plano estratégico é notória uma aposta no desenvolvimento dos colaboradores a nível pessoal e profissional, para uma maior elevação das competências individuais. Para que de facto ocorra uma prestação de serviços com qualidade, há que ter em conta o papel da liderança para conseguir reforçar o investimento permanente na atualização da APCC, como organização de referência. Ainda, neste patamar, os recursos humanos gerem de forma eficaz os procedimentos administrativos e documentais, de acordo com os normativos legais e o sistema interno da gestão de qualidade.

Nesta IPSS, a questão da liderança assenta num conjunto de políticas de sustentabilidade organizacional, na responsabilidade social, no compromisso com a aprendizagem e a inovação, na promoção de melhores práticas e no desenvolvimento da cidadania ativa dos colaboradores com deficiência e incapacidade, sendo que as decisões são tomadas pelas partes interessadas e, também, pelos próprios colaboradores.

O processo de liderança envolve uma influência interpessoal para a promoção de uma sociedade mais inclusiva, procurando um entendimento com a equipa, mobilizando o desempenho de todos. Neste contexto, os princípios e a política de liderança levaram a um comprometimento com a melhoria e a inovação, de forma a assegurar a qualidade nos serviços prestados.

Algumas das ações previstas de liderança, para o ano de 2019/2020, passam pela definição de objetivos organizacionais na promoção da cidadania ativa de jovens com ou sem deficiência e incapacidade.

A direção participa no planeamento, desenvolvimento e avaliação dos serviços através do Plano Estratégico, do Plano de Atividades, das Ordens de Serviço, dos Regulamentos Internos, dos Inquéritos de Satisfação elaborados às partes interessadas, da manutenção e renovação de infraestruturas e equipamentos e da contratação de recursos humanos especializados.

Dentro da liderança, é necessário evocar a gestão no tratamento das sugestões e das próprias reclamações. Deste modo, a organização possui um relatório de Revisão do Sistema de Gestão da Qualidade, no qual expõe as sugestões, as reclamações, as ações e

as melhorias para uma melhor Gestão da Qualidade, tal como será referido posteriormente.

4.1. Análise estratégica

A análise estratégica da organização surge como uma recolha de informações sobre a estratégia adotada pela mesma, tendo em conta o meio envolvente, a liderança e a própria organização. A recolha da informação estratégica da associação pode ser sistematizada de forma integrada de acordo com a Análise SWOT.

Na análise do meio envolvente da APCC, denota-se um processo de Gestão da Qualidade e Melhoria contínua da organização. Assim, a Análise SWOT surge como um instrumento de gestão estratégica a qual destaca um ambiente interno, através dos pontos fortes e fracos, e um meio externo, através da identificação das principais oportunidades e ameaças. Este processo visibiliza uma avaliação institucional, através do delineamento da perspetiva interna e externa.

Desta forma, é essencial descrever o contexto interno e externo da entidade, tarefa essa que é realizada de forma periódica, para compreender o envolvimento e a participação das várias partes interessas, através do planeamento e da avaliação dos serviços prestados por parte da Associação.

No contexto interno, existe uma parte interessada, ou seja, uma equipa competente, que assume uma participação no planeamento e avaliação dos serviços, da satisfação do cliente e da qualidade dos serviços prestados.

Ao invés, na vertente externa a APCC regista uma confiança dos clientes face à sua satisfação, no envolvimento dos parceiros e dos próprios fornecedores.

Assim, os clientes, os parceiros e os fornecedores participam na qualidade dos associados, através das Assembleias Gerais, colaboram em inquéritos por questionários para categorizar a avaliação da satisfação, incluem-se em dinâmicas de grupo, de tal modo que por vezes conseguem mesmo assumir um papel de autorrepresentação.

Neste processo, existe ainda uma parceria com a equipa multidisciplinar da organização, responsável pelo conjunto de atendimentos através da equipa. Na mesma, ocorre o cumprimento da legislação e regulamentação para uma gestão eficaz dos recursos.

Ainda, surge toda uma participação de toda a equipa na integração e no desenvolvimento da missão da associação, procurando nos critérios de qualidade a orientação para a sua ação.

A análise de ambos os contextos dão origem à análise SWOT da organização, realizada por nós, enquanto estagiária. Foi a partir desta análise que se avaliaram sobretudo as necessidades, as expectativas das partes interessadas, os riscos e as oportunidades.

4.1.1. Análise SWOT

<p style="text-align: center;">Pontos fortes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O reconhecimento da instituição a nível nacional e internacional; • Inovação, qualidade e experiência nos recursos humanos; • Desenvolvimento de projetos em parcerias com entidades internacionais; • Boa acessibilidade e qualidade no acesso aos equipamentos e infraestruturas. 	<p style="text-align: center;">Pontos fracos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limitação de infraestruturas para conseguirem desenvolver novos serviços; • Falta ou falha de uma comunicação organizacional mais eficaz; Dificuldade em potencializar e utilizar os recursos tecnológicos na gestão organizacional, numa lógica de autossustentabilidade.
<p style="text-align: center;">Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O valor estratégico da organização fomenta uma maior responsabilidade social na afirmação social das empresas; • O investimento estratégico passa por uma inovação nas políticas europeias; • Ocorre uma prática de intervenção nos quadros comunitários; • As políticas transcontinentais são importantes pois geram novas oportunidades de afirmação internacional. 	<p style="text-align: center;">Ameaças:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Depende de um financiamento para conseguir uma gestão sustentável da organização social; • As políticas sociais influenciam a sustentabilidade da organização; • Deve ocorrer a implementação de novos paradigmas na intervenção; • O setor social encontra-se aberto ao financiamento economicista.

5. O Sistema da Gestão da Qualidade

O conceito de qualidade tem vindo a evoluir ao longo dos tempos, pelo que, em meados de 1990, surge um foco na qualidade por excelência, sendo aqui que a APCC mais se evidencia, pois, ao analisar a sua imagem estratégica, é possível afirmar que a organização procura estar focalizada numa cultura que assegura a satisfação dos clientes.

A APCC adere a uma Gestão da Qualidade Total (GQT), procurando colocar o cliente no centro do processo para ocorrer uma dinâmica de melhoria contínua. Com isto, é necessário ouvir os diferentes *stakeholders* para saber quais são as suas necessidades e para assim conseguir implementar um conjunto de diretrizes que as satisfaçam.

Para que na verdade as diferentes partes interessadas sejam ouvidas com prontidão é necessário recorrer ao Código de Ética da Associação. Através do mesmo é possível refletir eticamente sobre os valores e os princípios que alicerçam o bom funcionamento da APCC. Desta forma, a organização perspetiva um Código de Ética aliado a uma cultura organizacional e a um conjunto de princípios e valores de uma política de excelência na Qualidade.

Assim sendo, os valores que orientam a prática da qualidade revelam-se como um instrumento estratégico para a valorização dos direitos dos clientes, dos utentes, das famílias, dos colaboradores e das restantes partes interessadas. Só assim é possível padronizar um conjunto de comportamentos da organização, compreendendo a forma como a mesma interage e contacta com a sociedade, à qual a mesma oferece uma atividade centrada no cliente, para o fomento do exercício de uma cidadania ativa.

Ainda, neste mesmo código, concentra-se o projeto individual de cada um, e uma articulação com os Serviços conforme as Respostas Sociais, permitindo assim uma maior integração das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho.

Deste modo, tem sido preocupação da Gestão da APCC desenvolver um conjunto de esforços para continuar a garantir a qualidade dos serviços que já possuem e de melhorar com novos recursos. Dentro da qualidade, a APCC disponibiliza um documento do Plano Anual de Atividades, como um dos instrumentos de avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos anuais e plurianuais, tendo em conta os indicadores de desempenho que medem os resultados em relação às metas inicialmente estabelecidas.

A organização adota um conjunto de políticas e princípios para a implementação das suas atividades. Estas atividades são alvo de avaliações através do cumprimento de um conjunto de princípios, analisados posteriormente, por meio dos dados obtidos na elaboração do relatório anual de atividades.

Na APCC ocorre uma gestão por objetivos, na medida em que os objetivos da qualidade são estabelecidos e assegurados anualmente, tendo em conta as alterações organizacionais relevantes para o Sistema de Gestão da Qualidade. Estes mesmos objetivos, configurados segundo uma perspetiva SMARTER, são coerentes com a Política da Qualidade estando esta implicada com uma melhoria contínua.

Para os objetivos, é então elencado um conjunto de recursos necessários para os conseguirem atingir, tendo sempre em conta a relação da organização com o meio ambiente, pelo que é definido um Plano Anual de Atividades para esse mesmo propósito.

6. Monitorização e avaliação do desempenho organizacional

As medições da eficácia das estratégias utilizadas dependem de uma adequação que é feita no sistema de desempenho, que possui um foco principal na eficiência e eficácia dos processos e dos serviços.

Assim, a APCC utiliza os seguintes instrumentos para avaliar o desempenho:

- Um quadro de monitorização para acompanhamento semestral de indicadores e ações;
- Realiza um conjunto reuniões entre estruturas hierárquicas conforme definido na política de Planeamento e Controlo da APCC;
- Anualmente há auditorias internas e externas;
- Surge um Relatório Anual de Atividades e Contas;
- Estudo da avaliação anual de satisfação de todas as Partes Interessadas;
- Análise do sistema de reclamações/sugestões;
- Por uma revisão Anual do Sistema de Gestão.

Dentro da avaliação, os domínios na qual a organização investe para a monitorização, melhoria contínua e avaliação são:

- Os serviços e os recursos prestados;
- A eficácia dos programas e dos serviços dentro da sociedade;
- A eficácia da gestão, na componente da intervenção;
- A continuidade dos serviços já existentes, tendo em conta as barreiras para a sua continuidade.

Dentro da monitorização e avaliação, existe um conjunto de indicadores de desempenho que surgem como uma forma de reforçar o compromisso que a APCC possui, eliminam a subjetividade, fomentam uma melhoria contínua e promovem uma inovação.

Desta forma, a estratégia principal da nossa intervenção na APCC, mais precisamente no Centro de Recursos Local, passou por apoiar as pessoas com deficiência, incapacidade e com outras em situação de exclusão social, na conquista de decisões vocacionais e profissionais, através do desenvolvimento de um conjunto de meios e de apoios considerados fundamentais para a definição do projeto de vida dos candidatos. O objetivo de tudo o que desenvolvemos era conseguirem, posteriormente, uma integração no mundo laboral.

7. Considerações Finais

Na Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra verificamos que existem várias respostas sociais e um apoio para as pessoas com deficiência, em vários níveis. O conjunto das respostas sociais oferecidas faz com que a associação procure fomentar junto das pessoas uma melhoria na sua qualidade de vida. A APCC atenta nos problemas da sociedade e prevê uma estratégia para ajudar os seus utentes. Sendo assim estabelece objetivos e desenvolve um posicionamento estratégico para a sua execução.

No capítulo seguinte deste relatório estão descritos objetivos e atividades que foram pensados e criados pela estagiária através da análise dos princípios da instituição, mais precisamente, dos eixos estratégicos do Centro de Recursos Local.

CAPÍTULO III

Projeto de estágio

O projeto de estágio apresentado situa-se na área da Administração Educacional, e foi desenvolvido na Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra (APCC).

A partir dos objetivos estabelecidos, passou-se para a fase do planeamento de atividades tendo em vista promover a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

De seguida, apresentam-se os objetivos gerais e específicos da prática de estágio, de um modo geral, passando-se para as respetivas atividades divididas em fases, de acordo com o que foi realizado.

Objetivos Gerais:

- Compreender o funcionamento das respostas sociais e formativas da associação;
- Integrar a equipa multidisciplinar da associação enquanto técnica superior de educação.

Objetivos Específicos:

- Desenvolver competências de trabalho educativo com pessoas com deficiência;
- Ser capaz de analisar a legislação em vigor, nacional e supranacional, dentro desta temática;
- Ser capaz de analisar o plano estratégico da organização e conhecer o modo como está prevista a integração dos/as jovens na comunidade, mais precisamente, no mercado de trabalho;
- Compreender de que forma os princípios fundadores da Lei n.º 54/2018, sobre a educação inclusiva, se aplicam no trabalho com jovens adultos/as com necessidades educativas especiais;
- Relacionar as questões da igualdade de género com as práticas de formação para a inclusão de ambos os sexos no mercado de trabalho;
- Deixar eventuais sugestões para as práticas e para as políticas públicas, a partir das conclusões obtidas;
- Integrar os princípios da Lei de Bases do Sistema Educativo e da carta das cidades educadoras e na prática do estágio;
- Analisar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS, 2015, da ONU) e as medidas que se aplicam em especial às pessoas com deficiência;
- Analisar o Sistema de Gestão de Qualidade em vigor na APCC;
- Analisar os documentos supranacionais que cruzem as questões de género com a educação inclusiva e com a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Fase 1: Observação do funcionamento e da atuação do Centro de Formação Profissional da APCC

Objetivos Gerais:

- Conhecer as ofertas de formação e qualificação do Centro de Formação da Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra, para os jovens e adultos de ambos os sexos;
- Compreender as relações entre a APCC e o mundo do trabalho, para a inserção laboral dos utentes.

Objetivos Específicos:

- Analisar a estrutura relativa à oferta de formação inicial de dupla certificação e de formação contínua, consoante o reforço de competências implementadas em cada percurso;
- Conhecer a planificação da formação consoante os instrumentos estruturantes do Sistema Nacional de Qualificações, de acordo com os pressupostos do Decreto-Lei n.º 14/2017, de 26 de janeiro;
- Conhecer as atividades de rotina da instituição;
- Identificar as diferenças comportamentais observadas nos alunos entre as sessões, consoante o curso de formação;
- Identificar o tipo de avaliação utilizada nas aprendizagens;
- Analisar os documentos sobre o processo técnico-pedagógico, tendo em conta a Portaria n.º 60-A/2015, de 2 de março;
- Analisar as dinâmicas do centro de formação profissional, através da observação de aulas e de outras atividades realizadas pela associação;
- Compreender através do Despacho n.º 9251/2016, de 20 de julho, as medidas de execução do Programa de Emprego e Apoio para a qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade.

Para a concretização destes objetivos, em primeiro lugar realizamos atividades de conhecimento sobre as rotinas diárias da associação. De seguida, junto dos formadores do Centro de Formação foi concretizado um trabalho de observação e análise qualitativa do processo de ensino-aprendizagem.

1.1. Realização de um guião de entrevista aos formadores

Objetivo Geral:

- Conhecer através do discurso direto dos profissionais, o modo de funcionamento do processo de ensino-aprendizagem no Centro de Formação da APCC, para a promoção do emprego das pessoas com deficiência.

Objetivos Específicos:

- Analisar a realidade do centro de formação profissional, através da observação de aulas e da construção de um guião de entrevista para os formadores;
- Identificar os métodos pedagógicos utilizados pelos formadores no contexto de sala de aula;
- Entender as motivações dos formandos, através da observação direta dos seus comportamentos;
- Identificar o grau de autonomia dos formandos através da observação dos seus comportamentos.

Para o cumprimento destes objetivos levamos a cabo uma investigação qualitativa junto de duas formadoras do Centro de Formação da APCC.

✚ Fase 2: Elaboração de um Programa de promoção de competências de empregabilidade para pessoas com deficiência:

Programa Formar MAIS

Objetivo Geral:

- Adquirir e consolidar competências profissionais como técnica superior de educação, na área da administração educacional, através do desenvolvimento e aplicação de um programa de competências de empregabilidade para as pessoas com deficiência.

Objetivos Específicos:

- Desenvolver um conjunto de ferramentas para o apoio ao emprego, tendo em conta as políticas sociais e inclusivas, mais especificamente, o Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro;
- Construir um conjunto de workshops para uma preparação dos formandos para a entrada no mercado de trabalho, através de uma intervenção a nível da habilitação e reabilitação,

potencializando as suas capacidades e autonomia, com recurso a técnicas pedagógicas interativas (de *role-play* e de *brainstorming*).

A execução dos objetivos do *Programa Formar MAIS* decorreu em duas turmas (Turma A e Turma B) inseridas no Centro de Recursos Local da APCC. Cada turma subdividiu-se em dois grupos (grupo 1 e grupo 2) para uma melhor dinamização dos objetivos seguidamente apresentados.

Assim, as atividades associadas aos objetivos mencionados desenvolveram-se conforme a turma e o tema da sessão de formação, o que será descrito no capítulo seguinte. Nesta fase, recorreremos a uma intervenção pedagógica diferenciada para a aprendizagem dos formandos, com vista a respeitar os princípios da educação inclusiva.

A avaliação das tarefas realizadas para a concretização destes objetivos aconteceu através de observação direta e da entrega de um questionário no final de cada sessão.

Turma A (grupo 1 e grupo 2): Preparação para o emprego

No final da sessão o formando tem de ser capaz de:

- Adquirir competências para a construção de um perfil profissional;
- Identificar o autoconhecimento como a ferramenta-chave para o sucesso profissional;
- Procurar, de forma ativa e autónoma, as ofertas empregos disponíveis no mercado de trabalho;
- Identificar os problemas para a entrada no mercado de trabalho;
- Ler e interpretar uma oferta de emprego;
- Reconhecer e exhibir competências e comportamentos adequados enquanto trabalhador na sua área profissional.

Turma B (grupo 1 e grupo 2): Período Experimental - Etapas para a integração no mercado de trabalho

No final da sessão o formando tem de ser capaz de:

- Reconhecer a postura e os comportamentos a adotar no dia-a-dia profissional, enquanto estagiário/a;
- Desenvolver competências-chave para conseguir adquirir um contrato de trabalho;
- Aperfeiçoar conhecimentos e competências sociais e profissionais;
- Identificar as medidas de apoio à inserção na prática de estágio consoante a legislação;
- Adquirir o sentido de autorresponsabilidade, no cumprimento das regras;

- Compreender o processo de transição para o mercado de trabalho;
- Adotar uma postura confiante e estável para uma futura integração no mercado de trabalho;
- Identificar as etapas do processo de recrutamento das empresas.

🚦 Fase 3: Histórias de vida:

Entre (r) realidades

Objetivos Gerais:

- Desenvolver competências de investigação na área das Ciências da Educação através da recolha e análise de dados (auto) biográficos junto de pessoas com deficiência com histórias de vida de sucesso;
- Compreender a racionalidade dos participantes no modo como descrevem as suas vivências e o sentido que conferem às experiências de vida que relatam

Objetivos Específicos:

- Desenvolver estratégias de investigação sobre pessoas com deficiência;
- Conseguir comunicar adequadamente com pessoas com deficiência enquanto profissional;
- Identificar os fatores que condicionam a integração das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho, através do relato de cada pessoa;
- Compreender as dificuldades sentidas pelas pessoas com deficiência e incapacidade, através de um contato direto com as mesmas;
- Conhecer fatores que podem levar à exclusão social na área do emprego de pessoas com deficiência e incapacidade;
- Interpretar o modo como as pessoas com deficiência vivem a realidade social e a realidade sobre si próprios.

Para atingir estes objetivos recorreremos a uma investigação com histórias de vida, através de testemunhos de pessoas da região de Coimbra e da Ilha da Madeira.

✚ Fase 4: Conceção e desenvolvimento de um estudo qualitativo
A gestão educacional no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: o papel do IEFP na gestão de medidas territoriais

Objetivos Gerais:

- Compreender o papel de um gestor pedagógico, enquanto técnico superior de educação do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) que presta um serviço público nacional de emprego.
- Desenvolver competências de investigação na área das Ciências da Educação, estudando os processos de gestão pedagógica em contextos concretos.

Objetivos Específicos:

- Conseguir uma boa estratégia de comunicação com entidades de emprego a nível territorial;
- Compreender as competências e os critérios de desempenho valorizados pelo IEFP, no processo de recrutamento e seleção das pessoas, quer para o emprego quer para a formação profissional;
- Identificar se o município de Coimbra estabelece contacto com o IEFP no âmbito de algum programa para ajudar a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- Estudar as políticas ativas de apoio ao emprego protegido e a aplicação da estratégia europeia para o emprego, através da análise do Decreto-Lei n.º 40/83, de 25 de janeiro.

Para a concretização destes objetivos gerais e, por conseguinte, dos objetivos específicos, recorreremos a uma investigação qualitativa de carácter exploratório que envolveu a entrevista a um coordenador da área do emprego do IEFP e procedemos à análise de conteúdo da informação recolhida.

Considerações Finais:

Neste capítulo foi apresentado o projeto de estágio. A concretização destes objetivos foi feita em períodos específicos, respeitando as dinâmicas da própria instituição, as atividades já previstas e desenvolvidas pela equipa multidisciplinar e os horários das turmas e dos utentes. Os objetivos foram tidos em conta antes de implementar

qualquer plano de ação, sendo certo que tudo fizemos para que fossem cumpridos devidamente.

Cada atividade desenvolvida foi alvo de avaliação, quer por observação direta, quer pela nossa própria avaliação e reflexão sobre os comportamentos e comentários das pessoas que participaram nas várias fases do trabalho.

CAPÍTULO IV

Descrição Prática do Estágio

Descrição das atividades desenvolvidas

Neste capítulo será descrito o conjunto de atividades desenvolvidas no âmbito do estágio curricular na Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra (APCC). É importante destacar que assumimos sempre o papel de formadora nas atividades que desenvolvemos junto das pessoas com deficiência e com dificuldades de aprendizagem, e tentamos ser sempre mediadora dessa aprendizagem.

O presente capítulo encontra-se dividido em quatro partes. A estrutura de cada uma diferencia-se consoante os conteúdos das ações relatadas.

É apresentado em apêndice (apêndice 1) um cronograma geral da prática de estágio, que teve início a 14 de outubro de 2019 e que terminaria a 3 de junho de 2020. No entanto, devido à súbita pandemia provocada pelo COVID-19, interrompemos a nossa presença na instituição em meados de março e continuamos a desenvolver a distância as nossas atividades, através de contacto por meios virtuais, até final de maio.

Relativamente à fase um, esta incide sobre a observação das rotinas diárias da APCC e do funcionamento e atuação do Centro de Formação, de forma a realizarmos um estudo sobre o papel da formação profissional como intermediária no processo de inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. Este estudo deu origem a uma análise descritiva do Centro de Formação, da relação desta entidade com outras instituições da comunidade.

Como resultado das fases anteriores desenvolvemos uma 2.^a fase: *Programa Formar MAIS*, incidindo na capacitação de pessoas com deficiência na transição para a vida ativa, possibilitando uma atuação a partir da formação especializada em educação.

Ainda neste âmbito, numa 3.^a fase realizamos um estudo qualitativo com histórias de vida intitulado de *Entre(r)realidades*.

Por último, mas não menos importante, a 4.^a fase diz respeito à conceção e desenvolvimento de um estudo de amplitude restrita que envolveu uma entrevista qualitativa a um Técnico Superior do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). O objetivo foi compreender as diligências territoriais de um instituto público na integração das pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

Fase 1: Observação do funcionamento e da atuação do Centro de Formação Profissional da APCC

O trabalho de observação das rotinas diárias conduziu a um melhor entendimento e compreensão da nossa parte do conjunto de áreas do conhecimento que devem ser convocadas para enquadrarmos o trabalho desenvolvido pela associação, e que posteriormente facilitaram a prática de estágio.

Na seguinte calendarização estão elencadas as atividades e a respectiva data de execução.

1.1. Calendarização do roteiro das rotinas diárias da APCC

-Apresentação aos órgãos diretivos; -Análise documental da associação.	14 de outubro de 2019
-Conhecimento das áreas de atividades da APCC: - Enfermaria; - Fisioterapia.	15 de outubro de 2019
-Conhecimento das áreas de atividades da APCC: -Serviço Social; -Centro de Atividades Ocupacionais Expressão Plástica; Artes Manuais Informática; Tecelagem de Almalaguês Treino de Atividade de Vida Diária Expressão Dramática; Expressão Musical.	16 de outubro de 2019
-Conhecimento das áreas de atividades da APCC: - Informática; - Psicologia.	17 outubro de 2019
-Análise do trabalho realizado no setor pedagógico da formação profissional.	6 de novembro de 2019

-Prestação de apoio na organização da semana de formação da Federação Portuguesa de Centros de Formação Profissional e Emprego de pessoas com Deficiência.	21 a 25 de outubro de 2019
-Conhecimento das salas de formação; -Acesso e análise documental da Formação Profissional.	28 de outubro de 2019
-Prática pedagógica: observação de aulas; -Atividades de apoio na inserção de dados na plataforma referente ao projeto POISE.	29 de outubro de 2019
-Prática pedagógica: observação de aulas.	30 de outubro de 2019
-Inserção de dados na plataforma referente ao projeto POISE.	31 de outubro de 2019
-Acompanhamento de um dia no apoio à integração das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho.	5 de novembro de 2019
-Início do planeamento do processo de formação-	6 de novembro de 2019
-Realização de um Guião de Entrevista: Formador 1.	12 de novembro de 2019
-Realização de um Guião de Entrevista: Formador 2.	13 de novembro de 2019
-Participação numa palestra sobre a Igualdade de Género: observação e registo dos comportamentos dos formandos.	15 de novembro de 2019

1.2. Observação e análise qualitativa do processo de ensino-aprendizagem

O processo de observação e análise qualitativa da formação surge como resultado da nossa intervenção em contexto de estágio, com o objetivo de assimilar e esclarecer um conjunto de fatores associados ao processo de gestão da formação.

A metodologia utilizada é de natureza qualitativa, tendo como base uma observação indireta e não estruturada. Ao debruçarmo-nos sobre esta metodologia, conseguimos identificar os problemas em contexto de sala de aula, que levaram à implementação e gestão do *Programa Formar MAIS*.

Os campos de interesse da nossa observação passaram pela análise da sala de aula enquanto espaço organizado para a aprendizagem. Deste modo, utilizamos o Diário de Bordo como o instrumento de análise de conteúdo no âmbito da observação. Através do recurso a este instrumento conseguimos apurar um conjunto de condicionantes, como sejam, sentimentos, frustrações, afetos, ambiente da turma, atitudes dos formandos e as estratégias utilizadas pelo formador.

Seguidamente, com base na realização de um guião de entrevista aberto e semiestruturado, entrevistamos duas formadoras do Centro de Formação, analisamos a gestão da formação e o processo utilizado em cada uma.

1.2.1. Prática de observação de situações pedagógicas

Através da prática de observação de situações pedagógicas conseguimos ter conhecimentos básicos sobre o processo de formação, tendo como públicos-alvo duas turmas de cursos diferentes.

A problemática que queríamos compreender incidiu sobre a seguinte questão:

“O que é que pode estar a falhar na formação profissional, que coloca em causa a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?”.

1.2.1.1. Diários de Bordo

Diário de Bordo 1: Aula do dia 29 de outubro de 2019

O primeiro dia do diário de bordo é constituído por um conjunto de anotações na área de Formação do Trabalho Social e Orientação, na disciplina de Formação para a Inclusão: Empreendedorismo. Assim sendo, consideremos que esta disciplina é uma das nossas áreas de interesse, visto evocar questões primordiais no contexto de estudo, durante a prática de estágio.

Com uma sala de aula espaçosa, a turma constituía-se por apenas três pessoas, todos eles com idades entre os 30 e os 50 anos. Os formandos encontravam-se separados, cada um numa mesa.

O grupo tinha dificuldades de aprendizagem, revelando todos instabilidade emocional. Um dos sujeitos possuía dificuldades em conseguir interpretar os conteúdos. Num primeiro plano, demonstrou uma concentração imediata sobre os conteúdos que estavam a ser abordados.

Em grupo prevaleceu um diálogo. Há uma linguagem egocêntrica em busca de uma atenção constante sobre os problemas que norteavam um formando. A necessidade consciente de querer dar um sinal claro de um sentimento de insatisfação perante os problemas que possui, levou-o a estar o tempo todo a demonstrar o seu ponto de vista com exemplos sobre a sua experiência de vida.

Na verdade, o sujeito não se conforma com a sua realidade indesejada e busca, diariamente, a possibilidade de frequentar formações em várias áreas, não sabendo ao

certo aquela que lhe permita transitar para a vida ativa, com inserção no mercado de trabalho com um contrato.

Percebemos no exato momento, que a metodologia ativa utilizada na aula consiste no lançamento de questões em grupo, o que permitiu um momento lúdico de aprendizagem para os sujeitos com maior dificuldade de autonomia na realização das tarefas propostas. Encontramo-nos num processo de compreensão sobre o resultado desta metodologia, tratando-se de um esboço sobre o perfil profissional, mais precisamente sobre o perfil empreendedor que cada formando possui.

Estamos a aprender a examinar o perfil do aluno para que a nossa intervenção possa estar adequada às necessidades e exigências desse perfil, com vista a uma futura inserção no mercado de trabalho destes formandos, compreendendo as suas motivações e as ambições que têm.

Terminamos referindo que nesta turma ocorre uma discrepância entre o desempenho e as capacidades dos formandos, sendo que dois deles têm dificuldades de aprendizagem. Com base nesta percepção é necessário que sejam ajustadas as metodologias tendo atenção às dificuldades apresentadas, sendo, portanto, isso que pretendemos realizar.

Diário de bordo 2: *Aula dia 30 de outubro de 2019*

São 14 horas e acabamos de entrar numa sala de aula, com apenas quatro formandos. A disciplina incide sobre a Formação Contínua de Manutenção de Automóveis. Na sessão foram tratados alguns aspetos sobre uma entrevista de emprego.

Uns formandos sorriam e outras continuavam com uma postura firme, talvez incomodados com a nossa presença, sem saberem bem quem é que estaria ali, a observar.

A contribuição de cada formando é sempre muito vantajosa para o decorrer da dinâmica da sessão. Constantemente as pessoas fazem ações inconscientes e dessa forma, não podemos contrariar de forma autoritária essas atitudes, mesmo quando um dos formandos lançou para o ar: *“Não sei o que é que estou aqui a fazer. Não aprendo nada”*.

A metodologia ativa da formação remeteu para um debate em grupo. Na maioria, todos conseguiram lançar e responder a várias questões, conforme a realidade de vida de cada formando. No entanto, tornou-se evidente uma falta de autonomia sobre alguns aspetos, que a nosso ver são cruciais para uma entrevista de emprego.

O mais curioso é que a mensagem transmitida por cada um diferenciou-se conforme a motivação pessoal. Permanentemente, ao longo das questões, um dos

formandos respondia sempre com “*não sei*”, até mesmo quando a questão era sobre si próprio.

Consideremos importante realçar ainda uma situação que talvez pela idade do formando (50 anos ou mais) respondia sucessivamente que os cursos de formação não serviam para qualquer finalidade e que os frequentando ou não, ele nunca iria ter um emprego. Também sobre o mesmo, é de referir que já trabalhou em vários locais e que, por não conseguir revelar estabilidade emocional, nunca foi capaz de permanecer por muito tempo no mesmo sítio.

Este formando ainda ofendeu um dos colegas quando o mesmo estava a ser interrogado pela formadora sobre os seus pontos fortes. Comportamentos de frustração, desmotivação e falta de autoestima, foram muito evidentes neste formando.

Vejamos o oposto. Um dos elementos da turma apresentou comportamentos civilizados, pensamentos coerentes e conscientes das suas ações.

Estamos do lado de fora, a observar alguma das expressões faciais dos formandos. Algumas expressões eram de insatisfação, outras de alegria, outras de desinteresse e assim por diante.

As mudanças de cenário dentro das salas de formação são enormes. A minha caneta rabiscou uma narrativa de um formando: “(*...*) *é sempre a mesma coisa (...)*”. É uma agonia constante, o desejar, o querer, o sentir que não podemos intervir, que não podemos tentar fazer ver que o formando está errado. Deixamos isso para mais tarde, quando colocarmos o nosso programa em ação. É importante que nos apercebamos destes detalhes, através desta observação para encontrar estratégias que permitam responder a estes comportamentos inapropriados que poderão pôr em causa o sucesso da formação.

A nossa intenção é perceber os comportamentos, tomar notas de observação, para desenvolver com estes formandos em breve atividades práticas no âmbito do nosso estágio.

E, bem, afinal ainda há um detalhe de observação importante. À nossa frente está um formando com deficiência auditiva, tendo sido a sua participação pouco ativa. Para além de não conseguir participar, pois os colegas não sabiam falar a linguagem gestual para estabelecer um diálogo, possuía dificuldades de aprendizagem.

Reparamos ainda que um dos formandos não participou, pois precisava de estímulo por parte do formador. Agora, sabemos o quanto é importante ter um olhar atento às necessidades de cada formando para que desta forma possamos promover da melhor forma as suas competências e capacidades.

1.2.2. Investigação no Centro de Formação Profissional da APCC

A investigação no Centro de Formação Profissional da APCC incidiu sobre vários planos de análise. O plano principal abarca uma compreensão sobre o modo de funcionamento do processo de ensino-aprendizagem através de entrevistas aplicadas a duas formadoras (formadora 1 e formadora 2) do Centro.

Na visão de Amado (2017) é necessário ter em conta que o investigador deve aprender a partir do que os sujeitos lhe transmitem. Desta forma, a análise das informações escritas a partir das entrevistas levou-nos a uma análise de conteúdo guiada por objetivos concretos.

Reflexão sobre os dados analisados

Um dos objetivos deste estudo inicial foi conhecer através do discurso direto das profissionais o funcionamento do processo de ensino-aprendizagem no Centro de Formação da APCC.

A chegada a este ponto leva a uma análise das categorias e das subcategorias, impondo um momento de reflexão sobre os dados categorizados.

Os dados apresentados relacionam-se sobretudo com o processo de gestão da formação, dados esses que interpretamos através da análise de conteúdos das respostas que conseguimos obter.

Assim, relativamente à forma como os formadores gerem as situações de formação que ministram todos os dias, ocorreram algumas discrepâncias nas respostas às questões.

No domínio da interação entre o formador e o formando, por um lado, foi revelada alguma proximidade pela compreensão conjunta sobre as necessidades individuais que cada um apresenta. Independentemente das dificuldades, a formadora (1) afirmou que “os formandos necessitam de um apoio (...)”.

Por outro lado, ocorre a necessidade de haver esta interação através de um discurso acessível, como um estímulo para motivar os formandos através de uma relação de proximidade. Neste caso, a formadora (2) enuncia que é necessário “Ter um discurso próximo com o formando no sentido de o motivar para os conteúdos (...)”

Por tudo isto, a gestão da formação apresenta várias dimensões e todas elas parecem confluir no sentido dos pressupostos necessários para planificar estrategicamente um processo de formação.

Quadro 1: Subcategoria da categoria *Gestão da Formação*

Categorias	Subcategorias	Indicadores
Gestão da formação	Estratégias utilizadas para colmatar os problemas manifestados pelos formandos	O formador tenta mudar aos poucos o comportamento dos alunos
	Recurso a métodos pedagógicos	As estratégias pedagógicas utilizadas em sala de aula são diversificadas
	Oferta formativa	É necessário inovar algumas áreas, trazendo assunto novos, como as questões de género

A segunda categoria, chamada gestão da formação subdivide-se em três subcategorias: (1) as estratégias utilizadas para colmatar os problemas manifestados pelos formandos; (2) recurso a métodos pedagógicos (3) oferta formativa.

As estratégias utilizadas para colmatar os problemas manifestados (1) pelos formandos focam-se sobretudo no tentar, ou mesmo conseguir, moldar os comportamentos exteriorizados no sentido de cada pessoa saber lidar com a frustração.

De uma forma preventiva, é necessário reforçar a autonomia na vida de cada formando, no sentido de combater algumas das dificuldades evidentes no desempenho das tarefas do dia-a-dia.

As estratégias pedagógicas adaptadas (2) para contornar o mau ambiente criado na turma e na própria dinâmica da aula, têm como principal meta a compreensão das motivações, dos objetivos e dos interesses pessoais a curto, médio e a longo prazo de cada formando.

Ainda existe uma preocupação em tornar a visão dos formandos real, segundo uma metodologia ativa. A utilização de pesquisas, visitas de estudo, por exemplo, são considerados como meios facilitadores do processo de ensino-aprendizagem.

As entrevistadas consideraram o leque de oferta do Centro de Formação (3) apelativo e diversificado. Contudo, há uma posição muito interessante sobre um tema da atualidade: a questão de igualdade de género. Em relação a este assunto ficou patente a necessidade de se evoluir nos cursos, de forma a que se abrissem novas portas para áreas de formação do interesse das mulheres, ligadas ao cuidados a ter com o corpo.

Assim, apresentamos uma das respostas como ilustração da ideia referida: “Seria importante abrir cursos do interesse das mulheres, por exemplo, cursos de esticista, cabeleireira (o), massagem, manicure, entre outros. Cursos que se relacionam com o tratamento do corpo e que não existem no Centro” (formadora 1).

Isto não significa que estas áreas estejam apenas ligadas ao sexo feminino. Consideramos que qualquer pessoa os poderá frequentar. A ausência de cursos deste tipo poderá provocar discriminações quando há um grupo de mulheres a frequentar um curso visto aos olhos da sociedade como masculino.

Segundo a formadora 1 estamos diante de um cenário de discriminação no próprio local de trabalho. Então, é verdade que existe um “conjunto de comentários inadequados (...)”.

A falta de informação nesta vertente em uma das entrevistas mostrou uma ausência de preocupações relativas à questão de género. Ao invés, a formadora 2, refere a falta de apoio (externo) a que os formandos estão sujeitos no mundo do trabalho, o que os leva muitas vezes a regressar à formação, como uma das únicas opções para conseguirem ocupar o seu tempo de forma útil.

Quadro 2: Subcategoria da categoria *Causas do insucesso dos formandos*

Categorias	Subcategorias	Indicadores
Causas do insucesso dos formandos	Atribuição causal do insucesso: obstáculos físicos	Existência de barreiras arquitetónicas
	Atribuição causal do insucesso: barreiras de acesso ao conhecimento	O formador dá importância à existência de redes de conhecimento nas empresas
	Atribuição causal do insucesso: questões pessoais	Existem alunos desmotivados em relação ao curso
		Ausência de regras na vida dos alunos
		Fatores de saúde mental que dificultam um ambiente estável em sala de aula
		A existência de desigualdades assentes nas questões de género

No quadro 2 há uma divisão tripartida da categoria das causas do insucesso dos formandos. Nesta categoria destacamos a tomada de consciência sobre os vários fatores que influenciam o insucesso dos formandos, dentro e fora do contexto de formação, principalmente na integração no mercado de trabalho.

As barreiras arquitetónicas constituem uma preocupação central de ambas as entrevistadas. De facto, a falta de consciência quer a nível das acessibilidades, quer a nível da cultura e do conhecimento empresarial, colocam em causa a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Um dos aspetos referidos passou pelas dificuldades de acessibilidade que as pessoas com deficiência encontram no acesso a determinados edifícios: “(...) o caso de uma pessoa com deficiência motora, pode no seu ver, achar que nunca vai conseguir um emprego dado a sua condição física” (formadora 2).

A criação de uma rede entre a educação, as associações e as empresas foi uma das conclusões retiradas em ambas as entrevistas. Vejamos o quão importante é haver uma rede de comunicação, partindo-se da educação como o principal ponto de partida para o desenvolvimento desta ação. Só assim conseguimos que haja uma maior abertura por parte das empresas em se tornarem polos de oportunidades para as pessoas com deficiência, ajudando-as a conseguirem uma transição para a vida ativa.

As questões pessoais constituem-se como uma das subcategorias da categoria das causas do insucesso. Ao enunciar esta questão, lembramo-nos das dificuldades de aprendizagem que os formandos possuem e que, diariamente, são evidentes “(...) dificuldades de aprendizagem para concluir o curso.” A formadora 2 elencou a falta de conhecimento na área tecnológica, constituindo-se como um fator de desânimo. Como todos temos a oportunidade de verificar, a globalização do mundo atual, requer novas competências no local de trabalho e uma atualização constante e as pessoas com deficiência não são capazes de o fazer.

Um outro eixo das questões pessoais passa pela ausência de regras na vida dos formandos, causada pela “*Falta de apoio face às perspetivas de futuro. É importante que haja um trabalho multidisciplinar e um apoio familiar de forma a motivá-los sobre alguns dos aspetos importantes para a vida ativa*”. (formadora 2).

A estas subcategorias acrescenta-se a saúde mental como uma das preocupações para o bem-estar pessoal e social das pessoas com deficiência. Acontece que “Os formandos apresentam problemas sociais que provocam frustrações” (formadora 1).

A atribuição causal do insucesso passa também pelas desigualdades. A tónica das desigualdade é colocada sobre os estereótipos de género que se associam ao poder masculino sobre determinadas funções, retirando algumas competências das mulheres.

A formadora 1 refere que “Ser uma mulher com deficiência gera mais complicações. A situação acaba por ser mais grave, ocorrendo problemas no estágio, por exemplo, no caso de haver uma mulher no curso de lavagem de automóveis, é discriminada (...)”. Identificam-se ainda problemas no local de estágio e acabam por ser colocadas a fazer outras funções que não aquelas que pertencem ao curso de formação.

De facto, também na área da deficiência parece que ser mulher é pior do que ser homem, uma vez que não é dada a oportunidade às mulheres com deficiência de demonstrarem as suas competências em determinadas funções, que são na maioria das vezes desempenhadas pelo sexo masculino.

As narrativas remeteram para a importância da gestão educacional nos processos formativos ligados à educação especial, de modo a conseguir uma melhor preparação das pessoas com deficiência para a sua transição para a vida ativa.

1.3. Conclusões de uma análise documental

1.3.1. Breve descrição do funcionamento do Centro de Formação Profissional da APCC

O Centro de Formação Profissional da APCC realiza um processo de diagnóstico de necessidades e organiza o processo de formação profissional de acordo com as necessidades dos formandos.

Neste sentido, a APCC identifica um conjunto de atividades destinadas a uma formação para a diversidade, de modo a apoiar os formandos com deficiência a complementarem os ciclos de ensino e, posteriormente, para facilitar a integração destes na vida ativa. A formação é concebida tendo em vista a sua integração no mercado de trabalho.

Este Centro utiliza os referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), quer para a Formação Inicial (duração de 2900 e as 3600 horas), quer para a Formação Contínua (duração de 400 horas). O uso deste referencial reflete-se particularmente na preparação do plano de formação para que desta forma a Associação consiga estudar a aplicabilidade dos vários referenciais que existem neste catálogo.

Ainda, pretende dinamizar uma formação de dupla certificação, através dos objetivos de qualificação e inserção profissional para uma sucessiva melhoria da

qualidade de vida das pessoas no acesso ao mercado de trabalho, numa perspetiva de igualdade de oportunidades.

A medida de Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade (QPDI) inclui a resposta social do Centro de Formação, de acordo com os procedimentos de organização, desenvolvimento, avaliação e certificação que constam no Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com deficiência e incapacidade, disponibilizado pelo IIEFP.

Esta medida de Qualificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade está integrada na estrutura do Centro de Formação, caracterizando-se como sendo uma resposta social que engloba as medidas formativas e os mecanismos de apoio e avaliação da qualidade de intervenção. O Centro de Formação baseia-se num projeto inovador e integrador, transparecendo nele a dinâmica da própria instituição.

Este Centro possui ainda uma vertente de ações de formação para pessoas que estão ativas e empregadas, mas que queiram obter um maior conhecimento sobre as questões relacionadas com a indisciplina, a família, o *bullying*, as necessidades educativas especiais, entre outras áreas de interesse. De forma a manter um desempenho organizacional com uma prestação positiva, o Centro de Formação é certificado pelas normas ISSO 9001 e integrado no sistema de Entidades Formadoras Certificadas pela Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

Fase 2: Programa de promoção de competências de empregabilidade para pessoas com deficiência:

Programa Formar MAIS

No âmbito da organização e gestão da formação na capacitação de pessoas com deficiência na transição para a vida ativa, a partir da formação especializada em Educação, foi desenvolvido o *Programa Formar MAIS*. Propusemos este título, direcionando o nosso trabalho para a melhoria (M) da autonomia (A) e da inclusão (I) social (S) das pessoas com deficiência na sua transição para a vida ativa. Referimos que este programa tem também um Manual de Apoio à Prática, que foi feito por nós e deixado para utilizações futuras (apêndice 2).

Na atual sociedade, estamos sujeitos a um mercado de trabalho que se encontra em constante evolução. Assim, no contexto de formação, é importante que o formador, enquanto principal agente de mudança, tenha em conta as exigências desta sociedade cada

vez mais globalizada, encontrando estratégias de intervenção enquanto respostas aos desafios.

O programa obedeceu a uma linha de pensamento direcionado para a promoção de competências fundamentais no contexto laboral, seguindo uma estratégia baseada na metodologia ativa de aprendizagem, com vista a respeitar as necessidades e individualidades de cada elemento da turma.

De forma a planear as atividades, foram recolhidos, interpretados e sistematizados um conjunto de conteúdos através da ferramenta 5W2H, que posteriormente orientou todo o processo de formação. Ao ser realizada uma planificação, seguindo-se um conjunto de questões (O que? Quem? Onde? Quando? Quanto? Como? Porquê?), as várias fases da formação surgiram mais organizadas.

No momento da planificação de todas as sessões, englobamos um conjunto de palavras-chave que são comuns a todas e que, a nosso ver, são a prioridade máxima a desenvolver neste público-alvo e que são: relembrar, reforçar, refletir, partilhar, desmistificar e compreender.

2.1. Impactos da formação especializada

A implementação do programa pretendeu ter como principal impacto tornar a pessoa capaz de intervir na sociedade, fomentando nela autonomia na construção do seu conhecimento (no setor da empregabilidade). Esta iniciativa procurou promover uma maior autonomia nos participantes e constituiu-se como um conjunto de espaços de aprendizagem abertos, lúdicos, dinâmicos envolvendo um esforço comum: a curiosidade. Quisemos fazê-lo através de um conjunto de estratégias pedagógicas privilegiadas, inovadoras e criativas.

As competências das pessoas devem ser trabalhadas, com o intuito de lhes proporcionar um desenvolvimento integral, ou seja, que abranja o âmbito pessoal, profissional e social, capacitando-as para a mudança. Para tal, é necessário mudar as práticas das organizações, das instituições educativas, dando-lhes melhores ferramentas para que possam disponibilizar um maior apoio, através de uma formação inovadora e inclusiva.

2.2. Descrição das atividades inseridas no Programa Formar MAIS



As atividades apresentadas em seguida tiveram em conta um conjunto de dinâmicas de grupo, para uma melhor integração e para estimular um trabalho em equipa.

Neste contexto ocorre também a estimulação de uma aprendizagem ativa, pois quanto mais ativo o formando se encontrar na formação, maior será certamente o seu interesse em participar no *Programa Formar MAIS*.



O trabalho desenvolvido ao longo das sessões está apresentado através de uma ferramenta pedagógica, o Kit de Atividades Lúdico Pedagógico (apêndice 3), para assim haver uma melhor compreensão da descrição apresentada.

Calendarização das sessões:

TURMA A

 Atividades	Data 
Como construir um portfólio profissional? Instruções de como conseguir um portfólio de sucesso.	10 de dezembro de 2019 (Grupo 1) 12 de dezembro de 2019 (Grupo 2)
Ferramentas de procura de emprego. O profissional do século XXI.	17 de dezembro de 2019 (Grupo 1) 19 de dezembro de 2019 (Grupo 2)
Tenho uma entrevista de emprego, e agora? Dicas de como se preparar para uma entrevista de emprego.	7 de janeiro de 2020 (Grupo 1) 9 de janeiro de 2020 (Grupo 2)
Relato de um testemunho. Testemunho real de sucesso.	14 de janeiro de 2020 (Grupo 1 + Grupo 2)

TURMA B

 Atividades	Data 
Guia diário para o sucesso profissional. Habilidades a ter enquanto profissional na prática de estágio.	21 de janeiro de 2020 (Grupo 1) 28 de janeiro de 2020 (Grupo 2)
As etapas do processo de recrutamento e seleção na empresa. Resultados e inovação: o que é que as empresas procuram?	4 de fevereiro de 2020 (Grupo 1) 6 de fevereiro de 2020 (Grupo 2)
O processo de transição para o mercado de trabalho.	11 de fevereiro de 2020 (Grupo 1) 13 de fevereiro de 2020 (Grupo 2)
Relato de um testemunho. Testemunho real de sucesso.	18 de fevereiro de 2020 (Grupo 1 + Grupo 2)

Caraterização do público-alvo da Turma A

Caraterísticas de cada formando	Tipo de dificuldades
1. Curso de Especialização Tecnológica em Desenvolvimento de Produtos Multimédia- Nível 5 Formação em Marketing Digital	Perturbação do Espectro do Autismo
2. Ensino Primário	Dificuldades de Aprendizagem
3. Curso Profissional Técnico de Secretariado	Dificuldades de aprendizagem com incidência na área motora
4. Licenciatura em Línguas e Literaturas Modernas, variante de Estudos Portugueses e Franceses	Deficiência mental
5. Curso de Informática	Deficiência Intelectual
6. 1.º ciclo	Défice Psicológico
7. 1.º ciclo	Deficiência Intelectual

Tendo em conta a heterogeneidade do público-alvo e as diferenças nos métodos pedagógicos utilizados, foi importante separar as sessões de formação da Turma A e da Turma B. Ainda, cada turma subdividiu-se em dois grupos: Grupo 1 e Grupo 2.

Assim sendo, para o Grupo 1 da Turma A, as sessões ocorreram às terças-feiras, das 10h às 11h30min e para o Grupo 2, da mesma turma, às quintas-feiras, ambas no Centro de Reabilitação de Paralisia Cerebral de Coimbra.

A elaboração do panfleto informativo, tal como é demonstrado no Apêndice 4, surge como um método de divulgação do Programa, com o intuito de divulgar os temas das sessões e chamar a atenção dos formandos, todos eles em situação de desemprego.

Atividades: Turma A- Grupo 1



Dia 10 de dezembro de 2019

Como construir um portfólio profissional?

Instruções de como construir um portfólio de sucesso

Esta sessão pretendeu promover um conjunto de competências associadas à construção de um *Currículo Vitae*, de um Portfólio Profissional, e por último, quisemos fazer uma navegação na plataforma digital, *Linkedin*.

Tendo em conta que os diferentes ritmos de aprendizagem resultaram em diagnósticos e dificuldades próprias de cada formando, estudamos em primeiro lugar os indivíduos na sua especificidade para, em seguida, planificarmos um conjunto de atividades que os ajudassem a desenvolver competências de trabalho que possam vir a aplicar no seu dia a dia.

Como principal objetivo procuramos apoiar os formandos na construção do seu perfil profissional. Neste perfil, enquanto cidadãos ativos na sociedade, deverão conseguir ultrapassar os estigmas do passado e do presente, sendo para isso necessário promover a sua autoestima.

Neste sentido, elaboramos ao longo dos dias práticas reflexivas junto destes formandos, como pessoas que pertencem a uma sociedade que impõe determinados estereótipos, que resultam em dificuldades em compreenderem o seu verdadeiro eu e em acreditarem em si próprios.

Momento de apresentação

No momento de apresentação todos os formandos se mostraram disponíveis para a participação nas sessões, dada a boa disposição que apresentaram.

Primeiramente, promovemos um espírito motivacional e de entusiasmo ao destacar a importância da presença de todos, visando pôr em prática os conhecimentos que adquirimos ao longo destes cinco anos, como estudante.

As atividades de autoconhecimento

No que concerne ao processo de autoconhecimento, cada um participou em atividades de conscientização sobre si próprio, através de uma dinâmica de grupo.

Esta questão foi trabalhada através de um exercício de *brainstorming* a partir da palavra “autoconhecimento”. Alguns dos formandos não conheciam a palavra, outros

demoraram a responder e os mais rápidos ocupavam o silêncio da atividade com justificações realistas.

A realização deste exercício levou-os a compreender a necessidade de investirem nas suas próprias capacidades, aceitando que cada um é capaz de reconvertê-las, moldá-las e atualizá-las.

1. Atividade: *Conhece-te através das cores!*

Nesta atividade lúdica de aprendizagem, colocamos à disposição de cada um a possibilidade de escolher um cartão como representado na figura 1. De uma forma muito entusiástica, cada um escolheu uma cor e, seguidamente, apresentamos a respetiva simbologia com recurso ao PowerPoint.



Figura 1: Cartões da atividade

O objetivo do exercício passou por descontrair a tensão do momento inicial, possibilitando uma reflexão sobre as motivações e os receios de cada um.

Em termos pedagógicos, a simbologia das cores surge como uma forma de transmissão de ideias e estados de espírito. Mesmo que a cor tenha a sua própria simbologia, todos, inconscientemente, deram um novo significado.

Na realização da atividade os formandos evidenciaram um discurso muito limitado, colocando em causa o seu valor enquanto pessoas. Consequentemente, as dificuldades a nível relacional foram visíveis neste processo de autoconhecimento.

2. Atividade: *Registo mensal do meu perfil de capacidades*

No seguimento da atividade anterior, lançamos algumas questões de debate relacionadas com as perspetivas atuais e futuras dos participantes, incluindo os desejos, os sonhos, os objetivos, as metas e as realizações. Assim, esta atividade consistiu na

entrega de uma ficha de trabalho a qual se denominou de “*Registo mensal do meu perfil de capacidades*”.

Este registo resultou num guia diário para os formandos conseguirem definir aquilo que os move positivamente.

3. Atividade: *Construção de uma Carta de Motivação*

Alguns dos formandos desconheciam a carta de motivação como um dos meios de se darem a conhecer a futuros empregadores. Neste sentido, criamos um documento orientador que lhes foi entregue, constituído por dois modelos de carta de motivação: uma situação de estágio e uma candidatura de emprego.

4. Atividade: *Construção do Portfólio Profissional*

O exercício de *brainstorming* esteve novamente presente nesta sessão, mas desta vez para abordar os conteúdos do portfólio profissional. A atividade conjunta foi levada a cabo com a dinamização e participação ativa de um dos formandos.

Para facilitar o trabalho autónomo de cada um, fora da sessão, e visto ser esse um dos objetivos principais, foi-lhes facultado um apoio documental pedido pelos formandos, de forma a que em casa pudessem realizar o seu portfólio em formato papel e digital (Site do *Wordpress* e *Linkedin*). Como desafio lancei o repto de cada um construir o seu próprio portfólio e o seu perfil de *Linkedin*.

Avaliação da sessão

Em todas as sessões desenvolvidas e de forma a obtermos um *feedback* de cada uma delas, entregamos um questionário de avaliação, não descurando as questões da privacidade, seguindo uma escala de 1 a 3, sobre os diferentes graus de satisfação consoante os conteúdos que foram abordados. (1 - Insatisfeito; 2 - Satisfeito; 3 - Muito satisfeito). Em todas elas, a pontuação de 3 foi a escolhida pelos formandos.

Posteriormente, elaboramos uma questão sobre o que acharam das sessões, seguindo a escala de Insuficiente, Suficiente, Bom e Muito Bom, tendo sido a opção Muito Bom a escolhida em todas as situações.



Dia 17 de dezembro

Ferramentas de procura de emprego

O profissional do século XXI

Antes de dar início à sessão propriamente dita, os formandos fizeram-se acompanhar do seu portfólio, tal como foi pedido na sessão do dia 10 de dezembro.

A sessão contou com a presença de mais dois elementos do sexo feminino. Por parte do orientador, foi recomendada a participação destas alunas neste programa, por se encontrarem na mesma situação que os restantes colegas, ou seja, no desemprego.

De um modo geral, os participantes possuem dificuldades em serem autónomos na procura emprego. Nesta matéria, surgem erros de interpretação o que por vezes os leva a enviar candidaturas para empresas que exigem competências essenciais para desempenhar determinadas funções que não são as deles. A falta de informação e sobretudo o desespero leva-os a cometer erros deste género, realçando aqui a importância de existir apoio formativo junto destes formandos nestas questões.

Outra situação a salientar surge como uma reação aos estereótipos de género nesta sessão, sendo que as mulheres referiram que o emprego para elas seria quase impossível atendendo à sua faixa etária e apresentação visual, sendo que muitas lojas primam por uma imagem apelativa.

Vejamos o modo como a sessão foi desenvolvida e, sobretudo, como é que conseguimos contornar algumas das reações inesperadas que aconteceram logo no início da sessão.

5. Guia com as ferramentas de procura de emprego

Em primeiro lugar e como forma de facilitar a abordagem da sessão, construímos um conjunto de materiais didáticos com o objetivo de capacitar o formando com novas competências.

Assim, procedemos à entrega de um guia com as ferramentas de procura de emprego: “*Estou sem emprego, e agora, o que é que devo fazer?*”. Os formandos afirmaram que a entrega deste guia se revelou indispensável, pois futuramente irão utilizá-lo sempre que surgirem dúvidas.

Ao longo da análise de cada ponto do manual, em grupo, os alunos foram responsivos às questões. Ainda, proporcionam um momento de interação através da

partilha de ideias sobre os seus comportamentos e a forma como se posicionavam face ao mercado de trabalho.

6. Momento de aprendizagem ativa nas técnicas de procura de emprego

Os formandos foram os exploradores das entrevistas de emprego, manusearam vários sites e pesquisaram sobre a sua área de formação. Apesar do pouco tempo de sessão, conseguimos ir ao encontro das dúvidas, não querendo de forma alguma beneficiar uns e prejudicar outros.

É importante referir que muitos desconheciam as técnicas de procura de emprego abordadas na sessão. Destacamos que um dos formandos com perturbação do espectro do autismo foi o principal protagonista da aula pois na primeira sessão, para além de ter sido um elemento desestabilizador, constatamos que só o iríamos motivar colocando-o como centro de aprendizagem dos colegas.

7. Jogo: Certo vs. Errado

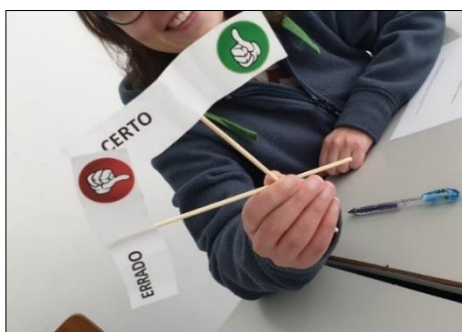


Figura 2: Bandeiras do jogo

Através da leitura em voz alta de um conjunto de frases, os participantes tinham de levantar a bandeira que consideravam ser a correta (figura 2), tendo em conta os seus conhecimentos.

Este jogo tornou-se encorajador e incentivou a atenção, uma vez que envolveu uma participação coletiva e individual. Conforme a resposta levantada por cada formando procurámos justificar o porquê dessas escolhas e ponderar com eles as suas consequências.

A existência de dificuldades de compreensão por parte de alguns elementos gerou desconforto e insegurança. Assim sendo, alguns dos formandos não sabiam respeitar o momento das suas intervenções.

Ao verificar esta situação, encorajamos o espírito de equipa salientando a importância da ajuda mútua e da motivação como principais fatores para a construção de um futuro profissional adequado às exigências do século XXI.

8. Realização de uma ficha de trabalho:

-Faz um teste aos teus comportamentos nas técnicas que usas para procurar emprego

O preenchimento desta ficha de trabalho teve por objetivo proporcionar, de uma forma autónoma, a compreensão dos formandos sobre as ações do dia a dia, levando-os a ter consciência sobre as suas atitudes incorretas e a procurar melhorá-las.

A motivação foi constante neste processo de ensino-aprendizagem que os ajudou na obtenção das respostas finais. Sempre que precisavam e sem qualquer desconforto, criavam entre si ligações sobre os tópicos presentes na ficha de trabalho e não hesitaram em pedir ajuda.

Avaliação da sessão:

Tendo em conta a escala de classificação descrita anteriormente, nesta sessão o ponto 3 foi o escolhido pelos formandos. De seguida, sobre a opinião que tinham a respeito da sessão, a opção de Muito Bom foi a escolhida.

Na questão em aberto evidenciaram dinâmicas que não envolvesse a leitura e a escrita, para uma sucessiva aprendizagem interativa.



Dia 7 de janeiro

Tenho uma entrevista de emprego, e agora?

Dicas de como se preparar para uma entrevista de emprego

Nesta sessão de formação, os conteúdos relacionaram-se com a entrevista de emprego, através do desenvolvimento de competências, requisitos, habilidades e de um conjunto de estratégias que lhes serão úteis numa futura entrevista de emprego.

Para um melhor entendimento sobre este cenário, aludimos ao conceito de autoconfiança que norteou toda a sessão. Note-se que a autoconfiança é a base para o sucesso da pessoa em qualquer domínio da sua vida.

Assim sendo, antes de iniciarmos o tema em questão, averiguamos os conhecimentos que cada um possuía, que foram adquiridos nas sessões anteriores.

Em apêndice (apêndice 3), encontra-se o panfleto informativo que foi entregue aos formandos com os conteúdos sobre o tema em análise.

9. Atividade: *A imagem sobre nós próprios*

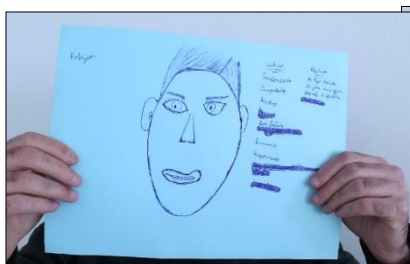


Figura 3: Desenho-formando 1

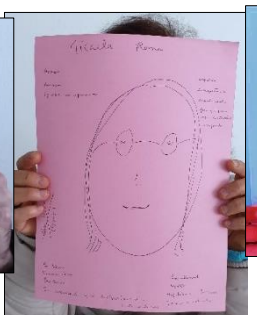


Figura 4: Desenho-formando 2



Figura 5: Desenho-formando 3

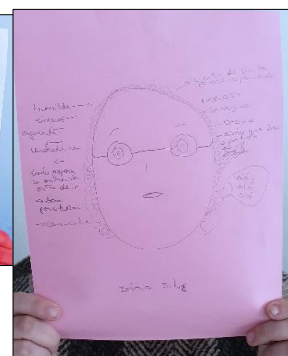


Figura 6: Desenho-formando 4

Na atividade “*A imagem sobre nós próprios*” cada um desenhava o seu rosto e depois destacaram em volta os aspetos positivos e negativos que os definiam enquanto cidadãos numa entrevista de emprego. Esta atividade tornou-se, mais uma vez, um momento para uma reflexão e uma tomada de consciência sobre eles próprios.

Assim, o resultado, como as próprias figuras representam, foi positivo, levando o grupo a expressar todos os sentimentos e frustrações.

10. Atividade: *Simulação de uma entrevista de emprego*



Figura 7: Momento da simulação de uma entrevista de emprego

A atividade de simular uma entrevista de emprego surge aliada a uma metodologia de *Role Play*, que é uma das ferramentas de promoção de competências comunicativas que visam um melhor desenvolvimento dos formandos.

Foi-lhes entregue um guião com questões que teve por objetivo orientar e facilitar o desenrolar da atividade.

Na verdade, este momento foi muito criativo, pois os formandos conduziram a ação de uma forma realista. Uma disputa saudável entre os grupos deu origem a uma exploração de questões relacionadas com as vivências de cada formando. Estes sentiram a necessidade de “quebrar” as regras e “fugir” aos comportamentos padronizados.

Salientamos ainda que as atividades surgem todas em ligação para que ocorra uma aprendizagem ao longo dos dias.

Avaliação da sessão:

Como previsto, passamos à entrega do questionário de satisfação. O ponto 3 foi o escolhido pelos formandos, à exceção de um que assinalou com o ponto 1 (Satisfeito).

A opção Muito Bom foi a escolhida, excetuando um formando que colocou o ponto Bom.



Dia 14 de janeiro

Relato de um testemunho

Testemunho real de sucesso

Uma das necessidades do processo de formação para este grupo passou pela aplicação da teoria à prática. Apesar de termos realizado algumas atividades que exigiram a construção do conhecimento pela via prática, consideramos essencial uma comunicação consciente através da exploração de alguns conteúdos inerentes à integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Diante desta necessidade, a sessão final decorreu com os dois grupos, cotando com a presença de um testemunho. O relato desta história de vida chamou para o debate as vivências dos formandos, que sem quaisquer receios questionaram o participante que contou a história sobre aquilo que os inquietava, face ao que estava a ser exposto.

Na sociedade em que vivemos é necessário que se debata uma das realidades mais duras e prementes: as dificuldades que uma pessoa com deficiência encontra para conseguir uma integração no mercado de trabalho. Assim, o participante afirmou que:

“A maior dificuldade é o preconceito das pessoas. Infelizmente ainda há muito e não deveria haver. Na minha experiência, simplesmente não liguei e segui em frente”.

O convidado demonstrou a direção que tomou ao longo dos seus 33 anos de vida, definindo um plano pessoal e profissional para a existência de uma ligação satisfatória entre a vida pessoal e a profissional.

Uma das frases que marcaram o seu testemunho passou pelo tópicos dos seus objetivos:

“Um dos grandes objetivos na vida que já alcancei foi poder andar e ter algum equilíbrio e força das pernas. Este foi o primeiro objetivo na minha vida. O segundo também já o alcancei, foi tirar a carta de condução e ter um automóvel.”

Com todas as dificuldades encontradas, ainda deixou também a mensagem de que em todos os trabalhos e formações que realizou, procurou ao máximo tirar o melhor proveito dessas experiências, deixando claro aspetos cruciais, como o saber trabalhar em grupo.

Deixou claro que a maior parte dos empregos que conseguiu foi através da medida CEI+. O CEI+ é uma medida de apoio às pessoas com ou sem limitações no mercado de trabalho, sendo concedido através do IEFP.

Contudo e apesar das suas limitações, não deixou de parte a sua autonomia em procurar emprego.

No final, todos agradeceram a sua presença e afirmaram que o seu testemunho tinha sido uma mais valia. Ainda, parte dos formandos afirmaram que conseguiram perspetivar novas formas de atuar na sua vida em sociedade, com uma maior autonomia para uma vida ativa.

Concluimos, considerando que a metodologia utilizada nesta sessão, deveria ser a mesma para as próximas turmas, inclusive a Turma B, que necessitam de algum estímulo positivo, tal como aconteceu com a Turma A. Ao terminar a sessão foi entregue um questionário de avaliação final, com o objetivo de compreender o grau de eficácia das formações nos seus vários níveis, de modo a que posteriormente, nos fosse possível realizar uma avaliação final dos conteúdos planificados por nós.

Atividades: Turma A- Grupo 2

Relativamente ao grupo dois, pudemos analisar que os resultados foram significativos atendendo às características muito particulares do grupo.



Dia 12 de dezembro de 2019

Como construir um portfólio profissional?

Instruções de como construir um portfólio de sucesso

A sessão deste grupo decorreu com as mesmas linhas orientadoras aplicadas ao Grupo 1. A aprendizagem para este grupo abarcou apenas um conjunto de dicas de como construir um *Curriculum Vitae*.

A necessidade de cada um conseguir construir e sobretudo reconhecer o seu perfil enquanto ser ativo na sociedade passou primeiramente pela compreensão de algumas formas de colmatar os estigmas do passado e do presente, através de um trabalho desenvolvido ao nível da sua autoestima.

Face às dificuldades de aprendizagem e tendo como condicionante o analfabetismo de um dos elementos, as estratégias pedagógicas foram aplicadas de uma forma superficial, recorrendo aos recortes e às colagens. Ainda nas estratégias aplicadas foi fundamental criar materiais adaptados às especificidades próprias destes formandos, representados na figura 8, figura 9 e no apêndice 3.

As adaptações metodológicas encorajaram os formandos na organização clara e coerente do currículo. Ainda assim, surgiram obstáculos na concretização das atividades. A existência de uma cooperação entre formandos veio ajudar a combater alguns sentimentos de impotência e frustração.



Figura 8: Recorte de imagens



Figura 9: Resultado final de um *Curriculum Vitae*



Dia 19 de dezembro

Ferramentas de procura de emprego

O profissional do século XXI

A distribuição do guia com as ferramentas de procura de emprego revelou-se, como no grupo 1, uma ferramenta essencial para a vida autónoma dos formandos. Mas, tendo em conta as dificuldades de aprendizagem passamos à entrega de um conjunto de alternativas pedagógicas ao longo da sessão. As adaptações foram muito complicadas para um dos formandos, pelo que se colocou um obstáculo à sua aprendizagem.

Numa das atividades denominada **“Constrói o teu próprio caminho”**, os formandos, com ajuda, conseguiram chegar ao resultado como apresentado na figura 10 e na figura 11.

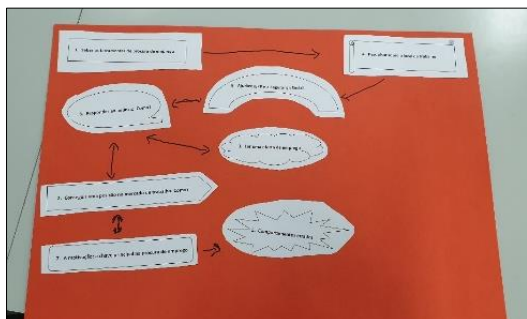


Figura 10: Resultado final da atividade- formando 1

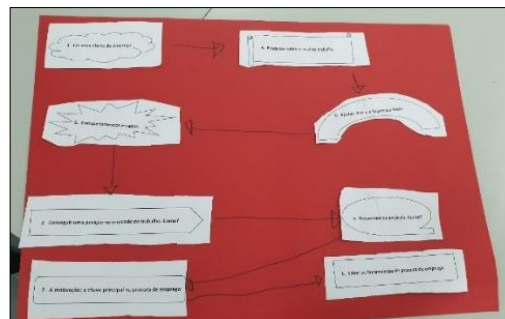


Figura 11: Resultado final da atividade- formando 1

Tentamos estabelecer algumas mnemónicas para que depois fosse mais fácil o desenrolar da ação. Quando foram referidas as mnemónicas, tomámos como exemplo, o de identificar a localização do IEFP através da seguinte lógica: a existência de outros serviços públicos conhecidos na mesma área geográfica. Momentos depois, um dos elementos já não sabia aquilo que tínhamos referido.

O jogo da glória da empregabilidade (figura 12) surgiu como um momento lúdico e criativo, pois em cada casa havia um desafio ao qual teriam de responder. Esta atividade possuía duas funções, uma de carácter lúdico e uma de carácter pedagógico, pretendendo resultar num conhecimento indispensável para a vida dos formandos.

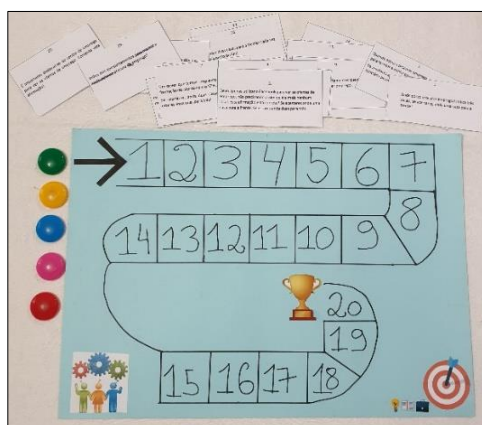


Figura 12: Representação do jogo da glória da empregabilidade

Ainda houve espaço para a partilha de experiências entre os próprios participantes, o que conduziu ao fortalecimento das relações interpessoais.



Dia 9 de janeiro

Tenho uma entrevista de emprego, e agora?

Dicas de como se preparar para uma entrevista de emprego

A metodologia utilizada com este grupo acompanhou as mesmas aprendizagens e lógicas das atividades do Grupo 1.

Inicialmente, fizemos um pequeno debate com os participantes sobre as sessões anteriores. Após este momento de discussão compreendemos que os formandos aprenderam algumas estratégias e possuíam conhecimentos que certamente iriam pôr em prática numa entrevista de emprego.

Através da atividade “*A imagem sobre nós próprios*”, os formandos conseguiram realizar um exercício de interpretação e sentiram-se animados até porque estavam a fazer uma representação de raiz sobre eles próprios (figura 13 e figura 14).



Figura 13: Desenho-formando 1

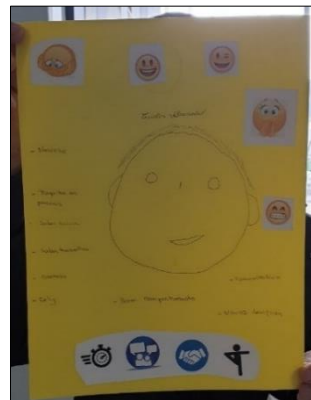


Figura 14: Desenho-formando 2

Conseguimos proporcionar um ambiente educativo no qual os formandos aprenderam através de um meio de comunicação não usual. Um dos elementos considerou a atividade muito benéfica para o seu desenvolvimento, elencando que nestas sessões realizou atividades práticas muito diferentes daquelas a que estava habituado.

Ao terminarem o esboço, procederam à sua apresentação, o que implicou uma atenção especial da nossa parte. Tentámos mediar as expectativas de cada um e atribuir um reforço positivo, mas realista, sempre que destacavam características negativas.

Neste grupo, a atividade de *Role-Play* não correu de uma forma tão positiva como no Grupo 1. Um dos elementos ficou muito nervoso e agitado ao relacionar este momento com a sua realidade de vida.

Avaliação da sessão

A este grupo propôs-se que a avaliação fosse realizada através de três emojis, como é mostrado na figura (15). A classificação predominante foi o cartão verde: Bom.

Ambos realçaram que as sessões foram muito interessantes. Afirmaram que os materiais fornecidos foram úteis porque sempre que tinham alguma dúvida foram consultá-los. Destacaram ainda interesse em verem aumentado o número e o tempo das sessões.



Figura 15:
Cartões para a
avaliação

Avaliação Final

As avaliações quantitativas são importantes para o registo, mas o que deve ser tido em conta é mesmo o saber ouvir o que as pessoas nos querem transmitir mesmo com as suas limitações.

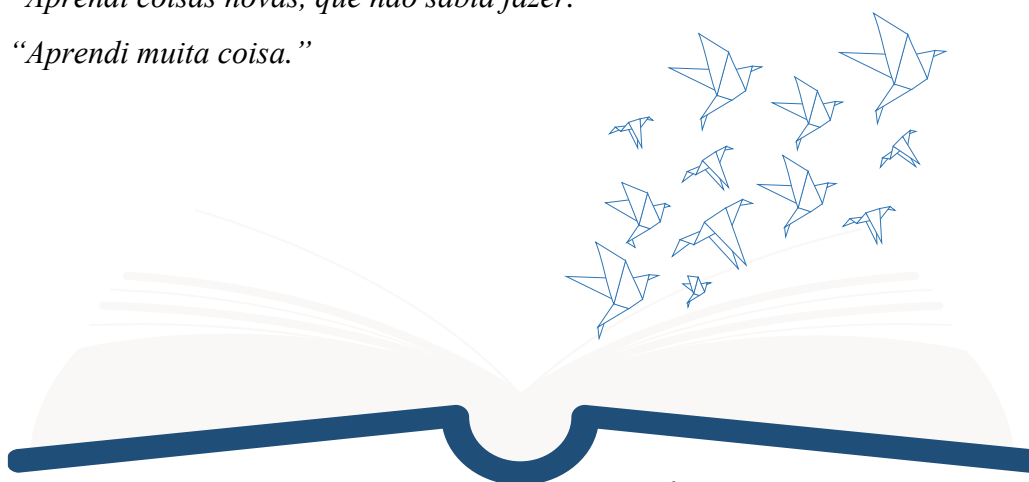
Passo então a transcrever algumas das expressões dos formandos, ditas no final da sessão:

“Gostei muito das atividades e dos jogos.”

“Queria ter mais tempo.”

“Aprendi coisas novas, que não sabia fazer.”

“Aprendi muita coisa.”



“A professora Laura punha-nos à vontade.”

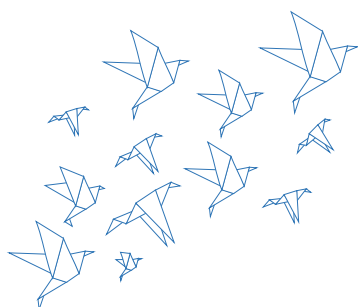
“Era muito simpática e tinha uma boa relação connosco.”

“Ajudou-nos!”

“A duração dos workshops deveria ter mais tempo.”

“Aprendeu-se muito, mas devia ser mais tempo.”

“Aprendi a fazer uma carta de apresentação.”



Estas transcrições elevam o sentimento de satisfação perante todo o trabalho desenvolvido com os formandos, todos tão diferentes e ao mesmo tempo tão iguais. A aprendizagem contínua não só serviu para os formandos, como foi de extrema importância para nós própria enquanto estagiária. A luta diária em querer estar a um bom nível, serviu para agora ouvir e transcrever alegremente esta sensação positiva que norteou a minha prática de estágio.

Caraterização do público alvo da Turma B

Caraterísticas de cada formando	Tipo de dificuldade
1: Ensino Secundário + Curso de Artes Gráficas	Deficiência mental
2: Operador na Restauração Curso profissional na área de Restaurante e Bar	Dificuldades de aprendizagem e imaturidade psicossocial
3: 11º ano Área de interesse: Serralharia e Cozinha	Deficiência mental
4: Inscrito no curso Profissional (sem área identificada)	Deficiência mental com histórico de alcoolismo
5: Ajudante mecânico e automóvel Curso profissional de Ajudante de Mecânico e automóvel	Dificuldades de aprendizagem e imaturidade psicossocial
6: Programador Web ou Móvel	Deficiência mental
7: 1ºciclo: abandonou o ensino aos 13 anos, e trabalhou logo na área da Construção Civil	Deficiência mental
8: Doutoramento: FCTUC: Programa Doutoral de Ciência e Tecnologia	Síndrome de Asperger
9: Engenharia Eletrónico	Problema de saúde que condiciona o grau de participação e funcionalidade
10: Curso Profissional de Estética e Massagem	Perturbação do Espectro do Autismo

Na distribuição da informação para o público-alvo da Turma B seguiu-se o mesmo procedimento estratégico da Turma A: a entrega do panfleto informativo (apêndice 5), desta vez com uma nova configuração formal, novos temas e novos desafios.

A planificação dos conteúdos de aprendizagem para a Turma B teve uma componente de realização pessoal e social face ao período de vida com pendor experimental, visando uma integração no mercado de trabalho.

Neste contexto pretendemos ajudar os formandos a desenvolver um conjunto de competências de motivação, de autonomia e de desempenho prático.

Atividades: Turma B- Grupo 1



Dia 21 de janeiro de 2020

Guia Diário para o Sucesso Profissional

Habilidades a ter enquanto profissional na prática de estágio

Lema da formação: *educação, competências, emprego e trabalho.*

O ponto de partida desta aula passou pela seguinte questão: “Estou em estágio e agora, como é que consigo uma integração no mercado de trabalho?”.

1. Momento de apresentação: Atividade: “Apresenta-te em 3 minutos para o grupo!”

Com este primeiro contacto, conseguimos realizar uma análise das capacidades e das competências individuais de cada formando e, posteriormente, ocorreu uma reflexão sobre o perfil profissional de cada um enquanto estagiários.

Seguidamente, cada um preencheu um exercício designado como Análise *SWOT*, que consiste na análise dos seguintes pontos: *Strengths* (Pontos Fortes), *Weaknesses* (Pontos Fracos), *Opportunities* (Oportunidades) e *Threats* (Ameaças).

Esta atividade foi realizada com sucesso pelos formandos que valorizaram a aplicabilidade deste exercício para a sua realização pessoal.

De um modo geral, definiram as qualidades e as competências que podem aplicar no contexto de trabalho (estágio e futuro emprego). Na verdade, não era um exercício do conhecimento dos formandos, mas houve um entusiasmo por parte de todos no momento da realização do mesmo.

No decorrer desta apresentação, abordamos a Teoria Das Inteligências Múltiplas de Howard Gardner (1983). Esta teoria, desconhecida por qualquer elemento do grupo, revolucionou a forma como entendemos a inteligência.

Gardner definiu oito tipos diferentes de inteligência, cada uma representando várias formas de processamento de informação. Ainda, as inteligências encontram-se ligadas à forma como o indivíduo realiza as suas tarefas.

Através de um site online cada formando respondeu de forma autónoma a um formulário para assim verificar a/as inteligência/s atribuídas conforme as respostas dadas. Surgiu uma forma interessante de aprender sobre como é que alguns dos nossos gostos e interesses podem influenciar a forma como percebemos as informações, neste caso, no próprio local de estágio. Após a conclusão do mesmo, foi entregue uma ficha para que cada um colocasse o tipo de inteligência que lhe tinha sido associada e a respetiva explicação.

Após os exercícios, abordei um conjunto de informações sobre a importância do estágio no percurso profissional e sobre aquilo que devem oferecer a um empregador. Como resultado desta reflexão houve uma afirmação de um dos formandos que nos marcou profundamente: *“antes andava descalço, e agora já posso vestir umas botas.”*

No seguimento desta lógica, os formandos destacaram as vantagens de estagiar e em conjunto chegamos ao consenso de que o estágio possibilita aprender e adquirir novas formas de pensar.

2. Atividade: Desenha e faz um planeamento do teu percurso

O preenchimento da atividade (figura 16) abriu um momento de reflexão sobre a seguinte afirmação: *“o percurso faz-se caminhando e deve ser escrito a lápis para podermos apagar e reescrever as vezes que forem necessárias!”*.

Ainda associada à mesma, os formandos identificaram um conjunto de características que preparam o estagiário de sucesso para o mundo do trabalho.

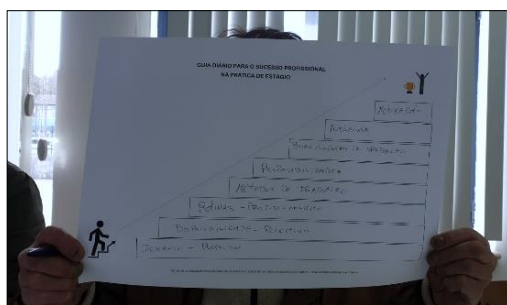


Figura 16: Resultado final da atividade

3. Atividade: *Debate sobre as competências comportamentais (Comportamentos Corretos VS Incorretos)*

O debate sobre as competências comportamentais começou com a entrega de um conjunto de cartões com diversas afirmações. O comportamento profissional, em particular, pode assemelhar-se a uma máscara porque o sujeito deve ser exemplar na sua relação (simpático, aberto, atencioso e prestável) mesmo que esteja afetado em termos sentimentais e emocionais.

O desenvolvimento desta atividade levou a uma percepção sobre o mundo, ou seja, através deste processo de comunicação interpessoal, refletiu-se em conjunto sobre a realidade que nos rodeia. A experiência de cada um é única, pelo que, cada um conseguiu de forma coerente e significativa, construir o seu próprio mundo. Aquilo que vemos é aquilo que é, de facto, real para todos nós. O conhecimento que temos das coisas dá-nos algum sentimento de segurança e permite-nos reagir de forma rápida, automática e de forma adequada, em função das nossas experiências anteriores.

A realidade objetiva transforma-se numa realidade percetiva, consensual, criada pelos sujeitos que, de certo modo, possuem os mesmos mecanismos neurobiológicos e sensitivos. Perante uma mesma situação (estágio) cada pessoa desenvolve uma experiência diferente e atribui uma significação pessoal a essa mesma experiência.

Avaliação da sessão

A metodologia de avaliação utilizada para a Turma B foi a mesma da Turma A, ou seja, aplicamos um questionário de avaliação acautelando de igual forma as questões da privacidade.

Assim o ponto 3 (Muito Satisfeito) foi o escolhido pelos formandos e a opção de Muito Bom, foi a mais escolhida.

Nas questões em aberto foram deixadas as seguintes sugestões: “*O que eu gostava que trouxesse para a próxima sessão eram jogos.*” A outra sugestão passou pelas “*Atividades de grupo*”.



Dia 4 de fevereiro de 2020

As etapas do processo de recrutamento e seleção na empresa: Resultados e inovação: o que é que as empresas procuram?

Lema da sessão: *torna-te atrativo para o mercado de trabalho!*

Esta sessão contou com a presença de mais um elemento que esteve em falta na sessão anterior. Começamos por relembrar a abordagem do dia 21 de janeiro como forma de estimular a memória.

Num primeiro momento entregamos um panfleto informativo, seguindo-se de uma transmissão e partilha de estratégias e conhecimentos. Não analisamos os conteúdos de início, pois, o que estava elencado foi abordado ao longo de toda a sessão.

O grupo mostrou conhecimentos sobre os efeitos da globalização e do desenvolvimento constante da sociedade, pelo facto de as empresas exigirem novas competências aos trabalhadores.

Afirmaram que havia muita competição e que, por isso, sentiam-se inferiores em relação aos colegas de trabalho, por possuírem menos competências a nível de formação. Ainda, constataram também que a sociedade é preconceituosa e que, no ambiente de trabalho, não conseguiam confiar nos próprios colegas.

Apesar de alguns argumentos negativos tentamos fazer-lhes ver que as empresas não procuram supra-humanos. Procuram sobretudo um autodesenvolvimento. Partindo daqui, pedimos que escrevessem, num papel em branco aquilo que consideravam que o mercado de trabalho esperava de cada um deles. Estas são algumas das frases escritas pelos formandos:

“Temos muito trabalho, mas recebemos muito pouco. Respeito os horários de trabalho.”; “Educação; autonomia; respeito; interesse; motivação.”; “Qualidade no trabalho.”; Ser capaz de fazer algo novo.”; “Novos recursos e metas.”

A elaboração deste exercício gerou um momento de autonomia. Cada um foi flexível e capaz de agir perante uma situação de diferente. Neste domínio surgiu a importância de compreender se os formandos tinham conhecimento do verdadeiro significado de competência. Deste modo, através das frases escritas pude constatar que os formandos conseguiram assimilar o seu significado.

“Ter jeito para alguma atividade.”; “Flexibilidade e adaptação.”; “Uma competência é uma meta de aprendizagem muito maior para chegar aonde cheguei.”; “Para mim competência é aprender com os mais velhos e pôr em prática. Aprendizagem ao longo do dia a dia.”

4. Aplicação de duas fichas de trabalho

-As características do teu perfil profissional, na tua prática de estágio?

-Quais serão as características do teu perfil profissional, daqui a 5 anos?

A realização destas duas fichas de trabalho decorreu dos conteúdos transmitidos anteriormente, exigindo dos formandos uma reflexão sobre o seu perfil profissional atual e futuro. Neste exercício estiveram em análise noções como: disciplina, aprendizagens ao longo da vida, planeamento e gestão da carreira; autodesenvolvimento e autonomia.

5. Jogo: *Ping-pong da empregabilidade*

Este público-alvo considera o jogo como um método de aprendizagem. Os desafios inspiraram sentimentos de uma disputa saudável pois todos queriam responder acertadamente e obter o máximo de pontos possíveis.

O *Ping-pong da empregabilidade* promoveu uma interação entre todos, um momento de partilha, convívio, felicidade e controlo das emoções.



Figura 17: Representação do Jogo *Ping-pong da empregabilidade*

Verificamos que em alguns momentos nem todos se sentiam à vontade, denotando-se inclusive um comportamento obsessivo por parte de um dos elementos que demonstrou desconfiança perante os conteúdos apresentados.

Avaliação da sessão

O ponto 3 foi o escolhido pelos formandos. A opção de Muito Bom foi também a escolhida.

Nas questões em aberto foram deixadas algumas sugestões: “*um jogo novo*”; “*Atividades e jogos*”; “*Jogos em grupo*”; “*Gostei dessa sessão pode continuar*”.



Dia 10 de fevereiro de 2020

O processo de transição para o mercado de trabalho

Lema da sessão: O estagiário do outro lado do espelho: o estágio profissional enquanto processo de construção para a entrada no mercado de trabalho

O desenvolvimento da sessão passou pela entrega de um guia, de forma a orientar os formandos na temática em questão: o processo de transição para o mercado de trabalho.

Antes de começar a abordar a sessão, colocámos uma questão através do lançamento de um cubo, de forma a que houvesse uma relação entre os pensamentos de cada um e os significados implícitos do cubo, deixando assim o pensamento para o exercício de reflexão seguinte:

“Será que enquanto estagiários, podemos ser comparados como um cubo mágico?”

A reflexão foi muito sucinta: o cubo pode ser então visto como um objetivo muito complicado, e pode assim ser comparado às nossas próprias vivências e às experiências no mercado de trabalho. A verdade é que todos sabem a forma como devem rodar o cubo até chegar ao resultado, contudo, torna-se muito difícil chegar até ele. Chegamos todos à conclusão de que temos de saber posicionar-nos e refletir sobre todos os nossos comportamentos na transição para a vida ativa.

Após o exercício, entregamos um guião, sobre o tema da sessão em questão. Este guião serviu para orientar os formandos no seu percurso profissional.

Desde o início salientamos a importância de sabermos gerir a nossa carreira em termos pessoais, através da valorização de alguns pontos, que a nosso ver são fundamentais no processo de transição para o mercado de trabalho: os interesses, as motivações, os objetivos, as competências e o conhecimento sobre nós próprios. Importa assim delinear um trajeto através de uma linha cronológica - Passado, Presente e Futuro.

Desta forma, a identificação e o desenvolvimento de competências surgiu como uma forma de ajudar as pessoas a conseguirem lidar com os problemas pessoais, sociais e profissionais.

6. Atividade: *Adivinha quem és?*

Após a abordagem dos conteúdos, cada um de forma individual preencheu uma ficha, representada no Kit de Atividades (apêndice 3). Os formandos foram capazes de dar resposta às suas próprias características e necessidades, através das percentagens que colocaram em cada alínea. Neste conjunto de afirmações, cada um conseguiu identificar as ações que deve melhorar e repensá-las para um melhor sucesso na vida diária.

7. Jogo: *O cubo mágico da empregabilidade*

Antes de dar início ao jogo, foi importante estruturar um conjunto de regras. Numa primeira fase formaram-se grupos de duas pessoas. Seguidamente, cada grupo procurou atingir a solução para de seguida completar o cubo, resolvendo assim o problema.

Este jogo proporcionou ao grupo o desenvolvimento de uma boa comunicação, fomentando-se o espírito de equipa. Todos tinham o objetivo de alcançar uma meta em comum. Cada formando foi desafiado a querer descobrir a solução, através dos conhecimentos que possui, de uma forma rápida.

Os indivíduos com dificuldade de aprendizagem registaram problemas em manipular o cubo. Uns distraíram-se, outros revelam impulsividade nas respostas dadas e grande parte relevou dificuldades no desenvolvimento de raciocínios lógicos.

Apesar de todas as barreiras, o jogo estimulou uma certa “pressão”, que envolveu conteúdos para discussão quer relacionados com a vida diária, quer com a prática profissional. Ainda, proporcionou a aquisição de conteúdos, sendo os formandos os construtores do próprio conhecimento através das competências já adquiridas.

Para além da aquisição de competências, este jogo foi considerado pelo grupo como um momento de distração, face aos problemas de vida que cada um tem.

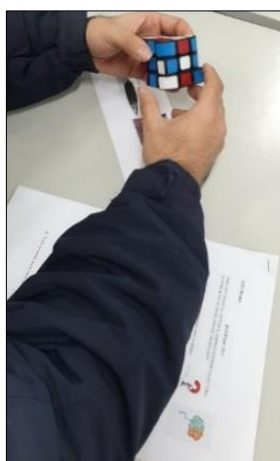


Figura 18: Manuseamento do cubo

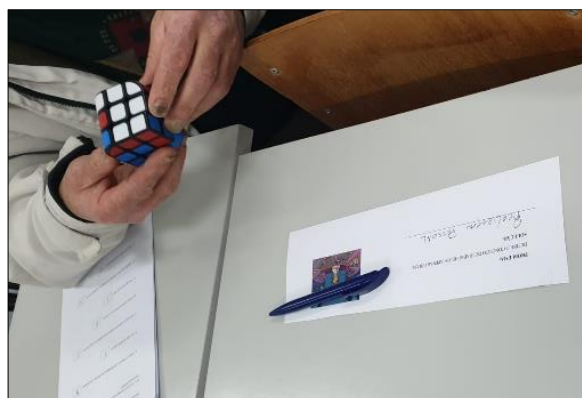


Figura 19: Momento lúdico de aprendizagem

8. Atividade: *Uma viagem pelo mês de fevereiro*

Os formandos, através de um estendal, colocaram cronologicamente palavras que descreveram o percurso formativo no mês de fevereiro.



Figura 20: Estendal final realizado pelos formandos

Avaliação da sessão:

O ponto 3 foi o escolhido pelos formandos. A opção de Muito Bom foi a escolhida.

Nas questões abertas foram deixados os seguintes comentários: “*Foram sessões simpáticas e instrutivas*”; “*Desejo tudo de bom para o futuro*”.



Dia 18 de fevereiro

Relato de um testemunho

Testemunho real de sucesso

A história de vida apresentada neste dia foi contada por um dos elementos que fez parte deste mesmo grupo. O formando deu um testemunho que proporcionou um ambiente agradável e apelativo, em virtude do seu pensamento fluente.

A ausência de um objetivo, de um propósito e de uma autoconsciência sobre a necessidade de persistirmos em todo o nosso percurso de vida, revelou-se a chave central deste diálogo. O participante cativou a atenção dos colegas através das explicações que deu sobre a forma como conseguiu colmatar as barreiras que apareceram ao longo da sua vida.

Desta forma e após algum tempo a tentar desistir, a vida fê-lo acreditar que sem a definição de objetivos, dificilmente conseguiria uma integração no mercado de trabalho.

Aquilo que o fez tornar-se o detentor das suas próprias forças levou-o a transmitir ao grupo a ideia do quanto é importante adaptarmo-nos a novas situações e que tudo aquilo que alcançamos e aquilo que perdemos, fazem de nós a pessoa que somos.

Deixou uma mensagem de esperança sobre os nossos sonhos, que são grandes o suficiente para conseguirmos alcançar aquilo que queremos, deixando aos colegas a certeza de que não poderá haver um progresso sem conquistas e sem sacrifícios.

A mensagem emotiva do colega foi alvo de agradecimento por parte do grupo e questionaram-no sobre as exigências da sua vida diária e a forma como prevê o futuro daqui em diante.

Atividades: Turma B- Grupo 2



23 de janeiro de 2020

Guia Diário para o sucesso profissional

A monitorização desta sessão ocorreu da mesma forma como no grupo 1. As atividades foram organizadas da mesma forma com a única alteração do modo como se desenrolou a ação. De destacar que este grupo, no geral, apresenta um leque de competências educacionais e profissionais mais elevadas que o grupo anterior.

Através de um trabalho em grupo, foi promovido o espírito crítico levando cada um a desenvolver uma opinião pessoal com base nas suas experiências. Por esta razão, as estratégias utilizadas no Grupo 1 foram também aplicadas a este grupo, mas com um nível de exigência superior.

No decorrer desta sessão, muito interessante, conseguimos promover uma partilha de experiências e vivências.

Avaliação da sessão

O ponto 3 foi o escolhido pelos formandos. A opção de Muito Bom foi a escolhida. Nas questões abertas foram deixadas as seguintes sugestões: “*Partilha de experiências e competências*”.



Dia 6 de fevereiro de 2020

As etapas do processo de recrutamento e seleção nas empresas

Resultados e Inovação: o que é que as empresas procuram?

A sessão promoveu uma reflexão sobre a vida dos formandos, sendo que um dos elementos destacou a necessidade de fazer transparecer alguns dos seus sentimentos causadores de angústia e tristeza. Estas frustrações resultaram de não conseguir falar, partilhar e comunicar quer connosco, como formadora, quer com os próprios colegas.

Tendo em conta as características do público-alvo, foram questionados sobre a opinião que cada um tinha sobre a sociedade atual, para compreendermos as várias opiniões sobre o meio em que estão inseridos. Depois, seguiu-se o preenchimento das fichas de trabalho, tal como aconteceu no grupo 1.

A realização destas fichas de trabalho decorreu de uma forma muito empenhada, e os formandos, após terminarem, refletiram sobre o seu perfil profissional.

Após um diálogo, passou-se à entrega de um texto: “*Educação, Competências, Emprego e Trabalho*”, de José Manuel Canavarro, para elaborar um exercício de ensaio-especulativo. Aqui, refletiu-se sobre a ideia do futuro e as novas formas de emprego.

Passamos à entrega de uma folha em branco, explicando que deviam desenhar ou criar um mapa mental, com o máximo de 10 palavras e mínimo de cinco palavras, sobre a sociedade atual, sobre as competências de um perfil profissional e sobre os diversos candidatos.

Com o intuito de proporcionar um momento lúdico e de descontração aos formandos, aplicamos um exercício de problemas. Este exercício foi realizado individualmente, sendo que, após a leitura do problema, o participante que adivinhasse mais depressa era o que respondia à questão. O grupo revelou-se motivado.

Neste enquadramento ainda foram abordadas as competências como forma de ressaltar a importância da aprendizagem ao longo da vida e a gestão da carreira. De seguida, entregamos um rolo fotográfico que ilustra o perfil profissional, as competências e as capacidades de que cada formando deve ser detentor aquando da sua integração no local do trabalho.

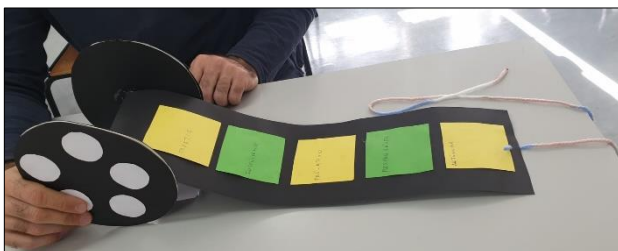


Figura 21: Rolo fotográfico- formando 1



Figura 22: Rolo fotográfico- formando 2

Avaliação da sessão

O ponto 3 foi o escolhido pelos formandos. A opção de Muito Bom foi a escolhida. Na questão aberta foi escrito: “*Atividades de comunicação e gestão emocional*”.



Dia 13 de fevereiro de 2020

O processo de transição para o mercado de trabalho

Seguindo a linha orientadora da atividade do Grupo 1, foram três as novas atividades aplicadas a este grupo. A primeira atividade do “*eu profissional*” revelou-se de extrema importância pois tentamos ao máximo elevar a confiança e a autoestima dos alunos. A importância desta atividade consistiu em saberem associar a o desenvolvimento de uma árvore com o processo de construção da nossa vida.

Se fizermos um paralelo ao nosso percurso profissional podemos equipará-lo à constituição de uma árvore. Como complemento a esta atividade recorreremos a uma ficha de trabalho “Como ser uma pessoa mais confiante no mercado de trabalho?” (apêndice 3). A concretização desta ficha teve por objetivo salientar os aspetos positivos da personalidade dos alunos.

Outra atividade pertinente foi o “simulador de situações” em contexto de estágio, de forma a antever situações futuras e formas de colmatar as dificuldades.

No fim, construímos a linha cronológica das sessões dos *workshops*. O aluno escreveu 4 palavras que descrevem o contributo dos *workshops*, vistos numa perspetiva positiva ou negativa.



Figura 23: Estendal final realizado pelos formandos

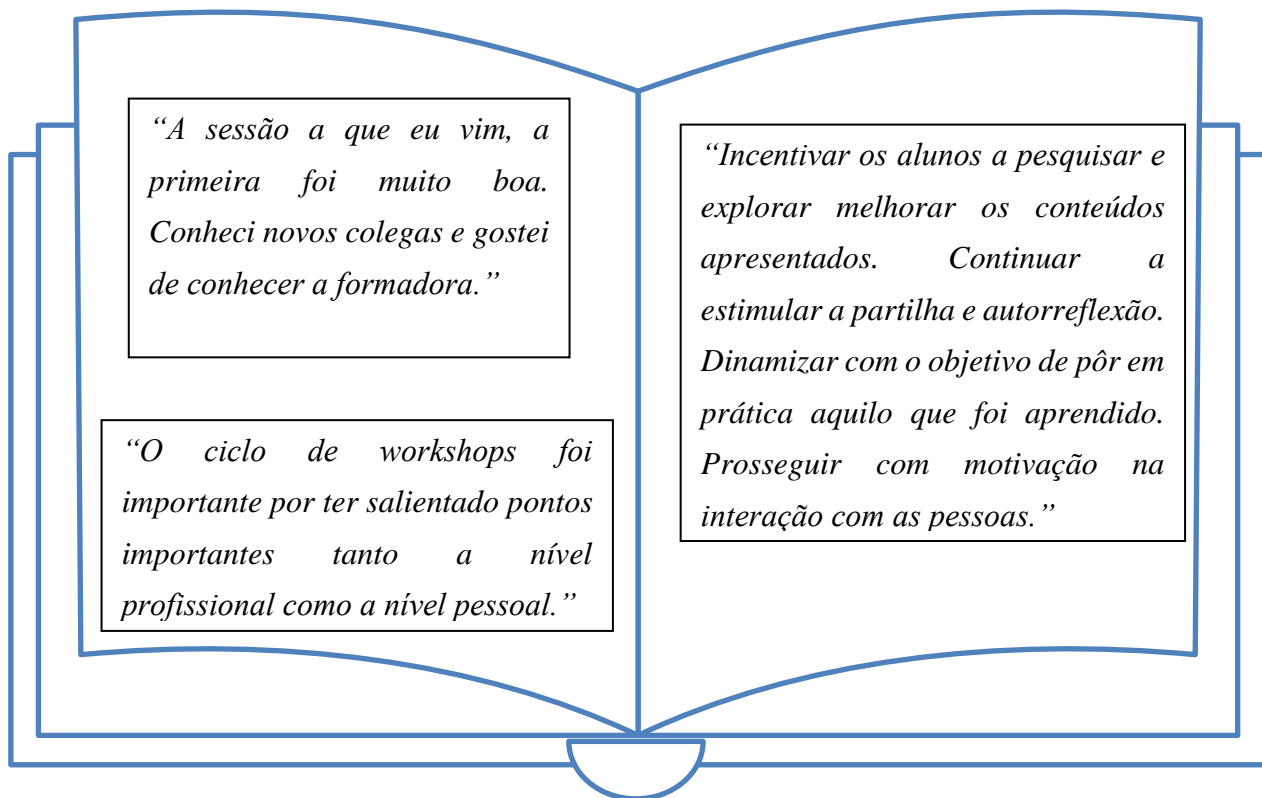
Avaliação da sessão

O ponto 3 foi o escolhido pelos formandos. A opção de Muito Bom foi a escolhida.

Na questão aberta foi deixada a seguinte sugestão: “*Partilha de ideias*”.

Avaliação final

Neste momento de avaliação final, tal como aconteceu com a Turma A, foram distribuídos questionários finais, de natureza quantitativa. Ainda assim, escreveram algumas mensagens de agradecimento e de satisfação:



“Comentários: A Formadora sempre soube explicar as coisas muito bem. Fiquei a saber melhor as coisas e com muito mais clareza.”

“Simpatia. Clareza nos conteúdos. Aprendi que não posso faltar. Boas sessões.”

“Críticas: não tenho nada a apontar”

“A sessão a que eu vim, a primeira foi muito boa. Conheci novos colegas e gostei de conhecer a formadora.”

Estas mensagens comoveram-nos e fizeram-nos acreditar que o estágio está a proporcionar uma aprendizagem intensa e inovadora para todas as partes. Sentimos sobretudo que aquilo que nos acontece é fruto do nosso esforço e dedicação. Querer fazer a diferença na vida de cada uma destas pessoas é, sem qualquer sombra de dúvida, um dos nossos maiores objetivos.

Fase 3: Histórias de Vida:

Entre (r) realidades

A atividade intitulada em “*Entre (r) realidades*” obedece a um conjunto de princípios caracterizadores de alguns trajetos biográficos.

Para uma melhor compreensão do que se segue, apresentamos uma concetualização do título desta atividade que obedeceu ao seguinte procedimento lógico-dedutivo:



(E)ducação: Formar em tempos de valorização da diversidade.



(N)arrativa: Já visualizaste o teu futuro e te questionaste sobre a alavanca que faz mover a tua vida?



(T)ransformação: Rodeia-te de pessoas boas, pessoas que todos os dias deixam uma marca visível na nossa sociedade.



(R)ealidades: Conquistar o presente e desafiar o futuro!

São, justamente, estes princípios que nos levam a evidenciar o valor das histórias de vida para a construção de uma sociedade crítica e igualitária.

O método das histórias de vida insere-se na linha das metodologias qualitativas e neste estágio foi usado com o objetivo de recolher um conjunto de dados de experiências de vida junto das próprias pessoas com deficiência. Para além de ser uma estratégia de investigação, as narrativas também são consideradas como estratégias de formação.

De uma certa forma, a história de vida é sempre individual. Neste caso foi contada à luz da experiência no mercado de trabalho de cada pessoa, com deficiência. Por isso, é interessante observar a subjetividade própria de cada narrador, através de uma visão particular sobre o mundo e sobre si próprios.

Esta tarefa implicou a compreensão de um conjunto de parâmetros que estão na origem do funcionamento das organizações, das questões de cidadania e do processo intrínseco e extrínseco à própria pessoa na integração no mercado de trabalho.

Assim, a escolha desta intervenção decorre das atividades realizadas anteriormente, no âmbito deste estágio curricular, na área da Administração Educacional, ligado ao *Programa Formar MAIS*. Esta pesquisa destaca uma perspetiva construtivista

sobre as diferentes respostas para as diferentes pessoas, através de um trabalho para e com a comunidade. Os relatos individuais originam uma visão crítica sobre a realidade e promoveram em nós um conjunto de inquietações, consideradas desafiantes para nossa prática de estágio.

Neste cenário, identificámos uma série de fatores que afetam diretamente as pessoas com deficiência no acesso ao mundo do trabalho. Se é verdade que existem diversas barreiras colocadas a estas pessoas no acesso ao emprego, também é certo ser cada vez mais importante dar voz a estas pessoas para conhecermos a forma como constroem o seu percurso de vida, atendendo aos diversos contextos e circunstâncias.

A relevância desta ação passou pelo modo como encorajámos estas pessoas a dialogarem, abertamente, sobre as suas motivações e sobre o conjunto de fatores que contribuem para a construção de um percurso de vida por vezes desconhecido pela sociedade.

Pareceu-nos oportuno focar apenas o tema da empregabilidade. Houve a preocupação de identificar outras questões relacionadas com a própria pessoa, como foi o caso das motivações pessoais para a prática do desporto, para o acesso à cultura, para a defesa de certos valores, entre outros. Na visão de Josso (citado em Amado, 2017), ocorre uma preocupação em dar sentido ao potencial que cada indivíduo possui como forma de construir o futuro.

Para Silva (citado em Amado, 2017) a análise das histórias de vida possibilita um olhar analítico. Tratando-se de uma técnica com potencialidades de aproximação aos mundos de cada pessoa, obtivemos uma racionalidade dos indivíduos através de uma compreensão sobre o sentido que cada uma confere às suas ações quotidianas, às experiências de vida e às estratégias adotadas em função das situações em que já estiveram ou estão atualmente inseridos.

Com efeito, a natureza dialógica destas realidades traduz-se numa estreita ligação entre o passado, o presente e o futuro, entre o indivíduo e a realidade, entre as barreiras e os sucessos, entre o universal e o particular.

Nesta lógica, a construção deste estudo lançou uma proposta de construção de um site para a APCC. A importância de dar visibilidade à integração das pessoas com deficiência no mundo do trabalho coloca em destaque as experiências de cada sujeito, denotando-se a ideia de que somos todos diferentes, mas ao mesmo tempo todos iguais. Na verdade, *“o outro é diferente aos meus olhos, como eu sou nos olhos dos outros”*, afirmou um dos entrevistados.

3.1. O processo de construção do estudo: *Entre (r) realidades*

No domínio da planificação desta atividade, numa 1.^a fase definiu-se um conjunto de objetivos. De seguida, enviamos uma ficha de projeto para as pessoas selecionadas (apêndice 6) com o objetivo de informar sobre aquilo que se pretendia.

Após a confirmação da disponibilidade de cada pessoa, procuramos assegurar as questões éticas relacionadas com a autorização para colocarmos um nome fictício no nosso trabalho finale para obtermos consentimento para a análise de dados (apêndice 7) do seguinte guião de entrevista:



• Apresentação/ Biografia

- Nome;
- Idade;
- Habilitações académicas (no caso de as possuir);
- Formação Específica (cursos de formação profissional);
- Profissão e as funções que desempenha (atual ou que já tenha exercido);
- Motivações Pessoais e Profissionais;
- Objetivos;
- Aspirações.



• Trajetória de vida:

-Elencar um ou mais motivos pelos quais considera importante a questão do emprego, como fator de qualidade de vida;

- Aprendizagens adquiridas ao longo do dia-a-dia, quer seja em situação de emprego ou não;
- Dificuldades/ Frustrações encontradas ao longo do percurso (acessibilidade no local de trabalho/ estereótipos na sociedade/ entre outros)
- Formas de colmatar as dificuldades: mencionar algumas vitórias/conquistas;

- Outras questões relevantes para a sua vida (desporto; ocupação do tempo; entre outros).



• Procura de emprego

- Métodos utilizados

- Prospecção de oportunidades de emprego. Como?

- ✓ Dificuldades encontradas: Quais e como foram superadas?
- ✓ Grau de autonomia: Qual?
- ✓ Desafios: Quais?
- ✓ Insucessos: Que conclusões?



• Sugestões (DICAS):

- Como é que constrói o futuro? (Nesta questão, pedimos-lhe para deixar para o leitor uma fonte de inspiração ou uma mensagem motivacional!)

O planeamento inicial desta atividade sofreu algumas modificações. Inicialmente as pessoas que nos interessavam eram da Região de Coimbra, em particular eram alguns dos formandos que participaram no *Programa Formar MAIS*. Contudo, com a pandemia do Covid-19, introduzimos algumas alterações de forma a conseguirmos alcançar os objetivos inicialmente estabelecidos.

Com a ajuda dos meus orientadores e de uma colega de Ciências da Educação, a exercer funções numa organização sem fins lucrativos, conseguimos uma diversidade de participantes disponíveis: três do sexo feminino e cinco do sexo masculino. Em virtude dos condicionantes do momento de pandemia que vivemos, conseguimos perceber melhor a importância de um trabalho interdisciplinar.

De seguida, encontra-se um conjunto de testemunhos de pessoas com deficiência que conseguiram alcançar uma integração no mercado de trabalho.

O projeto *Entre (r) realidades* contou com pessoas de Coimbra e da Ilha da Madeira. Passamos a transcrever na íntegra os testemunhos que as pessoas nos deram de forma espontânea, os quais deveriam ter sido incluídos na página web da nossa instituição de acolhimento, para dar visibilidade a histórias pessoais de sucesso. Tal não foi possível

e decidimos na mesma incorporar estas partilhas no nosso Relatório, protendo o nome e a imagem das pessoas, por uma questão ética.

3.1.1. Histórias de vida

▪ ***Fernando Lopes, 31 anos***

Coimbra

“Eu, em mim próprio...”

... sou uma pessoa, com interesse na área da informática e por isso, os meus cursos de formação incidiram sobre: Master de Windows; Curso Tecnológico de Informática; Construção e Administração de Websites.

Ainda, realizei uma formação complementar em Comunicação Assertiva e Técnicas de Procura de Emprego. Atualmente, a minha área de atuação profissional é a receção de mercadorias e a administração; verificação de mercadoria; reposição de material na loja; reposição de tabelas informativas.

Sei que poderá haver pessoas que possam discordar de mim. Sei que há pessoas que vão ler esta frase e vão achar que estou a ser superficial. Contudo, tendo em conta a minha linha de aprendizagem, registo que é importante acreditar que podes contar contigo mesmo, onde na vida só tu podes acreditar naquilo que és.

Acredito que sou capaz. Penso sempre que sou capaz de alcançar aquilo que tenho em mente. Sou persistente no meu percurso e flexível nos meus métodos. Fi-lo durante estes anos, para me tornar cada vez mais autoconfiante nas minhas lides diárias, quer a nível pessoal, quer a nível profissional. E tu, acreditas que és capaz?

Tudo parece ser muito complexo, até conseguirmos alcançar aquilo com que sempre sonhamos. Assim, sou o César, que com toda a minha determinação e com muita força de vontade, consegui ao longo do tempo planear e ornar as coisas numa plenitude de firmeza. Aponta:

“Um dos grandes objetivos na vida que já alcancei foi poder andar e ter algum equilíbrio e força nas pernas. O segundo, também já o alcancei, foi tirar a carta de Condução e ter um automóvel.” Assim, desenvolver um conjunto de objetivos, é o principal ponto de partida para qualquer conquista. Mas, para isso, existe todo um empenho da minha parte, em tentar fazer o melhor que consigo, dentro das minhas possibilidades.

Querem saber como é que cheguei à pessoa que sou hoje? A resposta é muito simples: através de mim mesmo, eu ser a minha principal fonte de inspiração. Conseguir

ter o arsenal, conseguir lutar e no fim, sair vitorioso e grato pela pessoa em que me tornei, detentor de um conjunto de marcos que consegui enfrentar ao longo destes anos. Através de um conjunto de batalhas, no mercado de trabalho, consegui, hoje, alguma estabilidade e registo, hoje, que a minha história ainda não acabou por aqui.

Na verdade, no decorrer das minhas ações existiu sempre uma estratégia e uma intenção por trás de tudo, requerendo alguns componentes essenciais que fui adquirindo ao longo do meu caminho.

Agora, refletindo sobre o puzzle do mundo do trabalho, posso afirmar que consegui juntar, em cada dia, uma peça diferente, ao ponto de saber trabalhar em grupo, respeitar as opiniões da sociedade e, assim, descobri que somos ensinados a colocar as peças organizadas por uma ordem que nos conduz a uma satisfação pessoal e profissional.

Já repararam naquela placa de sinalização chamada de: “preconceito”?

Ora bem, essa mesmo, é aquela em que eu, felizmente, através da minha experiência, consigo evitar e seguir em frente, pois “ligar aos outros é limitar a nossa zona de conforto.”

Quero encorajar-te a não falares em insucessos e sim, em falares que a vida é uma constante aprendizagem na qual estamos sempre a aprender. Os erros que cometemos, com um sabor amargo, servem para aprendermos. Se em algum instante alguém tentar com algum propósito minimizar as tuas capacidades, lembra-te que és tu quem defines o teu mapa de estradas.

▪ *Filipa Andrade, 31 anos*

Ilha da Madeira

Biografia: Licenciada em Psicologia. Mestre em Psicologia das organizações e desporto

Áreas de Atuação: Realização de um estágio profissional no serviço Municipal de Proteção Civil do XXX. Neste estágio, integrei um projeto de implementação de unidades locais de proteção civil, com duas vertentes, por um lado junto de duas escolas e por outro lado, junto de uma comunidade.

Após o término do estágio fiquei voluntariamente a realizar um trabalho de avaliação de riscos psicossociais, com os bombeiros sapadores do XXX. Apesar de só ter

conseguido realizar a parte da avaliação, considerei um desafio apelativo e interessante, com o qual aprendi muito.

Mais tarde, colaborei com a Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal (ACAPO) na vertente da formação e integração das pessoas cegas no mercado de trabalho, através da componente prática. Eu já tinha o conhecimento teórico desta realidade, mas esta curta experiência permitiu-me perceber, na prática, como se processa a integração de pessoas cegas em Portugal.

Lembrem-se da pessoa que são, como um lembrete para fazer entrar em ação!

Há tanto potencial por explorar em quem tem demasiado medo de dar uma oportunidade a si mesmo. Assim, é a Filipa, uma mulher lutadora e sonhadora, que acredita que podemos mudar o mundo.

A história é mais ou menos assim: Ao terminar o 2º ciclo de estudos, estava à procura de um estágio, não na pérola do Atlântico, mas sim na cidade de Braga. Entretanto, nas férias de Verão, estava a fazer um curso de verão em espanhol e em conversa com a minha docente, surge a questão das acessibilidades nas ruas.

Acessibilidades, que palavra nesta sociedade, não acham?

Bem, a solução era simples: enviei uma carta para a Câmara Municipal, com o intuito de sensibilizar para esta questão. Sem qualquer tipo de esperanças, fui contactada para realizar um estágio e, aqui fui eu, muito surpresa e ansiosa para perceber aquilo que ia enfrentar.

Sei que parece uma generalização, mas a verdade é que no círculo em que vivemos, as adaptações ao local de trabalho são muito poucas, pelo que, esta era uma das minhas maiores curiosidades e não um anseio. As adaptações no posto de trabalho são muito importantes, porque são elas que vão fazer com que uma pessoa cega desempenhe a sua função convenientemente, sem se preocupar em ser ela a procurar as alternativas para realizar o seu trabalho. Mas acreditem, não é só com as adaptações no local de trabalho que podemos ser felizes, não esqueçamos a importância da socialização na nossa vida, a rede de amizades, o círculo de convivência, o podermos falar todos os dias com alguém, independentemente das condições de trabalho. Paremos para pensar no trabalho inicial que é necessário, para podermos avançar de outras maneiras.

Bom, agora falando sobre uma das minhas maiores frustrações, se é assim que posso chamá-la, passa pela desconfiança que o mercado de trabalho deposita sobre as minhas/nossas capacidades, “é como se estivéssemos sempre à prova.” Contudo, conheces alguém que seja perfeccionista logo na sua primeira fase de vida, ao ingressar no

mercado de trabalho? Ou que mesmo sem qualquer limitação, seja o maior pró “expert” na área? Pois, provavelmente é essa a falta de sensibilização que existe no nosso país, na nossa sociedade.

A verdade passa pelo reconhecimento de um trabalho que deve ser realizado em prol das ferramentas que possuímos, ferramentas essas que são a base para conseguirmos lutar diariamente para uma comunidade melhor, que se diz ser justa e igualitária.

Posso garantir que uma das coisas, considerada universal, e que coloco em prática sempre que posso, é a aquisição de novas capacidades, novas competências, novas aprendizagens. O saber não ocupa lugar, e por isso, estou sempre a fazer formações para que possa trabalhar em mim, para alcançar os meus objetivos e acreditar num futuro próximo.

O mundo precisa da tua energia. O mundo precisa que apossies o teu potencial. Precisamos de ver a tua coragem. Precisamos de ouvir “e se...”. Por isso, dá uma vista de olhos na minha página: “Aos olhos de quem não vê” (no Facebook e no Instagram).

Dar a conhecer o mundo de uma pessoa cega para desmistificar crenças e derrubar barreiras ainda existentes na sociedade, faz parte de um dos meus alicerces para construir o sucesso.

▪ ***André Mendonça, 36 anos***

Ilha da Madeira

Áreas de atuação: Curso de especialização tecnológica em Turismo, com a realização de um estágio profissional. Exerci funções de escritório no grupo: “Dançando com a diferença”. Atualmente, encontro-me a trabalhar numa organização sem fins lucrativos.

“Empenha-te. Sê paciente. Dá o teu melhor todos os dias, independentemente do tempo que irás demorar.

Acreditar que aquilo que o que aconteceu no passado, servirá de exemplo para construir o futuro.”

Nenhum do sucesso que ocorreu na minha vida foi rápido. Pelo contrário, considero que apesar de “não ter muitas oportunidades no mercado de trabalho, posso ser

eu, o criador”, com muita persistência e dedicação. Esta é uma das minhas mensagens favoritas que consegui visualizar ao longo da minha meia-maratona.

Talvez se questionam o porquê de mencionar “meia-maratona” e não só maratona, por inteiro, passo a explicar: ao longo do meu percurso vivi uma fase muito complicada por não conseguir uma integração no mercado de trabalho, à qual o desespero percorria, diariamente, nos meus pensamentos. Agora, posso afirmar que com 36 anos, vou viver o resto da minha maratona, transformando os meus sonhos numa visão de realidade. Desenvolver um futuro sólido, saudável e FELIZ.

Contudo, no começo destes últimos 5 anos, tive surpresas positivas, e foi a partir daqui que comecei a aprender e a acreditar nas minhas potencialidades, através das minhas áreas de intervenção: gestão de website, locutor da rádio interno, apresentação de programas de rádio e colaboração em outras atividades.

A razão pela qual considero que é importante continuar a avançar pela nossa própria vontade, passa pelo sentimento final: uma valorização pessoal e um aumento da nossa própria autoestima. É admirável conseguir olhar e alcançar uma resposta, que embora com um processo árduo, o importante é não desistir.

E tu, consegues admirar os progressos que já conseguiste alcançar?

Na verdade, tenho em conta às pessoas que estão à minha volta, as ocasiões, as circunstâncias e os momentos que me levam a partir do princípio de que, devemos agir conforme as vivências atuais. Outra coisa, ligada às nossas vivências pessoais, passa pelo afastamento social que por vezes ocorre, derivado do preconceito existente na nossa sociedade. O que pensariam de mim se soubessem que esses comportamentos só foram importantes para o meu crescimento pessoal?

Muitas das vezes as pessoas não se perdem por não terem a certeza do lugar exato aonde querem ir. Perdem-se, simplesmente, porque enveredam por um caminho que não é o mais correto, acabando assim por se perderem.

Desta forma, transmito a mensagem de que precisamos delimitar passos para tornar um objetivo concretizável.

Importa referir a importância do investimento das formações no nosso percurso. Depois de adequarmos as nossas capacidades às nossas situações, acabamos por escolher o seguinte e o que vem depois. Paremos para pensar nas coisas não numa perspetiva limitada, mas sim ilimitada, com a formação como a principal estratégia de execução.

▪ **Francisco Dias, 30 anos**

Coimbra

Habilitações académicas: Licenciatura em Eng^a Eletrotécnica

Áreas de atuação e profissão atual: Já trabalhei como eletricista e técnico de gás. Atualmente estou a frequentar um estágio profissional numa empresa ligada à gestão de energia.

História de vida:

Motivações Pessoais e Profissionais: As minhas maiores motivações pessoais são as pessoas de quem mais gosto e as que mais prezo e admiro. Profissionalmente, é o gosto pela aprendizagem, pela área em que me formei e a curiosidade.

Objetivos: O meu objetivo é, essencialmente, ser feliz com tudo o que daí advém. É conseguir fazer por ter uma vida estável o suficiente de modo a que me sinta relativamente seguro em relação a esta, tanto a nível pessoal como profissional.

Inspirações: Os meus pais, que sempre tentaram dar o melhor deles e que nunca desistiram perante as contrariedades com que se foram deparando ao longo da vida. Os amigos também são uma inspiração, pois acabam por ser uma segunda família.

Trajétoria de vida: Comecei a trabalhar aos 18 anos numa pequena empresa acumulando o trabalho com os estudos. Nessa altura também ingressei no ensino superior no curso de Eng^a Eletrotécnica, mas, no entanto, as coisas não correram como esperado.

Tive uma depressão que se arrastou durante algum tempo e aos 25 anos foi-me diagnosticado um tumor cerebral. Fui obrigado a ter de parar os estudos durante 4 anos. Quando regresssei, já com algumas limitações físicas, percebi que deveria fazer alguma mudança na vida e decidi então mudar de instituição de ensino, acabando aí por concluir a minha formação académica em setembro de 2018.

Em janeiro de 2019, iniciei um estágio profissional numa empresa na área da gestão de energia. O período que decorreu entre o fim da formação académica e o início do estágio foi de procura de emprego e foi também um período de alguma frustração, causada, tanto pela dificuldade em encontrar empresas que melhor se enquadrassem na minha área de formação, como pela falta de resposta por parte das empresas ao envio do currículo.

Nesse período foi importante ter sido persistente e não ter desistido, sobretudo quando essa vontade, por vezes, surgia. A par de ter finalizado a minha formação académica, considero essa persistência como tendo sido também uma vitória. O ter percebido que ali estava uma porta para o meu futuro profissional também ajudou.

Procura de emprego: No que respeita à procura de emprego, foquei-me em fazer uma prospeção de empresas enquadradas na minha área de formação e nas ofertas de emprego existentes. Para tal usei ferramentas como a internet, para efetuar a minha pesquisa, e anúncios em jornais. Questionei também amigos e colegas de formação já presentes no mundo profissional.

Após algum tempo, e devido a alguma dificuldade em encontrar tais ofertas de emprego, deparei-me com a necessidade de alargar a minha procura a áreas profissionais diferentes da minha, mas para as quais achei que seria capaz de me adaptar.

A procura de emprego é um processo que se pode tornar longo e levar a alguma frustração. Durante esse processo percebi o quão importante foi dedicar-me também a questões relevantes para a minha vida, como por exemplo, mantendo os hobbies que tinha até então, e que funcionaram como forma de aliviar alguma da frustração causada. Igualmente importante, como já anteriormente mencionado, foi a persistência na procura, sobretudo quando não obtinha respostas aos currículos entregues.

Atualmente estou a efetuar um estágio profissional numa empresa que não se enquadra totalmente na minha área de formação, mas que se tornou na minha entrada para o mundo profissional pela aquisição e desenvolvimento de competências pessoais e profissionais, as quais considero serem importantes para futuras oportunidades de emprego.

Considero também que, o ter estado disposto à mudança quando decidi alargar a minha pesquisa de emprego a outras áreas, foi um fator importante e um dos que me levou encontrar o atual estágio onde me encontro.

Como é que se constrói o futuro? O futuro constrói-se acreditando em nós, naquilo que somos e nas nossas competências. Constrói-se pela dedicação e esforço que vamos aplicando em cada dia da nossa vida e naquilo que mais almejamos. O percurso pode ser longo e há muitas variáveis que não controlamos, mas o resto, o que conseguimos controlar, faz a diferença.

▪ ***Francisca Vicente, 33 anos***

Coimbra

"Pedras no caminho, apanho-as todas e um dia construo um castelo."

O castelo vai ser o sinal de superação. O ser humano é um ser de adaptação: ninguém tem tudo e tem de se adaptar a realidade.

Biografia: Licenciada em Ciências da Educação. Formação na área da massagem (medicina alternativa, meditação e no Reiki).

Qual a sua profissão e as funções que desempenha (atual ou que já tenha exercido)? Numa primeira fase trabalhei com as crianças. Atualmente, estou numa instituição de idosos, na área de animação e de massagens terapêuticas, em contexto de Educação de Adultos.

Inspirações pessoais: O objetivo é um bem essencial que norteia todos os nossos propósitos de vida.

O emprego é muito importante porque as pessoas gostam de se sentir úteis. Cada pessoa gosta de sentir-se útil na sociedade e ter sentido de responsabilidade.

Aprendizagens adquiridas ao longo do percurso de vida: No início do meu percurso trabalhei como telefonista/rececionista, uma área em que não era feliz. Assim, fui em busca de uma melhor qualidade de vida, de sentir-me útil.

Após várias pesquisas, entrei na licenciatura em Ciências da Educação.

Aprendi que a educação está ligada a várias áreas, pelo que, o facto de ter o curso em Ciências da Educação possibilitou-me estar no lugar que estou hoje.

Tive sempre interesse em procurar outras formações, procurar novas competências e aptidões. A minha limitação leva-me a um grande entusiasmo para conhecer novas áreas, pelo sucessivo desenvolvimento da autonomia financeira.

Esta motivação levou-me a tirar uma formação em massagem. Mais tarde, consegui um ponto de viragem na minha vida ao trabalhar nesta área, junto dos idosos. Sinto-me útil e especial, pelas condições de trabalho e por aquilo que consigo desenvolver junto deste público-alvo.

Agora aqui tens a chave do sucesso: É preciso ter experiência sobre as coisas, uma visão holística sobre a realidade.

Como é que realiza intencionalmente um plano para tornar as dificuldades mais fáceis de superar? A sociedade pensa que enquanto a pessoa que não vê, não faz rigorosamente nada. Existe o medo do desconhecido.

Numa altura da minha vida trabalhei com crianças e senti muito receio ao sentir muita desconfiança por parte dos meus colegas. Em primeiro lugar, tive de trabalhar diariamente a minha criatividade, que desconhecia. Acabei por me surpreender a mim própria.

Encontrei o sucesso quando não tinha quaisquer diretrizes para efetuar o trabalho. Aquele desejo de saber mais sobre a minha prática desencadeou uma descoberta por novas

formas de ensinar às crianças, por exemplo, o uso da moldagem para ensinar: moldava os números em plasticina, e os alunos copiavam.

Uma outra dificuldade passa pela falta de acessibilidade no seio da sociedade. Nós é que temos de nos adaptar ao mundo e a expor os nossos problemas. Minimizar os problemas. As pessoas têm de saber as necessidades que temos.

A minha maior dificuldade no dia-a-dia são, sem dúvida alguma, as barreiras arquitetónicas.

Desabafo: Muitas das zonas menos desenvolvidas precisam destes apoios, porque se continuasse na minha zona de residência ia ser muito difícil. Não estão preparadas, nem recursos, nem sequer transportes têm. São muito inacessíveis.

O processo de procura de emprego: No processo de procura de emprego tive ajuda por parte da Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal (ACAPO). Apresentei algumas propostas e a instituição sugeriu algumas instituições.

Por vezes, as referências das próprias associações surgem como uma ponte para a entrada no mercado de trabalho.

Ao encontrar um local de emprego, tenho de reconhecer o percurso, para depois ter a minha autonomia no dia-a-dia.

Áreas de interesse: Raiki, terapias alternativas, encontros na natureza, Yoga na rua ou a frequência de palestras relacionadas com estas questões.

▪ ***Gorete Quintal, 33 anos***

Ilha da Madeira

Função desempenhada: Tradutora na área da economia e gestão.

Atividade atual: Gestão de redes sociais numa entidade sem fins lucrativos.

O mundo precisa da tua energia, da tua solidariedade. Mais do que isso, que uses sempre o teu potencial. O mundo precisa de ideias, precisa de ver a tua coragem: prazer, assim é a Gorete.

A história começa assim...

(...) bem, se deres por ti algum dia preocupado (a) com alguma ideia de que não consegues, lembra-te de que podes alcançar tudo aquilo que quiseres, partindo da tua própria fé e terminando na gratidão, pela vida, por aquilo que constróis.

Sinto-me grata por todos os momentos de insegurança que me impeliram de conseguir ter maior confiança na minha vida. Sempre acreditei e acredito que sou capaz de conseguir seja o que for, a partir do momento em que estiver disposta a trabalhar por isso.

A viagem comanda a minha vida: nunca receies o fracasso. Acredita na conquista dos teus objetivos, a cada novo dia...

Olhemos à nossa volta, sinto orgulho em realizar atividades diárias para ajudar quer os outros, quer a mim própria: tomar ativamente as escolhas corretas levou-me a conquistar desafios, como aquele que estou a viver atualmente.

Significa que depois de ultrapassar um grande objetivo, depois de chegar ao cimo de uma montanha, vi outra cordilheira, num outro lugar longínquo. Por isso, ao longo meu tempo de estudante, em Lisboa, insisti todos os dias para conseguir as adaptações que necessitava, para usufruir de uma qualidade de vida, melhor do que aquela que eu já a tinha: sendo eu própria, que a criava, juntamente com o apoio da minha família.

Assim, através de uma observação sobre as necessidades existentes na minha atual residência, uma associação sem fins lucrativos, compreendi que era necessária uma maior divulgação na sociedade sobre as atividades, e outras tarefas desenvolvidas pela mesma. Assim, achei por bem, divulgar a minha proposta de intervenção: gerir as redes sociais da associação.

Sonhar acordada e acontecer. Já imaginaram? E assim foi. O projeto foi aceite. Parece tudo fácil, mas não foi, pois envolveu muito esforço e dedicação da minha parte. A força comandou o caminho e aqui, estou eu.

A minha maior inspiração passa por: ler, reler e interpretar aquilo que de melhor consigo, para conquistar a perseverança. Vale a pena fazer uma pausa na nossa jornada, e crer que uma bênção passa pelos desafios que a vida nos coloca. Só assim consegui definir estratégias, planear e colocar em prática um dos meus projetos.

▪ **Rui Ganança, 30 anos**

Ilha da Madeira

Técnico Profissional de Informática; Licenciado em Comunicação, Cultura e Organizações; com formações em diversas áreas de Coaching e Comunicação. Atualmente a trabalhar como Gestor de Marketing Digital, Designer e Escritor de Conteúdos.

“Parto do princípio de que passo uma boa parte da minha vida a pensar nos outros, a cuidar dos outros e a ser um ótimo companheiro, para a minha família e para os meus amigos. No que diz respeito aos meus objetivos, tenho o direito de me focar neles, mesmo que isso coloque em causa uma certa indisponibilidade para as pessoas que são importantes para a minha vida. Estarmos centrados nos nossos objetivos significa que não nos podemos desequilibrar, por muito caótico que as coisas possam parecer. Se considerares que a tua prioridade é estares seguro (a), tudo o resto correrá sobre rodas... mesmo que seja a 180 quilómetros à hora!”

É sabido que, no acesso ao mercado de trabalho, existe um grande handicap para pessoas portadoras de deficiência, e não, não é o handicap da pessoa, mas o da sociedade e da sua falta de capacidade em reconhecer, e aceitar que, as pessoas portadoras de deficiência são muito mais do que uma deficiência. O meu caminho, no mercado de trabalho, tem muitos altos e baixos. Comecei a trabalhar com edição de imagem e design gráfico por brincadeira, quando tinha uns 14 ou 15 anos.

Após a licenciatura, foi essa “brincadeira” que me abriu algumas portas. Como a minha licenciatura abrange Recursos Humanos, Administração, Marketing e Comunicação (escrita, imagem e desenho), abriu-me logo uma porta para um estágio profissional numa entidade pública, como polivalente, o “faz tudo”.

Após isso, surgiu-me uma oportunidade, sendo o mesmo, o “faz tudo”, numa empresa de renome. A par do salário mínimo e ficar a cerca de 40km da área de residência, acresciam os custos de deslocação e estacionamento. Nesta entidade, e pela quantidade de trabalho apresentado, muitos colegas pensavam que eu tinha um vencimento a rondar o da administração, que era entre 5 a 10 vezes superior ao meu. Quem me dera. Eu quis

acreditar que o baixo reconhecimento se prendia a outro fator, que não o da empresa me ter contratado pelo facto de eu poder significar algum benefício fiscal, à dita.

Tive de deixar a entidade, pois não possuía um vencimento que me pagasse ou compensasse minimamente a distância. Desde então, trabalho por conta própria, nas áreas de Escrita Técnica, Marketing Digital, Design e Publicidade. Fiz-me à vida, como qualquer pessoa, com ou sem deficiência, na conjuntura atual.

Tenho trabalho, mas que é incerto, todos os meses. Desde a minha saída da única entidade com a qual tive contrato, em 2017, que procuro, incessantemente, por algo fixo, que me dê a oportunidade de aprender e crescer profissionalmente ou alguma estabilidade, como qualquer pessoa, mas é aqui que entra o facto de ser portador de deficiência, a sério.

Já entreguei centenas de currículos e fui chamado a muitas entrevistas. Até agora, a única coisa que me ofereceram foram programas para pessoas portadoras de deficiência (que é como deixar o trabalho que tenho, atualmente, onde já tenho algum reconhecimento, e passar para um estágio), trabalhos em entidades que tive de rejeitar (dadas as inúmeras faltas de condições físicas, como, por exemplo, edifícios sem elevadores, ter de subir vários andares através de escadas, ou em ruas que, para aceder, tenho de percorrer calçada portuguesa, que escorrega imenso com as canadianas e arrisco-me a algum acidente grave, sendo que, numa das entrevistas, tive de subir muitas escadas e contraí uma lesão – a oportunidade parecia tão boa que cometi o erro de colocar a minha saúde em questão), casos em que fui rejeitado por ser portador de deficiência (em quase todos eu tinha todos ou mais requisitos que os outros candidatos, mas chegaram-me a dizer várias vezes, na cara, que não podia ficar com o cargo, pois sou portador de deficiência, e isso não se enquadra no que pediam).

Pode até parecer estranho eu estar a me queixar, pois tenho trabalho, mas eu sinto o que qualquer pessoa portadora de deficiência sente. É extremamente difícil conseguir trabalho em Portugal, como portador de deficiência. Existe ainda muita discriminação no trabalho e acesso a ele (também já passei por isso); existe muito aquela ideia de dar aquele trabalho base: “contenta-te com isto, já é bom.”; há muita falta de perspetiva e igualdade/equidade no crescimento de carreiras; muita desvalorização em se temos ou não formação académica; a oferta é quase toda baseada em se existem programas de incentivos (o que chega a ser desmotivante, pois só olham para a pessoa como um benefício fiscal); e a falta de conhecimento sobre o assunto e sobre as capacidades das pessoas portadoras de deficiência, é, talvez, a parte mais grave.

Felizmente, consegui montar uma base de trabalho por conta própria, que é muito instável e pouco gratificante, mas que vai dando para pagar as contas.

No entanto, é muito difícil conseguir, em Portugal, um emprego, quanto mais algo com perspectivas. Chega a ser desmotivante e revoltante. Surge, muitas vezes, a vontade em emigrar, pois ouvimos tantas histórias de pessoas portadoras de deficiência, que têm igualdade e equidade de oportunidades de trabalho, em muitos países espalhados pela Europa, por exemplo.

Acabamos por desistir da ideia pois, na maioria dos casos, ser portador de deficiência envolve alguma dependência de terceiros, ou o risco de ir sozinho é altamente exponenciado, para não falar da carga psicológica trazida pelo medo de estarmos sozinhos, altamente vulneráveis, num sítio desconhecido.

Por tudo isto, acabamos por ficar por cá, com a esperança que algo melhor, ou nos seja dada a mesma valorização ou reconhecimento que a uma pessoa não portadora de deficiência.

Felizmente, existem casos de superação e sucesso, que nos dão força, entusiasmo e esperança, acreditando que podemos alcançar sonhos e objetivos, como qualquer pessoa. O mercado de trabalho e o acesso a este, em Portugal, deve ser repensado. Como portador de deficiência motora, não quero programas que nos diferenciem ou estigmatizem, ainda mais, mas ações que promovam a igualdade e equidade.

▪ ***Pedro Silva, 37 anos***
Coimbra

Trajectoria de vida:

Eu, 37 anos tenho já alguma experiência profissional no meio académico e empresarial. Fiz Licenciatura em Engenharia Informática. Posteriormente, dei seguimento à minha vida académica tendo começado o Doutoramento na mesma área. Tive oportunidade de obter o certificado *Certificate on Advanced English*. Depois de finalizado o doutoramento e de investigação em Inteligência Artificial, fiz um investimento em formação profissional nas áreas de Informática relacionadas com computação móvel e web. A precariedade no financiamento na investigação levou-me a fazer investimento como professor do ensino superior em institutos em Coimbra e Viseu. Dei aulas de Inteligência Artificial e de Programação.

Depois de tentativas mal sucedidas em trabalho para uma empresa de Coimbra e outra para um cliente empresarial, pude em 2019 trabalhar como programador na área web numa empresa de Coimbra. Tive formação intensiva do ponto de vista tecnológico e do produto principal da empresa. Foi uma experiência de trabalho com contrato de cerca de dois meses. Pude devido ao bom ambiente profissional e relacional com as pessoas da empresa continuar a desenvolver a minha experiência como programador durante mais três meses.

No final de 2019, tive uma entrevista bem-sucedida numa outra empresa. Estava no final de outubro quando pude continuar a minha aposta em programação web. Comecei por fazer alguns tutoriais na linguagem. Tive contacto com bases de dados e interface gráficas para software web relacionados com telecomunicações. De momento, encontro-me numa fase de consolidação de funcionalidades desenvolvidas para a plataforma web orientada para envios de mensagens normais e de voz e começar o desenvolvimento de funcionalidades para uma plataforma web de *call center*.

Áreas de interesse:

No geral, gosto de ginásio e igreja, de frequentar, aprender, vivenciar e relacionar-me com pessoas destes dois contextos referenciados. Tenho vários fatores de interesse do ponto de vista profissional. Tenho uma motivação principal pela programação. Tenho como principais objetivos de vida ter trabalho, ter amigos, ter uma namorada e ter uma vida social que me faça sentir gratificado.

Sou uma pessoa crente que acredita em Deus, sendo esta uma fonte de inspiração para cada dia. O exercício físico no ginásio e fora dele é também um fator de inspiração. A família e os amigos também ajudam.

No presente, o trabalho é a maior fonte de inspiração para as minhas atividades do dia a dia. Estar empregado significa estar ocupado. Aprendi que as nossas maiores dificuldades são aquelas que nos dão mais prazer e força para a vida. Exercer a pouco e pouco interação e comunicação com as pessoas ajuda-me a atingir os meus objetivos e ter uma trajetória de vida mais gratificante.

Qualquer coisa que envolva interação e/ou comunicação interpessoal sempre foi um obstáculo na minha vida. Desde estudante até professor e programador sempre tive dificuldades em ter uma qualidade de vida social suficiente e ainda mais se quisesse ter qualidade boa ou excelente. O trabalho, docência e investigação feitas, nomeadamente o

doutoramento, foram vitórias/conquistas que tive depois de acabar a licenciatura e ter a minha primeira graduação superior.

O processo de colocação no mercado de trabalho:

A procura de emprego sempre foi muito direcionada para a internet e pequenas conversas com colegas e amigos com formação semelhante à minha. Tive oportunidade de encontrar vários sites de oferta de emprego através do Google. Pesquisas por palavras-chave, sendo a principal a de “informática”. Apostei muito em informar-me de que empresas de Coimbra estavam à procura de programadores. Enviei várias vezes o Curriculum Vitae de forma eletrónica e tive também oportunidade de entregar pessoalmente junto de pessoas responsáveis por empresas.

Tive o apoio recente de uma equipa da associação de paralisia cerebral de Coimbra. Estas pessoas ajudaram-me a criar a ponte com as pessoas dos recursos humanos e avaliadores da experiência que tinha no mercado. Digamos que tive grande grau de autonomia neste processo de procura de emprego.

Construir o futuro na adversidade:

O grande desafio passa por produzir trabalho de qualidade e com alguma pressão temporal. O futuro constrói-se através de uma aposta na qualidade. Qualidade gera motivação e ideias. Produtividade e reflexão naquilo que se faz são fatores importantes. Devemos confiar. Confiar nas pessoas que nos orientam, confiar nas pessoas que trabalham connosco, confiar nas pessoas com as quais nos relacionamos nos mais diversos contextos em que estamos presentes. Seja qual foi a inspiração que tenha deve segui-la. Confiança gera confiança. Esta adquire-se nas variadas experiências profissionais e pessoais.

Fase 4: Conceção e desenvolvimento de um estudo qualitativo

A gestão educacional no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: o papel do IEFP na gestão de medidas territoriais

1. Objetivos e justificação do tema

O presente estudo tem como objetivo geral compreender o papel do gestor pedagógico, enquanto técnico superior de educação, através de uma entrevista feita a um especialista do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP).

Este **objetivo geral** foi complementado com os seguintes **objetivos específicos**:

- Identificar as competências e os critérios de desempenho valorizadas pelo IEFP, no processo de recrutamento e seleção das pessoas com deficiência, quer para o emprego quer para a formação profissional;
- Analisar se o IEFP, em colaboração com o Município de Coimbra, possui algum programa para ajudar a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Para a concretização destes objetivos procuramos construir conhecimentos sobre os fatores da governança pública que contribuem para a prática da integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A escolha do tema em questão partiu da verificação de um problema comunitário e de uma necessidade da sociedade, relacionados com a falta de apoios para a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Esta escolha parte da nossa prática de estágio que se constituiu como um processo de mudança, ao introduzir um programa de capacitação para as pessoas com deficiência na transição para a vida ativa, no âmbito do qual tentamos implementar uma atuação inclusiva dentro da instituição de acolhimento.

Assim, como forma de valorizar os recursos locais recorreremos ao papel do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), para compreendermos a gestão pública nas questões da inclusão e da equidade que envolvem a educação e o desenvolvimento local.

É de salientar ainda que em Portugal as medidas ativas de emprego dirigidas às pessoas com deficiência são da responsabilidade do IEFP. Este organismo trabalha em conjunto com os centros de reabilitação profissional. Assim: “Investigar em educação e no quadro das ciências da educação implica, pois, um compromisso ético com a transformação e o melhoramento dos indivíduos, das instituições e da sociedade em geral” (Amado, 2000, p.30).

2. Tipo de investigação e a sua justificação

O tipo de investigação que desenvolvemos foi de natureza qualitativa. O uso deste tipo de investigação conduz a uma compreensão dos fenómenos através da perspetiva dos participantes. Ainda, assenta sobre uma visão holística da realidade e dá voz às pessoas.

3. O plano de investigação

O plano de investigação foi do tipo estudo de caso, embora tenhamos feito apenas uma entrevista a um único participante. As razões para a escolha do mesmo, são as seguintes:

- Permite construir um conhecimento contextualizado;
- Possibilita o saber formular perguntas e interpretar as respostas;
- Permite descobrir o que fundamenta o conhecimento do problema em análise;
- Permite interpretar o contexto dando voz às pessoas protagonistas;
- É possível através do estudo de caso retratar a realidade de forma profunda e complexa;

4. O participante

O participante desenvolve a sua atividade profissional na direção de serviços do IEFP da Região Centro, Delegação de Coimbra.

5. Instrumentos: Entrevista

A técnica de recolha de dados utilizada foi um guião de entrevista semiestruturada. Após uma análise do tema, resultou o seguinte guião:

1. Legitimação da entrevista:

- a) Concorda em participar nesta investigação?
- b) Tem alguma dúvida que queira ver esclarecida?

2. Caracterização e recolha de dados bibliográficos:

- a) Idade;
- b) Profissão;
- c) Habilitações académicas;
- d) Formação específica;
- e) Qual a sua função dentro do IEFP?
- f) Há quanto tempo exerce a sua função?
- g) Quais os motivos que o levaram à escolha desta área?

3. Desenvolvimento e Parcerias locais:

- a) Quais os princípios orientadores que, na sua opinião, promovem a igualdade de género entre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
- b) Existe uma relação entre o IEFP e o órgão autárquico (Câmaras)?

- c) Existe algum protocolo estabelecido entre o IIEFP e as entidades de carácter regional e local?
- d) Quais as estratégias de intervenção adotadas pelo IIEFP, com vista à transição para a vida ativa das pessoas com deficiência?

4. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho:

- a) O IIEFP apresenta algum historial de contratação de pessoas com deficiência? Pode explicar-me, por favor?
- b) Existe/existiu algum programa que promova o desenvolvimento de competências pessoais nas pessoas com deficiência, funcionárias do IIEFP ou noutros locais?
- c) Decorre algum protocolo entre as entidades de formação profissional e o município para a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
- d) Qual a sua visão acerca da participação social ativa das pessoas com deficiência na sociedade e nas organizações?

5. Compromissos de gestão de topo no IIEFP:

- a) O IIEFP dispõe de um serviço destinado ao apoio às Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS)?
- b) O trabalho realizado pela gestão de topo tem por base uma equipa multidisciplinar e envolve nas suas tomadas de decisão as necessidades das IPSS?

6. Territorialização das políticas educativas (Gestão estratégica territorial):

- a) Considera importante que o projeto educativo de uma cidade englobe políticas que contribuam para o desenvolvimento de uma comunidade coesa, igualitária, inclusiva e integradora? Justifique.
- b) Na sua perspetiva, parece-lhe que o município deve fazer alguma aposta estratégica na afirmação dos direitos sociais, como sendo um instrumento de valorização da cidadania?
- c) Tem conhecimento se o município promove algum apoio às pessoas com deficiência, de modo a assegurar uma participação plena e igualitária em sociedade?
- d) Quais os entraves que considera existir na gestão estratégica das políticas educativas?

7. Mecanismos de avaliação

- a) Como se processa a avaliação do impacto das medidas relativas à educação inclusiva e participação social das pessoas com deficiência na transição para a vida ativa, dentro do IIEFP?

8. Finalização da entrevista

- a) Ao terminar a entrevista, gostaria de saber se pretende acrescentar alguma informação, que não tenha sido abordada, mas que considera importante para o tema em análise?
- b) Que importância atribui à investigação destas temáticas?

6. Procedimento de recolha de dados

A recolha de dados para a presente investigação foi levada a cabo pela investigadora do presente estudo. O primeiro contacto com o coordenador, feito via correio eletrónico, visou informar sobre os objetivos do estudo, procedimentos de recolha dos dados, garantir a confidencialidade dos mesmos (apêndice 8) e avaliar a disponibilidade do coordenador para a participação, através de uma entrevista.

Após o interesse manifestado pelo participante foi enviado o guião de entrevista. Devido à situação de pandemia, que obrigou ao confinamento social, a partir de meados de março de 2020, a entrevista foi respondida por escrito e foi-nos enviado um email com as respostas. Fizemos a análise da informação fornecida, que a seguir se apresenta, respeitando ao máximo o rigor e a validade das interpretações.

7. Resultados

As respostas à entrevista foram sujeitas a análise de conteúdo.

Sempre que possível a apresentação dos resultados é reforçada com a transcrição das expressões do participante.

A análise de conteúdo efetuada permitiu identificar três categorias: (1) Educação e Desenvolvimento Local, (2) Educação e Desenvolvimento Participativo, e (3) Territorialização das Políticas Educativas.

A realidade sobre esta temática assenta numa reflexão do local, partindo do princípio de que o território é uma unidade identitária. O território assume um desenvolvimento sustentado sobretudo na centralidade dos discursos e das estratégias políticas atuais.

A definição de território ultrapassa apenas um espaço físico, fixando-se numa realidade com uma inter-relação equilibrada, entendida numa lógica de espaço-tempo.

Sendo certo que é nesta unidade que encontramos uma partilha por uma comunidade feliz, individual e coletiva, através de uma luta constante por um objetivo comum, norteador por mudanças com o fim de melhorar a vida das comunidades.

Neste sentido, a educação e a formação precisam de ser estruturadas seguindo um conjunto de políticas educativas locais, de modo a que se proporcione uma mudança a partir de uma participação de todas as partes interessadas, recorrendo a um desenvolvimento integrado e sustentado no território.

Por estas razões foi necessário compreender o papel do Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP), que presta um serviço público que tem como missão combater o desemprego e fomentar a criação e a qualidade do emprego, através da execução de políticas ativas, nomeadamente da formação profissional.

Qualquer tema que tenha por base o desenvolvimento local deverá ter em conta um conjunto de princípios orientadores. O território deve ser integrado, partindo de um contexto particular neste caso, a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, alargando-se para outras dimensões de vida (cultural, económico e social).

A categoria *Educação e Desenvolvimento Local* conduz a uma compreensão do processo de mudança coletivo e educativo que é necessário empreender, para a melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No desenvolvimento de redes e parcerias que se apresentam, verificamos a existência de uma relação com o próprio Município e com a Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, como os principais atores sociais que promovem o bem comum no espaço local.

A tónica colocada no desenvolvimento a partir do local, considera os parceiros sociais como as principais unidades de respostas políticas para os problemas que o território enfrenta.

O IEFP possui assim uma relação com o órgão autárquico. Nesta senda destacam-se protocolos, segundo o entrevistado, “com diversas entidades, nomeadamente com os Municípios.”

Na ótica do mesmo, “Os Municípios são um ator fundamental ao nível da afirmação dos direitos sociais – por via, designadamente, dos seus gabinetes de inserção social.”

No processo de verificação sobre outras entidades de carácter regional e local, destaca-se a Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro (CCDRC), a qual “financia algumas das nossas medidas, em termos de fundos comunitários.” A CCDRC presta serviços desconcentrados do Ministério nas cidades, através de uma autonomia administrativa e financeira. Um dos alicerces da sua atuação

passa pelo planeamento estratégico regional, fomentando um apoio às autarquias locais e às associações a ela associadas.

As políticas públicas de emprego destinadas a pessoas com deficiência organizadas a partir do IEFP enfrentam o desafio de se estruturarem numa base mais restrita, seguindo-se para um desenvolvimento do território. Consideram-se como promotoras de um desenvolvimento que articule os vários membros da sociedade, pois só assim será possível construir um projeto que se diga inovador. O entrevistado apontou um conjunto de “medidas específicas facilitadoras do acesso ao trabalho das pessoas com deficiência e incapacidade”.

Salientamos a importância de que uma sociedade só será justa e inclusiva, quando a mesma garantir uma igualdade de direitos sociais, económicos e civis. Nomeadamente: “Apoio à Qualificação, Apoio à Colocação, Adaptação de Postos de Trabalho e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas, Estágios de Inserção para Pessoas com Deficiência e Incapacidade (...), Emprego Protegido, Emprego Apoiado em Mercado Aberto (...)”.

A categoria (2) *Educação e Desenvolvimento Participativo* remete-nos para a participação das várias partes interessadas no controlo do processo interno e externo do território.

Tomemos em conta que a participação das várias partes interessadas no território assenta na capacidade de mudança e de um conjunto de melhorias sociais. Ao ocorrer uma mobilização de um conhecimento coletivo, espera-se construir um projeto de desenvolvimento estratégico através do envolvimento de todas as partes da comunidade do território. Esta subcategoria subdivide-se ainda em três indicadores: identificar as parcerias locais, compreender o emprego e a formação profissional e por último, averiguar o trabalho realizado pela Gestão do IEFP.

Uma das parcerias locais a mencionar são as Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), consideradas como “(...) um dos parceiros privilegiados do IEFP”. Na unidade de registo apresentada, o participante faz referência à gestão tendo como base uma equipa que possui uma ligação com as necessidades das IPSS: “As necessidades das IPSS são ponderadas, ao nível do IEFP, desde o topo da organização até aos órgãos executores (Serviços de Emprego e Formação).”

Um outro aspeto a destacar é o de construir um sentido comum para as várias aprendizagens feitas pelas pessoas com deficiência, pelo que “são alvo de processos formativos adaptados”. O emprego encontra-se em estreita ligação com a Formação

Profissional, através de um conjunto de políticas de formação, capazes promover uma “(...) integração destas pessoas no mercado de trabalho (...) seja por via das medidas de emprego, seja por via das medidas de formação.”

Ao compreender o emprego e a formação profissional remetemos para o desafio de repensar o papel da própria cidade como uma cidade educadora. Na verdade, cada cidade deve prestar, para além das funções tradicionais (políticas, sociais, económicas), um conjunto de ofertas formativas para um desenvolvimento de todas (os) os agentes da sociedade, numa lógica em que todos interajam no mesmo território de acordo com uma lógica de espaço-tempo.

A categoria (3): *territorialização das políticas educativas* leva-nos a encontrar no discurso do entrevistado a sua visão sobre a gestão estratégica territorial.

“o conceito de territorialização é utilizado para significar uma grande diversidade de princípios, dispositivos e processos inovadores, no domínio da planificação, formulação e administração das políticas educativas que, de um modo geral, vão no sentido de valorizar a afirmação dos poderes periféricos, a mobilização local dos actores e a contextualização da ação política.” (Édio, 2005, p. 139).

O território começou ao longo dos tempos a ganhar uma nova centralidade. Desta forma, ao pensar em território devemos assumi-lo como um local onde se reúnem várias dimensões: a educação, a formação, a procura de emprego e a oferta.

Barroso (2013) assume o local como um lugar de inovação, aplicação e mobilização. A partir do mesmo é possível construir um conjunto de políticas públicas de educação.

O projeto educativo local deve estar associado a um projeto estratégico do território, através de uma relação enriquecedora entre todas as partes. Qualquer projeto educativo deve envolver os cidadãos do território nos processos educativos de modo a que contribuam para a construção de uma comunidade educadora local. Por tudo isto, é necessário criar uma junção das políticas locais às políticas nacionais e transnacionais de educação, com o objetivo de dotar as pessoas de competências para agirem de forma autónoma no seu próprio mundo local.

Desta forma, a educação deverá ser pensada a partir de contextos locais “para que possam ser garantidos os recursos educativos necessários, os espaços de vida

suficientemente desafiadores e o acompanhamento a todos os que necessitam de ajuda para dar sentido às suas aprendizagens contínuas, promovendo o seu reconhecimento pessoal e social” (Alcoforado, 2014, p. 11).

Desta forma é considerado importante o projeto educativo de uma cidade para que se desenvolva uma comunidade inclusiva e igualitária.

Na visão das políticas, consideramos que deve haver uma fase mais precoce no ciclo educativo, capaz de “ter presente o enquadramento socioeconómico do país e da região (...) institucional e empresarial”, afirmou o entrevistado.

Desta forma, as políticas devem começar desde logo pelo incremento das ações que são necessárias, através da criação de um conjunto de condições em que todas as partes interessadas possam dar o seu contributo.

O impacto das políticas ativas de emprego e formação é avaliado em parceria com as Instituições de Ensino Superior, segundo o entrevistado.

Em conclusão, as políticas educativas em Portugal têm vindo a enfrentar uma descentralização de competências, e sobretudo, impondo uma maior responsabilização aos Municípios. A estes foi colocado o desafio de associarem o desenvolvimento integrado à educação, com projetos articulados visando o bem-estar comum. O equilíbrio entre os diferentes vetores da administração é um dos fatores mais valorizados na definição de políticas que visam a melhoria dos sistemas educativos.

CAPÍTULO V

Avaliação do Estágio

O capítulo da avaliação do estágio apresenta uma reflexão sobre a nossa autoavaliação e a heteroavaliação. A autoavaliação será realizada por nós, enquanto estagiária.. A heteroavaliação foi realizada pelo orientador local de estágio e pelos formandos do *Programa Formar MAIS*.

Reflexão: Autoavaliação

Neste ano de estágio estávamos longe de imaginar que ele seria marcado por um conjunto de fatores determinantes para o nosso crescimento pessoal: em 1.º lugar, gostaríamos de deixar este trabalho em memória do nosso querido avô, que faleceu, durante a o nosso percurso como aluna de mestrado. Em 2.º lugar, viveu-se a partir de meados de março de 2020 uma epidemia mundial que obrigou a isolamento social e a confinamento. É verdade, uma epidemia, que veio mudar as nossas vidas. Alguma vez, poderíamos pensar que no nosso quinto ano de estudos meteríamos de nos adaptar a novas rotinas pedagógicas e metodológicas, colocando a tecnologia como um dos fatores-chave para o nosso futuro sucesso?

Cronologicamente, a partir do dia 12 de março de 2020 a nossa rotina de trabalho alterou-se em 180 graus. Estávamos na mítica cidade dos estudantes, Coimbra, a realizar o estágio curricular em Administração Educacional na minha subárea de sonho: a Educação Especial. Subitamente, foi necessário regressar à pérola do Atlântico, para estar junto dos nossos familiares e conseguir ultrapassar com a força de todos, as alterações à vida normal impostas pela doença provocada pelo COVID-19.

Desde então, tivemos de aprender a recomeçar todos os dias, a criar uma rotina, sabendo que para nós é muito difícil a adaptação a rotinas.

Contudo, sempre houve a força que recebemos da família e dos amigos, que não nos deixaram desistir. Mesmo com a crise da epidemia da COVID-19, terão o maior gosto em saber que consegui obter o grau de mestre em 2020.

Nunca fomos preparados para viver uma situação dramática como esta. Parecia tudo tão saudável, mas ao mesmo tempo, as pessoas e o mundo rodeavam-se de pequenas cordas que impediam que fossemos todos tão iguais e solidários uns com os outros.

Ao longo da construção da nossa prática de estágio, aprendemos que o primeiro passo para atingir um objetivo passa por saber aonde é que nos estamos a dirigir. Precisamos de

visualizar o futuro e questionar sobre a alavanca que faz mover a nossa vida, sobre a força de vontade em querer aprender todos os dias.

Ao longo do projeto, interrogamo-nos várias vezes sobre qual seria a nossa fonte de motivação. Por incrível que pareça, chegávamos sempre ao mesmo ponto: a gestão de desafios que ocorrem no contexto educacional.

Na verdade, fomos norteados pela vontade de fazer parte da mudança, no seio da sociedade; aprender com as experiências e partilhá-las com a comunidade; valorizar o papel de todos, no desenvolvimento de uma comunidade inclusiva; transformar as pessoas como fonte de inspiração; reconhecer as capacidades que todos possuem; promover mais inclusão na sociedade atual.

Reconhecemos que em alguns momentos foi muito complicado saber lidar com esta viagem de estudo, com momentos de glória e outros menos vitoriosos. Colaborar numa associação, como licenciada em Ciências da Educação e agora a terminar o Mestrado, fez-nos concluir que a Administração Educacional possui um papel fundamental na nossa sociedade, neste caso em concreto, na educação especial. Nossa sociedade, esta área possui uma infinidade de aplicações.

O facto de termos compreendido o funcionamento da organização que nos acolheu, de analisar a legislação no contexto da formação e no contexto laboral, a necessidade de sensibilizar e educar no sentido de desmistificar e incentivar à igualdade de género, a possibilidade de estudar a questão da descentralização administrativa como fator de melhoria da qualidade de vida dos serviços prestados à população, foram aspetos que enriqueceram a nossa formação nesta área.

No final do percurso, o crescimento foi sobretudo nosso. Foi muito bom ter por perto, ao longo deste estágio, pessoas de sorriso largo, com uma capacidade enorme de serem tão diferentes e ao mesmo tempo tão iguais. Todos ou (quase) todos os dias saíamos com uma reflexão diferente sobre o que conseguimos aprender ao longo destes meses, enquanto estagiária. Foram dois grupos maravilhosos, oito pessoas incríveis, que nos marcaram. Terminamos este relatório referindo que levamos connosco um bocadinho de cada uma delas.

Heteroavaliação

AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DA SESSÃO Nº 3:
O processo de transição para o mercado de trabalho

1. Numa escala de 1 a 3, qual é o seu grau de satisfação consoante os conteúdos que foram abordados?

1. Insatisfeito 1

2. Satisfeito 2

3. Muito satisfeito 3

2. Na sua opinião, qual a avaliação que atribui à sessão?

Insuficiente

Suficiente

Bom

Muito bom

3. Tem alguma sugestão para alguma atividade que gostaria de realizar na próxima sessão?

FORA SESSÕES SIMPATIAS e INSTANTIVAS.

CICLOS DE WORKSHOPS DINAMIZADOS NO ÂMBITO DO 2.º CICLO DE ESTUDOS DO Mestrado em Administração Educacional: LAURA SOUSA

D. AVALIAÇÃO GLOBAL	SIM	NÃO	TALVEZ
10. Este conjunto de workshops permitiu-lhe adquirir novos conhecimentos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
11. Recomendaria este conjunto de ações de formação aos seus amigos/colegas?	<input checked="" type="checkbox"/>		

E. CRÍTICAS/SUGESTÕES/COMENTÁRIOS

Devia ter mais tempo, aprendeu-se muito

OBRIGADA PELA TUA PARTICIPAÇÃO!

CONQUISTAR O PRESENTE

E

DESAFIAR O FUTURO!



E. CRÍTICAS/SUGESTÕES/COMENTÁRIOS

SIMPATIA - CLAREZA NOS CONTEÚDOS. APRENDEI O QUE NÃO POSSO FALTAR
BOMAS SESSOES

E. CRÍTICAS/ SUGESTÕES/COMENTÁRIOS

A duração do workshop, devia ter mais tempo de duração e aprendi muita coisa.

E. CRÍTICAS/ SUGESTÕES/COMENTÁRIOS

Incentivar os alunos a pesquisar e explorar melhor os conteúdos apresentados. Continuar a estimular a partilha e auto-reflexão. Diminuir a com o objetivo do pã em pratica aquilo que foi apreendido. Possuem com motivação ma interaçã com os colegas.

Estou sempre Motivado

Sessão

OPTIMO

Técnicas orientadas para a vida profissional

~~SIMPATIA~~

SIMPATIA da Causa

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DA ESTAGIÁRIA
NOME: LAURA LISANDRA AGUIAR SOUSA

1. Indique, por favor, a sua avaliação quanto aos seguintes itens, relativos às competências profissionais da estagiária, demonstradas ao longo dos meses de estágio curricular na instituição:

Item	1 - Muito Bom	2 - Bom	3 - Médio	4 - Ruim	5 - Muito Ruim	Não aplicável
Pontualidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidade para colaborar nos termos da instituição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assiduidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autonomia na realização das tarefas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidade de integração na equipa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comunicação interpessoal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidade profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empenho em aprender e ser professor na área da educação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avaliação global do desempenho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Indique, por favor, o seu grau de satisfação quanto às atividades de estágio realizadas:

Item	1 - Muito Insatisfatório	2 - Insatisfatório	3 - Satisfatório	4 - Muito Satisfatório	Não aplicável
Qualidade de trabalho realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temas dos temas abordados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clareza da linguagem utilizada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adequação das metodologias utilizadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contributo do trabalho desenvolvido para a instituição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Períodos das atividades no âmbito do plano de trabalho de estágio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Feedback recebido dos colaboradores na instituição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Avaliação global das atividades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Comente os pontos fortes e fracos/apreciação qualitativa do trabalho desenvolvido e do comportamento geral da estagiária:
Excelente desempenho, excelente em atendimento aos alunos, excelente em adaptação ao ambiente, excelente relacionamento com os docentes, excelente em comunicação e trabalho desenvolvido com potencial elevado de integração nas práticas da ANCC.

	1 - Muito Bom	2 - Bom	3 - Médio	4 - Ruim	5 - Muito Ruim
4. Como avalia o equilíbrio a ser trabalhado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1 - Muito Particular	2 - Pouco Particular	3 - Médio	4 - Particular	5 - Muito Particular
5. Como avalia a pertinência de estagiar aqui para a vida de estagiária?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Muito obrigada!

Coimbra, 22 de Maio de 2020.

Obrigada igualmente a:
Agneta Carvalho dos Santos
Dr. Rogério Carvalho Pires Parteiro
(Código Profissional Nº 066125)

Instituição de Formação
Associação de Pazifistas Cerebral de Coimbra

Conclusão

Como forma de concluirmos o processo, refletimos sobre a viagem percorrida na Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra, junto dos utentes da associação e das pessoas que contribuíram para a concretização da investigação das histórias de vida e do estudo sobre o papel do IEFP na gestão territorial para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Ao longo desta jornada foram desenvolvidas por nós novas competências, conhecimentos, vivências e sobretudo, um leque de experiências. Enquanto técnica superior de educação deve-se ter em conta algumas particularidades da formação. Neste sentido, defendemos uma visão otimista onde o formando deve ser visto como bom, capaz de tudo, ativo e espontâneo. A educação deve ser vista como fundamental para o crescimento do ser humano.

Um desafio presente neste estágio foi extremamente motivador: o trabalhar com pessoas tão diferentes, capazes de nos mostrar que existe essência nas pequenas coisas.

Neste processo, os objetivos e as atividades estavam adequados aos destinatários, mas houve umas que tiveram de ser adaptadas e ajustadas, tendo em conta as características individuais de cada pessoa. Assim, foi necessário construir um caminho de crescimento e de desenvolvimento centrado no ser humano.

Os aspetos menos positivos e que tiveram um grande impacto num dos nossos objetivos do projeto recaiu sobre o termos de conseguir, de forma autónoma, encontrar várias pessoas com deficiência para conseguir dar voz às mesmas e sobretudo, conseguir cumprir os objetivos em redor desta atividade.

Com a prática da investigação, pudemos concluir que o desenvolvimento local dá ênfase à integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. As mudanças cada vez mais aceleradas com que vivemos nos dias de hoje não nos permitem delimitar uma separação entre o mundo da vida e o mundo da educação. As transformações industriais vieram induzir uma sociedade de risco.

Para a concretização desta ideia desafiadora, é necessário que tanto a formação como as escolas possam garantir que todos consigam aprender, possibilitando novas experiências através da oferta de recursos necessários para a ação.

Olhando para este panorama, concluímos que a nossa vida se constrói diante um cubo, sendo cada peça um eixo de vida, a nível pessoal ou a nível profissional. Deste projeto retiramos a importância de não desistir. Apenas com muita persistência e inteligência conseguimos desmistificar o verdadeiro conceito da complexidade deste processo.

Referências

- Alvino-Borba, A., & Mata-Lima, H. (2011). *Exclusão e inclusão social nas sociedades modernas: um olhar sobre a situação em Portugal e na União Europeia*. São Paulo. Retirado de <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n106/n106a03.pdf> a 7 de julho de 2019.
- Análise do Contexto Organizacional/Necessidades e Expetativas das Partes Interessadas (2017). (doc. em suporte de papel fornecido pela Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra)
- Amado, J. (2017). *Manual de Investigação Qualitativa em Educação*. 3.^a Edição. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Barroso, J. (2013). A emergência do local e os novos modos de regulação das políticas educativas. *Educação: Temas e Problemas*, 13-25. Retirado a 12 de maio de 2020 de <http://www.revistas.uevora.pt/index.php/educacao/article/viewFile/11/5>.
- Buckley, R. & Caple, J. (1998). *A formação Individual e Coaching*. Lisboa: Monitor- Projectos e Edições.
- Cação, R. (2007). Transição para a vida adulta de pessoas com deficiência mental: representações, práticas e desafios. *Integração das pessoas com deficiência*, 187-193.
- Cardim, J. (2000). *O sistema de formação profissional em Portugal* (2.ª ed.). Lisboa: Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional. Retirado de https://www.cedefop.europa.eu/files/7009_pt.pdf.
- Caraterização da identidade e os Critérios de Seleção - Grelha de Análise, Qualificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade (doc. em suporte de papel fornecido pela Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra).
- Clavel, G. (2004). *A Sociedade da Exclusão*. Porto: Porto Editora.
- Conselho Nacional de Educação (2017). *Lei de Bases do Sistema Educativo: balanço e prospetiva*. Volume II. 1.^a Edição. Lisboa: CNE.

- Conselho Nacional de Educação (2016). *Processos de Descentralização em Educação*. Seminários e Colóquios. Lisboa: CNE.
- Conselho Nacional de Educação (2018-2021). *Plano Plurianual de Atividades*. Retirado a 20 de maio de 2019 de http://www.cnedu.pt/content/atividades/planos_atividades/Plano_Plurianual_2018_2021.pdf.
- C.R.P.G. (2004). *Os impactos do fundo social europeu na reabilitação profissional de pessoas com deficiência em Portugal*. Gaia: Centro de Reabilitação Profissional de Gaia Edições. Retirado a 29 de maio de 2010 de <http://www.crbg.pt/investigacao/Documents/colecao/CRPG-impactos.pdf>.
- Costa, A. (1998). *Exclusões Sociais*. Lisboa: Edição Gradiva: Coleções Fundação Mário Soares.
- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. (2006) Retirado a 20 de janeiro de 2020 de http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pessoas_deficiencia_convencao_sobre_direitos_pessoas_com_deficiencia.pdf.
- Cordeiro, A. & Alcoforado, L. & Ferreira, A. (2014). *Territórios, Comunidades Educadoras e Desenvolvimento Sustentável*. Departamento de Geografia- Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra. Centro de Estudos Interdisciplinares do Século XX.
- Documento do Plano de Atividades e Orçamento (2019). (doc. em suporte de papel fornecido pela Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra).
- Fernandes, C. (2007). Empregabilidade e diversidade no mercado de trabalho - A inserção profissional de pessoas com deficiência. *Cadernos Sociedade e Trabalho*, 8, 101-114.
- Grace (2010). *As organizações, a diversidade e a inclusão*. Retirado a 18 de dezembro de 2019 de https://issuu.com/adaoliveira/docs/manual_grace_-_as_organiza_es_a_diversidade_e_a_.
- 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.

- Jiménez, R. (1993). *Necessidades Educativas Especiais*. Lisboa: Dinalivros.
- Machado, J. (2014). Descentralização e administração local: Os municípios e a educação. In J. Machado & J. M. Alves (Orgs.), *Município, Território e Educação. A administração local da educação e da formação* (pp. 39-56). Porto: Universidade Católica Editora.
- Machado, J. & Alves, J. (2014). Regulação da educação: Os municípios e a educação. In J. Machado & J. M. Alves (Orgs.), *Município, Território e Educação- A administração local da educação e da formação* (pp. 8-14). Porto: Universidade Católica Editora.
- Manual de Políticas e Qualidade (2019). (doc. em suporte de papel fornecido pela Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra).
- Nielsen, L. (1999). *Necessidades Educativas Especiais. Um Guia para Professores*. Porto: Porto Editora.
- Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (2019). *Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos*. Retirado a 25 de janeiro de 2020 de <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/publicacoes-dos-investigadores-oddh/item/442-relatorio-oddh-2019>.
- Plano de Atividades e Orçamento (2019). (doc. em suporte de papel fornecido pela Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra).
- Plano de Atividades e Orçamento (2020). (doc. em suporte de papel fornecido pela Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra).
- Plano Estratégico 2019-2022 (2019). (doc. em suporte de papel fornecido pela Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra).
- Ramos, M. (2007). Aprendizagem ao longo da vida. Instrumento de empregabilidade e integração social. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 299-333.
- Rodrigues, D. (2006). *Investigação em Educação Inclusiva*. Volume 1. Lisboa: Faculdade de Motricidade Humana: Fórum de Estudos de Educação Inclusiva.
- Rodrigues, D. (2019). *Educação Inclusiva: 25 anos depois de Salamanca*. Lisboa: Pró-Inclusão. Retirado a 19 de fevereiro de 2020 de https://proandee.weebly.com/uploads/1/6/4/6/16461788/artigo-david_jletras_mai2019.pdf.

- Resumo dos procedimentos pedagógicos no âmbito do QPDI (doc. em suporte de papel fornecido pela Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra).
- Sá, P., & Paixão, F. (2015). Competências-chave para todos no séc. XXI: orientações emergentes do contexto europeu. *Interacções*, 11, 243-254. Retirado a 19 de fevereiro de 2020 de <https://revistas.rcaap.pt/interaccoes/article/view/8735>.
- Santos, A. (2014). *Inserção socioprofissional e empregabilidade da pessoa com deficiência: contributos das ofertas de formação*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Retirado a 6 de janeiro de 2020 de <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/27595/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Mestrado%20Sociologia%20Ana%20Santos%20setembro%202014.pdf> a.
- Santos, H. (2006). *A Formação Profissional como estratégia de inserção social: o caso específico dos cursos EFA*. Porto: Universidade Fernando Pessoa.
- Sistema Nacional para a Qualificação. (s.d.). Catálogo Nacional de Qualificações. Retirado a 13 de março de 2020 de <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/136>.
- Sousa, J., Bin, C., Crisóstomo, C., Rodrigues, C., Martins, M., Correia, M., Mateiro, P., Fabela, S., & Cruz, S. (2009). *Guia Metodológico para o Acesso das Pessoas com Deficiências e Incapacidades ao Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências- Nível Básico*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, I.P.
- UNESCO (1994). *Declaração de Salamanca e Enquadramento da Ação na Área das Necessidades Educativas Especiais, Salamanca*. Retirado a 10 de janeiro de 2020 de <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>.
- UNESCO (2015). *Education 2030 Framework for Action*. Retirado a 10 de janeiro de 2020 de http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/ED_new/pdf/FFA-ENG-27Oct15.pdf.

Referências Legislativas

- Decreto-Lei 46/86 de 14 de outubro. *Lei de Bases do Sistema Educativo*. Diário da República n.º 237/1986, Série I. Lisboa. Retirado a 12 de junho de 2019 de https://dre.pt/web/guest/pesquisa//search/222418/details/normal?p_p_auth=D688OvBC.
- Decreto-Lei 3/2008 de 18 de janeiro. Retirado a 5 de fevereiro de 2020 de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/386871/details/normal?q=decreto-lei+n%C2%BA%203%2F2008>.
- Decreto-Lei nº 396/ 2007 de 31 de dezembro (artigo 3º). Retirado a 10 de fevereiro de 2020 de <https://dre.pt/pesquisa/-/search/628017/details/maximized>.
- Decreto-Lei nº 290/2009 de 12 de outubro. Retirado a 10 de fevereiro de 2020 de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/491685/details/normal?q=decreto+lei+n%C2%BA%20290%2F2009>.
- Decreto-Lei nº 131/2013 de 11 de setembro. Retirado a 10 de fevereiro de 2020 de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/500020/details/normal?q=decreto+lei+n%C2%BA%20131%2F2013>.
- Decreto-Lei nº 46/2006 de 28 de agosto. Retirado a 9 de fevereiro de 2020 de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/540797/details/normal?q=decreto+lei+n%C2%BA%2046%2F2006>.
- Decreto-Lei nº 247/89 de 5 de agosto. Retirado a 8 de fevereiro de 2020 de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/618878/details/normal?q=Decreto-Lei+n%C2%25BA%2520247%252F89>.
- Decreto-Lei nº 299/86 de 19 de setembro. Retirado a 8 de fevereiro de 2020 de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/222017/details/normal?q=Decreto+Lei+n%C2%BA%20299%2F86+de+19+de+setembro>.
- Decreto-Lei nº 40/83 de 25 de janeiro. Retirado a 8 de fevereiro de 2020 de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/308356/details/normal?q=Decreto+Lei+n%C2%BA%2040%2F83+de+25+de+janeiro>.

Lei de Bases do Sistema Educativo. Diário da República n.º 237/1986, Série I de 986-10-14.

Assembleia da República.

Portaria n.º 60-A/2015, de 2 de março. Retirado a 6 de janeiro de 2020 de <https://dre.pt/home/-/dre/66639546/details/maximized>.

Pró-inclusão (2019). *Decreto-Lei n.º. 54/2018: para onde aponta o vivido*. Retirado a 11 de fevereiro de 2020 de https://proandee.weebly.com/uploads/1/6/4/6/16461788/avaliação_54_versao_final.pdf.

Apêndices

Apêndice 1

CRONOGRAMA											
Atividade	Meses										
	Ano 2019				Ano 2020						
	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07
Conhecimento das rotinas diárias da APCC											
Observação do Centro de Formação											
Análise Documental do Centro de Formação											
Leitura e revisão bibliográfica											
Planificação do Programa Formais MAIS											
Ciclo de formações: Turma A											
Ciclo de formações: Turma B											
Planificação do estudo <i>Entre(r)realidades</i>											
Delimitação do projeto de Investigação											
Realização do Guião de entrevista (IEFP)											
Entrega da dissertação											

Apêndice 2



A capacitação de pessoas com deficiência na transição para a vida ativa: possibilidade de atuação a partir da formação especializada em Educação





O presente guia surge como uma forma de elencar os princípios e as diretrizes para a implementação de um programa de desenvolvimento de competências de empregabilidade para as pessoas com deficiência.

No âmbito do mestrado em Administração Educacional, pretendemos estudar o processo de integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Para tal, escolhemos a componente técnica, que nos é atribuída no âmbito desta área, de forma a compreender o papel de um gestor no desenvolvimento de atividades executivas e rotineiras na vida destas pessoas.

O processo de formação utilizado pretende que se proporcionem experiências entre as várias realidades, sendo este mesmo programa dividido por partes.



Destinatários:

Os participantes deste programa pertencem ao Centro de Recursos Local da Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra.

Impacto:

Desenvolver um conjunto de ferramentas para o apoio ao emprego, tendo em conta as políticas sociais e inclusivas, mais especificamente, o Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro.



Um olhar sobre o programa...



- 01 OS PARTICIPANTES E AS SESSÕES
- 02 O PLANEAMENTO DOS WORKSHOPS
- 03 CALENDARIZAÇÃO E EXECUÇÃO DO PROGRAMA
- 04 AS ETAPAS DO PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO
- 05 AVALIAÇÃO

01 OS PARTICIPANTES

O ciclo de workshops surge como uma resposta educativa, enquanto proposta de solução para ajudar as pessoas em três fases distintas, para um maior desenvolvimento para a transição para a vida ativa.

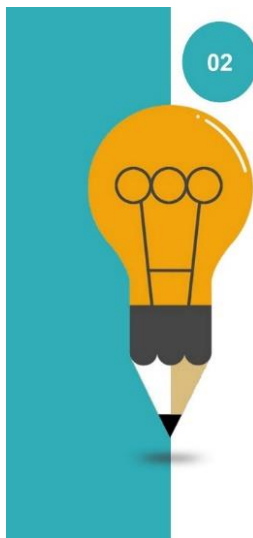


Preparação para o emprego



Período experimental -
Etapas para a integração no
mercado de trabalho

02 PLANEAMENTO DO PROCESSO DE FORMAÇÃO



- 01 **Delimitação das necessidades da formação**
Delinear as necessidades do público-alvo.
- 02 **Estudo de competências**
Distribuição das funções pelos atores que estão dentro da formação.
- 03 **Análise de tarefas**
Deteção das tarefas requeridas em torno do trabalho.
- 04 **Análise de atuação: Como atuar?**
Esta fase advém da 3.^a (Análise de tarefas) e tem como finalidade detetar os requisitos que não poderão ser aferidos mediante a análise de tarefas. Acrescentam-se as exigências da formação provenientes do contexto em que se determinam.

Atividade	CRONOGRAMA												
	Meses												
	Ano 2019				Ano 2020								
	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09
Leitura e revisão bibliográfica													
Planificação do Programa <i>Formar MAIS</i>													
Calendarização das sessões													
Recolha do Público-Alvo													
Ciclo de Formações: Turma A													
Ciclo de Formações:													
Sessões de Avaliação													
Elaboração do Relatório													

TURMA A

Como construir um portfólio profissional?

- ◆ Instruções de como construir um portfólio de sucesso

Ferramentas de procura de emprego

- ◆ O profissional do século XXI

Tenho uma entrevista de emprego, e agora?

Relato de um testemunho

- ◆ Testemunho real de sucesso

TURMA B

Guia diário para o sucesso profissional

- ◆ Habilidades a ter enquanto profissional na prática de estágio

As etapas do processo de recrutamento e seleção na empresa

- ◆ Resultados e Inovação: o que é que as empresas procuram?

O processo de transição para o mercado de trabalho

Relato de um testemunho

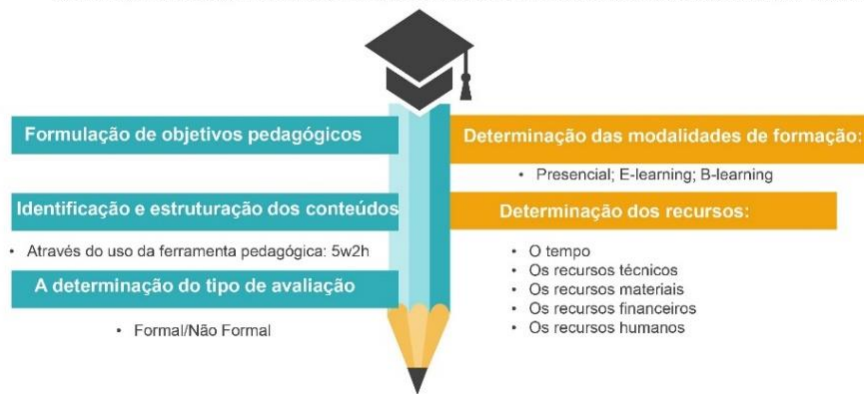
Testemunho real de sucesso

04 AS ETAPAS DO PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO



04

A elaboração de um programa implica um conjunto de critérios a serem atendidos antes da sua aplicação. Vejamos:

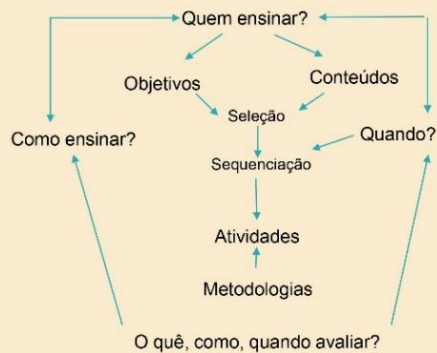


04

O PLANO OPERACIONAL



COMO COLOCAR O PLANO EM AÇÃO?



O estilo do formador no processo de aprendizagem



05 AVALIAÇÃO

Princípios psicopedagógicos de aprendizagem:
Critérios e indicadores para avaliar o programa

- Integral (a pessoa no seu todo);
- Integrador (a nível do contexto);
- Individualizado (conforme as capacidades individuais que cada pessoa apresenta);

- Flexível;
- Naturalista (relação com a realidade);
- Contextualizado (apresenta as realidades tendo em conta os contextos);

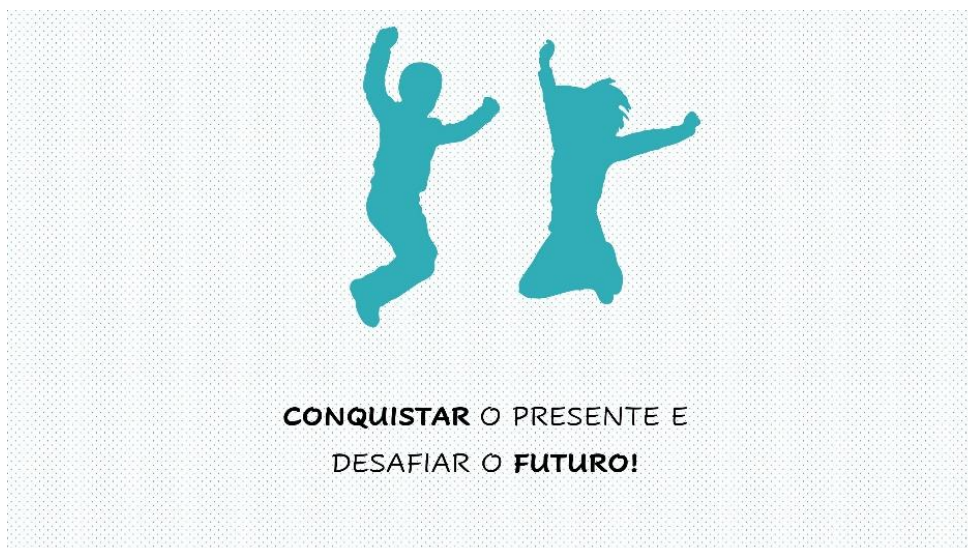


- Diversificado (no âmbito metodológico; estratégico);
- Relativista (validar os conhecimentos conforme uma atitude/postura crítica).

- Implicativo (participação no contexto);
- Participativo;
- Crítico.



VAMOS COMEÇAR?



Apêndice 3

Kit de Atividades Lúdico-Pedagógicas: *Programa Formar MAIS*

Apresentação

O presente Kit de Atividades Lúdico Pedagógico surge como uma ferramenta de trabalho para aplicar em contextos educativos, com o principal objetivo de possibilitar novas formas de preparar as pessoas com necessidades especiais para a transição para a vida ativa, mais precisamente para a entrada no mercado de trabalho.

Esta ferramenta surgiu no âmbito do estágio curricular na Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra, mais precisamente no decorrer do *Programa Formais MAIS*. Para

complementar este Kit, existe também um manual de apoio à prática como forma de compreender o processo de gestão da formação.

Neste processo foram envolvidas estratégias pedagógicas diversificadas para que os conhecimentos chegassem a todos os participantes, independentemente das dificuldades de aprendizagem.

Roteiro de atividades

TURMA A- GRUPO 1

1. Atividade: *Conhece-te através das cores*

Materiais: - Cartolinas; -Tesoura; -Caneta.

Modo de implementação: Nesta atividade lúdica de aprendizagem cada formando deve escolher um cartão, como representado na figura.

Após a escolha deve ser discutido em grupo a simbologia das cores.

Antes de apresentar o respetivo significado, cada um deverá escrever no seu cartão algumas das suas características pessoais e profissionais, ou mesmo outras palavras para depois, compreender se a cor escolhida corresponderia ou não com as características apontadas.



2. Ficha de trabalho: *Registo mensal do meu perfil de capacidades*



INTERESSES:



CAPACIDADES:



METAS/ OBJETIVOS PESSOAIS E PROFISSIONAIS:

3. Documento orientador para a redição de uma Carta de Motivação MODELO DE UMA CARTA DE MOTIVAÇÃO/APRESENTAÇÃO

A carta de apresentação é um instrumento formal, com o principal objetivo de motivar o empregador de que, a pessoa candidata, possui as características e as capacidades ideais para ocupar a colocação numa determinada posição, ou seja, da oferta de emprego pelo qual a pessoa está a concorrer.

Dicas para a construção de uma boa carta de apresentação:

Conteúdo simples e breve;
O texto não deve conter erros ortográficos;
A carta deve apelar o empregador, convencê-lo a chamá-lo (a) para a entrevista de emprego;
Referir as capacidades pessoais e profissionais;
Dirigir-se à pessoa, ou seja, ao empregador de forma formal, com o nome e o respetivo cargo;
No final, despedir-se e referindo a disponibilidade para uma futura entrevista de emprego.

4. Apoio documental para a construção de um Portfólio Profissional

GUIA ORIENTADOR DE COMO CONSTRUIR UM PORTFÓLIO PROFISSIONAL

ESTRUTURA: capa; índice; introdução; desenvolvimento pessoal; desenvolvimento académico; desenvolvimento profissional; conclusões; anexos

1º PARTE: PREENCHIMENTO

1. Colocar uma cópia atualizada do currículo

O currículo é um dos documentos mais básicos (e, talvez, o mais importante) do portfólio. Resume os detalhes sobre a educação e as experiências profissionais e é indispensável, mesmo que seja entregue separadamente.

2. Listar as habilidades e qualificações

Neste ponto é necessário refletir sobre as suas capacidades e aquilo que consegue fazer nas diferentes áreas. Para ser mais fácil, será pertinente listar esses itens em categorias — ou então, criar separadores diferentes no portfólio para acrescentar informações que tornem o documento mais adequado e relevante para a entrevista.

*NOTA: no caso de ser um portfólio online, também devem ser criadores diferentes separadores com as diferentes informações.

- ✚ Incluir as habilidades interpessoais, como as de trabalho, do espírito de equipa e de comunicação. Se for possível, seria importante incluir uma lista de referências ou exemplos.
- ✚ Também podem ser incluídas as habilidades que a pessoa adquiriu sozinha. O portfólio tem espaço para as amostras das conquistas pessoais, mesmo que elas não tenham nenhum certificado.

3. Incluir documentos que comprovem as informações

Digitalizar ou tirar cópias dos documentos e certificados para incluir tudo no portfólio. A nível dos estudos, incluir os diplomas/certificados.

4. Cartas de recomendação

As cartas de recomendação são importantes para que o entrevistador tenha uma noção do trabalho que já foi realizado, até mesmo em contexto de práticas de estágio.

5. Reunir amostras do trabalho

Use amostras recentes, que deixem claras as suas habilidades e deem uma visão positiva do seu profissionalismo. Se por acaso não tem muita experiência, inclua exemplos de projetos que conduziu na faculdade ou numa prática de estágio.

- ✚ Inclua também o feedback de cada amostra. Por exemplo: fale que você recebeu nota máxima em um trabalho da faculdade ou que o seu supervisor recomendou uma promoção depois de um projeto bem-sucedido.

6. Destaques

O portfólio é o lugar ideal para incluir informações positivas sobre nós, mesmo que elas não tenham necessariamente a ver com o percurso profissional. As empresas procuram, sobretudo, funcionários competentes e ambiciosos.

(Por exemplo: colocar que a sua equipa de desporto ganhou um determinado campeonato regional).

2º PARTE: ORGANIZAÇÃO DO PORTFÓLIO

1. Escolha dos materiais que vai utilizar
 - Papel A4; Papel A3; Dentro do portfólio podemos colocar documentos digitais (numa pen, por exemplo)
2. Utilizar um dossier, com separadores ou outros materiais necessários, no momento de arquivar a informação recolhida;
3. Colocar no início uma página com uma capa e de seguida, com um pequeno sumário (para que quando a pessoa vá ler o portfólio compreenda o conteúdo que vai analisar)
4. Categorizar o portfólio com seções. É importante que se crie uma ordem com um sentido lógico, para que, quem estiver a analisar o portfólio consiga compreender o percurso da pessoa
5. Criar uma seção "Sobre Mim" no início do portfólio: incluindo nela currículo, as suas informações (hobbies, interesses) e habilidades pessoais (como idiomas). E ainda, uma carta de motivação
6. O portfólio serve para mostrar a imagem pessoal à empresa, por isso, é importante que se reveja com atenção para não incluir erros ortográficos.

3º PARTE: CONSIDERAÇÕES FINAIS

1. É importante levar o portfólio para as entrevistas de emprego, porque ao levar o portfólio para as entrevistas, é mais fácil no momento de diálogo demonstrar o trabalho realizado até à data;
2. Pode ser preferível adequar o portfólio consoante a entrevista de emprego;
3. É importante que ao longo do tempo se faça uma revisão daquilo que está no nosso portfólio, como forma de atualizar o que fazemos ao longo dos tempos.
4. Mantenha-o simples: não exagerar na quantidade de informações;
5. Procurar ir direto ao ponto que interessa, sem grandes desenvolvimentos. Isto porque, os recrutadores recebem muitos currículos e portfólios para analisar e quanto mais simples melhor, porque ficam menos tempo a procurar aquilo que lhes realmente importa;
6. Evitar fontes muito rebuscadas/ difíceis, que posteriormente dificultam a leitura e compreensão do próprio conteúdo.

5. Guia de apoio com as ferramentas de procura de emprego










ESTOU SEM EMPREGO, E AGORA, O QUE É QUE DEVO FAZER?

Guia com as ferramentas de procura de emprego

“FERRAMENTAS DE PROCURA DE EMPREGO: O PROFISSIONAL DO SÉCULO XXI”

- **Ferramentas de Procura de Emprego**

	<p>Instituto do Emprego e Formação Profissional: IEFP https://iefponline.iefp.pt/IEFP/apoioIncentivos/apoioIncentivosEmprego.jsp</p>
	<p>Sites de empresas</p> <p>Exemplo: http://www.sonae.pt/pt/pessoas/oportunidades-de-carreira/</p>
	<p>Locais de trabalho</p>
	<p>Contactos informais</p>
	<p>Redes Sociais:</p> <p>Exemplo: Facebook </p>
	<p>Portais de emprego:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Net-Empregos <input checked="" type="checkbox"/> Expresso Emprego <input checked="" type="checkbox"/> Sapo Emprego <input checked="" type="checkbox"/> Trabalhar.pt <input checked="" type="checkbox"/> Empregos.org <input checked="" type="checkbox"/> LinkedIn

Todas as ferramentas mencionadas são importantes, contudo é necessário ter em conta algumas considerações, tais como:

- ❖ Os portais de emprego são um dos sites mais fáceis para identificar oportunidades de emprego e compreender quais são as empresas que estão a recrutar;
- ❖ Por vezes, nem todas as oportunidades de emprego são divulgadas. Muitas das empresas publicam apenas as ofertas de emprego nas áreas em que têm maior dificuldade em recrutar pessoas;
- ❖ Procurar nos sites das empresas também é considerada uma das opções importantes;
- ❖ **Nota:** entregar o currículo em mão deixou de ser uma hipótese para as empresas, por causa da questão de privacidade dos dados da pessoa. Assim, preferem que se envie o currículo online.

- **Dicas de como conseguir boas técnicas de se posicionar no mercado de trabalho**



Para que consigamos bons resultados e que o processo de procura de emprego seja concretizado, o que temos de fazer?

- Escolher bons materiais de procura de emprego (físico ou online);
- É importante procurar emprego regularmente, ou seja, pelo menos todas as semanas, para que não percamos oportunidades que podem surgir num curto espaço de tempo;
- Na pesquisa, é necessário que se defina os critérios de pesquisa, ou seja, é necessário selecionar a região e as funções que se queiram realizar, para evitar uma procura exaustiva de oportunidades desnecessariamente;
- Sugestão: criar e-mails de alerta na caixa de correio eletrónico. Devemos aceitar receber as últimas oportunidades de emprego ajustadas ao nosso perfil;
- Publicar o currículo online é muito importante e assim, devemos colocá-lo em vários portais de emprego;
- Evitar responder a anúncios que não preencham os nossos requisitos e que não correspondam às nossas capacidades, porque provavelmente não ocorrerá uma seleção para uma entrevista de emprego;
- Não se deve candidatar a todas as oportunidades. É importante que sejamos seletivos, devemos preferir a qualidade do que a própria quantidade;

-O uso das redes sociais também é importante. Cada vez mais devemos estar atentos às publicações, pois as empresas utilizam cada vez mais as redes sociais para divulgar as ofertas de emprego.

- **Desconstruir uma oferta de emprego**



1. Ler com atenção a descrição das funções que o anúncio de emprego dispõe;
2. Perceber o que os anúncios estão realmente a transmitir:

*é necessário desconstruir algumas palavras que surgem nas ofertas de emprego

Algumas palavras que podem surgir nas ofertas de emprego:

Quando uma oferta de emprego diz que a pessoa tem de ser...

Dinâmico(a)?

Significa que consegue encontrar soluções para os problemas e melhorar os processos de forma autónoma.

Pró-ativo?

Significa que consegue agir pela sua própria iniciativa para que aconteça a mudança, não havendo grandes orientações por parte dos superiores.

Flexível?

Significa que a pessoa consegue ser um profissional com a disponibilidade de trabalhar até mais tarde, de trabalhar nos dias de folga, entre outros.



Devo-me candidatar a uma oferta de emprego quando...

- A descrição das funções são do nosso interesse;
- Gostaria (muito) de trabalhar naquela empresa;
- Possuímos o perfil indicado para aquele anúncio;

- Preenche todos os requisitos/capacidades.



Não me devo candidatar quando...

- Não possuo a experiência necessária;
- Não possuo as competências;
- O local de trabalho fica longe do local de residência;
- Cuidado: a oferta pode ser enganosa, temos de ter atenção àquilo que estamos a candidatar!

- **Em busca do conhecimento: pesquisar sobre o local de trabalho**



Antes de realizar qualquer candidatura, é importante que se faça uma pesquisa sobre a empresa. Ao conhecermos a empresa, conseguimos adequar o nosso currículo/ carta de apresentação/portfólio à proposta indicada.

O QUE DEVO TER EM CONTA NA PESQUISA DE UMA EMPRESA?

ESTRUTURA
HIERÁRQUICA

CULTURA
EMPRESARIAL

RECRUTADORES

PERFIL DOS COLABORADORES

NOTÍCIAS

CONCORRENTES

CLIENTES

DESAFIOS DA EMPRESA

MERCADO



EM QUE LOCAIS?

REDES SOCIAIS

Nas redes sociais surgem vários anúncios e através da linguagem utilizada na oferta de emprego, conseguimos compreender em parte, a cultura da empresa.

JORNAIS

Pode surgir sempre novidades sobre as empresas. Notícias atualizadas sobre determinados assuntos.

TESTEMUNHO DOS COLABORADORES

Por vezes, ocorrem partilhas sobre as informações da empresa por parte dos colaboradores que já lá trabalham. Contudo, não é

MOTORES DE BUSCA:

GOOGLE

Site da empresa, artigos, opiniões, notícias e testemunhos de funcionários.

SITE DA EMPRESA

Não há nada melhor que visitar o site da empresa para conhecer melhor o que a empresa dispõe.

Uma das opções é escolher o caminho da qualidade: por exemplo, enviar 10 boas candidaturas, em vez de 100.

Então, o que significa a qualidade?

A qualidade significa quando uma pessoa **lê e analisa** as ofertas de emprego corretamente;

+

Compreende verdadeiramente os **requisitos** para ocupar uma determinada função;

+

Adequa o currículo, a carta de apresentação e se quiser, o portfólio, para cada oportunidade de emprego.

+

Ao enviar boas candidaturas, a probabilidade de ser chamado é maior!

1. Como é que se deve responder aos anúncios?



Na procura de emprego, todos os detalhes são importantes e dessa forma, devemos seguir cuidadosamente as instruções dadas pelas empresas!

TEMPO: ser rápido no momento de candidatura, antes que alguém ocupe o lugar.



CONTACTOS: utilizar um endereço de e-mail e um contacto telefónico que use diariamente.

RESPEITAR O PEDIDO DA EMPRESA: a candidatura deve ser enviada consoante a preferência da empresa. Esta informação é referida no anúncio, ou seja, se a empresa quer a candidatura por e-mail, em mão, no portal de emprego, no próprio site, entre outros.

LÍNGUA: enviar a candidatura consoante a língua que a empresa pretender, por exemplo, podem pedir em inglês.

- A motivação no processo de procura de emprego

*Nota: usar como ajuda a ficha de trabalho: “registo mensal dos interesses, capacidades e objetivos/metapas” entregue na sessão de Workshop nº1.



Por vezes, a procura de emprego torna-se como um processo desgastante psicologicamente (principalmente se não obtivermos nenhuma resposta), mas é essencial manter a motivação.

COMO?

- ✚ Definir objetivos realistas;
- ✚ Uma ideia: pensar na procura de emprego como um trabalho, ou seja, criar uma rotina e focar-se para conseguir atingir todas as tarefas/ objetivos pensados;
- ✚ Arranjar tarefas no dia-a-dia para que a pessoa se sinta útil e motivada;
- ✚ Experimentar novas técnicas de procura de emprego, ou seja, se a técnica que está a utilizar não está a resultar, é importante que se encontre novos caminhos.

6. Jogo: Certo VS Errado

Materiais: Paus de madeira; cola; tesoura; impressão dos cartões do jogo e das etiquetas (certo e errado).

Modo de implementação: Após a leitura de cada cartão, os formandos levantam a bandeira de acordo com a sua opinião. Depois é pertinente que se realize um debate em grupo sobre as respostas dadas.



Cartões do jogo:

- ◆ Devo procurar as oportunidades de trabalho mês a mês.
- ◆ No momento de candidatura não leio as instruções nem as informações.
- ◆ Devo só ver as ofertas de emprego no Facebook.
- ◆ O IEFP não oferece propostas de emprego nem de formação.
- ◆ Não devo falar com as pessoas para me ajudarem a procurar emprego.
- ◆ Devo responder aos anúncios de emprego sempre que achar que se enquadram com o meu perfil e com as minhas capacidades.
- ◆ Não interessa ser motivado (a).
- ◆ Se for chamado para uma entrevista de emprego, pelo IEFP, não devo aparecer porque não me convém.
- ◆ Devo respeitar todas as instruções que estão descritas na oferta de emprego.

7. Ficha de trabalho: *Faz um teste aos teus comportamentos nas técnicas que usas para procurar de emprego*



FAZ UM TESTE AOS TEUS COMPORTAMENTOS NAS TÉCNICAS QUE USAS PARA PROCURAR DE EMPREGO

Atividade: Coloca um X nas opções que realizes no teu dia-a-dia.

Procura emprego nos sítios certos?

Faz uma seleção dos portais de emprego que mais lhe interessam?

Procura realizar uma boa gestão do seu tempo na procura de emprego?

Efetua pesquisas sobre a empresa antes de se candidatar à oferta?

Segue as instruções de candidatura à oferta de emprego?

Usa o email para receber novas ofertas e oportunidades?

Consegue manter uma motivação na procura de emprego?

Consulta diariamente o site do IEFP e outros sites com ofertas de emprego?

Pesquisa sobre os apoios que usufrui, através da Segurança Social e do IEFP?

Fala com os amigos sobre as ofertas de emprego?

Desloca-se periodicamente ao Centro de Emprego para ver as ofertas de emprego?

Tem página no LinkedIn?

8. Panfleto informativo: *Dicas para uma entrevista de emprego*

DESAFIA-TE!
Workshops de empregabilidade:
Dicas para uma ENTREVISTA DE EMPREGO

1. O QUE É UMA ENTREVISTA DE EMPREGO?

- A entrevista de emprego é considerada o final do processo de candidatura para um emprego;
- A entrevista serve para o entrevistador conhecer a pessoa e para que, consigo compreender que o candidato possui as capacidades necessárias para ocupar uma dada função.

No final de uma entrevista, devemos realçar um momento de reflexão, uma autoavaliação, indicando os pontos fortes e fracos da entrevista.

É IMPORTANTE saber se expressar com clareza e transmitir as ideias de forma objetiva, mantendo uma postura confiante ao longo de toda a entrevista!

2. TÉCNICAS DE PREPARAÇÃO PARA UMA ENTREVISTA DE EMPREGO

É importante que haja uma preparação para a entrevista de emprego, de forma a que a entrevista corra da melhor forma possível.

Antes de ir para uma entrevista de emprego...

- Devemos pesquisar informações sobre a empresa e sobre o cargo a que nos estamos a candidatar;
- No momento de pesquisa sobre a informação da empresa, podemos ainda falar com algumas pessoas que já tenha lá trabalhado ou que ainda trabalhem;
- Após mostrarmos conhecimento, no momento da entrevista, o entrevistador consegue sentir interesse face à empresa e ao cargo a que se está a candidatar;
- Atualizar o currículo/portfólio;
- Momento de preparação: pedir ajuda à família ou aos amigos para treinar conosco um momento de uma entrevista de emprego.

3. QUAIS OS FATORES QUE DEVEM TER EM CONTA PARA UMA BOA POSTURA DURANTE UMA ENTREVISTA DE EMPREGO?

- COMUNICAÇÃO:**
Empatia;
Capacidade de ouvir;
Capacidade de se expressar oralmente.
- PERSONALIDADE: ATITUDES:**
Capacidade de se adaptar às situações que podem ocorrer no dia a dia;
Paciência;
Colaboração;
Princípios e Valores.
- COMPETÊNCIAS:**
Aceitação das tarefas;
Dinâmico (o);
Responsável;
Organização das ideias;
Equilíbrio: autocontrolo das emoções.

4. COMPORTAMENTOS QUE NÃO DEVEMOS TER NUMA ENTREVISTA DE EMPREGO

- Utilizar o telemóvel durante a entrevista de emprego;
- Mostrar uma postura arrogante;
- Demonstrar falta de confiança;
- Não conhecer a empresa;
- Desvalorizar-se;
- Reações negativas face às perguntas que o entrevistador coloca;
- Não descrever as habilidades e as competências;
- Não mostrar simpatia;
- Demonstrar desinteresse;
- Não cumprir os horários.

5. QUAIS AS ENTREVISTAS DE EMPREGO QUE PODES ENFRENTAR?

- Entrevista pessoal e individual**
Esta entrevista de emprego é a mais tradicional. Surge sobretudo para o entrevistador conhecer o candidato e as suas respetivas competências.
- Entrevista à distância**
Nesta entrevista à distância a pessoa não tem que se encontrar presente na própria entrevista. Normalmente, trata-se de entrevistas com empresas estrangeiras.
- Entrevista de grupo**
Nesta entrevista, a pessoa não é colocado à prova sozinho mas sim em grupo, com os outros candidatos que também se estão a candidatar ao mesmo cargo.
- Entrevista comportamental**
O objetivo principal desta entrevista passa pelo entrevistador efetuar questões sobre os comportamentos e as atitudes no ambiente de trabalho, tendo em conta as experiências anteriores ou não.

6. ALGUMAS QUESTÕES QUE PODEM SURTIR NA ENTREVISTA DE EMPREGO

O ENTREVISTADOR:

- Alguma vez realizou este tipo de trabalho?
- Porque quer trabalhar nesta empresa?
- Qual é o seu principal interesse?
- Como ocupa os seus tempos livres?
- Porque acha que lhe deveríamos dar o lugar a si e não a outro candidato?

O ENTREVISTADO:

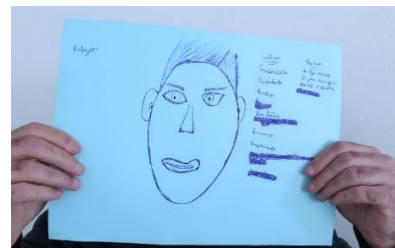
Não é só o entrevistador que deve fazer perguntas. Também o próprio entrevistado deve ter a motivação de questionar sobre algumas questões que considere pertinentes para o conhecimento da empresa, do cargo e da vaga a que está a se candidatar.

CLULUS DE WORKSHOPS DESENVOLVIDOS NO ÂMBITO DO 2º CICLO DE ESTUDOS DO Mestrado em Administração EDUCACIONAL: LÁZARA SOUSA

8. Atividade: *A imagem sobre nós próprios*

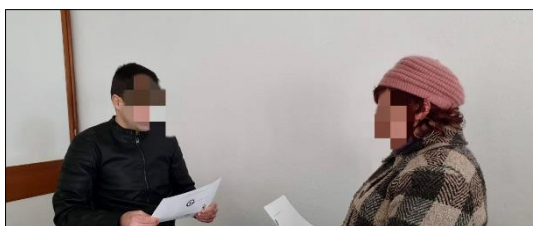
Materiais: Cartolinas e Canetas.

Modo de implementação: A cada aluno deve ser atribuída uma cartolina. Na mesma, cada um deverá desenhar o seu rosto destacando os aspetos positivos e negativos que o definam enquanto ser humano numa entrevista de emprego. No fim, cada um deverá apresentar o produto final.



9. Atividade de Role- Play

Simulação de uma entrevista de emprego



Modo de implementação: A cada grupo foi entregue um guião com questões para um melhor desenrolar da ação. Assim, de uma forma realista os formandos deverão desenvolver um momento realista com o seu par.

TURMA A- GRUPO 2

1. Atividade: *Construção do Curriculum Vitae*

Materiais: impressão das fichas; tesoura; cola e caneta.



Modo de implementação: Antes de preencher a ficha do currículo os alunos deverão em primeiro lugar preencher a ficha “Quais os elementos que deve conter um currículo?”, para assim compreenderem a simbologia das imagens. A ficha é composta por 5 imagens.

QUAIS OS ELEMENTOS QUE DEVE TER UM CURRÍCULO?

Atividade: Relacione a imagem com a palavra correspondente.

1.		●	●	O MEU PERFIL (NOME+MORADA)
2.		●	●	ATIVIDADES (O QUE GOSTO DE FAZER?)
3.		●	●	INTERESSES/ CAPACIDADES
4.		●	●	TRABALHO (LOCAIS DE EMPREGO)
5.		●	●	EDUCAÇÃO

Após o fim desta correspondência, com o auxílio do recorte e da colagem ocorrerá uma interpretação individual o que é o currículo.



O QUE É UM CURRÍCULO?



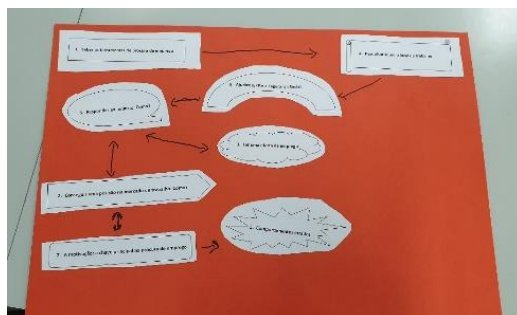
Por fim, cada um pode proceder ao preenchimento da ficha “O meu currículo”. Em caso de dificuldades de aprendizagem, os alunos poderão utilizar as imagens para a sua construção.



2. Atividade: *Constrói o teu próprio caminho*

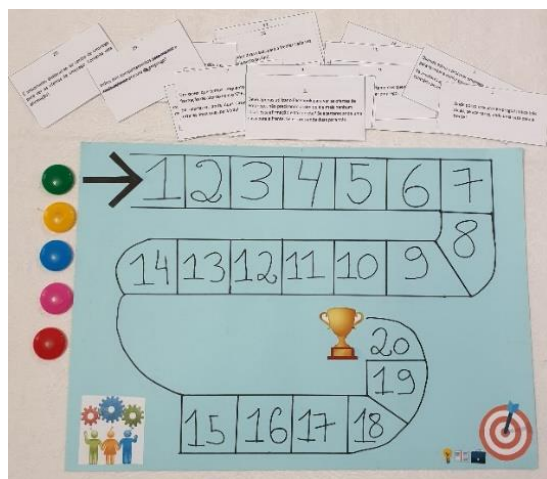
Materiais: Cartolina; tesoura; cola; impressão das frases-chave para a elaboração do caminho.

Modo de implementação: A cada aluno deve ser atribuído uma cartolina e um conjunto de frases,



3. Jogo da *Glória da empregabilidade*

Materiais: Cartolina; marcador; íman; tesoura; impressão (cartões e imagens)



Cartões do jogo:

- ◆ Onde posso procurar emprego? Indica três locais, se acertares, anda uma casa para a frente!
- ◆ Chegou a altura de andares 3 casas para a frente.
- ◆ Quando estou a procurar emprego, o que devo fazer para facilitar a minha pesquisa?

Se acertares anda uma casa para a frente. Caso contrário permanece no mesmo sítio!

- ◆ Devo apenas utilizar o Facebook para ver as ofertas de emprego, não precisando assim de ir a mais nenhum local. Esta afirmação está correta? Se acertares anda uma casa para a frente. Se errares anda duas para trás!
- ◆ Se formos chamados para uma entrevista de emprego pelo IEFP, e caso não comparecermos, somos penalizados? Se acertares, anda duas casas para a frente!
- ◆ Se não possuir a experiência necessária para ocupar uma dada oferta de emprego, devo na mesma fazer a candidatura? No caso de acertares na resposta, podes andar três casas para a frente!
- ◆ No momento de candidatura para uma oferta de emprego, o que devo fazer?
- ◆ Um dever que temos, enquanto cidadãos, é aceitar formação de acordo com o IEFP. Se acertares, anda duas casas para a frente. Se errares anda duas para trás!
- ◆ Indica um direito que possuímos enquanto beneficiários!
- ◆ Menciona dois comportamentos que não deves ter quando estas a procurar emprego.
- ◆ Chegou ao momento de desconstruir uma oferta de emprego!
- ◆ Se na oferta de emprego, a empresa pedir o currículo por email, devo ir na mesma à empresa entregar em mão?
- ◆ O que se deve pesquisar sobre uma empresa? E onde?
- ◆ No momento de candidatura, se não quiser, não dou o meu contacto à empresa.
- ◆ Indica dois comportamentos para manter a motivação na procura de emprego?
- ◆ Podes andar duas casas para a frente! Cada vez estás mais perto do fim!
- ◆ Em poucas palavras, explica o que entendes sobre a principal função da Segurança Social?
- ◆ Se precisas de ajuda para esclarecer dúvidas sobre o emprego, quais os locais que deves ir?
- ◆ Indica dois comportamentos para manter a motivação na procura de emprego?
- ◆ É importante deslocar-se ao centro de emprego para ver as ofertas de emprego. Comenta esta afirmação.

TURMA B- GRUPO 1

1. Momento de Apresentação: Apresenta-te em 3 minutos para o grupo

Implementação: O exercício consiste em preencher a tabela, através de um exercício de reflexão. Surge como uma forma lúdica do grupo se conhecer.

FAZ A TUA PRÓPRIA ANÁLISE SWOT

PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS

O QUE É A ANÁLISE SWOT?

<p>PONTOS FORTES Quais são os meus pontos fortes, que facilitam a minha prática de estágio e a minha futura integração no mercado de trabalho?</p> <p>Nos pontos fortes, também podem elencar as competências e as capacidades.</p>	<p>PONTOS FRACOS Quais são os meus pontos fracos, que estão a dificultar a minha prática de estágio e a minha futura integração no mercado de trabalho?</p> <p>As fraquezas servem sobretudo para que consigamos melhorar os pontos fracos, frangendo-os lentamente para as competências na qual possuímos.</p>
<p>OPORTUNIDADES Quais foram, serão e são as oportunidades, que experienci, e que facilitaram a minha prática de estágio e a futura integração no mercado de trabalho?</p> <p>Nas oportunidades, também podes elencar as competências e as capacidades.</p>	<p>AMEAÇAS Quais foram, serão e são as ameaças que seiv e visto, relativamente a minha entrada no mercado de trabalho?</p>

2. Exercício sobre a teoria das inteligências múltiplas de Howard Gardner (1983)

Materiais: Computador; impressão das fichas e caneta.

Modo de implementação: Através de um site online (<https://www.testesonline.com.br/fazer-teste-online/teste-dos-7-tipos-de-inteligencia>) deve ser realizado, em conjunto, um teste. De seguida, os alunos devem preencher a ficha de trabalho e concluir sobre a inteligência que lhe foi atribuída.

QUAL É (SÃO) A (AS) TUAS INTELIGÊNCIA (S) MULTIPLA (S)?

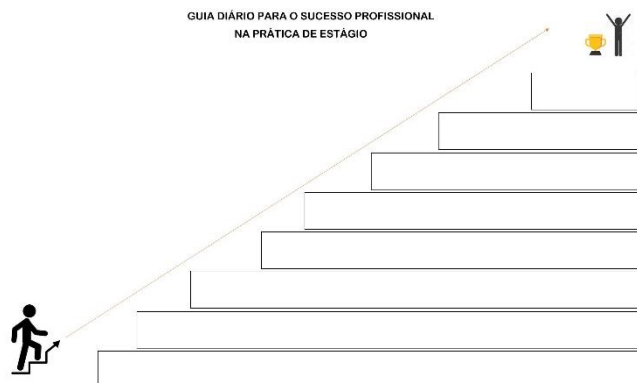


- ❖ A análise do tipo de inteligência surge como uma forma de aprendermos sobre o modo como alguns dos nossos gostos e interesses podem influenciar o modo como interpretamos as informações;
- ❖ Não significa que a escolha de uma inteligência implique a fraqueza das outras. Todos nós possuímos um pouco de todas, umas mais fortes do que outras.



3. Atividade: **Desenha e faz um planeamento do teu percurso profissional**

Modo de implementação: Através de um exercício em grupo, devem chegar a um consenso sobre as palavras-chaves para a construção de um guia diário para o sucesso profissional na prática de estágio.



4. Atividade: **Debate sobre as competências comportamentais: comportamentos corretos VS incorretos**

Modo de implementação: As frases apresentadas nas imagens surgem como um meio de reflexão sobre os comportamentos da sociedade.

COMPORTEAMENTO PROFISSIONAL
O COMPORTEAMENTO
GERA COMPORTEAMENTO...

Conheço-me a si mesmo

Não vejo só os seus tratamentos

Tente compreender as reações dos outros

Não tenho mudanças repentinas no seu comportamento

Conhecer os outros

Aceite o sucesso dos outros

Não pense que é no de tudo a de todos

Apresenta distorção para a realidade

5. Panfleto informativo: As etapas do processo de recrutamento e seleção na empresa: Resultados e inovação: o que é que as empresas procuram?



DESAFIA-TE!
Workshops de empregabilidade



O estágio, surge como um dos elementos chave do nosso percurso profissional. Sendo assim, o caminho profissional constrói-se segundo vários períodos, como uma escala no tempo.



Contudo, sabemos através da nossa experiência, que aparentemente surgiram vários avanços e recuos, certezas e incertezas, de atividade e inatividade, até à atualidade. Estes processos, incidem tanto a nível da nossa formação como a nível do nosso percurso profissional (estágio local de trabalho).



O ESTÁGIO:

- Possibilita desenvolver experiência na área;
- Cada um consegue compreender melhor o seu perfil profissional;
- Desenvolve habilidades e competências;
- Possibilita criar uma rede de contacto, por exemplo, com os colegas de trabalho;
- Os erros que cometemos no estágio possibilitam uma evolução e uma aprendizagem;
- Na prática, as críticas surgem como uma forma de melhorarmos, para um sucessivo crescimento profissional;
- Surge como uma porta de entrada para o mercado de trabalho;
- Permite colocar a teoria na prática;
- Por vezes, promove um contacto com outras áreas que não são a nossa, pelo que é aqui, que descobrimos muitas vezes outras das nossas áreas de interesse.



SESSÃO DE WORKSHOP:
As etapas do processo de recrutamento e seleção nas empresas

Resultados e Inovação: O QUE É QUE AS EMPRESAS PROCURAM?

- Autonomia;
- Produtividade;
- Espírito crítico;
- Perfil multifuncional (agilidade em realizar várias funções);
- Compartilhar os valores do próprio local de trabalho;
- Capacidade em saber lidar com as várias situações do dia-a-dia;
- Reconhecer os momentos difíceis e conseguir ultrapassá-los;
- Saber trabalhar em equipa;
- Demonstrar cumprimento nas atividades propostas;
- Comunicar de forma adequada;
- Agir responsabilmente;
- Planear e gerir objetivos/ metas.

(...)



O PERFIL PROFISSIONAL

- ⇒ O mercado de trabalho exige cada vez mais dos profissionais. Assim, diante deste cenário, é necessário uma adaptação e aquisição de um conjunto de competências.
- ⇒ O trabalhador é confrontado com novas exigências e a partir daqui, é esperado um novo perfil profissional na nossa sociedade, nos dias de hoje.

COMPETÊNCIAS-CHAVE

Saber agir	Saber escolher, decidir e julgar; Saber o porquê de realizar uma determinada ação.
Saber mobilizar	Saber mobilizar recursos materiais, pessoais, financeiros, entre outros.
Saber comunicar	Compreender, processar, transmitir informações e conhecimento.
Saber aprender	Trabalhar o conhecimento e a experiência; Saber desenvolver-se e adaptar-se ao desenvolvimento dos outros.
Saber comprometer-se	Saber comprometer-se com os objetivos do local de trabalho.
Saber assumir responsabilidades	Ser responsável, assumindo os riscos e as consequências das suas ações e ser, por isso, reconhecido.
Ter uma visão virada para a estratégia	Conhecer e entender a organização, o seu ambiente, identificando as suas oportunidades e alternativas.

É IMPORTANTE FAZER UMA GESTÃO DA NOSSA PROFISSÃO, TENDO EM CONTA O LOCAL DE ESTÁGIO TRABALHO EM QUE CADA UM ESTÁ INSERIDO!



E AGORA...
O PROFISSIONAL NO SÉCULO XXI DEVE...

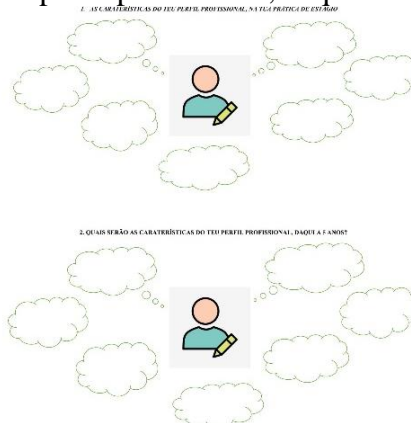
- A. SER FLEXÍVEL;
- B. ASSUMIR RESPONSABILIDADES;
- C. POSSUIR A CAPACIDADE DE EXPRESSÃO;
- D. COMPREENDER AS DIFERENÇAS CULTURAIS ENTRE AS PESSOAS E OS LOCAIS;
- E. GERIR AS PRÓPRIAS EMOÇÕES E SENTIMENTOS;
- F. SER CURIOSO (A) AO PONTO DE QUERER ESTUDAR AO LONGO DOS DIAS SOBRE A SUA ÁREA;
- G. POSSUIR UM ESPÍRITO INOVADOR E CRIATIVO;
- H. SABER SER TRANSDISCIPLINAR, OU SEJA, APRENDER PARA ALEM DA SUA FORMAÇÃO;
- I. ATUAR EM DIFERENTES CENÁRIOS CULTURAIS;
- J. DEVE SABER REALIZAR UMA GESTÃO DA CARREIRA, PROPONDO RESULTADOS E SOLUÇÕES ASERTIVAS E SOLUÇÕES.

CÍRCULO DE WORKSHOPS DESENVOLVIDOS NO ÂMBITO DO P-GRUPO DE ESTUDOS DO INSTITUTO DE APOIO À INOVAÇÃO EDUCACIONAL - LAETRA NOVA

6. Fichas de Trabalho

-As características do teu perfil profissional, na tua prática de estágio

-Quais serão as características do teu perfil profissional, daqui a 5 anos?



7. Jogo: *Ping-pong da empregabilidade*

Materiais: Caixa de ovos; bolas de ping-pong; caixa (opcional); cartões do jogo.

Modo de implementação: De uma forma individual ou em grupo, cada um deverá lançar a uma distância, a bola de ping-pong. Consoante o número, deverá responder ao desafio do jogo.



Desafios do jogo:

- ◆ Indica quatro motivos pelos quais fazer um estágio pode mudar o teu percurso profissional;
- ◆ Fazer estágio possibilita compreender o nosso perfil profissional? Justifica a tua resposta.
- ◆ Na prática de estágio, não devo fazer uma boa gestão do meu tempo porque não é um trabalho fixo. VERDADEIRO ou FALSO? Justifica a tua resposta.
- ◆ Consideras que na sociedade atual, o setor do emprego tem vindo a necessitar de novas competências? Comenta a afirmação.
- ◆ Se o meu local de estágio exigir mais horas do que o acordado, devo recusar fazê-las. Concordas ou Discordas? Justifica a tua posição aos teus colegas!
- ◆ Enquanto profissional, devo pensar por mim mesmo e não deixar me influenciar por nenhuma ideia contrária. Devo apenas seguir o meu instinto.
- ◆ Se no teu local de estágio, observares que um indivíduo aposta no seu desenvolvimento através de uma obsessão constante em conseguir alcance de metas e/ou objetivos, consideras que possui um bom perfil profissional? Justifica a tua resposta.
- ◆ Tornar a minha prática de estágio criativa e inovadora é um dos possíveis objetivos na prática de estágio. Justifica a afirmação, tendo em conta o teu perfil profissional!
- ◆ A competição é importante no local de trabalho (no caso do estágio). Justifica a resposta.

8. Panfleto informativo: *O processo de transição para o mercado de trabalho*



**CONQUISTAR O PRESENTE E
DESAFIAR O FUTURO**

WORKSHOPS DE EMPREGABILIDADE

“O PROCESSO DE TRANSIÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO”:

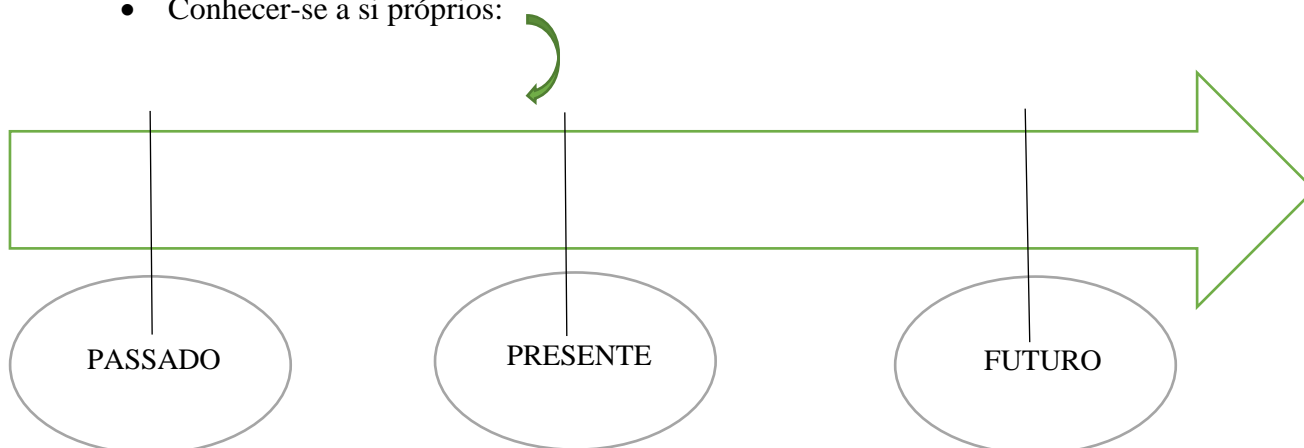
O estagiário do outro lado do espelho: a prática de estágio enquanto processo de construção para a entrada no mercado de trabalho.

O Percurso Profissional...

LEMBRETE: Mesmo com esforço durante o percurso de estágio, por vezes não conseguimos um contrato de trabalho, mas LUTAR é a principal solução!

O PROCESSO DE TRANSIÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO, contém alguns dos seguintes pontos:

- Interesses;
- Motivações;
- Objetivos;
- Competências;
- Conhecer-se a si próprios:





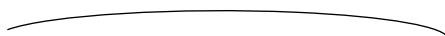
Qual a situação em que te encontras?

Neste momento, é importante que faças uma análise do teu percurso profissional, a pensar no futuro, com um contrato de trabalho. A análise implica a indicação dos seguintes indicadores:

QUAIS AS TUAS MOTIVAÇÕES?	
QUAIS OS TEUS OBJETIVOS DE VIDA A NÍVEL PROFISSIONAL?	
QUAIS SÃO AS TUAS DIFICULDADES?	

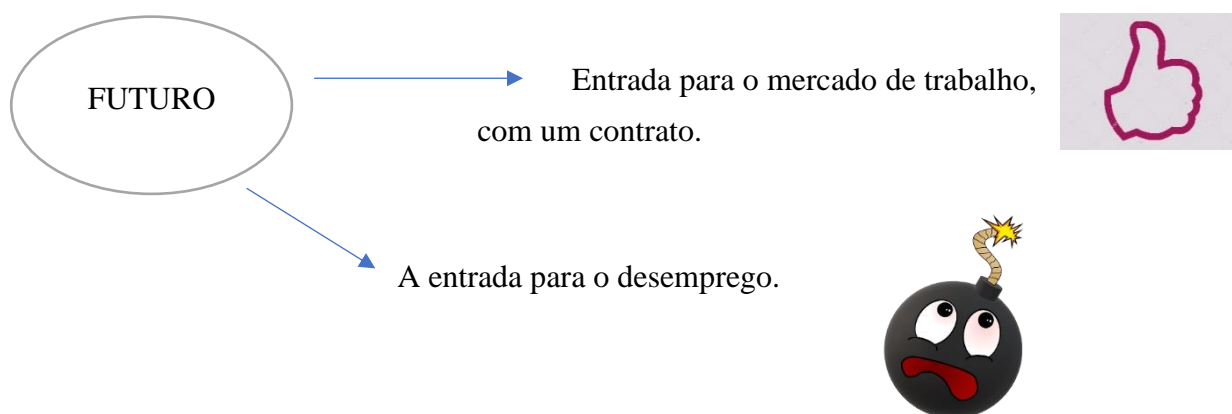


Desta forma, a identificação e o desenvolvimento de competências surge como uma forma de ajudar as pessoas a conseguirem lidar com os problemas pessoais, sociais e profissionais para uma futura integração no mercado de trabalho, com sucesso!



Neste período, a ferramenta mais valiosa que cada um possui é a **atividade** e as **oportunidades** que o **estágio** está a **proporcionar**. Desta atividade faz parte uma procura constante de atualização de informação e de conhecimentos.

A prática de estágio NÃO deve ser vista como mais uma “ocupação”, mas SIM como uma ferramenta de trabalho que alarga a possibilidade de conseguirem um contrato de trabalho!



Uma das realidades do nosso percurso, passa pelas mudanças que ocorrem no trabalho. Por vezes, independentemente de todas as competências e conhecimentos específicos que possuímos, é difícil manter um emprego durante toda a vida.

ESTOU DESEMPREGADO E AGORA, O QUE É QUE DEVO FAZER?



9. Ficha de trabalho: *Quem sou eu?*

SERÁ QUE POSSUO UM PERFIL EMPREENDEDOR NA FUTURA INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO?



De 1 a 10, coloca a percentagem que mais se adequa com a tua personalidade!

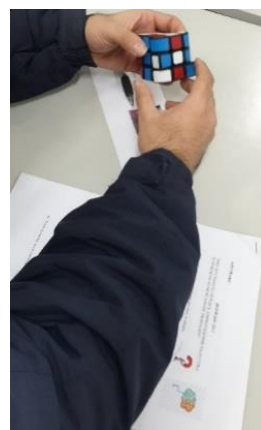
- A. Encaro os obstáculos e as dificuldades como desafios e oportunidades.
- B. Sou capaz de definir objetivos.
- C. Sou capaz de realizar um trabalho com qualidade e no tempo previsto.
- D. Posso iniciativa perante novas situações.
- E. Sou capaz de propor ideias.
- F. Trabalhar para mim é sinónimo de satisfação e realização pessoal.
- G. Gosto de receber novas informações.
- H. Antes de tomar uma decisão cálculo os riscos de forma realista.
- I. Sou capaz de trabalhar em colaboração com outras pessoas.
- J. Sou capaz de encorajar as pessoas, de as motivar para realizarem um bom trabalho.
- K. Sou capaz de identificar os obstáculos para alcançar os meus objetivos.

- L. Sou capaz de manter a calma perante uma situação de crise e dificuldade.
- M. Tenho confiança nas minhas capacidades.
- N. Trato os fracassos como experiências de aprendizagem e como oportunidades para melhorar.
- O. Adapto-me com facilidade a novas e diferentes situações.
- P. Sou capaz de realizar um bom trabalho, mesmo com falta de apoio.
- Q. Tenho facilidade em estabelecer contato com pessoas para o meu relacionamento pessoal e profissional.
- R. Sou capaz de perceber os sentimentos e as reações dos outros, mesmo que não sejam expressos por palavras.
- S. Tenho a capacidade de influenciar a ação das pessoas de acordo com os meus objetivos.

10. Jogo: *O cubo mágico da empregabilidade*

Materiais: cubo; impressão dos problemas.

Modo de implementação: Em grupos de dois, os alunos deverão possuir os vários problemas de jogo. Após a leitura de um problema, deverão responder e, depois, colocar o cubo na sua forma de origem. O primeiro grupo a terminar responde à questão.



Problemas do jogo:

PROBLEMA A): Como é que deves fazer a gestão da tua carreira, a pensar no teu futuro com um contrato de trabalho?

Indica três comportamentos.

SOLUÇÃO:

PROBLEMA B): define o conceito de trabalho, em apenas 1 frase.

SOLUÇÃO:

PROBLEMA C): O estágio deve ser visto apenas como mais uma ocupação? Sim ou não?

Justifica.

SOLUÇÃO:

PROBLEMA D):

Para existir uma boa transição para o mercado de trabalho, devemos possuir hábitos de vida saudáveis? Justifica esta afirmação com cinco exemplos de hábitos de vida saudáveis!

SOLUÇÃO:

PROBLEMA E):

O que deves fazer em situação de desemprego? Indica quatro comportamentos!

SOLUÇÃO:

PROBLEMA F): Indica alguns comportamentos para seres uma pessoa confiante!

SOLUÇÃO:

PROBLEMA G): Indica quais são as afirmações corretas!

As leis da responsabilidade:

-Se é para criticar os outros, é melhor permanecer calado;

-Se é para reclamar, que seja para dar uma solução;

-Não se deve justificar os erros;

-Deve-se julgar as pessoas, pelas suas atitudes;

-Em vez de encontrar um culpado, devemos procurar primeiro a solução do problema.

SOLUÇÃO:

PROBLEMA H): Ao terminar o estágio, poderemos não conseguir um contrato de trabalho.

Consideras que a tua motivação é a chave responsável pelos teus comportamentos?

SOLUÇÃO:

TURMA B- GRUPO 2

1. Exercício de problemas

Modo de implementação: Os problemas surgem ligados à realidade da vida ativa no meio profissional. Assim, após a leitura dos problemas, o aluno que acabar a solução em primeiro deve passar à apresentação da mesma.

Problema 1: Qual o perfil profissional que devo oferecer à empresa?

Solução:

Problema 2: As competências do século XXI serão mesmo novas competências ou será que, são adequadas ao longo do tempo?

Solução:

Problema 3: O trabalho do futuro e o futuro do trabalho. Quais as competências que são necessárias?

Solução:

Problema 4: Será que estaremos prontos para enfrentar a mudança? Se sim, de que forma?

Solução:

Problema 5: Considera importante ocorrer a gestão de uma carreira?

Solução:

2. Atividade: *Rolo do perfil profissional*

Materiais: Cartolina; linha; Rolo de papel.

Modo de implementação: Num primeiro momento deve ocorrer uma abordagem dos conteúdos e de seguida, deverá ser entregue um rolo a cada aluno. Num segundo momento, cada um individualmente escreve uma palavra que tenha haver com a sua personalidade ligada ao perfil profissional.



3. Ficha de trabalho: *A árvore do “eu profissional”*

Modo de implementação: A copa representaria as habilidades adquiridas e disponíveis para a realização do trabalho;

O tronco representava os conhecimentos e as informações adquiridas ao longo do percurso profissional;

A raiz representa o conjunto de comportamentos e atitudes que uma pessoa utiliza quando necessita de colocar em prática alguma das suas competências.

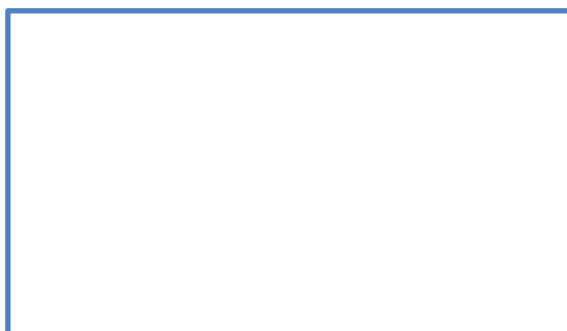


A ÁRVORE DO “EU” PROFISSIONAL



4. Ficha de trabalho: *Como ser uma pessoa confiante no mercado de trabalho?*

COMO SER UMA PESSOA CONFIANTE NO MERCADO DE TRABALHO?



5. Atividade: Simulador de situações

Modo de implementação: Após a leitura em voz alta das situações, abaixo apresentadas, os alunos terão de responder conforme a sua realidade. No fim, deverá ser realizado uma chuva de ideias através da partilha de conhecimentos.



1. Acabas de aceitar o teu primeiro emprego, qual será a tua reação presente?
E agora, em termos futuros, como é que constróis a tua carreira?
2. No teu meio profissional, imagina uma situação em que te possa trazer benefícios e gerar resultados positivos!
Descreve-a e partilha a importância que pode surgir num futuro, com contrato de trabalho.
3. Num determinado momento da nossa vida profissional, temos que ser capazes de delinear objetivos. Qual é a forma que programas os teus objetivos/metast, tendo em conta as dificuldades e as ações que estão em seu redor?
4. Após uma tarefa proposta, sentes dificuldade em realizá-la. Desta forma, precisas de colocar em prática o conceito de autoconfiança.
Como é que reages? E melhor, como é que constróis a tua confiança ao longo do teu percurso?
5. Imagina-te perante um cenário complexo dinamizado pela sociedade competitiva e globalizada na qual estás inserido. Como é que expões o teu olhar crítico sobre o profissional que és, em pleno século XXI, nas funções que desempenhas?
6. Num dia normal de trabalho, ocorre um dos fracassos à qual não estavas nada à espera. Conhecendo-te, descreve a (s) tua (s) atitude (s) perante este cenário.
7. Estou desempregado, e agora?
Descreve uma sequência de comportamentos que terias nestas situações!

8. Na rotina de trabalho, a autorresponsabilidade surge como um degrau de ascendência para o indivíduo.
Como é que interpretas esta ação, tendo em conta a tua experiência atual?

9. As leis da autorresponsabilidade:

- a. Se for para criticar os outros, é melhor ficar calado;
- b. Se for para reclamar, é melhor dar uma sugestão;
- c. Se for para julgar as pessoas, julgemos pelas suas atitudes;
- d. Se for para se fazer de vítima, faça-se de vencedor;
- e. Se for para entrar o culpado, procure a solução.

Então, alguma vez sentiste alguma das leis em cima para compreender as tuas atitudes?
Se sim, exemplifica!

Apêndice 4

**CONQUISTAR O
PRESENTE E
DESAFIAR O
FUTURO**



**WORKSHOPS DE
EMPREGABILIDADE**

Horário: 10h-11h30MIN

CÍCLOS DE WORKSHOPS DINAMIZADOS NO ÂMBITO DO MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO EDUCACIONAL DA FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA—ANO LETIVO DE 2019/2020

LAURA SOUSA

PROGRAMA DOS WORKSHOPS
TURMA A

10 DE DEZEMBRO: COMO CONSTRUIR UM PORTFÓLIO PROFISSIONAL?

- INSTRUÇÕES DE COMO CONSEGUIR UM PORTFÓLIO DE SUCESSO

17 DE DEZEMBRO: FERRAMENTAS DE PROCURA DE EMPREGO

- O PROFISSIONAL DO SÉCULO XXI

7 DE JANEIRO: TENHO UMA ENTREVISTA DE EMPREGO, E AGORA?

- DICAS DE COMO SE PREPARAR PARA UMA ENTREVISTA DE EMPREGO



14 DE JANEIRO: RELATO DE UM TESTEMUNHO

- TESTEMUNHO REAL DE SUCESSO



LOCAL: ASSOCIAÇÃO DE PARALISIA CEREBRAL DE COIMBRA
QUINTA DA CONRRIA

Apêndice 5



**CONQUISTAR
O PRESENTE
E
DESAFIAR O
FUTURO**



**PROGRAMA DOS WORKSHOPS:
TURMA B**

JANEIRO DE 2020:

Dia 21: Guia diário para o sucesso profissional

- Habilidades a ter enquanto profissional na prática de estágio

Dia 28: As etapas do processo de recrutamento e seleção na empresa

- Resultados e Inovação: o que é que as empresas procuram?



FEBREIRO DE 2020:

Dia 4: O processo de transição para o mercado de trabalho

Dia 11: Relato de um testemunho

- Testemunho real de sucesso

Horário: 10H-11H30Min

 **Centro de Reabilitação de Paralisia
Cerebral de Coimbra**



CÍCLOS DE WORKSHOPS DINAMIZADOS NO ÂMBITO DO MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO EDUCACIONAL DA FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA—ANO LETIVO DE 2019/2020

Laura Sousa

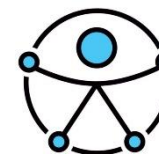
Apêndice 6

Plataforma online:



Lançar relatos de histórias de sucesso de pessoas com deficiência que:

- Lutam diariamente para uma melhor qualidade de vida;
- Conseguiram uma integração no mercado de trabalho.



O quê?

Site online/ blog online.



Quem?

Recursos Humanos:

- ✓ Estagiária: Laura Sousa;
- ✓ (?) pessoas com deficiência de ambos os sexos; de diferentes áreas e setores profissionais.



Impacto (s) na comunidade:

- Tornar visível na sociedade alguns casos, de forma a que se tornem exemplos para outras pessoas e instituições;
- Incentivar oportunidades e desenvolver o conceito de igualdade de oportunidades e de género;
- Conscientizar as pessoas sobre alguns dos estereótipos vigentes na sociedade, relativamente ao sucesso do emprego das pessoas portadoras de deficiência.

Esta iniciativa consta na prática de estágio do 2º ano do Mestrado em Administração Educacional da FPCEUC. A principal vertente de estudo é a integração das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

A elaboração da plataforma decorre do Programa de promoção de competências de empregabilidade para as pessoas com deficiência.

Nesta plataforma, serão inseridos relatos de histórias de pessoas da Região Centro (Coimbra) e da Região Autónoma da Madeira.

NOTA: A atribuição do nome da plataforma será escolhida através da opinião de todos os participantes.

Apêndice 7

CONSENTIMENTO INFORMADO

No âmbito do estágio curricular na Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra, inserido no 2º ano do Mestrado em Administração Educacional da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, venho por este meio pedir a sua colaboração como testemunho de sucesso no acesso ao emprego.

Desta forma, para que os seus dados pessoais possam continuar a ser objeto de tratamento, torna-se necessário recolher o seu expresso consentimento.

A recolha dos seus dados pessoais tem como finalidade a gestão da informação que será posteriormente utilizada para a construção da plataforma online. Os dados a partilhar serão apenas tratados para esse fim.

Informo ainda que não ocorrerá nenhum procedimento de tratamento de dados sem a sua autorização. Todos os seus dados pessoais serão conservados apenas durante o período de estágio, que terminará no final do mês de maio de 2020.

Face _____ ao _____ exposto, _____ eu
_____, declaro
que li e aceito que os meus dados pessoais sejam objeto de tratamento para serem inseridos na
plataforma online por parte da estagiária Laura Lisandra Aguiar Sousa.
Coimbra, _____ de _____ de _____.

Assinatura

Assinatura da estagiária

Apêndice 8

CONSENTIMENTO INFORMADO

No âmbito do estágio curricular na Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra, inserido no 2º ano do Mestrado em Administração Educacional da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, venho por este meio pedir a sua colaboração como participante na recolha de dados que estou a efetuar como requisito de estágio.

Desta forma, para que os dados possam ser alvo de objeto de tratamento e de elaboração do relatório, torna-se necessário recolher o seu expresso consentimento. A recolha dos dados tem como finalidade a gestão da informação que será posteriormente utilizada para apresentar as conclusões do estudo qualitativo em questão. Os dados a partilhar serão apenas tratados para esse fim.

Informo ainda que não ocorrerá nenhum procedimento de tratamento de dados sem a sua autorização. Todas as informações serão conservadas apenas durante o período de estágio, que terminará no final do mês de maio de 2020, devendo o relatório final ser apresentado até final de julho.

Declaro (a) que fui informada (o) sobre a finalidade da pesquisa.

Face _____ ao _____ exposto, _____ eu _____, declaro que li e aceito participar na pesquisa, ao ser entrevistado e posteriormente que os dados fornecidos sejam objeto de tratamento para serem analisados por parte da estagiária Laura Lisandra Aguiar Sousa.
Coimbra, _____ de _____ de _____.

Assinatura

Assinatura da estagiária
