



ESTUDO

“A QUALIFICAÇÃO E O EMPREGO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – METODOLOGIAS DE INTERVENÇÃO”

RELATÓRIO TÉCNICO

Acácio Ferreira Duarte

Maio 2013



FICHA TÉCNICA

Projecto

A Qualificação e o Emprego de Pessoas com Deficiência – Metodologias de Intervenção

Tema de Investigação

Identificação das boas práticas a consolidar e indicação dos pontos de ajustamento das políticas e das metodologias técnicas de intervenção que visam a activação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, por forma a alcançar níveis de eficiência cada vez maiores, consentâneos com o contexto geral de escassez de recursos.

Entidade Financiadora

Programa Operacional de Assistência Técnica /Fundo Social Europeu (POAT/FSE)

Entidade Promotora

CECD Mira Sintra, Centro de Educação para o Cidadão Deficiente, SCRL

Execução Técnica

PERFIL – Psicologia e Trabalho, Lda.

Coordenador

Acácio Ferreira Duarte

Calendário de execução

Janeiro 2012 – Maio 2013

O texto não obedece ao novo acordo ortográfico.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	5
1. Motivação e finalidade do Estudo	5
2. Composição do Conselho de Acompanhamento e Orientação do Estudo.....	6
CAPÍTULO I – FACTORES DE SUCESSO DA INSERÇÃO PROFISSIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	7
I.1 – Enquadramento concetual, trabalho de campo e resultados.....	7
I.1.1 – Conceitos	7
I.1.2 – Trabalho de campo	9
I.1.3 – Resultados.....	9
I.2 – Factores de sucesso e categorias de deficiência	10
I.2.1 – Notas iniciais	10
I.2.2 – Factores de sucesso transversais a várias dimensões do processo de qualificação e emprego	12
I.2.3 – Factores de sucesso identificados na dimensão 1 – Qualificação / Preparação Profissional	16
I.2.4 – Factores de sucesso identificados na sub dimensão – Estágio/Formação na Empresa, na dimensão 2 – Procura activa de Emprego e na dimensão 3 – Adaptação Inicial ao Emprego	23
I.2.5 – Factores de sucesso identificados na dimensão 4 – Desempenho Profissional e Continuidade no Emprego.....	31
I.3 – Temas emergentes para a segunda fase do estudo – Metodologias de Intervenção	34
CAPÍTULO II – POLÍTICA, MEDIDAS E METODOLOGIAS DE INTERVENÇÃO	37
II.1 – Objectivos específicos, trabalho de campo e resultados	37
II.1.1 – Objectivos específicos 2 e 3	37
II.1.2 – Realização do trabalho de campo.....	38
II.1.3 – Resultados	39
II.2 – Enquadramento concetual/Referências metodológicas	40
II.2.1 – Quadro geral de referenciação dos percursos de vida das pessoas com deficiência e dos serviços que lhe são prestados	40
II.2.2 – Conceito de sistema de qualificação e emprego das pessoas com deficiência	43
II.2.3 – Referência à cultura de gestão da qualidade “EQUASS” (European Quality in Social Services)	44
II.2.4 – Conceito de inclusão.....	45
II.2.5 – Conceito de mercado de emprego e regimes de prestação de trabalho	47
CAPÍTULO III – ESTRATÉGIA DE QUALIFICAÇÃO E EMPREGO DOS CIDADÃOS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL	49
III.1 – Composição da amostra de casos de sucesso, serviços/entidades contactadas, questionários e entrevistas.....	49
III.2 – A conjuntura actual e o risco de exclusão da vida activa de pessoas com deficiência intelectual	50
III.3 – Os processos de qualificação e emprego das pessoas com deficiência intelectual	53

III.3.1 – Referências metodológicas específicas para a deficiência intelectual	53
III.3.2 – Estratégias de intervenção e ajustamento do dispositivo de prestação de serviços (Subsistema QE- deficiência intelectual)	57
CAPÍTULO IV – ESTRATÉGIA DE QUALIFICAÇÃO E EMPREGO DOS CIDADÃOS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA	82
IV.1 – Composição da amostra de casos de sucesso, serviços/entidades contactadas, questionários e entrevistas.....	82
IV.2 – Escassez do dispositivo de apoio e invisibilidade de grande parte das situações	82
IV.3 – Os processos de qualificação e emprego das pessoas com deficiência auditiva	84
IV.3.1 – Referência metodológica específica para a deficiência auditiva: questões de comunicação e de acesso à informação	84
IV.3.2 – Estratégias de intervenção e ajustamento do dispositivo de prestação de serviços (subsistema QE- deficiência auditiva)	85
CAPÍTULO V – ESTRATÉGIA DE QUALIFICAÇÃO E EMPREGO DOS CIDADÃOS COM DEFICIÊNCIA VISUAL	99
V.1 – Composição da amostra de casos de sucesso, serviços/entidades contactadas, questionários e entrevistas.....	99
V.2 – Escassez do dispositivo de apoio e invisibilidade de grande parte das situações.....	99
V.3 – Os processos de qualificação e emprego das pessoas com deficiência visual.....	102
V.3.1 – Referência metodológica específica para a deficiência visual: mobilidade com autonomia e acessibilidade à consulta e registo de informação	102
V.3.2 – Estratégias de intervenção e ajustamento do dispositivo de prestação de serviços (subsistema QE- deficiência visual).....	102
CAPÍTULO VI – ESTRATÉGIA DE QUALIFICAÇÃO E EMPREGO DOS CIDADÃOS COM DEFICIÊNCIA MOTORA.....	117
VI.1 – Composição da amostra de casos de sucesso, serviços/entidades contactadas, questionários e entrevistas.....	117
VI.2 – Escassez do dispositivo de apoio e invisibilidade de grande parte das situações	118
VI.3 – Os processos de qualificação e emprego das pessoas com deficiência motora	120
VI.3.1 – Referência metodológica específica para a deficiência motora: acessibilidade, mobilidade, motricidade.....	120
VI.3.2 – Estratégias de intervenção e ajustamento do dispositivo de prestação de serviços (subsistema QE- deficiência motora)	121
CAPÍTULO VII – APRECIÇÃO DAS ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO E DISSEMINAÇÃO DOS RESULTADOS DO ESTUDO	138
VII.1 – Estratégias de intervenção e apreciação do conselho de acompanhamento e orientação	138
VII.2 – Disseminação dos resultados do estudo.....	138
BIBLIOGRAFIA	140

INTRODUÇÃO

1. Motivação e finalidade do Estudo

No quadro da Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência e das políticas da União Europeia neste campo, Portugal tem vindo a implementar a sua Estratégia Nacional para a Deficiência, ENDEF 2011-2013, na continuidade do trabalho desenvolvido no contexto do programa nacional que a precedeu (PAIPDI).

Nesta estratégia assume particular relevo a defesa do direito à qualificação e ao emprego (eixo 2 – “Justiça e exercício de direitos”), dado o papel central que o exercício deste direito representa para a “Autonomia e Qualidade de Vida” (eixo 3) da pessoa com deficiência, como de resto para a de qualquer outro cidadão.

Acontece que o contexto de desemprego estrutural do presente e do futuro previsível, nas sociedades europeias e na sociedade portuguesa em particular, favorece o aumento do risco de exclusão das pessoas com deficiência e a imprescindibilidade de medidas selectivas de apoio ao seu acesso e permanência no emprego.

Acontece, por outro lado, que a conjuntura de crise económica, de dívidas soberanas dos países muito elevadas, de evolução demográfica desfavorável, de fragilização do modelo de financiamento da segurança social, de irracionalidade da cultura do desperdício, de risco de empobrecimento das sociedades europeias, tudo aponta no sentido de sublinhar a necessidade de se encontrar as formas mais eficientes de rentabilizar os poucos recursos disponíveis para as funções de regulação da sociedade, nomeadamente para a regulação do mercado de emprego e, mais especificamente, para contrariar com eficácia o risco de exclusão deste segmento da procura de emprego que são as pessoas com deficiência.

Acresce ainda que, dentro do universo de pessoas com deficiência face ao mercado de emprego, se encontram situações específicas bastante diferenciadas, relacionadas nomeadamente com os diferentes tipos de deficiência, sugerindo a pertinência de respostas adequadas a cada situação.

Todos estes aspectos convergem na direcção da necessidade de se identificar as boas práticas, as metodologias de intervenção que melhor consigam o máximo de rentabilidade dos recursos afectos à activação do direito ao emprego das pessoas com deficiência, sem esquecer que diferentes necessidades requerem respostas também elas diferenciadas.

Neste contexto, a finalidade do presente Estudo foi identificar as boas práticas a consolidar e os pontos de ajustamento das políticas e das metodologias técnicas de intervenção a recomendar, por forma a alcançar, no campo da qualificação e emprego das pessoas com deficiência, níveis de eficiência cada vez maiores, consentâneos com o contexto geral de escassez de recursos.

Assim sendo, o foco do Estudo centrou-se não tanto na caracterização e quantificação dos resultados das políticas de inserção profissional das pessoas com deficiência, mas sobretudo na avaliação da eficiência dos processos e metodologias de intervenção, na identificação de boas práticas; centrou-

se, portanto, no trabalho realizado pelos profissionais intervenientes, nas metodologias e técnicas de intervenção estabelecidas e praticadas, nas políticas e medidas de apoio implementadas.

Donde a pertinência de o realizar em estreita articulação com as entidades responsáveis pelas políticas nacionais neste campo, com as entidades prestadoras dos serviços e com as associações representativas das pessoas com deficiência.

Para tal, foi constituído um Conselho de Acompanhamento e Orientação do Estudo, chamado a apreciar os resultados de cada fase, a fazer sugestões sobre o planeamento da fase seguinte e a fazer diligências para facilitar a obtenção de colaboração dos interlocutores a entrevistar nos trabalhos de campo. O Conselho reuniu 4 vezes, como inicialmente previsto.

2. Composição do Conselho de Acompanhamento e Orientação do Estudo

Integraram o Conselho as seguintes entidades:

- IEFP, IP – Instituto do Emprego e Formação Profissional, entidade pública responsável pela execução das políticas de qualificação profissional e de emprego;
- INR, IP – Instituto Nacional para a Reabilitação, entidade pública responsável pela coordenação das políticas dirigidas aos cidadãos com deficiência;
- FENACERCI – Federação Nacional das Cooperativas de Solidariedade Social, entidade representativa das cooperativas deste sector que intervêm na prestação de serviços e na defesa dos interesses e direitos das pessoas com deficiência intelectual;
- HUMANITAS – Federação Portuguesa para a Deficiência Mental, entidade representativa das associações que intervêm na prestação de serviços e na defesa dos interesses e direitos das pessoas com deficiência mental;
- FORMEM – Federação Portuguesa de Centros de Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência;
- ACAPO – Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal;
- FPAS – Federação Portuguesa das Associações de Surdos e APS – Associação Portuguesa de Surdos;
- ADFA, Associação dos Deficientes das Forças Armadas;
- CECD Mira Sintra – entidade promotora do Estudo;
- PERFIL, Psicologia e Trabalho – agência de execução técnica do Estudo.

CAPÍTULO I – FACTORES DE SUCESSO DA INSERÇÃO PROFISSIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

I.1 – Enquadramento conceptual, trabalho de campo e resultados

I.1.1 – Conceitos

No essencial, os conceitos base que precisámos especificar foram aqueles a utilizar no desenvolvimento desta primeira fase do Estudo: na ficha de sinalização de casos de sucesso, no guião para o estudo de caso, nas entrevistas a realizar no trabalho de campo, no tratamento dos dados e na disseminação dos resultados. Fizemo-lo tendo em conta os interlocutores que iríamos encontrar no terreno (não apenas técnicos dos serviços de reabilitação, mas também os empregadores, as chefias, os colegas de trabalho, os próprios trabalhadores com deficiência e os seus familiares), assim como os destinatários da informação a disseminar no final do Estudo (não apenas os técnicos dos serviços de reabilitação, mas também as associações representativas das pessoas com deficiência, os seus associados e o público em geral).

Os objectivos e a metodologia foram condicionados à dimensão possível do conjunto de casos a analisar (96 casos), decorrente das disponibilidades orçamentais.

– Tipologia das situações de deficiência

Tratava-se de estabelecer categorias no universo das situações de integração profissional, vistas do lado da “procura”, isto é, do lado das pessoas com deficiência que procuram qualificação e emprego.

Embora procurando mantermo-nos próximos da categorização decorrente da CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (OMS 2001) adoptada pelos Centros de Recursos por orientação do Instituto do Emprego e Formação Profissional, optámos por um nível maior de agregação das situações de deficiência, concentrando-nos apenas nas 4 categorias (motora, visual, auditiva e intelectual) mais habitualmente utilizadas no universo de interlocutores e de entidades envolvidas no Estudo.

Optou-se ainda, apesar da pequena dimensão dos blocos de casos a estudar, por uma orientação complementar no sentido de, na medida do possível, em cada bloco, se procurar integrar casos de subcategorias, nomeadamente das subcategorias decorrentes da extensão/gravidade da deficiência (na deficiência motora: membros inferiores e membros superiores; na deficiência visual: cegueira e baixa visão; na deficiência auditiva: surdez total e surdez severa; na deficiência intelectual: ligeira e moderada).

– Tipologia das modalidades de emprego

Tratava-se, neste caso, de estabelecer categorias no universo das situações de integração profissional, vistas do lado da “oferta”, ou seja, do lado das modalidades de emprego passíveis de serem acedidas pelas pessoas com deficiência.

No contexto do quadro normativo em vigor, foram consideradas as seguintes modalidades de emprego:

- Emprego normal: contrato de trabalho por conta de outrem, em regime normal, em qualquer dos três sectores gerais de actividade económica – sector privado, sector público ou sector social;
- Auto-emprego: instalação por conta própria, criação do próprio emprego;
- Emprego protegido: contrato de trabalho em regime de emprego protegido, em CEP – Centro de Emprego Protegido ou em Enclave, criado ao abrigo do Decreto-Lei 40/83.

Nota: A modalidade “emprego apoiado”, criada pelo Decreto-Lei 290/2009, não foi considerada nesta fase, dado que, em razão do critério de elegibilidade dos casos de sucesso para o Estudo (tempo de permanência no emprego: mínimo de 2 anos), os casos de sucesso seriam necessariamente anteriores ao estabelecimento deste conceito no enquadramento jurídico – normativo nacional.

– Critérios base de elegibilidade dos casos de sucesso

Estabelecemos como critérios do sucesso da integração profissional, entendidos como requisitos mínimos de elegibilidade para serem considerados para o Estudo: um tempo mínimo de permanência no actual emprego de 2 anos + a satisfação do trabalhador com o seu emprego + a satisfação do empregador com o desempenho do seu trabalhador.

– Dimensões de análise

Tendo em conta as etapas do processo de qualificação e emprego e as actividades em que se concretiza a prestação dos apoios por parte dos serviços de reabilitação profissional, estabelecemos as seguintes dimensões: Dimensão 1 – Qualificação / preparação profissional; Dimensão 2 – Procura activa de emprego; Dimensão 3 – Adaptação inicial ao emprego; Dimensão 4 – Desempenho profissional e continuidade no emprego.

– Contributos para o sucesso da integração profissional

Tendo em conta que uma situação de integração profissional normalmente implica a intervenção/envolvimento de vários actores/entidades, estabelecemos que no estudo de cada caso se procuraria identificar o contributo que, para o sucesso daquela integração profissional, tenham tido os seguintes actores/entidades:

- a) Contributo do próprio trabalhador/pessoa com deficiência
- b) Contributo dos serviços de reabilitação
- c) Contributo do empregador

d) Contributo do envolvimento sociofamiliar

– Interlocutores / participantes no estudo de cada caso

Tendo em conta que, para a compreensão das razões de ser do sucesso de cada integração profissional, seria de grande relevância poder obter diversas leituras de vários actores intervenientes e dos papéis que cada um desempenhou/desempenha na situação, estabelecemos que, para cada caso, se procuraria conseguir um conjunto de contactos /entrevistas: com o próprio trabalhador/a; com a entidade empregadora (responsável pela contratação, chefia directa, colega); com os serviços de reabilitação (director técnico, técnico de inserção profissional, formador); com a família (pais ou outro familiar/significativo).

I.1.2 – Trabalho de campo

O trabalho de campo foi realizado entre Abril e Julho de 2012, por uma equipa de 4 especialistas, constituída por Benedita Lima, psicóloga, para a área da deficiência motora; Inês Zarcos, psicóloga, para a área da deficiência visual; Alexandra Silva, psicóloga, para a área da deficiência auditiva; Acácio Duarte, psicólogo, para a área da deficiência intelectual.

Para o estudo de caso, foi utilizado um guião, estruturado em torno dos seguintes campos: identificação do caso; caracterização geral do caso (social, profissional, categoria de deficiência); dimensões e factores de sucesso.

A informação recolhida em cada caso pelo especialista foi tratada de modo a resultar em dois documentos: o Relatório individual do caso e o padrão individual de factores de sucesso.

A partir da análise dos seus 24 casos, cada especialista construiu o quadro – padrão de sucesso da integração profissional dos trabalhadores da respectiva categoria de deficiência.

Nota: Tendo em conta a data em que este trabalho foi realizado e o requisito de tempo de permanência no emprego para que os casos de sucesso a estudar pudessem ser considerados, o enquadramento normativo dos apoios à qualificação e emprego das pessoas com deficiência era ainda o estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 247/89.

I.1.3 – Resultados

Integram o dossier técnico do Estudo os 4 Relatórios do trabalho de campo realizado relativos às 4 categorias de deficiência, elaborados pelos especialistas, cada um dos quais acompanhado por 24 Relatórios de Estudo de Caso, 24 Declarações de autorização de utilização de dados pessoais, 24 Padrões Individuais de Sucesso e o Quadro – padrão de sucesso da integração profissional dos trabalhadores da respectiva categoria de deficiência.

Integra ainda o dossier o Relatório Intermédio referente à 1.ª fase do Estudo, elaborado pelo Coordenador Técnico, em que é feita uma análise comparativa dos 4 padrões (deficiências intelectual, auditiva, visual e motora) e uma síntese dos factores de sucesso identificados. Relatamos, no ponto seguinte, o essencial dos resultados desse trabalho.

I.2 – Factores de sucesso e categorias de deficiência

I.2.1 – Notas iniciais

– Questões prévias

Ainda antes de entrar na análise dos factores de sucesso (referidos naturalmente àquelas pessoas com deficiência que conseguiram aceder a uma vida activa/vida profissional), o Relatório relativo à deficiência intelectual, por um lado, e os Relatórios referentes às deficiências motora, visual e auditiva, por outro, chamam a atenção para duas questões de grande relevância:

a) A questão dos cidadãos com deficiência intelectual excluídos do acesso a uma “vida activa”/vida profissional e o risco de perversão do conceito “actividades ocupacionais”

As informações recolhidas relativamente à relação entre os graus de deficiência intelectual e as modalidades de acesso ao emprego (em regime “normal”, “protegido”, “apoiado”) sugerem a pertinência da questão respeitante ao ponto a partir do qual se aceite como não possível o acesso destes cidadãos à “vida activa” (pela gravidade das suas limitações e/ou pela indisponibilidade política ou incapacidade técnica de introduzir no sistema produtivo formas de o viabilizar).

Lembramos que a evolução em Portugal nesta matéria, ao longo do último meio século, foi sendo sempre em sentido positivo. Desde quando se considerava que praticamente 100% das pessoas com deficiência intelectual não tinham possibilidades de aceder a uma vida profissional (anos 60, 70), passando pela afirmação progressiva do conceito “educação pré-profissional” (anos 70, 80), alcançando depois o acesso ao conceito “formação profissional” (anos 80, 90) e, a pouco e pouco, inserção bem sucedida em emprego normal ou protegido de pessoas com limitações intelectuais de carácter ligeiro e moderado.

No contexto actual, se as pressões da conjuntura (taxa geral de desemprego muito elevada; escassez de recursos públicos para as políticas de qualificação e emprego) conduzirem a políticas que apenas viabilizem a integração profissional de um pequeno segmento dos cidadãos com deficiência intelectual – aqueles com limitações mais ligeiras –, tender-se-á a empurrar para os Centros de Actividades Ocupacionais (CAO) utentes com relevantes capacidades de trabalho/produção, potenciando aí um forte risco de perversão do próprio conceito “actividades ocupacionais”.

Na verdade, nessas condições, os CAO’s tenderiam a procurar oportunidades de ocupação útil (produtiva) para esses seus clientes, tendo em vista o seu bem-estar, os seus sentimentos de valor, de utilidade, de realização pessoal.

Porém, como no âmbito da protecção social em que se encontrariam não podem ser sujeitos de contratos de trabalho e como as dificuldades de financiamento público das instituições tenderão a ser maiores, correr-se-ia o risco de acabarem por, na realidade, ser explorados pelas instituições como se de mão-de-obra barata se tratasse.

Se tal viesse a acontecer, Portugal viria a iniciar, mais de meio século depois, a prática de um erro que em certos países da Europa se cometeu ao longo de muitas décadas, sob a capa de uma (enganosa) designação de “emprego protegido” (grandes instituições/empresas/negócios em que

grande parte dos trabalhadores com deficiência não eram sujeitos de verdadeiros contratos de trabalho) e que estão presentemente a procurar corrigir.

b) A questão da “invisibilidade” de grande parte dos adultos com deficiência (motora, visual, auditiva) em idade activa e a temática das interfaces entre o sistema de ensino, o sistema de saúde/reabilitação médica e o sistema de qualificação profissional e emprego

Os Relatórios do trabalho de campo relativos às categorias de deficiência motora, visual e auditiva referem as dificuldades encontradas para conseguir a quantidade de casos de sucesso necessária (apenas 24 casos de cada categoria, em todo o país).

As pouquíssimas fichas de sinalização enviadas pelos Centros de Recursos e a escassez de casos por eles sinalizados, mesmo após os contactos directos efectuados pelas especialistas nesse sentido, sugerem “que a grande maioria das entidades que integram o sistema de reabilitação profissional não se dirige ou não é procurada por pessoas com estes tipos de deficiência”.

Qual a situação destes cidadãos face ao emprego? Quantos estão empregados? Quantos estão desempregados e à procura de emprego? Quantos estão de facto excluídos da vida activa (tendo deixado o sistema de ensino, nunca chegaram a conseguir um 1.º emprego; ou, após doença ou acidente, tendo realizado a sua reabilitação ou tratamento médico, nunca mais conseguiram re-aceder ao emprego)?

A temática das interfaces/articulação entre os sistemas (nomeadamente entre o sistema de ensino, o sistema de saúde/reabilitação médica e o sistema de qualificação e emprego), a referência de casos de um sistema para outro e a questão da continuidade na prestação dos serviços (neste caso relativamente aos cidadãos com deficiência e com necessidades especiais em matéria de qualificação profissional e de apoio ao emprego), constitui também um tópico de reflexão importante.

– Análise dos factores de sucesso

A opção estabelecida no sentido de que o estudo de cada caso obedecesse a uma mesma estrutura de conteúdos, proposta pelo Guião, e as orientações no sentido da construção dos Relatórios por categoria de deficiência obedecerem também a um formato comum. Facilitaram a tarefa subsequente de análise, comparação e construção de um quadro síntese dos diversos factores de sucesso identificados, permitindo perceber os elementos específicos de cada tipologia de situações e os elementos comuns a mais do que uma tipologia.

– Legenda dos códigos utilizados nos quadros

Deficiências:

DI = Deficiência Intelectual; DA = Deficiência Auditiva; DM = Deficiência Motora; DV = Deficiência Visual

Notação:

1 = Insignificante; 2 = Muito pequeno; 3 = Pequeno; 4 = Grande; 5 = Muito grande; 6 = MUITÍSSIMO grande; 7 = Determinante

Factores:

Ft = Transversais; Fp = Prévios; Fa = Anteriores; Fq = Qualificação; Fqe = Qualificação e emprego; Fe = Emprego.

Os factores incluídos nos quadros são transcritos dos Relatórios referentes a cada categoria de deficiência.

I.2.2 – Factores de sucesso transversais a várias dimensões do processo de qualificação e emprego

I.2.2.1 – Factores transversais referidos para as 4 categorias de deficiência

– Acessibilidade

Acessibilidade – condições do meio envolvente	
D. Intelectual	Fp2 – Oferta pública de transportes com regularidade e em horários compatíveis com as deslocações casa – emprego – casa
D. Auditiva	Ft2 – Acessibilidade dos indivíduos aos respectivos conteúdos/informações de trabalho com utilização de intérpretes de LGP ou com apoio de mediador
D. Visual	Ft2 – Acessibilidade dos indivíduos aos respectivos locais/postos de trabalho sem necessidade de remodelações
D. Motora	Ft2 – Acessibilidade dos indivíduos aos respectivos locais/postos de trabalho sem necessidade de remodelações
Acessibilidade – utilização de produtos de apoio (ajudas técnicas)	
D. Intelectual	Não referido
D. Auditiva	Fa2 – Diminuta importância da utilização de produtos de apoio versus grande relevo do uso da Língua Gestual na maioria dos casos
D. Visual	Fa2 – Importância da utilização de produtos de apoio adaptados às especificidades individuais
D. Motora	Fa2 – Importância da utilização de produtos de apoio adaptados às especificidades individuais
Acessibilidade – autonomia na deslocação casa – emprego – casa	
D. Intelectual	Fp2 – Deslocação casa – centro de formação/empresa – casa, com autonomia
D. Auditiva	Não referido
D. Visual	Fa1 – Autonomia nas deslocações (transporte normal ou adaptado)
D. Motora	Fa1 – Autonomia nas deslocações (transporte normal ou adaptado)

COMENTÁRIO:

Este primeiro subconjunto de factores de sucesso referidos nos 4 Relatórios como factores transversais a várias dimensões do processo de qualificação e emprego, organiza-se em torno das questões da acessibilidade.

Acessibilidade que aqui sugere implicar três vertentes complementares para que o trabalhador com deficiência possa aceder à vida profissional:

- As condições que lhe são proporcionadas pelo meio envolvente;
- Os produtos de apoio/ajudas técnicas a que recorre para potenciar as suas condições pessoais;
- A sua competência individual / autonomia nas deslocações casa – emprego – casa, nas condições que o meio lhe proporciona e com o recurso aos produtos de apoio de que dispõe.

Acessibilidade que aqui sugere também as grandes diferenças que assume consoante as categorias de deficiência em causa, seja em termos das condições do meio, seja em termo das condições pessoais do trabalhador, seja em termos das suas competências / autonomia para resolver os seus problemas de acessibilidade no contexto concreto dessas condições.

No caso da **deficiência intelectual**, os aspectos relevados têm a ver sobretudo com as condições do meio, por um lado, (oferta pública de transportes, já que de um modo geral não está ao alcance do trabalhador tirar a carta de condução e poder deslocar-se em viatura própria) e as suas competências de orientação e de tomada de decisões adequadas perante situações imprevistas, por outro.

Em vários dos casos de deficiência intelectual estudados, acresce neste particular, o recurso pontual a diversos apoios da comunidade (familiar, colega de trabalho, transporte da empresa, carrinha da atarquia, carrinha da instituição de reabilitação).

No caso da **deficiência auditiva**, o aspecto central relevado tem a ver com a comunicação, implicando de novo também as três vertentes: condições que o meio lhe possa proporcionar (mediador, intérprete de língua gestual), condições do próprio trabalhador (em termos do desenvolvimento de estratégias e procedimentos pessoais de comunicação) e das suas competências/autonomia para comunicar no contexto concreto das condições do meio em que está e das suas condições/capacidades pessoais.

No que se refere à deslocação casa – emprego – casa, nos casos de deficiência auditiva estudados, quase todos se deslocam em viatura própria e são perfeitamente autónomos na utilização de transportes públicos.

No caso da **deficiência visual**, os aspectos centrais relevados têm a ver, não só com a acessibilidade física aos locais, aos edifícios, à movimentação no seu interior, ao posto de trabalho, aos serviços, mas também aos conteúdos de informação habitualmente disponibilizados em suporte visual. Obviamente aqui também tendo em conta as três vertentes em causa: condições proporcionadas pelo meio (eliminação de barreiras físicas, apoios à orientação, informações em suporte braille, informações em suporte áudio, etc.), condições / capacidades do próprio trabalhador (utilização de produtos de apoio, estratégias e procedimentos de compensação das suas limitações visuais), e competências individuais de solução dos problemas de acessibilidade no contexto concreto das condições do meio em que está e das suas condições/capacidades pessoais.

No que se refere à deslocação casa – emprego – casa, quase todos os casos de deficiência visual estudados se deslocam com grande autonomia nos transportes públicos.

No caso da **deficiência motora**, os aspectos centrais relevados têm a ver com a acessibilidade física aos locais, aos edifícios e à mobilidade no seu interior, ao posto de trabalho, aos serviços. De novo, obviamente, o sucesso implica as três vertentes já referenciadas: condições proporcionadas pelo meio (ausência - limitação de barreiras físicas, rampas, meios de transporte adaptados, adaptação de postos de trabalho, de instalações sanitárias e de outros serviços, etc.), condições / capacidades do próprio trabalhador (utilização de produtos de apoio, estratégias e procedimentos de compensação das suas limitações motoras) e competências individuais de solução dos problemas de acessibilidade no contexto concreto das condições do meio em que está e das suas condições/capacidades pessoais.

No que se refere à deslocação casa – emprego – casa, a maioria dos casos de deficiência motora estudados, desloca-se pelos seus próprios meios (carro próprio ou outro meio de deslocação), havendo também casos utilizando transportes públicos.

– **Sobreposição e reversibilidade das etapas do processo de qualificação e emprego:** orientação, formação, estágio, procura de emprego, adaptação ao emprego (versus sequência linear típica comum)

D. Intelectual	Ft1 – Sobreposição e reversibilidade versus sequência linear claramente diferenciada no tempo das etapas orientação, formação, estágio, procura de emprego, adaptação ao emprego
D. Auditiva	Ft1 – Importância do estágio/aprendizagem em posto de trabalho, sempre que ele existiu, implicando uma sobreposição parcial com outras dimensões, nomeadamente no que concerne à procura activa de emprego e à adaptação inicial ao emprego, as quais se confundem com a evolução do próprio estágio
D. Visual	Ft1 – Importância da figura do estágio, sempre que ele existiu, implicando uma sobreposição parcial com outras dimensões, nomeadamente no que concerne à procura activa de emprego e à adaptação inicial ao emprego, as quais se confundem com a evolução do próprio estágio
D. Motora	Ft1 – Importância da figura do estágio, sempre que ele existiu, implicando uma sobreposição parcial com outras dimensões, nomeadamente no que concerne à procura activa de emprego e à adaptação inicial ao emprego, as quais se confundem com a evolução do próprio estágio

COMENTÁRIO:

Esta sobreposição e reversibilidade surgem, nos casos de **deficiência intelectual**, como um factor estrutural da própria metodologia de intervenção que conduz ao sucesso da inserção profissional.

Nos casos estudados, foi de grande mais valia a flexibilidade que permitiu articular as várias dimensões, umas vezes sobrepondo-as quase completamente, outras vezes passando por elas mais do que uma vez, num movimento circular para reencontrar um percurso que conduzisse ao sucesso da inserção profissional daquela pessoa em concreto.

Nas **outras categorias de deficiência**, esta possibilidade de sobreposição e reversibilidade das diversas etapas do processo de qualificação e emprego é referenciada à ocorrência e importância do estágio/formação na empresa.

Quando há recurso à figura do estágio/formação na empresa, este contribui para a procura activa de emprego, e, se ao estágio se seguir contratação, também para a adaptação inicial ao emprego.

I.2.2.2 – Factores transversais referidos para a deficiência intelectual

– Percursos individualizados, centrados na pessoa e naquilo que ela é capaz de fazer

D. Intelectual

Ft2 – Percursos individualizados conducentes à inserção profissional, centrados na pessoa e suportados naquilo em que cada um se revela capaz e na irrelevância e tolerância para com aquilo que não consegue realizar versus percursos colectivos, referenciais curriculares standard, ritmos temporais uniformes, saídas profissionais predefinidas, perfis profissionais típicos

– Ambiência de grande afectividade e de forte vinculação pessoal

D. Intelectual

Ft4 – Ambiência / caldo cultural de verdadeiros afectos e de fortes vínculos pessoais, nos contextos família, qualificação e emprego, correspondentes a necessidades e capacidades especiais neste particular frequentemente reveladas pelas pessoas com deficiência intelectual

– Retaguarda familiar capaz de suprir as insuficiências de autonomia pessoal, familiar, social e económica

D. Intelectual

Ft3 – Retaguarda familiar capaz de suprir as insuficiências de autonomia decorrentes das limitações intelectuais do/a jovem ou adulto/a trabalhador/a em matéria de organização e gestão da sua vida pessoal, familiar, social, profissional, económica

COMENTÁRIO:

Estes três factores assumem particular especificidade e pertinência no sucesso dos casos da deficiência intelectual.

A individualização dos percursos conducentes à integração profissional, a abordagem centrada na pessoa, o foco nas capacidades e irrelevância das incapacidades, revelam-se condições estruturais para o sucesso.

São visíveis nos casos de deficiência intelectual estudados, uma enorme disponibilidade e uma enorme habilidade dos actores intervenientes para, num contexto em que quase tudo se encontra desenhado, porventura inadvertidamente, numa lógica de percurso colectivo, de referenciais curriculares estandardizados, de etapas sequenciais típicas, de ritmos temporais uniformes, de perfis profissionais definidos, de normas laborais estritas, etc., conseguir uma abordagem centrada nas

peças concretas, construir com cada uma delas um percurso individualizado capaz de conduzir ao sucesso da inserção profissional, suportada naquilo em que cada uma se revela capaz e na irrelevância e tolerância para com aquilo que não consegue realizar.

A ambiência de forte afectividade e de forte vinculação pessoal aparece como um outro factor que atinge uma grande nitidez e assume nuances muito particulares nos processos de qualificação e de emprego na deficiência intelectual, e que se afigura muito difícil ou impossível de satisfazer em ambientes de qualificação (escolas, centros de formação) e de emprego (empresas) muito formalizados, normatizados, burocráticos, “frios”.

O facto destes factores não terem sido referenciados nas outras categorias de deficiência aponta no sentido destas revelarem um maior potencial de tolerância a ambientes de qualificação e de emprego mais “estandardizados”, em termos de organização e funcionamento, por um lado, e mais neutros, frios, em termos de relações humanas, por outro.

O papel da retaguarda familiar para o sucesso da vida profissional do trabalhador com deficiência assume, nos casos da deficiência intelectual, particular relevância e nuances específicas, dadas as limitações que as insuficiências cognitivas e as fragilidades emocionais aduzem à organização e gestão das várias vertentes da sua vida quotidiana.

Tanto assim que, quando a logística familiar não está em condições de desempenhar satisfatoriamente esse papel ou deixa de existir, se torna necessário prover a existência de outras soluções (como sejam: residências autónomas das próprias instituições de reabilitação, apartamentos próprios com supervisão, apoio domiciliário da Segurança Social, etc.).

I.2.3 – Factores de sucesso identificados na dimensão 1 – Qualificação / Preparação Profissional

I.2.3.1 – Factores referentes a competências e condições gerais prévias

– Autonomia nas actividades da vida diária

D. Intelectual	Fa1-Autonomia nas actividades da vida diária, nomeadamente higiene e apresentação pessoal, comunicação, alimentação, deslocação
D. Auditiva	Fa1 – Autonomia e procura de uma vida independente da família nuclear
D. Visual	Não referido
D. Motora	Não referido

COMENTÁRIO:

A diferenciação deste factor de sucesso (que poderíamos considerar implícito) justifica-se pela possibilidade da extensão – profundidade das limitações a este nível poder constituir, na deficiência intelectual nomeadamente, um elemento-chave de demarcação do ponto de “não elegibilidade” para acesso a uma vida adulta activa, profissional, mesmo que em emprego protegido ou emprego apoiado, e encaminhamento para “centros de actividades ocupacionais” ou para a inactividade no seio das famílias e comunidades.

– Habilitações escolares

D. Intelectual	Fa3 – Compatibilidade entre as habilitações escolares ao alcance dos cidadãos com deficiência intelectual e as exigências de acesso à oferta de qualificação profissional e aos empregos (conteúdos, condições - normas)
D. Auditiva	Fa3 – Compatibilidade entre a escolaridade e/ou qualificação profissional anterior e as exigências da profissão e/ou carreira profissional
D. Visual	Fa3 – Compatibilidade entre a escolaridade e/ou qualificação profissional anterior e as exigências da profissão e/ou carreira profissional
D. Motora	Fa3 – Compatibilidade entre a escolaridade e/ou qualificação profissional anterior e as exigências da profissão e/ou carreira profissional

COMENTÁRIO:

As habilitações escolares surgem como factor importante para o acesso e a progressão profissional em qualquer das categorias, assumindo esta questão especificidades muito particulares na deficiência intelectual na impossibilidade de alcançarem os níveis determinados como “obrigatórios” / comuns.

Na verdade, no caso da **deficiência intelectual**, trata-se de cidadãos que não podem, por limitações do seu potencial de desenvolvimento cognitivo, atingir os níveis de escolaridade obrigatória para os jovens dos seus grupos etários (9.º ano, 12.º ano).

Acresce que, de um modo geral os requisitos estabelecidos nos instrumentos normativos para o acesso à qualificação e aos empregos tendem a supor que toda a gente pode alcançar os níveis de escolaridade mínimos/obrigatórios.

Não obstante, no conjunto de casos de deficiência intelectual analisados, a questão das habilitações literárias não foi especificamente referida ou valorizada pelos empregadores entrevistados, como obstáculo à inserção profissional.

– Experiência profissional

D. Intelectual	Não referido
D. Auditiva	Fa4 – Importância da experiência profissional anterior, no caso de ela existir
D. Visual	Fa4 – Importância da experiência profissional anterior, no caso de ela existir
D. Motora	Fa4 – Importância da experiência profissional anterior, no caso de ela existir

COMENTÁRIO:

Ter experiência profissional anterior é referido como factor favorecedor do sucesso profissional, para as categorias de deficiência motora, visual e auditiva.

Na deficiência intelectual, não foi referido, já que grande parte dos casos estudados eram 1.º emprego e a passagem por experiências anteriores (com frequência insatisfatórias) não apontaram no sentido de dar relevância a este factor.

I.2.3.2 – Factores referentes à escolha da qualificação profissional

Contributo do próprio		notação			
		DI	DA	DV	DM
D. Intelectual	Fq1 – Participação e sobretudo boa aceitação pelo candidato da qualificação proposta pela equipa	3.9			
D. Auditiva	Fq1 – Procura activa de formação com vista à reconstrução de um projecto de vida e/ou boa adesão à oferta no caso dos poucos sujeitos que não tiveram essa iniciativa		5.4		
D. Visual	Fq1 – Procura activa de formação com vista à reconstrução de um projecto de vida e/ou boa adesão à oferta no caso dos poucos sujeitos que não tiveram essa iniciativa			5.4	
D. Motora	Fq1 – Procura activa de formação com vista à reconstrução de um projecto de vida e/ou boa adesão à oferta no caso dos poucos sujeitos que não tiveram essa iniciativa				6.5

COMENTÁRIO:

Factor considerado de grande relevância no sucesso da integração profissional, sendo que a vertente iniciativa própria surge com maior nitidez nas categorias de deficiência motora, visual e auditiva, enquanto que na deficiência intelectual é sobretudo a participação no processo de escolha e a adesão à proposta/orientação da equipa do serviço de reabilitação.

Contributo da entidade formadora/serviços de reabilitação		notação			
		DI	DA	DV	DM
D. Intelectual	Fq2 – Escolha de actividades profissionais de baixa complexidade técnica e cultural adequadas ao potencial de qualificação do candidato e às perspectivas de emprego na região Fq3 – Configuração de actividades profissionais atípicas (nos contextos qualificação e emprego) constituídas “ad hominem” Fq4 – Grande tolerância e compreensão para as insuficiências do candidato na admissão ao processo de qualificação	4.6			

Contributo da entidade formadora/serviços de reabilitação		notação			
		DI	DA	DV	DM
D. Auditiva	Fq2 – Percurso formativo limitado à oferta existente nas escolas (via tecnológica) e em alguns Centros de Reabilitação Profissional. Fq3 – Adequação da qualificação às limitações comunicativas do candidato		2.8		
D. Visual	Fq2 – Informação e avaliação/orientação para a escolha do percurso formativo (limitada à oferta existente) Fq3 – Transição do candidato de outras valências/serviços da instituição e possibilidade de usufruir das mesmas durante o percurso formativo Fq4 – Adequação da qualificação às características físicas do candidato e ao tecido económico da região			2.8	
D. Motora	Fq2 – Informação e avaliação/orientação para a escolha do percurso formativo (limitada à oferta existente) Fq3 – Transição do candidato de outras valências/serviços da instituição e possibilidade de usufruir das mesmas durante o percurso formativo Fq4 – Adequação da qualificação às características físicas do candidato e ao tecido económico da região				5.1

COMENTÁRIO:

Na **deficiência intelectual**, o contributo dos serviços de reabilitação nesta fase do processo de qualificação, é considerado de grande relevância (4.6), maior do que o do próprio candidato (3.9), contributo consubstanciado, nomeadamente, na escolha de actividades profissionais de baixa complexidade, na configuração de actividades profissionais atípicas, em grande tolerância e compreensão para com as insuficiências do candidato.

Na **deficiência motora**, para os que passaram pelos serviços, o contributo também é considerado de grande relevância (5.1), embora menor que o do próprio candidato (6.5), contributo consubstanciado, nomeadamente, na informação e avaliação/orientação para a escolha, na utilização de outras valências/serviços da instituição e na adequação da qualificação às características do candidato.

Nas **deficiências auditiva e visual**, o contributo dos serviços é considerado de pequena relevância, uma vez que vários dos casos estudados nem sequer tiveram apoio dos serviços de reabilitação e aos outros o leque de escolhas propostas era muito limitado.

Contributo do envolvimento sociofamiliar		notação			
		DI	DA	DV	DM
D. Intelectual	Ft3 – Retaguarda familiar	2.4			
D. Auditiva	Fq5 – Família próxima, rede de contactos e/ou amigos como estímulo e como fontes de procura de informação relevante nesta fase		5.3		

D. Visual	Fq6 – Família, rede de contactos e/ou amigos e entidades da comunidade local como estímulo e como fontes de informação para o início do processo			4.3	
D. Motora	Fq6 – Família, rede de contactos e/ou amigos e entidades da comunidade local como estímulo e como fontes de informação para o início do processo				5.3

COMENTÁRIO:

No caso da **deficiência intelectual**, o contributo da família para escolha da qualificação é relativamente pequeno, cabendo aos serviços de reabilitação o contributo mais relevante.

No caso das **deficiências auditiva, visual e motora**, o contributo da família, amigos e outras entidades da comunidade assumem grande relevância, nesta fase do processo.

I.2.3.3 – Factores referentes à formação profissional (no Centro de Formação)

Contributo do próprio		notação			
		DI	DA	DV	DM
D. Intelectual	Fq5 – Desenvolvimento e consolidação de um conjunto de qualidades pessoais e socioprofissionais que diferenciem, em sentido favorável, o trabalhador com deficiência intelectual do que é comum encontrar em muitos dos outros trabalhadores	4.8			
D. Auditiva	Fq6 – Competências pessoais e socioprofissionais potenciam o desenvolvimento das competências profissionais (grande motivação para a aprendizagem e para o trabalho, responsabilidade, valorização da oportunidade formativa e de trabalho, bom relacionamento interpessoal)		5.8		
D. Visual	Fq7 – Competências pessoais e sociais potenciam o desenvolvimento das competências profissionais (motivação, empenhamento, capacidade de adaptação e de aprendizagem, bom relacionamento interpessoal)			6.9	
D. Motora	Fq7 – Competências pessoais e sociais potenciam o desenvolvimento das competências profissionais (motivação, empenhamento, capacidade de adaptação e de aprendizagem, bom relacionamento interpessoal)				6.8

COMENTÁRIO:

Em todas as categorias de deficiência, os casos estudados apontam claramente para o papel estrutural que desempenha no sucesso profissional, dispor de um conjunto forte de qualidades pessoais e socioprofissionais, para cuja consolidação e desenvolvimento muito contribui o esforço do/a formando/a ao longo da sua formação.

No caso da deficiência intelectual, foi referido que em muitos casos, essas qualidades acabam por funcionar como vantagem competitiva relativamente a outros trabalhadores e serem apresentadas como exemplo.

Contributo da entidade formadora/serviços de reabilitação		notação			
		DI	DA	DV	DM
D. Intelectual	Fq6 – Tolerância e de compreensão da equipa para com as dificuldades de aprendizagem dos/as formandos/as (competências pessoais e sociais, conhecimentos escolares, limitada extensão da qualificação técnica possível e do domínio curricular dos referenciais – standard-- de qualificação) Fq7 – Grande flexibilidade, adaptabilidade, competência e dedicação da equipa em matéria de individualização da formação e de adequação pedagógica às características específicas das pessoas com deficiência intelectual	5.1			
D. Auditiva	Nota: Heterogeneidade na classificação da importância do papel dos serviços de reabilitação nesta fase devido à existência de dois tipos de situações muito diferentes (percursos com o seu apoio e percursos sem intervenção destes serviços)		---		
D. Visual	Fq8 – Ênfase na individualização da formação em função das necessidades dos/as formandos/as e até do tecido económico local (referenciais, duração e/ou metodologias), com realce para as componentes práticas Fq9 – Oferta de apoios e/ou actividades complementares que potenciam o desenvolvimento psicossocial, o bem-estar e a qualidade de vida dos/as formandos/as Fq10 – Criação de laços afectivos duradouros com as equipas técnicas e com os colegas			1.6	
D. Motora	Fq8 – Ênfase na individualização da formação em função das necessidades dos/as formandos/as e até do tecido económico local (referenciais, duração e/ou metodologias), com realce para as componentes práticas Fq9 – Oferta de apoios e/ou actividades complementares que potenciam o desenvolvimento psicossocial, o bem-estar e a qualidade de vida dos/as formandos/as Fq10 – Criação de laços afectivos duradouros com as equipas técnicas e com os colegas				4.8

COMENTÁRIO:

No caso da **deficiência intelectual**, o contributo dos serviços na fase de formação profissional no Centro apontam para a grande relevância (5.1) do papel da equipa de formação, simultaneamente nas vertentes competência técnica e dedicação pessoal, adequadas às características específicas das pessoas com este tipo de deficiência e à correspondente especificidade pedagógica.

No caso da **deficiência auditiva**, não foram formulados factores específicos para esta fase do processo de qualificação, dado que mais de metade dos casos estudados não passaram por serviços de reabilitação profissional.

Contudo, várias anotações ao longo do texto do Relatório apontam para a grande relevância das questões respeitantes à ultrapassagem das dificuldades/necessidades de comunicação com a pessoa surda e à adequação da formação às condições e características destas pessoas e à correspondente especificidade pedagógica.

Nos casos das **deficiências visual e motora** são relevados os mesmos factores (individualização da formação, apoios complementares e laços afectivos), embora a relevância desses contributos seja notada de uma forma muito diferenciada (deficiência visual, pequena relevância (1.6), já que muitos dos casos estudados não passaram pelos serviços; deficiência motora, grande relevância (4.8), para os casos que tiveram oportunidade de serem apoiados pelos serviços).

Contributo do envolvimento sociofamiliar		notação			
		DI	DA	DV	DM
D. Intelectual	FT3 – Retaguarda familiar Suprida, quando em falta, com apoio da própria instituição de reabilitação e, eventualmente, de outras entidades da comunidade local	2.6			
D. Auditiva	Fq12 – Família, rede de contactos e/ou amigos e entidades da comunidade local constituem um apoio à formação quer a nível emocional quer do ponto de vista financeiro		4.6		
D. Visual	Fq12 – Família, rede de contactos e/ou amigos e entidades da comunidade local desempenham o papel de retaguarda esperado para a situação			1.5	
D. Motora	Fq12 – Família, rede de contactos e/ou amigos e entidades da comunidade local desempenham o papel de retaguarda esperado para a situação				3.2

COMENTÁRIO:

A retaguarda familiar continua, também nesta fase, a ser um factor relevante, acrescentando que, quando não possa ser proporcionada pela família de origem, precisa ser suprida pela própria instituição de reabilitação, com ou sem a colaboração de outras entidades da comunidade, como acontece, com alguma frequência, com casos de deficiência intelectual.

I.2.4 – Factores de sucesso identificados na sub-imensão – Estágio/Formação na Empresa, na dimensão 2 – Procura activa de Emprego e na dimensão 3 – Adaptação Inicial ao Emprego

– Casos de inserção em emprego normal

Optámos por não tratar diferenciadamente estas dimensões, já que elas surgem no terreno praticamente sobrepostas.

Por outro lado, entendemos útil diferenciar as categorias – casos de inserção em emprego normal e casos de inserção em emprego protegido – embora essa distinção só se aplique às situações relativas à deficiência intelectual.

I.2.4.1 – Factores referentes ao período de estágio – formação na empresa / procura activa de emprego / conquista da decisão de contratação

– O próprio período de estágio / formação na empresa

D. Intelectual

Fqe1 – O quíntuplo contributo do período de estágio / formação na empresa

a) Para o trabalhador:

- a.1) aquisição/adaptação de competências técnicas/operativas
- a.2) adaptação, consolidação e demonstração das qualidades pessoais e socioprofissionais

b) Para o empregador:

- b.1) eliminação de preconceitos e da tendência para evitar o “desconhecido”
- b.2) limitação dos sentimentos de risco na decisão de contratar

c) Para ambos: adaptação mútua contexto/trabalho - trabalhador

COMENTÁRIO:

No caso da deficiência intelectual, a importância do período de estágio - formação na empresa é de tal modo relevante que nos parece justificar a diferenciação isolada deste factor.

Não obstante, nas outras categorias de deficiência, o estágio, quando existe, proporciona também um contributo semelhante.

Contributo do próprio		notação			
		DI	DA	DV	DM
D. Intelectual	Fqe2 - Capacidade do estagiário para fazer sentir no contexto de trabalho (colegas, chefia, empregador) que faz lá falta, nas vertentes técnica-operativa, socioprofissional e pessoal	5.3			
D. Auditiva	Fqe1 - Dinamismo, pro-actividade e persistência na pesquisa activa de emprego, nos casos das pessoas que não recorreram ao sistema de reabilitação)		5.9		
D. Visual	Fqe1 - Forte adesão da pessoa às ofertas apresentadas Fqe2 - Dinamismo, pro-actividade e persistência na pesquisa activa de emprego, nos casos das pessoas que não recorreram ao sistema de reabilitação)			6.3	
D. Motora	Fqe1 - Forte adesão da pessoa às ofertas apresentadas Fqe2 - Dinamismo, pro-actividade e persistência na pesquisa activa de emprego, nos casos das pessoas que não recorreram ao sistema de reabilitação)				6.6

COMENTÁRIO:

No caso das deficiências motora, visual e auditiva, a tónica está na procura activa de estágio e de emprego, enquanto que na deficiência intelectual, a tónica desloca-se para o comportamento do trabalhador durante o estágio de modo a conquistar a decisão de contratação (sendo que o estágio normalmente resulta do contributo dos serviços de reabilitação).

Em qualquer dos casos, a notação atribuída indica que, nesta fase, o sucesso está enormemente dependente do contributo que o estagiário/candidato a emprego seja capaz de investir.

Contributo da entidade formadora/serviços de reabilitação		notação			
		DI	DA	DV	DM
D. Intelectual	Fqe3 – Prestígio, credibilidade e envolvimento da instituição de reabilitação (entidade, dirigentes, técnicos) na comunidade local e relações de proximidade com os empregadores. Fqe4 – Competência técnica e dedicação pessoal dos profissionais intervenientes na procura activa de oportunidades de estágio e de emprego e no apoio técnico e pessoal ao empregador e ao trabalhador. Fqe5 – Os apoios financeiros à inserção profissional (prémio de integração; subsídio de compensação, isenção/redução da taxa social única, ...) constituem estímulos importantes à aceitação de estágios e à contratação de pessoas com deficiência intelectual.	5.1			

D. Auditiva	Fq7 - Nos casos em que existiu colaboração destas entidades, elaboraram protocolos com empresas para estágio/formação em posto de trabalho e prestam apoio quer ao trabalhador, quer à entidade patronal.		3.1		
D. Visual	Fqe3 – Aposta na divulgação de proximidade, com vista à angariação de entidades empregadoras. Fqe4 – Compatibilização entre o perfil da função e do sujeito, incluindo as questões da acessibilidade.			1.6	
D. Motora	Fqe3 – Aposta na divulgação de proximidade, com vista à angariação de entidades empregadoras. Fqe4 – Compatibilização entre o perfil da função e do sujeito, incluindo as questões da acessibilidade.				6.0

COMENTÁRIO:

No caso da deficiência intelectual, os contributos do próprio (a falta que faz na empresa) e dos serviços de reabilitação (prestígio, credibilidade da instituição; competência técnica e dedicação pessoal dos profissionais; apoios financeiros) são igualmente importantes (5.3; 5.1) constituindo pilares estruturais da construção do sucesso (contratação).

No caso da deficiência auditiva, o contributo do próprio (dinamismo, pro-actividade e persistência) é bem mais relevante (5.9) do que o dos serviços (3.1), dadas a pouca frequência e intensidade com que intervieram.

Nas deficiências visual e motora, o contributo dos próprios é considerado igualmente importante (6.3; 6.6). O contributo dos serviços, constituído embora pelos mesmos factores (divulgação e compatibilização de perfis), assumem relevâncias muito diferentes (1.6; 6.0), porventura devido à diferente implantação dos respectivos serviços de reabilitação no terreno.

Contributo da entidade empregadora		notação			
		DI	DA	DV	DM
D. Intelectual	Fqe6 – Disponibilidade e capacidade da entidade empregadora para adaptação do emprego às capacidades e características do estagiário/trabalhador com deficiência intelectual (conjunto de conteúdos de trabalho, quase sempre atípico) Fqe7 – Disponibilidade e capacidade da entidade empregadora para agir como entidade (co)formadora do estagiário/trabalhador (quase como se fosse uma entidade formadora “especializada” em pedagogia do estagiário com deficiência intelectual) Fqe8 – Decisão de contratação numa lógica básica de contratação de pessoal / gestão de recursos humanos associada a um conjunto de atitudes específicas em que assumem um maior ou menor peso relativo os registos solidariedade pessoal, responsabilidade social e cultura inclusiva	5.0			

Contributo da entidade empregadora		notação			
		DI	DA	DV	DM
D. Auditiva	Fqe3 – Abertura dos responsáveis da entidade para aceitar uma pessoa com deficiência na empresa		5.4		
D. Visual	Fqe6 – Abertura dos responsáveis da entidade para aceitar uma pessoa com deficiência ao seu serviço Fqe7 – Disponibilidade para pequenas adaptações funcionais Fqe8 – Necessidade de admissão de recursos humanos			5.2	
D. Motora	Fqe6 – Abertura dos responsáveis da entidade para aceitar uma pessoa com deficiência ao seu serviço Fqe7 – Disponibilidade para pequenas adaptações funcionais Fqe8 – Necessidade de admissão de recursos humanos				6.9

COMENTÁRIO:

São comuns às 4 categorias de deficiência os factores “necessidade de admissão de pessoal” e “abertura para aceitar uma pessoa com deficiência”.

Para as categorias de deficiência motora e visual acresce o factor “disponibilidade para pequenas adaptações”.

No caso da deficiência intelectual a tónica é colocada na “adaptação do emprego às capacidades do estagiário/trabalhador” e na “capacidade/ disponibilidade do empregador para intervir como entidade “formadora” de pessoas com deficiência intelectual”.

Contributo do envolvimento sociofamiliar		notação			
		DI	DA	DV	DM
D. Intelectual	Ft3 – Retaguarda familiar Suprida, quando em falta, com apoio da própria instituição de reabilitação e, eventualmente, de outras entidades da comunidade local. Colaboração na obtenção de oportunidades de estágio	3.1			
D. Auditiva	Fqe4 – No caso das pessoas que fizeram o percurso sem o apoio dos serviços de reabilitação/formação, o contributo da família directa, em especial dos pais revelou-se determinante na procura de emprego e no apoio ao estágio (mediação)		4.4		
D. Visual	Fqe9 – Família, rede de contactos e/ou amigos e entidades da comunidade local desempenham o papel de retaguarda esperado para a situação Fqe10 – Família, rede de contactos e/ou amigos e entidades da comunidade local empenham-se activamente na pesquisa activa de			4.2	

Contributo do envolvimento sociofamiliar		notação			
		DI	DA	DV	DM
	emprego/estágio				
D. Motora	Fqe9 – Família, rede de contactos e/ou amigos e entidades da comunidade local desempenham o papel de retaguarda esperado para a situação Fqe10 – Família, rede de contactos e/ou amigos e entidades da comunidade local empenham-se activamente na pesquisa activa de emprego/estágio				3.9

COMENTÁRIO:

O contributo do envolvimento sociofamiliar assume nesta fase da procura de estágio e de emprego um papel de grande relevo, não apenas como retaguarda, mas também especificamente nos processos de procura de oportunidades e, mesmo, nomeadamente nos casos dos candidatos com deficiência auditiva, fazendo o papel de mediadores na comunicação.

Em síntese, o sucesso nesta fase (estágio – procura de emprego – conquista da contratação) é, para os casos de **deficiência intelectual**, a convergência de 3 contributos igualmente importantes: do próprio (5.3), dos serviços (5.1) e da entidade empregadora (5.0), a que acresce o suporte logístico familiar ou seu substituto (3.1).

Para os casos de **deficiência auditiva**, a convergência central é a dos contributos do próprio (5.9), da entidade empregadora (5.4) e do envolvimento sociofamiliar (4.2), sendo mais escasso o contributo dos serviços de reabilitação (3.1).

Para os casos de **deficiência visual**, a situação é paralela à da deficiência auditiva: do próprio (6.3), da entidade empregadora (5.2) e do envolvimento sociofamiliar (4.2), sendo ainda muito mais escasso o contributo dos serviços de reabilitação (1.6).

Para os casos de **deficiência motora**, a situação é paralela à da deficiência intelectual: do próprio (6.6), dos serviços (6.0) e da entidade empregadora (6.9), a que acresce o suporte logístico familiar ou seu substituto (3.9)

I.2.4.2 – Factores referentes ao período de adaptação inicial ao emprego

Nota: No caso da deficiência intelectual esta dimensão foi considerada sobreposta ao subconjunto anterior.

Contributo do próprio		notação		
		DA	DV	DM
D. Auditiva	Fqe1 – Igual importância das qualidades socioprofissionais e pessoais e da vertente técnica/operativa	5.6		
D. Visual	Fqe1 – Atitudes e competências socioprofissionais adequadas		6.9	

Contributo do próprio		notação		
		DA	DV	DM
	Fqe2 – competência técnica e capacidade de aprendizagem			
D. Motora	Fqe1 – Atitudes e competências socioprofissionais adequadas Fqe2 – competência técnica e capacidade de aprendizagem			7.0

COMENTÁRIO:

Nesta fase do processo – adaptação inicial ao emprego –, em todas as categorias de deficiência, as competências do trabalhador (vertente socioprofissional e vertente técnica) constituem um pilar fundamental para o sucesso.

Contributo da entidade formadora/serviços de reabilitação		notação		
		DA	DV	DM
D. Auditiva	Fqe2 – Apoio regular quer à pessoa, quer à entidade empregadora Fqe3 – Disponibilização de intérpretes de LGP em momentos formativos importantes e em reuniões de maior relevo informativo	2.3		
D. Visual	Fqe3 – Acompanhamento regular durante a fase inicial do processo, quer à pessoa, quer à entidade empregadora Fqe4 – Manutenção dos serviços complementares		0.6	
D. Motora	Fqe3 – Acompanhamento regular durante a fase inicial do processo, quer à pessoa, quer à entidade empregadora Fqe4 – Manutenção dos serviços complementares			3.8

COMENTÁRIO:

O apoio da entidade formadora / serviços de reabilitação (quando existe) contribui para o sucesso da inserção profissional, ainda que com muito menor relevância que o contributo do próprio, por um lado, e da entidade empregadora, por outro.

As baixas notações atribuídas decorrem da escassa frequência e intensidade do apoio dos serviços nesta fase: nas deficiências visual e auditiva, quase inexistente; na deficiência motora, ocasional.

Contributo da entidade empregadora		notação		
		DA	DV	DM
D. Auditiva	Fqe4 – Tutoria formal ou informal de um membro da equipa, para facilitar a integração profissional	5.3		

Contributo da entidade empregadora		notação		
		DA	DV	DM
	Fqe5 – Sensibilidade para o acolhimento da pessoa com deficiência por parte dos colegas de trabalho			
D. Visual	Fqe5 – Tutoria formal ou informal de um membro da equipa, para facilitar a integração profissional Fqe6 – Sensibilização das equipas de trabalho por parte de um elemento chave no processo de integração profissional (em regra a chefia ou o tutor) Fqe7 – Acolhimento empático da pessoa com deficiência por parte dos colegas de trabalho		6.0	
D. Motora	Fqe5 – Tutoria formal ou informal de um membro da equipa, para facilitar a integração profissional Fqe6 – Sensibilização das equipas de trabalho por parte de um elemento chave no processo de integração profissional (em regra a chefia ou o tutor) Fqe7 – Acolhimento empático da pessoa com deficiência por parte dos colegas de trabalho			6.7

COMENTÁRIO:

Nesta fase e para todas as categorias de deficiência, o contributo da entidade empregadora (tutoria, orientação, acolhimento) constitui o outro pilar fundamental para o sucesso da inserção profissional.

Contributo do envolvimento sociofamiliar		notação		
		DA	DV	DM
D. Auditiva	Fqe8 – Família, rede de contactos e/ou amigos e entidades da comunidade local desempenham o papel de retaguarda esperado para a situação	4.3		
D. Visual	Fqe8 – Família, rede de contactos e/ou amigos e entidades da comunidade local desempenham o papel de retaguarda esperado para a situação		2.6	
D. Motora	Fqe8 - Família, rede de contactos e/ou amigos e entidades da comunidade local desempenham o papel de retaguarda esperado para a situação			2.8

COMENTÁRIO:

Nesta fase, o contributo do envolvimento familiar passa a desempenhar basicamente o seu papel de retaguarda.

Em síntese, nesta fase de adaptação inicial ao emprego, para os casos das deficiências auditiva, visual e motora, o peso relativo dos contributos para o sucesso da inserção profissional é bastante semelhante ao da fase anterior:

- nos casos de **deficiência auditiva**, a convergência central é a dos contributos do próprio (5.6), da entidade empregadora (5.3) e do envolvimento sociofamiliar (4.3), sendo ainda mais escasso o contributo dos serviços de reabilitação (2.3);
- nos casos de **deficiência visual**, temos a mesma convergência central: o próprio (6.9); a entidade empregadora (6.0), um envolvimento sociofamiliar menos intenso (2.6) e um contributo dos serviços de reabilitação irrelevante (0.6);
- nos casos de **deficiência motora**, temos uma estrutura central de convergência de contributos: do próprio (7) e da entidade empregadora (6.7), a que acresce algum suporte ocasional dos serviços (3.8) e a retaguarda familiar (2.8).

I.2.4.3 – Factores referentes ao período de estágio/formação na empresa, na procura activa de emprego e na adaptação inicial ao emprego

– Casos de inserção em emprego protegido

	Notação
Contributo do próprio trabalhador em regime de emprego protegido	
Fqe9 – Aceitação e valorização pelo trabalhador da opção por emprego protegido, esforço individual de aprendizagem operativa e de desenvolvimento das suas qualidades socioprofissionais	4.7
Contributo da entidade formadora/serviços de reabilitação	
Fqe10 -- Oportunidade de acesso a uma outra modalidade efectiva de emprego, quando o acesso à modalidade emprego normal se revela inviável	5.1
Fqe11 – Validação pelo IEFP do requisito de elegibilidade para esta medida especial de emprego (deficit de capacidade de trabalho entre um e dois terços da do trabalhador comum) e correspondente participação financeira compensatória	7.0
Contributo da entidade CEP ou Enclave	
Fqe12 - Adaptação das condições de trabalho às capacidades e condições específicas de cada trabalhador, tolerância para com as suas limitações e deficits de rendimento, capacidade pedagógica para o apoiar no desenvolvimento e manutenção dos seus níveis de competência nos âmbitos técnico, socioprofissional, pessoal, familiar, económico e social e tolerância para com a deterioração das suas capacidades decorrente de doença e/ou de envelhecimento precoce	5.1
Contributo do envolvimento sociofamiliar	
F t 3 – Retaguarda familiar Suprida, quando em falta, com apoio da própria instituição de reabilitação e, eventualmente, de outras entidades da comunidade local	2.6

COMENTÁRIO:

Também em emprego protegido, o sucesso da inserção profissional implica a convergência dos contributos dos actores intervenientes: do próprio (4.7), dos serviços de reabilitação/CEP ou Enclave

(5.1), dos serviços de emprego/IEFP (7.0), a que acresce o contributo do envolvimento sociofamiliar ou seu substituto, no papel de retaguarda (2.6).

Os conteúdos desses contributos, sendo até certo ponto paralelos aos das entidades intervenientes nos casos de inserção em emprego normal, assumem particularidades específicas relacionadas com as especiais necessidades desde segmento da procura de emprego.

Esta diferenciação - casos de inserção em emprego protegido - só é referida no Relatório relativo aos casos da deficiência intelectual, dada a relevância que esta modalidade de emprego assume na inserção profissional das pessoas deste segmento da procura de emprego.

I.2.5 – Factores de sucesso identificados na dimensão 4 – Desempenho Profissional e Continuidade no Emprego

I.2.5.1 – Factores de sucesso, nos casos de inserção em emprego normal

Contributo do próprio trabalhador		notação			
		DI	DA	DV	DM
D. Intelectual	Fe1 – Permanência e consolidação do bom desempenho do trabalhador nas vertentes técnica-operativa, socioprofissional e pessoal	5.4			
D. Auditiva	Fe1 – Vertente técnica/operativa: boa capacidade de executar o trabalho, esforço de melhoria contínua, concentração Fe2 – Vertente socioprofissional: responsabilidade, dedicação, pontualidade/assiduidade Fe3 - Vertente pessoal: bom relacionamento interpessoal, equilíbrio emocional		6.1		
D. Visual	Fe1 – Vertente técnica/operativa: quantidade e qualidade do trabalho, eficiência e rigor, melhoria contínua e especificidade das competências Fe2 – Vertente socioprofissional: motivação e interesse, empenhamento, responsabilidade, honestidade e dedicação, bom relacionamento interpessoal Fe3 - Vertente pessoal: autonomia e pro-actividade, dinamismo, determinação e persistência, resiliência, assertividade, boa disposição, vontade de aprender e de se valorizar			7.0	
D. Motora	Fe1 – Vertente técnica/operativa: quantidade e qualidade do trabalho, eficiência e rigor, melhoria contínua e especificidade das competências (nomeadamente na área de informática) Fe2 – Vertente socioprofissional: motivação e interesse, empenhamento, responsabilidade,				7.0

Contributo do próprio trabalhador		notação			
		DI	DA	DV	DM
	honestidade e dedicação, bom relacionamento interpessoal Fe3 - Vertente pessoal: autonomia e pro-actividade, dinamismo, determinação e persistência, resiliência, assertividade, boa disposição, vontade de aprender e de se valorizar				

COMENTÁRIO:

Em todas as categorias de deficiência, a continuidade no emprego assenta no pilar fundamental de um bom desempenho profissional do trabalhador (vertente técnica/operativa + vertente socioprofissional + vertente pessoal).

Contributo da entidade empregadora		notação			
		DI	DA	DV	DM
D. Intelectual	Fe2 – Permanência da lógica de gestão de recursos humanos que esteve na base da decisão de contratação (o trabalhador faz falta à empresa), não deixando o trabalhador de ser, no entanto, a um tempo um trabalhador como os outros e um trabalhador especial	4.9			
D. Auditiva	Fe5 – Integração natural do trabalhador Fe7 – Satisfação com o trabalho destes seus funcionários, contudo na maioria dos casos é considerado difícil uma promoção na carreira destes trabalhadores, com excepção das pessoas com formações superiores		5.3		
D. Visual	Fe5 – Aculturação às questões da deficiência por parte das equipas de trabalho, com integração natural do trabalhador Fe7 – Reconhecimento da mais-valia do trabalhador com deficiência, mas sem tradução em promoções ou compensações, nomeadamente financeiras			4.9	
D. Motora	Fe6 – Aculturação às questões da deficiência por parte das equipas de trabalho, com integração natural do trabalhador Fe7 – Reconhecimento da mais-valia do trabalhador com deficiência, mas sem tradução em promoções ou compensações, nomeadamente financeiras				6.0

COMENTÁRIO:

Em todas as categorias de deficiência, a continuidade no emprego assenta num outro pilar fundamental: reconhecimento pelo empregador da mais-valia do trabalhador e aculturação dos contextos de trabalho às questões da deficiência.

Contributo dos serviços de reabilitação		notação			
		DI	DA	DV	DM
D. Intelectual	Fe3 – Disponibilidade da instituição de reabilitação para intervir no apoio ao trabalhador e ao empregador se e quando tal lhe é solicitado	3.5			
D. Auditiva	Fe4 – Disponibilidade para qualquer tipo de apoio, em caso de necessidade		1.6		
D. Visual	Fe4 – Manutenção de laços afectivos e disponibilidade para qualquer tipo de apoio, em caso de necessidade			0.4	
D. Motora	Fe4 – Manutenção de laços afectivos e disponibilidade para qualquer tipo de apoio, em caso de necessidade				2.5

COMENTÁRIO:

Nesta fase do processo – permanência no emprego – já é muito menos relevante para a continuidade do sucesso da inserção profissional o papel dos serviços de reabilitação.

Não obstante, sobretudo no que se refere à deficiência intelectual, esse papel volta com alguma frequência a tornar-se de novo, pontualmente, de grande importância.

Contributo do envolvimento sociofamiliar		notação			
		DI	DA	DV	DM
D. Intelectual	Ft3 – Retaguarda familiar Família de origem, ainda para a maior parte; família própria, para alguns, com apoio da instituição de reabilitação e, eventualmente, de outras entidades da comunidade local.	4.0			
D. Auditiva	Fe8 – Família, rede de contactos e/ou amigos e entidades da comunidade local desempenham o papel de retaguarda esperado para a situação.		3.8		
D. Visual	Fe8 – Família, rede de contactos e/ou amigos e entidades da comunidade local desempenham o papel de retaguarda esperado para a situação.			2.6	
D. Motora	Fe8 – Família, rede de contactos e/ou amigos e entidades da comunidade local desempenham o papel de retaguarda esperado para a situação.				3.2

COMENTÁRIO:

Nesta fase do processo, os trabalhadores são adultos em plena vida activa; a retaguarda familiar pode deixar de ser de importância tão crítica como em outras fases do processo, mas não deixa de ser relevante, e tanto mais quanto permaneçam insuficiências de autonomia nas actividades da vida diária, ou até a emergência da deterioração das suas capacidades, como ocorre em certos casos nomeadamente de deficiência intelectual.

I.2.5.2 – Factores de sucesso, nos casos de inserção em emprego protegido

(De novo, apenas se referindo aos casos da deficiência intelectual)

	Notação
Contributo do próprio trabalhador em regime de emprego protegido	
Fe4 – Continuidade do esforço de aprendizagem, de desenvolvimento pessoal e social e de um bom desempenho profissional, demonstrado pelo trabalhador, no quadro das suas limitações específicas de capacidade de trabalho	5.2
Contributo dos serviços / IIEFP	
Fe5 - Subsídio de compensação pelo deficit de capacidade de trabalho do trabalhador	7.0
Contributo da entidade CEP ou Enclave	
Fe6 – Competência da equipa responsável pela unidade de emprego protegido, nas vertentes de gestão da unidade, de planeamento e organização da produção, de gestão e desenvolvimento das capacidades dos trabalhadores em regime de emprego protegido	5.6
Contributo do envolvimento sociofamiliar	
F t 3 – Retaguarda familiar Família de origem, ainda para a maior parte; família própria, para alguns, com apoio da instituição de reabilitação e, eventualmente, de outras entidades da comunidade local	4.6

COMENTÁRIO:

Nesta fase do processo – permanência no emprego –, também em emprego protegido o sucesso da inserção profissional implica a convergência dos contributos dos actores intervenientes: do próprio (5.2), dos serviços de reabilitação/CEP ou Enclave (5.6), dos serviços de emprego/IIEFP (7.0), a que acresce o contributo do envolvimento sociofamiliar ou seu substituto, no papel de retaguarda (4.6), assumindo embora as particularidades específicas relacionadas com as especiais necessidades e condições desde segmento da população adulta activa.

**I.3 – Temas emergentes para a segunda fase do estudo –
Metodologias de Intervenção**

A análise dos factores de sucesso fizeram emergir um conjunto de questões que serviram de base à estruturação da segunda fase do Estudo, cujo objectivo visava a apreciação do grau de alinhamento

das políticas e das metodologias de intervenção com os factores e padrões de sucesso e identificação das boas práticas existentes e dos aspectos cujo ajustamento deva ser recomendado, para poderem ser alcançados níveis mais elevados de eficiência e eficácia na aplicação dos recursos disponíveis.

Temas sugeridos pelas “questões prévias”:

- A questão dos cidadãos com deficiência intelectual excluídos do acesso a uma “vida activa”/vida profissional e o risco de perversão do conceito “actividades ocupacionais”.
- A questão da “invisibilidade” de grande parte dos adultos com deficiência em idade activa e a temática das interfaces entre o sistema de ensino, o sistema de saúde/reabilitação médica e o sistema de qualificação profissional e emprego.

Temas sugeridos pelos factores de sucesso transversais ao “processo de qualificação e emprego”:

- O tema da acessibilidade e as suas três vertentes: condições do meio; condições pessoais e produtos de apoio / ajudas técnicas; competência individual / solução dos problemas - interacção entre as condições do meio e as condições pessoais.
- O tema do atendimento integrado ou inclusivo das diversas categorias de deficiência, face aos factores de sucesso identificados.

Temas sugeridos pelos factores de sucesso observados na dimensão “qualificação profissional”:

- O tema da compatibilidade entre as habilitações escolares ao alcance dos cidadãos com deficiência intelectual e as exigências formais de acesso à oferta de qualificação profissional e aos empregos.
- O tema das oportunidades de inserção profissional e da estratégia de resposta para os casos de deficiência intelectual.
- O tema das oportunidades de inserção profissional e da estratégia de resposta para os casos das deficiências auditiva, visual e motora.
- O tema da oferta de formação (regular/inclusiva e/ou especial, agregando, ou não, vários tipos de deficiência) e o potencial de adaptação mútua em termos de pedagogia da formação/aprendizagem.

Tema sugerido pelos factores de sucesso observados na sub dimensão “estágio - formação na empresa” e na dimensão “procura activa de emprego”:

- O tema da conquista da decisão de contratação, da utilidade crítica do período de estágio - formação na empresa e da convergência dos contributos dos actores intervenientes (a própria pessoa com deficiência; os serviços de reabilitação; a entidade empregadora; o envolvimento sociofamiliar).

Tema sugerido pelos factores de sucesso observados no período de “adaptação inicial ao emprego”:

- O tema da escassa frequência e intensidade do apoio prestado pelos serviços de reabilitação à integração profissional das categorias de deficiência auditiva, visual e motora.

Tema sugerido pelos factores de sucesso identificados no período de estágio/formação na empresa, na procura activa de emprego e na adaptação inicial ao emprego, nas situações de “emprego protegido”:

- O tema da diferenciação da modalidade emprego protegido, nomeadamente para casos de deficiência intelectual, face às particularidades específicas, a nível das necessidades especiais e dos contributos dos actores intervenientes (trabalhadores, serviços de reabilitação, entidade empregadora - CEP/Enclave, envolvente sociofamiliar).

Tema sugerido pelos factores de sucesso observados na dimensão “desempenho profissional e continuidade no emprego”:

- O tema da estabilidade do emprego ao longo da vida activa do trabalhador com deficiência e: o conceito de “inclusão” – a um tempo, um trabalhador igual aos outros e um trabalhador especial; “construir a igualdade respeitando a diferença”; a questão da “continuidade” na prestação de serviços, do acompanhamento da vida adulta activa do trabalhador com deficiência; a questão da qualidade de vida, apoios complementares e protecção social; a questão das diferentes necessidades das diferentes categorias de deficiência, nesta fase da vida.

CAPÍTULO II – POLÍTICA, MEDIDAS E METODOLOGIAS DE INTERVENÇÃO

II.1 – Objectivos específicos, trabalho de campo e resultados

II.1.1 – Objectivos específicos 2 e 3

Na formulação inicial do Estudo (Memória Descritiva apresentada em sede de candidatura) os objectivos 2 e 3 haviam sido perspectivados em sequência:

Objectivo específico 2 – Metodologias de intervenção

“Caracterizar o grau de alinhamento da metodologia de intervenção que tem vindo ser praticada, com os factores e padrões de sucesso identificados no objectivo específico 1, analisando os processos e procedimentos de trabalho praticados pelos profissionais intervenientes, identificando as boas práticas a consolidar e sinalizando os pontos de eventual disfunção a merecerem tratamento posterior no quadro dos processos de melhoria contínua em vigor nas entidades intervenientes.”

Objectivo específico 3: Política e medidas de apoio

“Caracterizar o grau de alinhamento da política e das medidas de apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, com os factores e padrões de sucesso identificados pelo Estudo, identificando as boas práticas a consolidar e sinalizando os pontos de eventual disfunção a merecerem tratamento posterior no quadro dos processos de ajustamento das medidas de política de emprego desenvolvidos pelas entidades competentes”.

Contudo, os resultados da primeira fase/objectivo 1, relativa aos “Factores de sucesso na integração profissional das pessoas com deficiência” e os temas que daí emergiram para estruturação dos trabalhos da segunda fase/objectivo 2 “Metodologias de intervenção”, levaram a que o essencial das questões relativas “à política e medidas de apoio”/objectivo 3, fossem também, desde logo, colocadas à consideração dos interlocutores da segunda fase, nomeadamente, na abordagem dos subtemas “disposições normativas /legislação em vigor” e “dispositivo de intervenção/serviços de apoio”.

Sendo assim, as recomendações de boas práticas a consolidar e de ajustamentos / melhorias a introduzir, também em matéria de objectivo 3 (políticas e medidas de apoio), integram, em grande medida, os trabalhos e resultados referentes à segunda fase do Estudo.

II.1.2 – Realização do trabalho de campo

De acordo com o previsto, o cumprimento dos objectivos 2 e 3 seriam necessariamente articulados com os resultados do objectivo 1 – “Factores de sucesso”.

Para tal, os 12 temas constantes no Relatório do objectivo 1 constituíram o elo de ligação entre o objectivo 1 e os objectivos 2 e 3, sendo essas as questões em torno das quais se recolheram no terreno as indicações do que os interlocutores entendessem ser as boas práticas a consolidar e os ajustamentos a recomendar na política, medidas e metodologias de intervenção do sistema de qualificação e emprego das pessoas com deficiência.

De novo, a hipótese de trabalho foi considerar que as pessoas melhor colocadas para a identificação das boas práticas e dos ajustamentos necessários, seriam os próprios actores / os profissionais intervenientes na prestação dos serviços em causa.

Pretendendo-se condicionar o menos possível a leitura da realidade existente feita pelos próprios profissionais intervenientes na prestação dos serviços às 4 categorias de deficiência visadas pelo Estudo, distribuídos pelas cinco regiões do país, entendidos como verdadeiros especialistas na matéria, a expectativa era que se viessem a obter contributos individuais bastante diferenciados, já que resultantes de diferentes níveis de conhecimento, experiência e reflexão de cada um.

Para se conseguir estruturar e integrar esses diferentes contributos individuais num todo cumulativo, articulado, coerente e legível para os destinatários dos resultados do Estudo, foram utilizados dois instrumentos complementares:

- Um **questionário** que, embora de resposta a cada tema totalmente aberta, indicava para cada um deles as páginas dos Relatórios da primeira fase do Estudo em que o tema havia surgido, os factores de sucesso relacionados com esse tema e um estruturante temático geral composto por 4 elementos: disposições normativas; dispositivo de intervenção/entidades/serviços/recursos; processos e procedimentos técnicos; atitudes e competências dos profissionais e de outros actores intervenientes.
- A realização de **entrevistas presenciais** com os respondentes ao questionário, conduzidas pelo coordenador técnico do Estudo, por forma a ir construindo progressivamente, em interacção com os seus interlocutores, o quadro geral de referência, posicionamento e integração das boas práticas a consolidar e das sugestões de ajustamentos a recomendar, em termos úteis aos processos de melhoria contínua e ao aumento da eficiência e eficácia dos processos e procedimentos de intervenção.

A integração dos diferentes contributos individuais (respostas ao questionário e opiniões expressas nas entrevistas) e as sínteses conclusivas em torno dos temas analisados, nomeadamente no que se refere às estratégias de qualificação e emprego das diferentes categorias de deficiência (em termos de boas práticas a consolidar e de ajustamentos a fazer), são da responsabilidade do coordenador técnico do Estudo.

Em coerência com as opções tomadas para a primeira fase do Estudo, continuámos a usar como estruturante da recolha e tratamento da informação as 4 categorias de deficiência: motora, visual, auditiva e intelectual.

Não obstante, ao longo do trabalho de campo, foram feitas referências relativas à transversalidade de muitas das boas práticas e dos ajustamentos sinalizados para outras categorias de deficiência.

Os trabalhos de campo decorreram entre os meses de Novembro de 2012 e Janeiro de 2013 e consistiram essencialmente na recolha e processamento das respostas aos questionários, ao seu aprofundamento nas entrevistas e à elaboração das conclusões nas respectivas notas de entrevista, integrando e articulando depois umas e outras, progressivamente, nos ficheiros correspondentes aos 12 temas em análise propostos no final do Relatório do objectivo 1, na busca da identificação e estruturação progressiva do conjunto de recomendações a fazer, em termos de boas práticas a consolidar e de ajustamentos a sugerir.

Estiveram envolvidos nestes trabalhos profissionais/especialistas de 27 entidades, nas cinco regiões do país.

Nas respostas aos 23 questionários recebidos, estiveram envolvidos 54 profissionais/especialistas: 20 directores/coordenadores/responsáveis pela formação; 3 directores de emprego protegido; 1 director de CAO; 1 coordenador de gestão; 1 dirigente associativo; 14 técnicos de acompanhamento da formação/técnicos de inserção profissional/técnicos de mediação; 2 monitores/formadores; 9 psicólogos; 3 técnicas de serviço social.

Nas 28 entrevistas presenciais realizadas (com uma duração média de três horas e meia) participaram como interlocutores 48 profissionais/especialistas: 20 directores/coordenadores/responsáveis pela formação; 3 directores de emprego protegido; 1 director de CAO; 1 coordenador de gestão; 2 dirigentes associativos; 12 técnicos de acompanhamento da formação/técnicos de inserção profissional/técnicos de mediação; 7 psicólogos; 1 técnico de serviço social; 1 socióloga.

Nota: Tendo em conta a data em que foi realizado o trabalho de campo relativo ao objectivo 2 do Estudo (fins de 2012 e início de Janeiro de 2013) na informação recolhida não se encontram referências a desenvolvimentos posteriores neste campo, nomeadamente, aqueles entretanto introduzidos pelo IIEFP.

II.1.3 – Resultados

Integram o dossier técnico do Estudo as respostas ao Questionário, assim como as notas de entrevista, integradas em ficheiros relativos a cada tema, por categoria de deficiência (intelectual, motora, visual e auditiva).

Integra ainda o dossier, o Relatório Intermédio referente à 2.ª fase do Estudo, elaborado pelo Coordenador Técnico, em cujo conteúdo se suporta o Capítulo **II** do presente Relatório.

A partir das respostas aos questionários e das observações e reflexões feitas nas entrevistas pelos especialistas/interlocutores em diálogo com o coordenador técnico do Estudo, foram elaboradas as estratégias de qualificação e emprego relativas às 4 categorias de deficiência visadas, que adiante se apresentam.

Antes dessa apresentação, indicamos as referências metodológicas que utilizámos para enquadramento conceptual da descrição dessas estratégias.

II.2 – Enquadramento conceptual/Referências metodológicas

II.2.1 – Quadro geral de referenciação dos percursos de vida das pessoas com deficiência e dos serviços que lhes são prestados

Para melhor compreensão das boas práticas a consolidar e dos ajustamentos a fazer, nomeadamente no que concerne ao quadro legislativo, ao dispositivo de intervenção, à continuidade e à abrangência necessária na prestação dos serviços, construímos o seguinte quadro geral de referenciação dos percursos de vida das pessoas com deficiência, dos objectos nucleares em cada contexto e da articulação das medidas, programas e serviços que lhes são prestados.

Quadro geral de referenciação dos percursos de vida das pessoas com deficiência, dos objectos nucleares em cada contexto e da articulação das medidas, programas e serviços que lhes são prestados

<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;">COMUNIDADE</td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;"> Outras condições de vida/cidadania Família, residência, transportes, convívio, lazer, participação cívica </td> </tr> </table>					COMUNIDADE					Outras condições de vida/cidadania Família, residência, transportes, convívio, lazer, participação cívica				
COMUNIDADE														
Outras condições de vida/cidadania Família, residência, transportes, convívio, lazer, participação cívica														
EDUCAÇÃO		ECONOMIA, TRABALHO. EMPRESAS, EMPREGO		PROTECÇÃO SOCIAL										
SISTEMA DE ENSINO		SISTEMA DE QUALIFICAÇÃO EMPREGO		SISTEMA DE SEGURANÇA SOCIAL										
Conhecimento		Competências profissionais		Condições sociais										
Competências académicas														
Zona de fronteira														
Ensino Superior	Referenciais de qualificação	Serviços de Formação Profissional e de emprego (rede regular)	Estágios de inserção Contratos de emprego - inserção	Actividades ocupacionais em empresas										
Ensino secundário 12º ano	Cursos com dupla certificação	Formação profissional (rede específica)	Contratos de emprego apoiado em entidade empregadora	Actividades socialmente úteis										
Ensino básico 9º ano	Programas individuais de transição	Centros de recursos: Orientação profissional Apoio à colocação Acompanhamento pós colocação	Enclaves Centros de emprego protegido	Centros de actividades ocupacionais										
				Pensão social Pensão de invalidez										
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;"> Reabilitação médica, reabilitação funcional, certificação de incapacidade Condições de saúde SISTEMA DE SAÚDE </td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;">SAÚDE</td> </tr> </table>					Reabilitação médica, reabilitação funcional, certificação de incapacidade Condições de saúde SISTEMA DE SAÚDE					SAÚDE				
Reabilitação médica, reabilitação funcional, certificação de incapacidade Condições de saúde SISTEMA DE SAÚDE														
SAÚDE														

II.2.1.1 – Uma abordagem centrada na pessoa e na resposta às suas necessidades individuais

O quadro de referência anteriormente apresentado, procura proporcionar a visualização do percurso de vida do cidadão com deficiência e dos serviços que lhe são prestados, nos mesmos caminhos percorridos pelo cidadão comum e nos mesmos contextos de prestação de serviços que a sociedade lhes proporciona.

Visa proporcionar também a percepção de que as respostas às suas necessidades específicas se realizam nos mesmos contextos e a mesmo título que a qualquer outro cidadão do mesmo grupo etário ou em idêntica situação de vida.

Visa proporcionar ainda a compreensão de que o sucesso na vida adulta activa do cidadão com deficiência (como, “mutatis mutandis”, a de qualquer outro cidadão), passa:

- Pelo desenvolvimento pessoal e social que consiga na sua família de origem e nos seus diversos contextos de vida;
- Pelas competências académicas que adquira na escola;
- Pelas condições de saúde que lhe sejam proporcionadas pelos serviços de saúde, de reabilitação médica e/ou de reabilitação funcional;
- Pelas competências profissionais que desenvolva na qualificação profissional que lhe seja disponibilizada à saída da escola ou à entrada do sistema de emprego (formação inicial), durante a sua vida profissional (formação contínua) e na aprendizagem ao longo da vida;
- Pelas oportunidades de emprego que a economia/sistema produtivo lhe proporcione e pelos apoios que lhe sejam prestados para aceder ao emprego;
- Pelas condições sociais que lhe sejam proporcionadas pelo sistema de protecção social, quando em situação de desemprego e quando a sua deficiência e as condições de funcionamento do sistema produtivo não permitam um desempenho profissional a 100% ou lhe impeçam mesmo, de todo, o acesso ao emprego;
- Pelas outras condições de vida na comunidade que são indispensáveis à viabilização da sua vida profissional (habitação, transportes) e à qualidade global de vida do cidadão (família, amigos, saúde e bem-estar, lazer, participação cívica, defesa dos seus direitos, etc.).

II.2.1.2 – Uma abordagem holística, centrada na coerência, articulação e continuidade na prestação dos serviços

Sendo sempre o mesmo o cliente dos serviços prestados por todos os sistemas referenciados no quadro e sendo que o contributo de cada um para o resultado global na qualidade de vida do cliente depende do seu potencial de integração no todo único que a pessoa é, torna-se compreensível a importância de que a concepção e implementação das diversas e complementares respostas às necessidades do cidadão com deficiência (como de qualquer outro cidadão) seja efectuada com a compreensão global do todo em questão, com elevado grau de coerência entre as diversas medidas e com mecanismos rigorosos e sistemáticos de articulação e de continuidade na prestação dos serviços.

É, de resto, no carácter segmentado da concepção das medidas (nos diversos sistemas) e na descontinuidade das suas lógicas de aplicação, (ausência de responsabilidades expressas pela articulação entre as entidades intervenientes), que pode residir um dos pontos (se não mesmo o ponto) de maior ineficiência, de maior desperdício dos recursos que a comunidade investe neste campo.

O quadro procura também referenciar outro elemento de ineficiência que pode ocorrer nas zonas de interface/articulação/transição entre os diversos sistemas: insuficiente clareza na definição dos conceitos utilizados e na compreensão das diferentes lógicas de cada sistema, acabando por conduzir a que uma das culturas em presença se sobreponha à outra, colonizando-a, minimizando as mais-valias próprias de uma e de outra.

Por exemplo: parece ser de grande relevância a clareza com que se apresente um conceito como “curso com dupla certificação”, seja ele desenvolvido a partir do sistema de ensino ou do sistema de qualificação profissional.

Trata-se de um conceito que é estruturalmente um conceito de transição, situado na ponte entre as duas margens:

- a margem que lida com o conhecimento, com as competências académicas, com os níveis de ensino, com os graus académicos, com a ciência, e que assegura e valida a certificação académica;
- e a margem que lida com as competências profissionais, com o factor trabalho, com as empresas, com a economia, e que assegura e valida a certificação profissional.

Importa que nem uma nem outra margem reivindique para si o que só pode pertencer ao outro sistema. O risco aqui seria o da indesejável “escolarização da formação profissional” ou o da indesejável colonização da oferta de ensino superior pela economia e vice-versa (a da também indesejável colonização da estrutura de competências profissionais postas ao dispor da economia pela organização das ciências/ conhecimento científico).

É neste quadro que adiante iremos situar questões relativas à qualificação profissional de jovens e de adultos com deficiência, tendo em conta as situações específicas das diferentes categorias de deficiência.

Outro exemplo, neste caso na interface entre o sistema de saúde e o sistema de qualificação e emprego: a questão da avaliação e certificação de incapacidade para o trabalho feita predominantemente numa lógica médica. Estamos de novo numa actividade situada na ponte entre as duas margens:

- uma margem que lida com “condições de saúde” e as pode avaliar e certificar;
- outra margem que lida com as “competências profissionais” e que as pode avaliar e certificar.

Questão esta que se relaciona com assuntos que mais adiante irão surgir, nomeadamente: a avaliação da capacidade de trabalho e a elegibilidade para emprego protegido; a avaliação de taxas de incapacidade para o trabalho e a atribuição da pensão social; o acesso ao emprego, a suspensão e a retoma da pensão social; a pensão de invalidez; a acumulação de pensão social ou de pensão de invalidez com remunerações de trabalho; a antecipação da idade da reforma.

Um terceiro exemplo, no caso da interface entre emprego e protecção social. Também aqui as lógicas se cruzam: a lógica do emprego, do factor trabalho, da economia, numa margem e a lógica do apoio às condições de vida, da protecção social, na outra margem.

Lógicas que interferem com a especificação de conceitos que mais adiante abordaremos a propósito da estratégia de inserção profissional das pessoas com deficiência intelectual: emprego protegido; medidas de inserção; emprego apoiado em entidade empregadora; actividades ocupacionais; actividades socialmente úteis.

II.2.2 – Conceito de sistema de qualificação e emprego das pessoas com deficiência

II.2.1.2 – Componentes do sistema de qualificação e emprego

Neste Estudo, entendemos adoptar um conceito abrangente de sistema de qualificação e emprego das pessoas com deficiência, nele incluindo, para além dos serviços de reabilitação profissional, outros actores/entidades cujos contributos revelaram particular relevância no sucesso da integração profissional dos casos de sucesso analisados.

Neste contexto, o conceito de sistema de qualificação e emprego de pessoas com deficiência integra quatro componentes:

- O próprio trabalhador/pessoa com deficiência, que é o actor central de todo o seu processo de qualificação profissional, de acesso e de permanência no emprego, de vida profissional, procurando e respondendo às oportunidades e tirando partido dos apoios que lhe são prestados.
- Os serviços de reabilitação profissional, incluindo neste conceito todas as entidades de natureza pública, privada ou cooperativa que prestam serviços em uma ou mais das dimensões do processo de qualificação e emprego das pessoas com deficiência.
- As empresas/organizações produtivas que, na qualidade de entidades empregadoras, proporcionam oportunidades de aprendizagem profissional e de emprego a pessoas com deficiência, no quadro das suas políticas de gestão de recursos humanos e de responsabilidade social no contexto das comunidades em que estão inseridas.
- Elementos do envolvimento sociofamiliar: familiares, amigos, significativos e outras pessoas/entidades da comunidade, que proporcionam ao trabalhador com deficiência a logística familiar e social, apoio na procura de oportunidades de qualificação e de emprego e os apoios de retaguarda, sem os quais a sua vida profissional não seria viável.

II.2.2.2 – Dispositivo de prestação de serviços de qualificação e emprego e modalidades de resposta às necessidades especiais das pessoas com deficiência

Tendo em conta o estágio actual da organização dos serviços de qualificação e emprego em Portugal e no quadro do presente Estudo, consideramos que o dispositivo de prestação de serviços de qualificação e emprego de pessoas com deficiência integra os serviços de orientação profissional, de formação profissional e de apoio ao emprego prestados pela **rede comum/regular**, incluindo aqui não apenas os Centros de Formação Profissional e os Centros de Emprego do Instituto do Emprego e Formação Profissional, mas também os cursos de educação e formação com certificação profissional (no quadro do ensino básico, do ensino secundário), assim como os cursos do ensino superior que habilitem para o exercício profissional).

A prestação de serviços às pessoas com deficiência pela rede comum/regular pode assumir várias modalidades, nomeadamente:

- Prestação de serviços a pessoas com deficiência que estejam em condições de tirar partido da oferta comum/regular, sendo suficiente para responder às suas necessidades a capacidade de individualização inerente às metodologias e aos recursos que estão a ser correntemente utilizados;
- Prestação de serviços a pessoas com deficiência que só possam tirar partido, com sucesso, da oferta comum/regular, se nela forem introduzidas as adaptações e acrescentados os apoios complementares necessários para resposta adequada às suas necessidades especiais (em termos nomeadamente de acessibilidade, de conteúdos, de metodologias, de meios, ...); sendo que essas adaptações e apoios complementares implicam o recurso a “expertise”/assessoria específica, eventualmente disponível na própria entidade ou mobilizada do exterior (Centros de Recursos);
- Prestação de serviços a pessoas com deficiência inserida na oferta da rede comum/regular, mas especialmente concebida e realizada para responder às suas necessidades especiais.

Integram também o dispositivo os serviços de orientação profissional, de formação profissional e de apoio ao emprego prestados pela **rede específica** vocacionada para a prestação de serviços a pessoas com deficiência, incluindo aqui todas as estruturas especializadas, sejam do próprio sector público ou dos sectores social, cooperativo e privado.

Também aqui a prestação dos serviços pode assumir diversas modalidades, nomeadamente:

- a modalidade “centro de recursos”, em que os serviços especializados externos intervêm em complemento da intervenção dos serviços comuns/regulares; (exemplo: os Centros de Recursos do Instituto de Emprego e Formação Profissional/vertente emprego);
- a modalidade “unidade especializada”, em que os serviços especializados externos intervêm em suplemento da intervenção dos serviços comuns/regulares, isto é, intervêm para suprir a ausência de resposta suficientemente adequada nos serviços comuns. Exemplo: uma Unidade/Centro de Formação Profissional de uma CERCI ou de uma Associação, unidades estas vocacionadas para a resposta a situações mais complexas, para as quais, no contexto presente, se revela menos viável desenvolver capacidade de resposta especializada nas próprias instalações das estruturas comuns/regulares.

II.2.3 – Referência à cultura de gestão da qualidade “EQUASS” (European Quality in Social Services)

O contacto com as instituições de reabilitação realizado nas duas actividades de trabalho de campo (objectivo 1: Identificação de factores de sucesso nos casos de inserção profissional estudados; objectivo 2: Identificação de boas práticas a consolidar e de ajustamentos a recomendar em matéria de medidas e metodologias de intervenção) permitiu perceber que uma grande parte das organizações que colaboraram no Estudo (cerca de 80%) têm certificação “EQUASS” e que muitas das boas práticas identificadas, inerentes à sua própria cultura organizacional, correspondem aos princípios daquele referencial de qualidade, nomeadamente:

- O princípio da “liderança” e o papel social destas organizações nas comunidades em que estão inseridas;
- O princípio “recursos humanos” e a relevância crítica das atitudes, das competências e do desempenho das suas equipas no sucesso dos seus clientes;

- O princípio dos “direitos” e a sua filosofia de trabalho permanente em ordem à activação dos direitos das pessoas com deficiência;
- O princípio da “ética” e o respeito pela dignidade dos seus clientes, famílias e colaboradores;
- O princípio das “parcerias” e a sua colaboração com as entidades relevantes para a continuidade e abrangência dos serviços prestados e dos seus contributos para a qualidade de vida das pessoas com deficiência;
- O princípio da “participação” e a promoção do envolvimento dos seus clientes na vida da organização, na vida das comunidades em que estão inseridos e na construção do sucesso da sua vida profissional;
- O princípio da “orientação para o cliente” e os seus processos de trabalho centrados na pessoa, nas suas necessidades e potencialidades, estimulando e respeitando o contributo de cada um para o seu próprio sucesso;
- O princípio da “abrangência” e a intervenção, visando as várias vertentes da vida dos seus clientes e procurando a convergência dos esforços de todas as partes interessadas;
- O princípio da “orientação para os resultados” e as suas preocupações com a eficácia do trabalho realizado em termos de benefícios para os clientes e para outras partes interessadas, assim como com os procedimentos de medida e monitorização dos resultados alcançados;
- O princípio da “melhoria contínua” e as suas preocupações com o ajustamento dos serviços às necessidades dos seus clientes e de outras entidades interessadas e com o aperfeiçoamento e inovação dos seus processos de trabalho.

A realização do presente Estudo, estudando casos de sucesso de integração profissional, identificando boas práticas nas actividades quotidianas das organizações e sugerindo ajustamentos nas metodologias de intervenção favorecedores de uma maior eficiência e eficácia nas suas actividades, acaba por suscitar também a oportunidade de testemunhar o efeito benéfico de um outro programa financiado pelo Fundo Social Europeu – o Programa Arquimedes – na sistematização e aperfeiçoamento das práticas de organização, avaliação e gestão da qualidade nos serviços de qualificação e emprego de pessoas com deficiência.

II.2.4 – Conceito de inclusão

O conceito de inclusão utilizado neste Estudo estrutura-se em torno de três considerações principais.

II.2.4.1 – Construção da igualdade, respeitando a diferença

Desta visão do CECD Mira Sintra, entidade promotora do presente Estudo, decorrem vários corolários pertinentes para o objecto do Estudo:

- Igualizar, sem respeitar a diferença, seria a forma mais perversa de excluir. Por exemplo, “oferecer” às pessoas com deficiência a oportunidade de se integrarem nos serviços comuns/regulares de qualificação e emprego, sem neles criar capacidade de resposta diferenciada às suas necessidades especiais, seria a forma mais eficaz de os fazer desaparecer da “procura” de emprego, varrendo o problema para a zona de invisibilidade, ou sujeitá-los à experiência quotidiana do insucesso.

- Para respeitar a diferença não chega o conceito de igualdade de oportunidades, é indispensável o conceito de discriminação positiva. Se o acesso ao emprego fosse sempre feito numa lógica estrita de recrutamento de recursos humanos, ou seja, de um conjunto de candidatos, escolher o considerado mais apto, as mais das vezes as pessoas com deficiência, mesmo quando inteiramente capazes de exercer a função, não seriam seleccionadas. Tal só teria hipótese de acontecer quando em conjuntura de pleno emprego ou até mesmo de escassez global de mão-de-obra.

Em conjuntura de desemprego estrutural, de elevadas taxas de desemprego, é indispensável o recurso ao conceito de discriminação positiva (de resto comum a outras medidas activas de emprego dirigidas a outros segmentos da “procura” em dificuldade no mercado de emprego).

II.2.4.2 – Interação entre o meio e a pessoa com deficiência – convergência de três vertentes

Uma estratégia de inclusão supõe a convergência de três vertentes cumulativas:

- Medidas de adequação das condições proporcionadas pelo meio às diferentes características dos cidadãos, incluindo a adequação às necessidades especiais das pessoas com deficiência (ausência - limitação de barreiras físicas, rampas, meios de transporte adaptados, adaptação de postos de trabalho, de instalações sanitárias e de outros serviços, sinalética, comunicação, concepção de produtos de apoio e viabilização da sua aquisição, etc.);
- Medidas de apoio à maior potenciação possível das capacidades pessoais, sociais e profissionais das pessoas com deficiência, nomeadamente em termos de prestação de serviços de orientação profissional, formação profissional e apoios ao emprego;
- Competências individuais da própria pessoa com deficiência para construir soluções para os problemas que enfrenta na sua vida (nomeadamente na vida profissional) tendo em conta as condições concretas do meio em que está inserida e as suas capacidades individuais, estabelecendo estratégias e procedimentos pessoais de compensação das suas limitações.

II.2.4.3 – Dois patamares principais de competências (profissionais) de inclusão

A inclusão das pessoas com deficiência na sociedade supõe dois grandes patamares de competências profissionais:

- **Um primeiro patamar**, básico, relativo ao inter - relacionamento dos profissionais de atendimento de primeira linha, dos profissionais que fazem a recepção, acolhimento, orientação e encaminhamento de clientes com deficiência em todos os sectores de actividade.

Competências que têm a ver com a compreensão das deficiências, das necessidades pessoais e das idiosincrasias típicas das diferentes categorias de pessoas com deficiência; com a identificação e desenvolvimento de atitudes de relacionamento interpessoal adequadas; com os procedimentos de comunicação, orientação e assistência pessoal pertinentes.

Na sequência do Estudo “Turismo Inclusivo”, também ele promovido pelo CECD Mira Sintra e financiado pelo POAT, chamamos a este primeiro patamar “**competências de atendimento inclusivo**”; sendo estas competências também transversais a todos os sectores de actividade e, no fim de contas, ao relacionamento interpessoal de qualquer cidadão com os concidadãos com

deficiência, poderemos também integrá-las no conceito mais vasto de “competências de cidadania”.

No âmbito do objecto do presente Estudo – vida adulta activa das pessoas com deficiência – o desenvolvimento das competências deste primeiro patamar afigura-se de grande relevância para a inclusão, desde logo nos profissionais que fazem atendimento em todos os serviços específicos do sistema de qualificação e emprego (Centros de Emprego, Centros de Formação, Centros de Recursos), em todos os serviços de interface (nomeadamente Escolas, Agrupamentos, Centros de Saúde, Balcões da Segurança Social), e em todos os outros serviços que as pessoas com deficiência precisam utilizar para resolver os problemas das outras vertentes da sua vida (por exemplo: transportes, comércio, restauração, hotelaria, lazer, polícia, autarquias, tribunais, etc.).

- **Um segundo patamar**, técnico, relativo às competências específicas inerentes à adequação das próprias condições e procedimentos de prestação dos respectivos serviços necessários para responder às necessidades especiais das pessoas com deficiência, em todas as áreas de serviços que estes cidadãos precisam utilizar, e obviamente também na área específica do presente Estudo (educação e formação inclusiva, formação profissional e emprego inclusivos).

A este segundo patamar de competências, chamamos “**serviços inclusivos**”.

II.2.5 – Conceito de mercado de emprego e regimes de prestação de trabalho

Como toda a gente, tendemos a utilizar correntemente a expressão “mercado normal de emprego”; contudo, quando nos interrogamos acerca de qual seja o outro mercado (não normal) de emprego que àquele se contraponha, não o conseguimos visualizar na realidade da economia portuguesa. Será que se está a pensar num “mercado de emprego protegido”? Mas ... que mercado? Umas tantas, poucas, dezenas de unidades produtivas e umas tantas, poucas, centenas de pessoas empregadas, constituem um “mercado” de emprego, em contraponto com o mercado normal?

A mesma questão se nos põe com outra adjectivação também utilizada com frequência “mercado aberto de emprego”; quando se adjectiva alguma coisa é para a distinguir de outra que se lhe contrapõe; neste caso, o que é, onde está o mercado “fechado” de emprego?

No contexto do presente Estudo, abordaremos as questões do emprego das pessoas com deficiência num quadro conceptual em que se considera existir um único mercado de emprego (e portanto sem adjectivo - normal ou anormal, aberto ou fechado, ...) e nesse mercado de emprego o que existem são diferentes regimes de prestação de trabalho.

Consoante o critério que é utilizado para os diferenciar temos, por exemplo, o regime da função pública, o regime do sector privado e poderíamos ter também um regime próprio do sector social (decorrentes da diferenciação dos 3 grandes sectores da actividade económica nacional), ou em função do critério duração do trabalho, podemos ter regimes diferentes, nomeadamente, a tempo inteiro, a tempo parcial, etc.

É neste quadro que vamos considerar também os regimes especiais de prestação de trabalho, como sejam o regime de “emprego-inserção” e o regime de “emprego apoiado”, neste último caso, diferenciado em razão de haver um deficit permanente de capacidade de trabalho do profissional, que justifica ser atribuída à entidade empregadora uma compensação correspondente.

Mais adiante, portanto, quando tratarmos da questão do emprego das pessoas com deficiência, estaremos sempre a falar de emprego, num único mercado de emprego e em diferentes regimes de prestação de trabalho, com as suas condições e regras próprias.

Para tanto é de grande relevância que, de um ponto de vista jurídico - normativo, os regimes especiais de prestação de trabalho estabelecidos para as pessoas com deficiência estejam perfeita e claramente integrados no Código de Trabalho nacional, a fim de evitar potenciais conflitos envolvendo a Inspeção e os Tribunais de Trabalho, como por vezes tem acontecido, nomeadamente na região de fronteira entre “regimes especiais de prestação de trabalho” e “actividades ocupacionais/actividades socialmente úteis” (desenvolvidas estas no quadro da protecção social/Segurança Social e não já no quadro do emprego/Economia).

CAPÍTULO III – ESTRATÉGIA DE QUALIFICAÇÃO E EMPREGO DOS CIDADÃOS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

A estratégia de qualificação e emprego das pessoas com deficiência intelectual a seguir apresentada, consubstanciada essencialmente nas “boas práticas” a consolidar e nos “ajustamentos” a fazer, resulta do tratamento das respostas aos questionários e da reflexão conjunta realizada nas entrevistas com os respondentes, sobre os temas suscitados pelos resultados da primeira fase do Estudo (factores de sucesso).

III.1 – Composição da amostra de casos de sucesso, serviços/entidades contactadas, questionários e entrevistas

De acordo com o Relatório referente à primeira fase do Estudo (factores de sucesso), a constituição do conjunto de casos a estudar (24) foi feita a partir dos casos sinalizados pelos Centros de Recursos, com recurso a contactos directos com diversas pessoas e instituições, nas várias regiões do país, para conseguir uma amostra tão representativa da diversidade a estudar quanto possível.

Em termos da tipologia das organizações que colaboraram na primeira fase do Estudo, todas elas são instituições “especializadas”, ou seja, concebidas para prestar serviços a pessoas com deficiência e especialmente vocacionadas para as pessoas com deficiência intelectual: CERC e outras Cooperativas (11 casos), APPACDM e outras Associações (8 casos), Fundação (2 casos), Centro Protocolar da rede do Instituto de Emprego e Formação Profissional (3 casos).

Na segunda fase do Estudo participaram profissionais de todas as entidades envolvidas na primeira fase (16), menos duas (por dificuldades de calendarização).

Nas respostas aos 14 questionários recebidos estiveram envolvidos 36 profissionais/especialistas: 15 directores/coordenadores/responsáveis pela formação; 3 directores de emprego protegido; 8 técnicos de acompanhamento da formação/técnicos de inserção profissional; 2 monitores/formadores; 6 psicólogos; 2 técnicas de serviço social.

Participaram nas 16 entrevistas presenciais subsequentes às respostas ao questionário 26 dos profissionais/especialistas envolvidos: 15 directores/coordenadores/responsáveis pela formação, 3 directores de emprego protegido, 6 técnicos de acompanhamento da formação/técnicos de inserção profissional, 1 psicóloga, 1 socióloga.

III.2 – A conjuntura actual e o risco de exclusão da vida activa de pessoas com deficiência intelectual

a) Quadro normativo geral de apoio à qualificação e emprego das pessoas com deficiência intelectual

Para além da consignação do direito ao trabalho no enquadramento normativo geral (nomeadamente na Constituição da República Portuguesa e na Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência, que Portugal subscreveu), o país dispõe de um conjunto de diplomas legais e de conceitos/medidas específicas de grande relevância em matéria da qualificação e emprego dos seus cidadãos com deficiência, nomeadamente:

- Desde logo, na interface com o sistema de ensino, na transição da educação inclusiva para a qualificação profissional e o emprego: o Decreto-Lei n.º 3/2008 – educação inclusiva; os alunos com necessidades educativas especiais e os “currícula” específicos individuais no ensino básico (CEI); o Decreto-Lei n.º 176/2012 sobre a escolaridade obrigatória até aos 18 anos; a Portaria n.º 275-A/2012e os “Planos Individuais de Transição” (PIT); o trabalho em parceria com instituições de educação especial/ Centros de Recursos para a Inclusão;
- Depois, no próprio sistema de qualificação profissional e emprego: o Decreto-lei n.º 290/2009 sobre a formação profissional e sobre a integração no mercado de trabalho: informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego; apoio à colocação, acompanhamento pós colocação; adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas; isenção e redução de contribuições para a Segurança Social; parceria com instituições de reabilitação profissional / Centros de Recursos do Instituto de Emprego e Formação Profissional e o Despacho Normativo n.º 18/2010: sobre a integração em modalidades especiais de emprego apoiado: centro de emprego protegido, contrato de emprego apoiado em entidade empregadora, enclave, estágio de inserção, contrato de emprego-inserção;
- Também, na interface com o sistema de protecção social: o Decreto-lei n.º 18/89 sobre os Centros de Actividades Ocupacionais; a Portaria n.º 432/2006 sobre as actividades socialmente úteis; o Despacho Normativo n.º 28/2006 sobre as estruturas residenciais para pessoas com deficiência;
- E ainda, na interface com o sistema de saúde: o Decreto-lei n.º 202/96 – Regime de avaliação de incapacidade das pessoas com deficiência e o Decreto-lei n.º 352/2007 sobre a tabela nacional de incapacidades; avaliação e certificação de incapacidade para o trabalho das pessoas com deficiência intelectual relacionadas com a elegibilidade para acesso ao emprego protegido; o Decreto-lei n.º 18/2002 que prevê a suspensão do pagamento da pensão social no caso de acesso ao trabalho e possibilidade de re-acesso sem a necessidade de nova avaliação de incapacidade.

Considera-se este quadro normativo, globalmente, como uma “boa prática” a consolidar, no âmbito da qualificação e emprego das pessoas com deficiência intelectual, já que todas as medidas têm aplicabilidade na resposta às suas necessidades especiais e potenciam a continuidade, coerência e eficácia da prestação de serviços a este segmento da procura de emprego, em ordem a uma vida adulta activa bem sucedida.

Não obstante, considera-se desejável a introdução de alguns “ajustamentos” decorrentes de um melhor entendimento técnico da especificidade e atipicidade dos processos de qualificação e emprego das pessoas com deficiência intelectual, que adiante caracterizaremos, nomeadamente no que se refere:

- À articulação entre os PIT – Planos Individuais de Transição e a qualificação/formação profissional;
- À articulação dos referenciais de qualificação, programas de formação e habilitações académicas, com o nível de qualificação das actividades profissionais acessíveis;
- Aos incentivos à contratação;
- À duração do acompanhamento pós colocação;
- À melhor articulação dos conceitos emprego protegido e emprego apoiado;
- A um mais adequado regime de avaliação de incapacidades para o trabalho;
- A uma maior adequação das normas e melhoria da capacidade de tratamento das especificidades das pessoas com deficiência, em matéria de acesso, suspensão e retoma das pensões sociais e de invalidez, assim como das condições da sua possível acumulação com remunerações de trabalho, nomeadamente em contexto de “emprego apoiado”.

b) Dispositivo de prestação de serviços de apoio à qualificação e emprego das pessoas com deficiência intelectual

O dispositivo existente concretiza no terreno uma teia abrangente de serviços:

- A articulação a montante com as escolas, mediante o relacionamento destas, a propósito dos Planos Individuais de Transição, com os Centros de Recursos para a Inclusão, pertencentes quase sempre a instituições que fazem parte também do sistema de qualificação profissional e emprego das pessoas com deficiência intelectual;
- Os Centros de Emprego, como porta de entrada no sistema de qualificação e emprego, e os Centros de Reabilitação Profissional da rede pública / Instituto do Emprego e Formação Profissional: o CRP Alcoitão e o CRP Gaia;
- As unidades de formação profissional especializada, das instituições de reabilitação do sector social (CERCI’s, APPACDM’s, Fundações e outras organizações) disseminadas pelo território nacional;
- As parcerias do Instituto do Emprego e Formação Profissional com instituições especializadas do sector social, numa lógica de Centros de Recursos, para implementação dos apoios ao emprego;
- Os Centros de Emprego Protegido;
- A articulação a jusante com os Centros de Actividades Ocupacionais e Residências tutelados e apoiados pela Segurança Social, pertencentes também à mesma rede de instituições criadas para responder às necessidades especiais das pessoas com deficiência intelectual.

Considera-se, globalmente, o dispositivo de prestação de serviços existente como uma “boa prática” a consolidar.

Consideram-se também como “boas práticas”, as lógicas de trabalho em parceria desenvolvidas pelas instituições de reabilitação, quer com as empresas/entidades empregadoras, quer com as famílias e outras organizações da comunidade, fazendo-as parte integrante do dispositivo global de qualificação e emprego das pessoas com deficiência intelectual.

Não obstante, considera-se crucial que o dispositivo existente seja mantido capaz de responder com sucesso às dificuldades acrescidas decorrentes da evolução desfavorável da conjuntura económica.

c) Combate ao risco de exclusão

As pressões da conjuntura actual (taxa geral de desemprego muito elevada; escassez de recursos públicos para as políticas sociais, em geral, e para as políticas de qualificação e emprego, em particular) poderão conduzir a uma situação em que apenas se viabilize a integração profissional de uma pequena parte dos cidadãos com deficiência intelectual – aqueles com limitações mais ligeiras.

Na verdade, as informações colhidas no terreno apontam para tendências de contracção das oportunidades de colocação no mercado de trabalho, de aumento do número de trabalhadores despedidos com deficiência intelectual, de contracção das vagas de emprego protegido (CEP), de escassez de vagas nos Centros de Actividades Ocupacionais (CAO).

Consequentemente, o risco de exclusão deste segmento da procura de emprego é enorme e enormes seriam os custos para as famílias e para as comunidades para cuidar dos seus jovens e adultos com deficiência intelectual inactivos em casa (os mais deles sem autonomia suficiente para ficarem sozinhos enquanto os pais vão para os seus empregos).

d) Recomendações gerais

Neste contexto e numa lógica de luta contra o risco de exclusão, as **recomendações** gerais do Estudo vão nos seguintes sentidos:

- Consolidar o **quadro normativo** actual e melhorar o seu potencial de eficiência e de eficácia, mediante uma mais estrita adequação às situações concretas e diferenciadas das várias categorias de deficiência, nomeadamente na sua aplicabilidade às pessoas com deficiência intelectual, introduzindo-lhe ajustamentos na linha das recomendações de melhorias específicas que iremos referenciar ao longo do presente Relatório;
- Consolidar o actual **dispositivo de apoio** à qualificação e emprego das pessoas com deficiência intelectual (que ao longo do presente texto vamos designar por QE- deficiência intelectual), no quadro geral do sistema nacional de qualificação e emprego e melhorar a sua capacidade de intervenção, mediante uma maior potenciação do conceito “Centro de Recursos”, introduzindo-lhe ajustamentos no seu perfil funcional e no modelo de financiamento das suas actividades, na linha das recomendações de melhoria que adiante especificaremos;
- Aumentar a eficiência e eficácia dos processos e procedimentos de trabalho /**metodologias de intervenção**, consolidando o que já tem vindo a ser considerado como “boas práticas” e introduzindo os ajustamentos convenientes nos pontos do sistema onde foram referidas disfunções, nomeadamente na articulação com os sistemas com que a qualificação e emprego têm interfaces – sistema de ensino, sistema de segurança social, sistema de saúde e sistema social/comunidade, assim como nas etapas do processo – orientação, formação, acesso ao emprego, continuidade no emprego.

Neste sentido, o Estudo indicará, ao longo do presente capítulo do Relatório, as recomendações de boas práticas a consolidar e de melhorias a introduzir decorrentes dos factores de sucesso identificados, das respostas ao questionário e da reflexão efectuada nas entrevistas.

III.3 – Os processos de qualificação e emprego das pessoas com deficiência intelectual

III.3.1 – Referências metodológicas específicas para a deficiência intelectual

Consideramos de relevar algumas referências metodológicas específicas de grande pertinência para uma adequada e eficiente organização dos processos de qualificação e emprego das pessoas com deficiência intelectual: a atipicidade estrutural das suas necessidades, o nível 1 de qualificação como patamar básico de inserção profissional e a questão da escolaridade obrigatória.

III.3.1.1 – Atipicidade estrutural, permanente e transversal das necessidades das pessoas com deficiência intelectual e conseqüente atipicidade das respostas às suas necessidades

Os elementos de informação de que dispomos, no estágio actual do conhecimento científico e técnico sobre a deficiência intelectual e sobre as condições de organização e funcionamento das várias vertentes da vida na sociedade em que estamos inseridos, apontam para que a situação das pessoas com deficiência intelectual se apresente atípica nas diversas etapas e vertentes da sua vida.

Em razão de um nível de desenvolvimento cognitivo situado num patamar inferior ao comumente alcançado pelos outros cidadãos e das limitações da capacidade de aprendizagem que daí decorrem, toda a sua vida se vai organizar num patamar de baixa complexidade (complexidade cognitiva / saberes – conhecimentos; complexidade técnica / saberes fazer – capacidades; complexidade relacional / saberes ser - atitudes).

Donde que, em todas as vertentes da sua vida (escolar, profissional, familiar, social, aquisição de bens e serviços, participação cívica, política, etc.), as vamos encontrar em dificuldade para conseguir respostas às suas necessidades em serviços e contextos que foram concebidos e que funcionam em patamares de complexidade, típicos, regulares, perfeitamente, naturalmente, acessíveis, compreensíveis, para o cidadão comum, mas, inadvertidamente, inacessíveis, incompreensíveis, para os cidadãos com deficiência intelectual.

A atipicidade das necessidades das pessoas com deficiência intelectual é **estrutural**, isto é, não é temporária ou conjuntural, e é **transversal** a todas as etapas e vertentes da sua vida, pelo que a vamos encontrar não só no contexto do sistema de qualificação e emprego mas também nos outros contextos de vida com que o sistema tem interfaces.

Não obstante, é possível conseguir vidas bem sucedidas no patamar de complexidade que lhes é acessível. Para se ser bem sucedido na vida não se tem necessariamente de estar posicionado nos patamares de maior complexidade. As mais das vezes, um copo pequeno, cheio, pode aportar mais satisfação que um copo grande, meio vazio ou com um “restinho” no fundo

O carácter estrutural e transversal desta atipicidade tem conseqüências relevantes não só em matéria dos requisitos de continuidade e de abrangência dos serviços que lhes são prestados, mas também em matéria de ajustamentos nos conceitos/medidas que a legislação prevê para o apoio à qualificação e emprego das pessoas com deficiência.

Na verdade, as necessidades das pessoas com deficiência intelectual e as correspondentes respostas/serviços são atípicas em relação às do cidadão comum, como são atípicas também em

relação às necessidades das pessoas com deficiências físicas (motora, visual, auditiva, nomeadamente), em todo o percurso de qualificação e emprego:

- Desde a transição da escola, à qualificação profissional, aos apoios à colocação e acompanhamento pós colocação, ao acesso e permanência em modalidades/regimes especiais de emprego (emprego-inserção, emprego protegido, emprego apoiado);
- Assim como também nas interfaces com o sistema de protecção social (CAO, residências, pensões, ...), com o sistema de saúde (reabilitação médica, reabilitação funcional, avaliação de incapacidades para o trabalho, ...), e com a comunidade em que está inserido (acessibilidades, transportes, retaguarda familiar, convívio social, acesso ao lazer e bem-estar, participação cívica, ...).

III.3.1.2 – O nível 1 de qualificação como um patamar básico de inserção profissional das pessoas com deficiência intelectual

Os dados relativos aos casos de sucesso de inserção profissional de pessoas com deficiência intelectual analisados na primeira fase do Estudo, apontam claramente para um quadro geral de articulação entre o potencial de qualificação das pessoas com deficiência intelectual e as actividades profissionais no sistema produtivo que lhes são acessíveis, centrado no nível 1 de qualificação constante do Quadro Nacional de Qualificações.

Os dados relativos à **escolaridade**, nos casos de sucesso estudados, são os seguintes: escolaridade nula - 4 casos; 4.º ano - 7 casos; 6.º ano - 9 casos; 9.º ano, com curriculum alternativo - 4 casos; 9.º ano: com currículo normal - 0 casos.

Tendo em conta ainda a referência de que quase sempre as competências escolares efectivamente adquiridas (nomeadamente em matéria de domínio dos instrumentos culturais de base - leitura, escrita e cálculo) estão na realidade bastante aquém dos perfis de saída dos níveis escolares que lhes foram atribuídos, concluímos que a regra é uma escolaridade inferior ao 9.º ano e a excepção os casos com certificação de 9.º ano (mesmo com curriculum alternativo).

Ora, no contexto das qualificações em que estamos inseridos, é sobre as competências académicas/culturais correspondentes ao 9.º ano / ensino básico / obrigatório que se inscreve a progressão para os ciclos de ensino secundário e de ensino superior e/ou se constroem as competências profissionais correspondentes aos níveis 2 e 3 do Quadro Nacional das Qualificações.

Acresce que estes níveis 2 e 3 constituem presentemente os níveis mais baixos da oferta regular de qualificação e ainda que, para a população em geral, a oferta de formação de nível 2 tenderá a desaparecer e ser substituída pela de nível 3 no patamar básico da oferta típica de qualificação profissional, em articulação com a extensão da escolaridade obrigatória para os 12 anos de escolaridade e o ciclo do ensino secundário.

Confirma-se, portanto, a atipicidade da situação das pessoas com deficiência intelectual referenciada acima, em matéria de escolaridade e de potencial de qualificação.

Os dados relativos aos **empregos**, nos 24 casos de sucesso estudados, referem as seguintes actividades profissionais: auxiliar de armazém, ajudante de cozinha, assistente operacional, empregada de limpeza, serviços gerais, operador agrícola, ajudante de copa, praticante, auxiliar de fabrico, auxiliar de limpeza, empregado de refeitório, ajudante de serralharia, auxiliar de jardineiro, operário não especializado, operador de máquina de embalar, auxiliar de lavandaria. Actividades profissionais estas que podemos classificar no nível 1 do Quadro Nacional das Qualificações.

Referem também duas actividades profissionais – empregada de mesa e jardineiro – classificadas no nível 2 do Quadro Nacional das Qualificações, ainda que exercidas no limite inferior da complexidade técnica e cultural com que estas profissões se apresentam no sistema produtivo.

Tal aponta para a existência, no segmento da procura de emprego com deficiência intelectual, de uma (proporcionalmente pequena) componente com potencial de acesso a qualificações de nível 2.

Actividades destes níveis de qualificação (nível 1 e limite inferior de complexidade do nível 2) existem no sistema produtivo em praticamente todos os sectores de actividade económica, são indispensáveis ao seu funcionamento. Alguém as tem de executar e são, as mais das vezes, executadas por profissionais com qualificações e categorias profissionais acima ou muito acima do que, de facto, essas actividades exigem, causando muitas vezes, desmotivação, desinteresse, insatisfação nos trabalhadores e, de algum modo também, alguma deseconomia de recursos.

A experiência prova que a complexidade tecnológica e cultural destas actividades é compatível com limitações nas capacidades cognitivas/intelectuais, nas capacidades de aprendizagem e nas competências escolares básicas, nomeadamente de leitura, escrita e cálculo.

Estamos, portanto, perante um segmento da “oferta” de emprego que:

- por um lado, é desvalorizado pela “procura” de emprego comum e as mais das vezes desadequada aos seus perfis de qualificação, de competências e de interesses/motivação profissional;
- e que, por outro lado, é valorizado por um segmento específico da “procura” de emprego – cidadãos activos / pessoas com deficiência intelectual –, que precisa desses empregos, que os pode desempenhar com elevado grau de eficiência e que pode retirar do seu exercício um elevado grau de satisfação e de sentimento de realização pessoal, social e profissional.

Não obstante, convém notar que se é verdade que, para a maioria do contingente de cidadãos com deficiência intelectual que se apresentam no início do seu período etário de vida activa às portas do sistema de qualificação e emprego, o nível 1 de qualificação corresponde ao seu patamar potencial de inserção profissional, também é verdade que nos dois extremos da diversidade dos potenciais individuais que integram o contingente se encontram dois subconjuntos de situações de excepção:

- Um subconjunto correspondente ao limite superior da complexidade que lhes é acessível e que pode e deve ter oportunidade de aceder a situações profissionais de nível 2 de qualificação;
- Outro subconjunto, no limite inferior da complexidade que lhes é acessível, que terão de ser encaminhados para o sucedâneo da vida activa que são as “actividades ocupacionais”, já no quadro do sistema de protecção social (enquanto as competências científicas e pedagógicas não forem suficientes para diminuir a gravidade das suas limitações e/ou a vontade política e a capacidade técnica forem insuficientes para introduzir no sistema produtivo formas de viabilizar o seu resgate para uma experiência de vida profissional satisfatória).

III.3.1.3 – Escolaridade obrigatória, competências académicas, certificação escolar e requisitos escolares de acesso aos empregos

Parece ainda haver, de acordo com algumas referências que nos foram feitas no trabalho de campo, algumas dissonâncias entre, por um lado, o cumprimento da escolaridade obrigatória por parte dos alunos com deficiência intelectual (agora 9 anos, em breve, 12 anos), a certificação da sua escolaridade obrigatória e a certificação do nível/ciclo de ensino que tenha alcançado (quase sempre inferior ao ensino básico, muitas vezes inferior ao 6.º ano, ou mesmo à 4ª classe), e por outro lado, a forma como são formuladas as exigências de escolaridade nas normas aplicáveis ao acesso ao

emprego na administração pública ou nos instrumentos de regulamentação colectiva e consequentemente nos concursos/processos de recrutamento.

Dessas dissonâncias têm decorrido obstáculos em alguns dos processos de acesso ao emprego por parte de pessoas com deficiência intelectual.

Pelo que a **recomendação** do Estudo vai no sentido de que quem de direito efectue uma análise cuidada da situação e tome as medidas de ajustamento correspondentes, seja em matéria de certificação por parte do sistema de ensino, seja em matéria de formulação e implementação da legislação do trabalho.

Muitas vezes as dificuldades decorrem, inadvertidamente, de formulações imprecisas ou de insuficiente conhecimento da matéria.

A partir do nível de conhecimento não especializado que é o nosso, talvez que a questão possa ser equacionada do seguinte modo:

a) A escolaridade obrigatória progrediu, no espaço do período de vida activa da geração que ainda se encontra no mercado de trabalho, primeiro de 4 para 6 anos, depois para 9 anos e mais recentemente para 12 anos, pelo que do lado da “procura” de emprego coexistem/vão coexistir no mercado de trabalho essas 4 “escolaridades obrigatórias”.

b) A evolução da complexidade cultural e tecnológica no sistema produtivo ocorrida no mesmo período de tempo não deixou de incluir actividades profissionais compatíveis com qualquer desses 4 níveis de escolaridade obrigatória, pelo que do lado da “oferta” de emprego, coexistem no mercado de trabalho oportunidades de exercício profissional compatíveis com tais patamares de escolaridade.

c) O cumprimento da escolaridade obrigatória corresponde a x anos de escolaridade.

Nesses x anos o aluno pode ter alcançado ou não o ciclo ou nível de ensino que lhe corresponde (4.ª classe; 6.º ano/ciclo preparatório; 9.º ano/ensino básico; 12.º ano / ensino secundário); ou pode ter levado para alcançar o ciclo ou nível de ensino mais anos do que lhe corresponderia.

Pode até, por exemplo, cumprir 12 anos de escolaridade e alcançar apenas as competências académicas correspondentes ao 9.º ano, ou até mesmo, nem sequer chegar a esse nível.

d) Nos processos de concurso/acesso ao emprego, é frequente a seguinte formulação:

Requisito “escolaridade obrigatória”: “4.ª classe”; “6.º ano”; “9.º ano” e brevemente aparecerá também “12.º ano”, face ao que se pode questionar: está-se a requerer certificados/diplomas de “níveis de ensino”/competências académicas, ou de “escolaridade obrigatória” (x anos, consoante a idade)?

O que seria útil, no contexto dos processos de qualificação e emprego de pessoas com deficiência intelectual, seria:

- Por um lado, uma certificação escolar que distinguisse claramente entre os conceitos de “escolaridade obrigatória” (cumprida) e “nível de ensino” (patamar académico alcançado), de preferência, num formulário uniforme para todos os alunos, não imediatamente discriminativo das pessoas com deficiência. Por exemplo: cumpriu a escolaridade obrigatória de (9 anos ...ou 12 anos...), tendo concluído o ciclo (básico..., ou secundário ..., o curso de ...) com a média de ..., ou, no caso das pessoas com deficiência intelectual, “tendo alcançado as competências académicas constantes da sua Caderneta de Competências”);
- Por outro lado, uma legislação do trabalho (incluindo a da administração pública) que, como requisito escolar de acesso, referisse apenas “escolaridade obrigatória” (sem colocar qualquer número – cardinal ou ordinal – de anos), sempre que o conteúdo funcional da actividade profissional não requeresse explicitamente competências académicas correspondentes a um determinado nível de ensino.

III.3.2 – Estratégias de intervenção e ajustamento do dispositivo de prestação de serviços (Subsistema QE- deficiência intelectual)

III.3.2.1 – Factores de sucesso e boas práticas a consolidar

No trabalho de campo relativo ao objectivo 2, procurou-se junto dos interlocutores validar os factores de sucesso referidos no correspondente Relatório do objectivo 1, como boas práticas a consolidar, e integrar outros elementos considerados pertinentes, mantendo a sua organização em termos dos diferentes contributos/actores intervenientes e da linha de sequência do processo de qualificação e emprego.

a) Contributos da própria pessoa com deficiência

- Desenvolvimento da sua **autonomia** pessoal e social, nomeadamente: higiene e apresentação pessoal, comunicação, alimentação, deslocação casa – emprego - casa, desenvolvimento de estratégias e procedimentos de compensação das suas limitações intelectuais.
- Desenvolvimento das suas **competências escolares/académicas** até onde as suas limitações cognitivas permitirem, dada a influência positiva que podem ter no seu projecto de vida pessoal, social e profissional.
- Participação na elaboração e boa **aceitação do projecto** de qualificação profissional e de emprego que lhe seja proposto pela equipa.
- Desenvolvimento e consolidação, ao longo do período de formação, de um conjunto de **qualidades pessoais e socioprofissionais** que o diferenciem, em sentido favorável, do que é comum encontrar em muitos dos outros trabalhadores, tais como: vontade de aprender, vontade de progredir, dedicação ao trabalho, dedicação às pessoas, esforço, humildade, sinceridade, assiduidade, pontualidade, satisfação com o trabalho, disponibilidade para fazer mais, bom relacionamento com colegas e chefias.
- Capacidade para fazer sentir no contexto de trabalho (colegas, chefia, empregador), ao longo do período de estágio e do processo de adaptação inicial à empresa, que **faz lá falta** nas vertentes técnica-operativa, socioprofissional e pessoal.

- Aceitação e **valorização da opção por emprego protegido**, quando seja esta a sua oportunidade possível, esforço individual de aprendizagem operativa e de desenvolvimento das suas qualidades socioprofissionais.
- Permanência e consolidação, ao longo da sua permanência na empresa, de um **bom desempenho profissional**, nas vertentes técnica-operativa, socioprofissional e pessoal.
- Continuidade do esforço de aprendizagem, de desenvolvimento pessoal e social e de um **bom desempenho profissional**, ao longo da sua permanência no **emprego protegido**, no quadro das suas limitações específicas de capacidade de trabalho.

b) Contributos do envolvimento sociofamiliar

- **Retaguarda familiar**, não apenas em termos da comum logística pessoal e social à vida profissional do trabalhador, mas também capaz de suprir as insuficiências de autonomia decorrentes das limitações intelectuais do/a jovem ou adulto/a trabalhador/a em matéria de organização e gestão não só da sua vida profissional, mas também de todas as outras vertentes da sua vida pessoal, familiar, social, económica, cívica, jurídica, etc., ao longo de todas as fases do seu processo de qualificação e emprego e da duração da sua vida activa.

c) Contributos dos serviços de qualificação e emprego

As respostas ao questionário e as entrevistas confirmam que a existência de **serviços de apoio à qualificação profissional e ao emprego** especialmente dirigidos a candidatos com deficiência intelectual, com uma capacidade de resposta, de um modo geral, correspondente ao volume da procura, é de enorme importância para a activação do direito destes cidadãos à vida activa, apresentando-se com uma boa prática a consolidar.

Considera-se também que, de um modo geral, as **metodologias de intervenção** desenvolvidas ao longo de décadas de experiência pelas equipas no terreno, em interacção com os serviços públicos responsáveis pela política de qualificação profissional e emprego (Instituto do Emprego e Formação Profissional), podem também ser consideradas globalmente como boas práticas.

Neste contexto, as respostas ao questionário e as entrevistas confirmam também, como boas práticas a consolidar, os **“factores de sucesso”** identificados na primeira fase do Estudo como contributos relevantes dos “serviços de reabilitação”.

Os principais **“factores de sucesso / boas práticas”** evidenciadas foram os seguintes:

- **Sobreposição e reversibilidade** versus sequência linear claramente diferenciada no tempo, das etapas: orientação, formação, estágio, procura de emprego, adaptação ao emprego.
- **Percursos individualizados** conducentes à inserção profissional, **centrados na pessoa** e suportados naquilo em que cada uma se revela capaz e na irrelevância e tolerância para com aquilo que não consegue realizar versus percursos colectivos, referenciais curriculares estandardizados, ritmos temporais uniformes, saídas profissionais predefinidas, perfis profissionais típicos.
- Ambiência/caldo cultural de **verdadeiros afectos e de fortes vínculos pessoais**, nos contextos família, qualificação e emprego, correspondentes a necessidades e capacidades especiais neste particular frequentemente reveladas pelas pessoas com deficiência intelectual.

- Escolha de **atividades profissionais de baixa complexidade técnica e cultural**, adequadas ao potencial de qualificação do candidato e às perspectivas de emprego na região.
- Disponibilidade, nos contextos de qualificação e nos contextos de emprego, para **configurar atividades profissionais atípicas** (conjuntos de conteúdos de trabalho e conjuntos de conteúdos curriculares atípicos), constituídas “ad hominem”, isto é, especificamente para a pessoa em causa, em função das suas capacidades.
- Grande **tolerância e compreensão** da equipa técnica para com as insuficiências do candidato **na admissão** ao processo de qualificação.
- **Tolerância e compreensão** da equipa de **formação** para com as dificuldades de aprendizagem dos/as formandos/as (competências pessoais e sociais, conhecimentos escolares, limitada extensão da qualificação técnica possível e do domínio curricular dos referenciais (standard) de qualificação.
- Grande **flexibilidade, adaptabilidade, competência e dedicação** da equipa de **formação**, em matéria de individualização da formação e de adequação pedagógica às características específicas das pessoas com deficiência intelectual.
- O **quíntuplo contributo do período de estágio / formação na empresa**. Para o trabalhador: aquisição/adaptação de competências técnicas/operativas + adaptação, consolidação e demonstração das suas qualidades pessoais e socioprofissionais. Para o empregador: eliminação de preconceitos e da tendência para evitar o “desconhecido” + limitação dos sentimentos de risco na decisão de contratar. Para ambos: adaptação mútua contexto/trabalho – trabalhador.
- **O prestígio, a credibilidade e o envolvimento da instituição de reabilitação na comunidade local** (entidade, dirigentes, técnicos) contribuem fortemente para a abertura dos empresários à celebração de protocolos de estágio e, posteriormente, à contratação dos trabalhadores.
- **Competência técnica e dedicação pessoal dos profissionais intervenientes na procura activa de oportunidades de estágio e de emprego** e no apoio técnico e pessoal ao empregador e ao trabalhador.
- Os **apoios financeiros à inserção profissional** (prémio de integração; subsídio de compensação, isenção/redução da taxa social única, ...) constituem estímulos importantes à aceitação de estágios e à contratação de pessoas com deficiência intelectual.
- Disponibilidade do Centro de Formação / Instituição de Reabilitação / Centro de Recursos para intervir no **apoio ao trabalhador e ao empregador** se e quando tal lhe é solicitado, ao longo da sua **permanência no emprego**.

Factores de sucesso – emprego protegido

- Oportunidade de acesso a uma outra modalidade efectiva de emprego, nos casos de **emprego protegido**, quando o acesso à modalidade de emprego em regime normal se revela inviável.
- Validação pelo **Instituto do Emprego e Formação Profissional** do requisito de elegibilidade para acesso a emprego protegido (deficit de capacidade de trabalho entre um e dois terços da do trabalhador comum) e correspondente **comparticipação financeira compensatória**.

d) Contributos da entidade patronal

As respostas ao questionário e as entrevistas sublinham a indispensabilidade da abertura das empresas para que a activação do direito destes cidadãos à vida activa se possa concretizar.

Os principais “factores de sucesso” / boas práticas” que foram evidenciadas como contributos das entidades empregadoras foram os seguintes:

- A importância do **período de estágio / formação na empresa** para o empregador: eliminação de preconceitos e da tendência para evitar o “desconhecido”; limitação dos sentimentos de risco na decisão de contratar; adaptação mútua contexto/trabalho – trabalhador.
- Disponibilidade e capacidade da entidade empregadora para **adaptação do emprego** às capacidades e características do estagiário/trabalhador com deficiência intelectual (conjunto de conteúdos de trabalho quase sempre atípico).
- Disponibilidade e capacidade da entidade empregadora para agir como **entidade (co)formadora** do estagiário/trabalhador, quase como se fosse uma entidade formadora “especializada” em pedagogia do estagiário com deficiência intelectual.
- Decisão de contratação numa lógica básica de **contratação de pessoal / gestão de recursos humanos** associada a um conjunto de atitudes específicas em que assumem um maior ou menor peso relativo os registos **solidariedade pessoal, responsabilidade social e cultura inclusiva**.
- Permanência da lógica de gestão de recursos humanos que esteve na base da decisão de contratação (o trabalhador faz falta à empresa), ao longo do tempo na empresa, não deixando o trabalhador de ser, no entanto, a um tempo **um trabalhador como os outros e um trabalhador especial**.

Factores de sucesso – regime de emprego protegido

- Contributo do **CEP** – Centro de Emprego Protegido: adaptação das **condições de trabalho** às capacidades e condições específicas de cada trabalhador, **tolerância** para com as suas limitações e deficits de rendimento, **capacidade pedagógica** para o apoiar no desenvolvimento e manutenção dos seus níveis de competência nos âmbitos técnico, socioprofissional, pessoal, familiar, económico e social e tolerância para com a deterioração das suas capacidades decorrente de doença e/ou de envelhecimento precoce.
- Competência da **direcção do CEP**, nas vertentes de gestão da unidade, de planeamento e organização da produção, de gestão e desenvolvimento das capacidades dos trabalhadores em regime de emprego protegido.

III.3.2.2 – Oportunidade de evolução na abordagem da qualificação e emprego das pessoas com deficiência intelectual em Portugal

No campo da qualificação e emprego das pessoas com deficiência intelectual, encontramos-nos, no momento presente, num ponto crítico de evolução, decorrente do efeito conjugado de várias circunstâncias. Estamos perante o que se configura poder ser uma “janela de oportunidade” para

fazer evoluir em sentido favorável a eficiência e eficácia dos processos técnicos em causa e da rendibilização dos recursos disponíveis.

Partimos de uma longa experiência assente num **passado ainda presente** consubstanciado numa abordagem política e técnica que se foi construindo ao longo dos anos, numa ambiência de trabalho em parceria entre o Instituto de Emprego e Formação Profissional e as instituições especializadas da sociedade civil (Cercis, Associações, Fundações, etc.), com uma boa articulação a montante com o sistema de ensino/escolas do ensino básico e a jusante com o sistema de Segurança Social.

Abordagem esta estruturada em torno de um conjunto de conceitos/medidas e de estruturas que podemos resumir na seguinte formulação:

- Na interface com o sistema de ensino: 9 anos de escolaridade obrigatória, educação inclusiva, ensino básico, currículo específico individual e processo de transição para a vida pós escolar (Escolas e CRI's – Centros de Recursos para a Inclusão);
- No sistema de qualificação profissional e emprego: IAOQE – informação, avaliação e orientação profissional; formação profissional, percursos B e C, estágio/formação na empresa; apoios à integração profissional e à continuidade no emprego; emprego protegido (instituições especializadas - Centros de Formação, Centros de Recursos, Centros de Emprego Protegido);
- Na interface com o sistema de protecção social: actividades ocupacionais, residências (Centros de Actividades Ocupacionais, Unidades Residenciais) e outros apoios da Segurança Social.

Estamos hoje numa dinâmica de evolução, numa espécie de **presente ainda futuro**, em razão de várias circunstâncias que entretanto ocorreram.

De entre as diversas circunstâncias que motivam um ajustamento da abordagem que vinha sendo prosseguida no campo da qualificação e emprego das pessoas com deficiência intelectual avultam, a nosso ver, as seguintes:

a) Aumento da escolaridade obrigatória para 12 anos

Trata-se de uma alteração que induz a elevação do patamar básico de qualificação escolar dos jovens portugueses para o nível secundário, o prolongamento por mais três anos da vida escolar dos jovens com deficiência intelectual sem qualquer hipótese de acesso às competências escolares perseguidas pelos seus colegas, um ainda maior afastamento entre o patamar de qualificação escolar acessível aos jovens com deficiência intelectual e o patamar básico comum alcançado pelos jovens da sua idade.

Tal circunstância sugere a necessidade de reorganizar o processo de transição da escola para a qualificação profissional e o emprego, assim como o processo de formação profissional e sua articulação com o acesso ao emprego.

Processo de transição este para o qual a Portaria n.º 275-A/2012 do Ministério da Educação contribuiu já com o conceito/medida PIT – Plano Individual de Transição e respectivo currículo.

Entretanto, as observações colhidas nas respostas ao questionário e nas entrevistas indicam ser desejável uma reorganização do processo de transição cuidadosamente articulado com a reorganização do processo de formação profissional e de acesso ao emprego das pessoas com deficiência intelectual.

Tal reorganização integrada, nos termos em que adiante a procuraremos explicitar, implica a conjugação de duas vertentes:

- Uma **vertente técnica e pedagógica** que supõe, para os alunos com deficiência intelectual a transição de um percurso académico/competências académicas para um percurso de desenvolvimento pessoal, social e laboral e transição deste para um percurso de qualificação profissional, desenvolvido numa lógica de educação – formação com dupla certificação (de cumprimento da escolaridade obrigatória de 12 anos e de certificação profissional de nível 1 e 2). Lógica esta absolutamente paralela à que se aplica aos alunos seus colegas em outros patamares de qualificação, a mesmo título, com o mesmo direito, ainda que ajustada aos patamares de qualificação que lhes estão acessíveis.
- Uma **vertente política, operativa e financeira** que supõe um trabalho em parceria e uma estreita articulação (estendidos agora ao patamar dos 12 anos de escolaridade – ciclo secundário) entre o sistema de ensino / Escolas e o sistema de qualificação profissional e emprego/Instituto do Emprego e Formação Profissional e instituições especializadas, assim como a articulação com os meios de financiamento nacionais e comunitários alocados à qualificação profissional e ao emprego.

b) Introdução do conceito “emprego apoiado” no nosso ordenamento jurídico

O Decreto-lei n.º 290/2009 veio introduzir no ordenamento jurídico do acesso ao emprego para as pessoas com deficiência um novo conceito designado por “emprego apoiado”. Este conceito tem vindo a ser desenvolvido na Europa em grande medida como conceito alternativo ao anterior conceito de “emprego protegido” utilizado em alguns dos países europeus.

Ao ser introduzido no ordenamento jurídico português o conceito de “emprego apoiado” vem fazer emergir a necessidade de ajustar e re – situar o nosso anterior conceito de “emprego protegido” (diferente, desde a sua origem, do conceito de emprego protegido correntemente utilizado em vários países europeus) e também a necessidade de ajustar e reposicionar alguns dos outros conceitos utilizados na zona de fronteira entre o sistema de emprego e o sistema de protecção social, nomeadamente: “actividades ocupacionais”, “actividades socialmente úteis”, “actividades ocupacionais em entidades empregadoras”, “apoio pelo trabalho”.

Ora acontece que estes conceitos, podendo em teoria ter aplicação às pessoas com deficiência em geral, na prática têm tido aplicação quase só no caso de pessoas com deficiência intelectual (ou então em situações de multideficiência).

Donde que, também por esta razão, seja oportuno rever alguns dos elementos inerentes à sua concepção, conforme mais adiante iremos sugerir.

c) Conjuntura de crise económica e financeira

A conjuntura actual de crise económica e financeira e a **escassez de recursos** que lhe é inerente e com que temos de saber conviver, sugerem a necessidade de encontrar formas de intervir o mais eficientemente possível.

Num contexto em que, segundo a sabedoria popular, “a necessidade aguça o engenho”, a opção que decorre dos factores de sucesso identificados e da reflexão efectuada nas entrevistas aponta para um esforço de apuramento ou aprimoramento das soluções técnicas e uma aposta forte na

potenciação máxima das figuras profissionais intervenientes, em vez de visar a extensão material do dispositivo de prestação dos serviços. Ou seja, alocar o esforço de desenvolvimento ao “know-how”, ao “software”, em vez de ao “hardware”, a novas instalações e equipamentos.

III.3.2.3 – A educação inclusiva e a qualificação escolar e profissional dos jovens com deficiência intelectual

Para a formulação das sugestões que adiante iremos fazer convergem os factores de sucesso/boas práticas acima referenciadas, as notas de resposta ao questionário do objectivo 2 e as reflexões feitas ao longo das entrevistas.

As sugestões pretendem ser apenas “pistas” para a construção das soluções técnicas para as questões levantadas que quem de direito venha a decidir desenvolver posteriormente.

a) O objecto e as condições da escola inclusiva

Observações feitas nas entrevistas sugerem que a escola inclusiva tem vindo a experimentar grandes dificuldades para prestar aos alunos com deficiência intelectual oportunidades suficientemente adequadas:

- Não só para maximizarem a sua aquisição de competências académicas curriculares, nomeadamente em termos de domínio dos instrumentos culturais de base - leitura, escrita e cálculo;
- Mas também para maximizarem o desenvolvimento de qualidades pessoais e sociais que constituam o alicerce do seu sucesso futuro na vida adulta activa, nomeadamente qualidades referenciadas na identificação dos factores de sucesso, tais como: vontade de aprender, vontade de progredir; gosto, alegria e dedicação ao trabalho; assiduidade, pontualidade, disciplina, cumprimento de regras; satisfação com o trabalho, disponibilidade para fazer mais; responsabilidade por aquilo que lhe é atribuído; bom relacionamento com colegas e chefias; honestidade, simpatia, dedicação, afecto, vinculação pessoal.

Dificuldades estas relacionadas com áreas de forte dissonância entre características estruturais dos alunos com deficiência intelectual e características estruturais do sistema de ensino/escolas:

- Desde logo, o **objecto central** do sistema de ensino é o **conhecimento**: instrumentos culturais de base – leitura escrita, cálculo; conhecimentos históricos, geográficos, culturais, científicos, tecnológicos, técnicos; progressão sucessiva nos níveis de complexidade dos conhecimentos a adquirir nos sucessivos níveis do ensino). É, naturalmente, em torno deste objecto central que se estrutura toda a lógica de composição curricular, de organização do ensino (meio físico, métodos pedagógicos, perfis de competência dos recursos humanos/professores, etc.), do estabelecimento das normas de funcionamento dos cursos e do desenvolvimento da ambiência cultural e dos valores comportamentais próprios da escola.

Ora, do lado dos alunos com deficiência intelectual, o que se apresenta como nuclear é precisamente o seu **deficit cognitivo**; donde que o seu potencial de domínio das competências académicas visadas pelo sistema se esgota, desde logo e inevitavelmente, nos primeiros patamares de complexidade (1.º ciclo: muitos; 2.º ciclo: apenas alguns; 3.º ciclo: muito poucos).

- Depois, a **vertente dominante** de domínio do conhecimento típica do sistema de ensino é a **vertente “teórica”**, valorizando sobretudo competências de conceptualização, generalização,

raciocínio abstracto, memória, etc., a que se ajustam os métodos de ensino, as actividades e as condições materiais da aprendizagem, as competências dos professores, etc.

Ora, do lado dos alunos com deficiência intelectual, a vertente dominante do conhecimento que lhes é acessível é a **vertente “prática”**, operatória, concreta.

É em torno de actividades e situações concretas que, inclusivamente, poderão desenvolver também as qualidades pessoais, sociais e laborais acima indicadas como alicerce do seu futuro sucesso profissional.

- Ainda a referência a uma terceira área, de entendimento um pouco mais polémico, que tem a ver com **as experiências de sucesso e de insucesso, as questões dos modelos de comportamento e as questões da auto-imagem e da auto-estima.**

Na escola que ainda vamos tendo, o critério de sucesso típico do meio escolar é o domínio dos conteúdos programáticos, são as notas nos testes, as notas nas disciplinas, o ser bom aluno, o passar de ano. Competição em que os alunos com deficiência intelectual não têm hipótese de afirmação.

A que acresce, ainda, o risco de um outro referencial (inverso) de “insucesso”: colegas que não estudam, que provocam, que não obedecem, que não cumprem, que não se interessam, que faltam, que consomem, que agridem ... e que, por isso, são valorizados pelos seus pares, e que podem influenciar em sentido desfavorável a modelização de comportamentos dos alunos com deficiência intelectual.

Neste contexto:

- Tendo em conta, por um lado, as dificuldades experimentadas até ao presente, numa ambiência de escola básica (1.º, 2.º e 3.º ciclos) e de um nível etário entre os 6 e os 15 anos;
- E tendo em conta, por outro lado, as referências muito positivas da experiência dos processos de transição da escola do ensino básico para a etapa subsequente de formação profissional, mediante actividades desenvolvidas em parceria entre as escolas e as instituições especializadas;
- Torna-se bastante evidente que, prosseguir por mais 3 anos de escolaridade obrigatória, agora numa ambiência de escola secundária, num grupo de jovens entre os 16 e os 18 anos, num esforço de aprendizagem em torno do desenvolvimento dos mesmos objectivos – competências académicas e desenvolvimento pessoal, social e laboral – findos os quais se transitaria então para uma qualificação profissional propriamente dita, só seria de aceitar se não houvesse alternativa mais favorável.

Ora, como a seguir se procura sugerir, pode ser estruturada uma alternativa bem mais favorável para os jovens com deficiência intelectual e, concomitantemente, para as escolas secundárias e para as instituições especializadas de educação, qualificação profissional e emprego.

b) Os conceitos de educação – formação e os cursos com dupla certificação – certificação escolar e certificação profissional

– Pressupostos

Retomamos para a reflexão relativa a este ponto, as considerações que explicitámos no ponto III.3.1 – “Referências metodológicas específicas para a deficiência intelectual”, nomeadamente no que se refere à “atipicidade estrutural, permanente e transversal das necessidades das pessoas com

deficiência intelectual e consequente atipicidade das respostas às suas necessidades”, ao “nível 1 de qualificação como um patamar básico de inserção profissional das pessoas com deficiência intelectual” e à “escolaridade obrigatória, competências académicas, certificação escolar e requisitos escolares de acesso aos empregos”.

Dessas considerações decorrem os seguintes **pressupostos**:

1. Pressupomos como adquirida a convicção de que, na actual configuração do sistema produtivo nacional e no estágio actual do conhecimento científico relativo à deficiência intelectual e ao desenvolvimento das suas competências profissionais, as actividades classificadas no **nível 1 do Quadro Nacional das Qualificações** constituem o patamar de inserção profissional para a grande maioria das pessoas com deficiência intelectual.

Consideramos também adquirida a convicção de que, nas situações em que a deficiência intelectual é menos acentuada, há pessoas que podem alcançar o domínio da complexidade cultural e tecnológica inerente a actividades profissionais situadas no **nível 2 do Quadro Nacional das Qualificações**, ainda que na sua faixa de menor complexidade.

Consideramos ainda adquirida a convicção de que persistem no **sistema produtivo / mercado de emprego** actividades profissionais cujo desempenho é compatível com insuficiências no domínio das competências escolares/académicas formalmente estabelecidas nos perfis de saída do 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico.

2. Pressupomos como adquirida a convicção de que a **certificação da escolaridade** poderá considerar, de forma clara, distinta e inclusiva, a certificação do cumprimento da escolaridade obrigatória (em número de anos), a certificação do ciclo/grau de ensino concluído (básico, secundário, licenciatura, etc.) e, quando necessário, incluir uma especificação complementar de competências académicas alcançadas (em caderneta de competências).

Consideramos adquirida também a convicção de que a **legislação do trabalho** (incluindo a da administração pública) pode formular os requisitos escolares de acesso como “escolaridade obrigatória” (sem colocar qualquer número - cardinal ou ordinal - de anos), sempre que o conteúdo funcional da actividade profissional não requeira explicitamente competências académicas correspondentes a um determinado nível/grau de ensino.

3. Pressupomos como adquirida a convicção de que a atipicidade da situação das pessoas com deficiência intelectual face à qualificação e ao emprego (que neste aspecto particular se concretiza no facto de precisarem de **formação profissional** para adquirir competências que outros cidadãos podem adquirir de forma empírica / **formação profissional de nível 1**) não diminui, em nada, o seu direito à qualificação profissional. Pelo contrário, mais reforça o direito que lhes assiste de que haja apoio público à activação desse seu direito, dado o maior risco de exclusão da vida activa em que se encontram.

Consideramos também adquirida a convicção de que à face do Quadro Europeu e do Quadro Nacional das Qualificações, as qualificações de nível 1 têm a **mesma dignidade e seriedade** do que as qualificações relativas a qualquer dos outros 8 níveis de qualificação, já que correspondem inteiramente, por um lado, à habilitação profissional de um segmento da procura

de emprego (prioritário, em termos de política pública de luta contra a exclusão, e para o qual apenas esse estrato é acessível) e, por outro lado, a um estrato de actividades profissionais de que o sector produtivo continua a precisar.

Sendo assim, podemos concluir que faz todo o sentido organizar oferta de **qualificação profissional de nível 1 e de nível 2**, especialmente vocacionadas para responder às necessidades de qualificação profissional de um determinado segmento da procura de qualificação e emprego, a todos os títulos de igual dignidade ao de qualquer outro nível de qualificação.

Trata-se de oferta de qualificação em sentido próprio, concebida como tal, e não por referência a percursos adaptados, deduzidos ou excepcionados, relativos a outros patamares de qualificação.

– Cursos de educação – formação e de dupla certificação

O ordenamento regulamentar comum de que dispomos nestas matérias em Portugal, já contempla os conceitos necessários para se poder criar e organizar este pequeno, mas muito importante segmento do sistema nacional de qualificações: os conceitos de “educação formação” e de curso com “dupla certificação”. Trata-se de cursos que, a um tempo, integram uma vertente escolar que permite aceder à correspondente certificação escolar e uma vertente profissional que permite alcançar, por sua vez, a correspondente certificação profissional.

Neste caso concreto, os 3 anos de aumento da escolaridade obrigatória, no patamar etário dos **15 aos 18 anos**, pode ser utilizado para os jovens com deficiência intelectual realizarem os seus **cursos de educação – formação**, concluídos com uma certificação escolar (cumprimento dos 12 anos escolaridade obrigatória estabelecida para os jovens da sua geração) e uma certificação profissional (de nível 1 ou 2, consoante o nível do curso que lhe tenha sido acessível).

Tendo em conta a experiência anterior de articulação das funções e dos meios das entidades envolvidas – as Escolas, por um lado, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, por outro, e as instituições especializadas que intervêm na ponte entre a educação, a formação e o emprego – não parece difícil encontrar os ajustamentos normativos, operacionais e financeiros necessários.

Na verdade, as instituições especializadas na prestação de serviços às pessoas com deficiência intelectual (CERCI's, Associações, Fundações, etc.) têm demonstrado, na sua tripla qualidade de Centros de Recursos para a Inclusão, de entidades formadoras/Centros de Formação e de Centros de Recursos para o emprego, poderem contribuir decisivamente para que a prestação de serviços a estas pessoas tenha a continuidade, a abrangência e orientação para resultados que lhe confira a eficiência e a eficácia requeridas no tempo presente.

c) Referenciais de qualificação de nível 1 e de nível 2

Os referenciais de qualificação e a sua inscrição no Catálogo Nacional de Qualificações são considerados como um instrumento de grande utilidade para a sistematização da oferta formativa disponibilizada por diferentes entidades sediadas em diversos pontos do território nacional, para a consistência técnica e credibilidade pública da sua certificação, assim como para o enquadramento no ordenamento regulamentar de acesso aos fundos públicos nacionais e comunitários.

Considera-se também que, de um ponto de vista técnico, nada impede a construção de referenciais de qualificação para os patamares mais baixos da estrutura de qualificações e, de um ponto de vista

de política de emprego, mais ainda se justifica, já que se trata de resgatar um segmento da procura de emprego em grave risco de exclusão.

Acontece ainda que, com a passagem da escolaridade obrigatória para 12 anos e, conseqüentemente, com a passagem da qualificação do jovem comum para um patamar básico de qualificação de nível secundário, também o nível 2 de qualificação terá de ser trabalhado para a qualificação específica de segmentos da procura de emprego em especial dificuldade, como é o caso dos jovens com deficiência intelectual.

Assim sendo, tudo parece sugerir a viabilidade técnica e política da construção de referenciais de qualificação especificamente vocacionados para a articulação entre este segmento da procura de emprego e os estratos de actividades profissionais que lhe são acessíveis.

Sendo referenciais próprios, construídos propositadamente para articular as características da procura e da oferta de emprego nestes dois patamares mais básicos da hierarquia de qualificações, podem assumir condições e qualidades em termos de estrutura de conteúdos, do peso dos conteúdos “escolares/académicos” versus conteúdos práticos/operativos, de estratégias e métodos de formação, de atribuição e gestão de tempos, etc., especificamente adequados à realidade a regular, tirando partido da experiência acumulada neste campo e das referências encontradas neste Estudo relativamente a “factores de sucesso” e “boas práticas”.

d) Metodologias de formação

As observações recolhidas no trabalho de campo permitem confirmar que estão em aplicação no terreno metodologias de grande qualidade, especificamente adaptadas a um público com condições e processos de aprendizagem muito próprios, em função das suas condições de desenvolvimento pessoal e do patamar de desenvolvimento cognitivo que lhes foi/é acessível.

Na bibliografia são referidos alguns trabalhos publicados com informação muito pertinente e detalhada sobre esta matéria.

Como contributo do presente Estudo, sugerimos uma atenção especial aos factores de sucesso e boas práticas referidas acima, com particular relevo, neste caso, às atribuídas aos serviços de reabilitação / entidades formadoras, sem, no entanto, deixar de ter em consideração os contributos que as outras entidades/actores intervenientes (também partes integrantes do dispositivo) têm para o sucesso do processo de qualificação profissional (o próprio, o envolvimento familiar, as entidades empregadores), sem esquecer ainda que, no novo contexto de qualificação que aqui estamos a sugerir, a escola/sistema de ensino continua a desempenhar um papel de grande importância.

III.3.2.4 – Os apoios ao emprego e os Centros de Recursos

a) O acesso ao 1.º emprego e a qualificação profissional inicial

– Articulação dos processos de educação e formação profissional e de apoio ao emprego

Os elementos de informação decorrentes da análise dos factores de sucesso e da reflexão feita nas entrevistas apontam para uma situação “sui generis” no caso do acesso ao 1.º emprego dos jovens com deficiência intelectual.

A experiência indica que, para alcançar níveis elevados de eficiência e de eficácia, tem de haver uma **quase sobreposição e reversibilidade** nos processos de qualificação, de formação na empresa, de procura de oportunidades de estágio, de procura de emprego, de apoio à contratação, de adaptação inicial ao emprego.

Em grande parte o movimento é de certo modo inverso ao habitual: em vez do movimento comum que vai “da qualificação para o emprego”, no caso dos jovens com deficiência intelectual, o movimento parece ir, em grande medida, “do emprego para a qualificação”.

Na verdade o contexto mais favorável para desenvolver, para consolidar, muitas das competências socioprofissionais determinantes para o sucesso na vida activa é o contexto concreto de trabalho, é o contexto “empresa”. Por outro lado, a **especificação da saída terminal do processo de qualificação**, em termos de actividade profissional a desempenhar, tende a ser feita já no contexto empresa.

Isto, não só porque depende das oportunidades objectivas de contratação/emprego, mas também porque, com muita frequência, o próprio conjunto de conteúdos profissionais que o trabalhador vai poder desempenhar é atípico. Atípico, porque corresponde a um conjunto de conteúdos de trabalho que não é inteiramente coincidente com o dos outros trabalhadores da empresa da mesma categoria, com a sua descrição na contratação colectiva ou com a sua descrição na Classificação Nacional das Profissões.

É nesta zona do estágio/formação na empresa que com frequência se coloca também a necessidade de **reversão de escolhas anteriores** que não resultaram, seja em termos de especificações técnicas das actividades profissionais a desempenhar, seja em termos da procura de novos contextos de estágio/formação na empresa.

Assim sendo, no quadro da linha de trabalho que o presente Estudo sugere, ter-se-á de prever condições em que este processo, que é a um tempo de qualificação escolar e profissional e de procura activa de emprego, se desenvolva numa **zona de fronteira** entre o sistema de ensino (o aluno/formando está a cumprir a escolaridade obrigatória, logo ainda na tutela da escola), mas está já também no seu processo qualificação profissional e procura de emprego (e logo, portanto, já também na tutela do sistema de qualificação e emprego).

Haverá aqui porventura necessidade de recorrer ao conceito de “**dupla tutela**” e a um desenho cuidado dos mecanismos de articulação/continuidade na prestação destes serviços.

– Medidas de apoio ao emprego

De um modo geral, as observações recolhidas sobre esta matéria, apontam como boa prática a medida de **apoio à colocação** e, como um retrocesso, a ausência, no actual quadro normativo, de apoios à contratação que o anterior quadro contemplava e que eram considerados estímulos de grande utilidade à abertura dos empregadores para proporcionarem oportunidades de estágio e, depois, decidirem contratar os trabalhadores.

Quanto à medida de **“acompanhamento pós colocação”**, é unânime a convicção de que, por um lado, se trata de uma medida de grande relevância, e, por outro lado, de que a duração temporal que lhe está atribuída não está minimamente compaginada com as características do trabalhador com deficiência intelectual.

A experiência prova que, ao longo da permanência do trabalhador com deficiência intelectual no emprego, ocorrem circunstâncias em que é solicitado, umas vezes pelo próprio, outra por familiares e mais frequentemente ainda pelos empregadores, apoio para ultrapassar dificuldades que decorrem normalmente dos níveis limitados de autonomia que o trabalhador apresenta para gerir situações novas, complexas, inerentes ao desenrolar da sua vida pessoal e profissional.

Neste sentido, o que se sugere é que tal situação possa ser melhor resolvida no quadro do ajustamento das funções dos Centros de Recursos e concomitante ajustamento da afectação de recursos humanos e dos critérios de financiamento das suas actividades.

b) Re – acesso ao emprego e actualização profissional

Foram referenciadas também situações de re-acesso ao emprego, ou seja: candidatos que chegam ao Centro de Recursos encaminhados pelos Centros de Emprego, por outras entidades da comunidade ou que os contactam directamente, procurando apoio para aceder ou re – aceder ao emprego, com formação profissional anterior feita noutra altura e noutra instituição, sem nunca ter conseguido emprego, ou que, tendo tido emprego, se encontram agora desempregados.

Para além da utilidade da medida **“IAOQE”** – informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego, coloca-se a questão de uma medida que corresponda ao estágio/formação na empresa.

A verdade é que, de um modo geral, para se conseguir uma decisão de contratação de um trabalhador com deficiência intelectual é quase indispensável proporcionar ao empregador um período de tempo sem encargos relevantes e sem compromisso e a oportunidade ao trabalhador para mostrar do que é capaz.

Para tal considera-se relevante aqui também a articulação entre formação e procura activa de emprego; neste caso, formação – actualização, em vez do estágio/formação na empresa típico do acesso ao 1.º emprego.

Não havendo uma medida específica para esta situação, considera-se que as **medidas de inserção** (estágio - inserção e contrato de emprego-inserção) vieram constituir um contributo favorável à solução do problema.

No caso deste último tipo de medidas, foram feitas várias referências que apontam para a necessidade de ajustamentos, nomeadamente no que se refere à “excessiva complexidade burocrática do processo de candidatura às medidas de apoio”. Os Centros de Recursos apoiam as empresas (quase sempre micro e pequenas empresas) na formulação das candidaturas e depois “é preciso esperar 4, 5, 6 meses pela aprovação da candidatura pelos Centros de Emprego”.

c) Ajustamento do perfil funcional dos Centros de Recursos especializados (QE- deficiência intelectual)

Vários elementos de reflexão já aduzidos no tratamento dos pontos anteriores e alguns outros a que adiante nos iremos referir, apontam para a conveniência de introduzir ajustamentos no perfil funcional do conceito “centro de recursos”.

Por um lado, o desenho dos mecanismos de articulação entre as escolas, os centros de formação e os centros de emprego, supostos pela concretização do cenário de qualificação profissional e de acesso ao 1.º emprego. Por outro lado, a implementação das medidas de apoio ao acesso e permanência no emprego dos trabalhadores com deficiência intelectual, assim como as questões dos apoios ao seu re-acesso à formação e ao emprego. Por outro lado ainda, as questões de colocação e acompanhamento dos trabalhadores em regime de “emprego apoiado”.

Todas estas questões sugerem a pertinência de dispor de uma entidade e de figuras profissionais, a quem caiba promover a articulação de todos estes elementos em planos individuais de qualificação e emprego, prestar apoio à gestão de cada percurso individual, servir de pessoa de referência para o trabalhador com deficiência intelectual na condução da sua vida activa.

Tal implicaria uma maior potenciação do papel dos Centros de Recursos, dotando-os com uma **figura profissional, densa, polivalente**, capaz de tirar partido de uma sinergia imediata entre as diferentes vertentes de conhecimento técnico relativas aos processos de qualificação e emprego de pessoas com deficiência intelectual e de lhes prestar um apoio individual continuado ao longo de todo o percurso.

Figura profissional capaz de, em estreita articulação com os Centros de Emprego da sua área:

- Constituir, gerir, orientar, acompanhar os **planos pessoais de qualificação e emprego** das pessoas com deficiência intelectual, seja daquelas que transitam da escola para a qualificação profissional e desta para o 1.º emprego, seja das que procuram re-aceder à formação e ao emprego:
 - Integrando/articulando, para esse efeito, todos os recursos/medidas necessárias – orientação profissional, formação profissional, medidas de inserção, apoio à colocação, acompanhamento pós colocação, apoio ao longo da sua vida activa (seja em situação de permanência no emprego, seja em situação de desemprego e de re-acesso ao emprego, seja em regime de emprego normal, seja em regime de emprego apoiado);
 - Articulando/integrando apoios relativos a outras vertentes da vida pessoal e social do trabalhador;
 - E prestando aos serviços e entidades envolvidas o apoio/assessoria técnica correspondente.
- Agir como pivot, promotor, animador, facilitador da **integração dos contributos dos diferentes actores** intervenientes na qualificação e emprego das pessoas com deficiência intelectual (as próprias pessoas, os serviços de formação, os empregadores, os centros de emprego protegido, os serviços de segurança social, os serviços médicos, as famílias e outras entidades da comunidade), na área geográfica de influência do Centro de Recursos.

Para o **perfil de competências profissionais** deste verdadeiro “especialista” em qualificação e emprego de pessoas com deficiência intelectual sugere-se um perfil profissional assente em 4 pilares:

1. Cultura/identidade/idiossincrasia das pessoas com deficiência intelectual: modo como a pessoa se vê, se sente e se relaciona com o mundo à sua volta (pontos fortes, pontos fracos, ameaças, oportunidades); esforço e procedimentos de compensação das suas limitações e de chamada de atenção para as suas capacidades; desenvolvimento de capacidades de sobre – recurso a outros pontos fortes da sua personalidade em que apoiar a sua afirmação e o seu sucesso.
2. Técnicas de orientação profissional (nomeadamente relativas à conjugação entre as capacidades, interesses e limitações da pessoa com deficiência intelectual e oportunidades de formação, oportunidades de emprego e respectivas condições e exigências; identificação de actividades profissionais mais facilmente compatíveis com limitações intelectuais).
3. Técnicas de formação profissional, incluindo aspectos relativos ao apoio ao/à formando/a e facilitação da sua aprendizagem na empresa/posto de trabalho.
4. Técnicas de emprego, nomeadamente em termos de procura de oportunidades de estágio e de contratação, de apoio à colocação, de acompanhamento pós colocação, de acesso a medidas e modalidades especiais de emprego.

Esta linha de densificação do conteúdo funcional dos Centros de Recursos especializados (QE-deficiência intelectual) implicaria ajustar em conformidade a sua estrutura/identidade própria, as normas de funcionamento, a afectação dos profissionais e os critérios de financiamento.

III.3.2.5 – Os regimes especiais de trabalho e a interface com o sistema de saúde e de segurança social

Retomamos para a reflexão relativa a este ponto, as considerações que explicitámos no ponto II.2.5 “Conceito de mercado de emprego e regimes de prestação de trabalho”, nomeadamente no que se refere:

- A considerar apenas um mercado de emprego e diferentes regimes de prestação de trabalho;
- À indispensabilidade de que a legislação relativa aos regimes especiais de emprego para pessoas com deficiência esteja adequadamente articulada com o Código do Trabalho;
- Assim como à necessidade de que essa legislação específica seja bem conhecida nos serviços de Inspecção de Trabalho, nos Tribunais de Trabalho e nos Serviços de Saúde e de Segurança Social que tratam dos assuntos de avaliação e certificação de incapacidades para o trabalho e de atribuição de pensões sociais e de pensões de invalidez e das possibilidades e impossibilidades de acumulação de pensões com remunerações de trabalho.

a) Os regimes especiais de emprego

a.1) As medidas de inserção: “estágio de inserção” e “contrato de emprego - inserção”

Conforme estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 290/2009, são medidas de inserção; ou seja, são medidas cujo objecto é o desenvolvimento de “**actividades socialmente úteis**”, seja em termos de “**formação prática** em contexto laboral”, seja em termos de “**reforço das competências** relacionais e pessoais”, com a finalidade de “facilitar o seu recrutamento” ou promover a sua “transição para o mercado de trabalho”.

São, portanto, medidas facilitadoras de acesso ao emprego, em que a tónica permanece na qualificação e na promoção da inserção no mercado de trabalho.

São conceitos/medidas não especificamente concebidas para as pessoas com deficiência, mas a elas aplicáveis, na mesma lógica de base com que foram concebidas para outros públicos em dificuldade perante o mercado de emprego, nomeadamente as medidas “estágios de qualificação – emprego” e “contrato de emprego – inserção +”.

As observações recolhidas nas respostas ao questionário e nas entrevistas indicam que estas medidas são consideradas uma **boa prática** e que, como tal, a recomendação do Estudo vai no sentido de que sejam consolidadas e agilizados, quanto possível, os procedimentos burocráticos das respectivas candidaturas.

a.2) Regime de emprego protegido / Centros de Emprego Protegido

Também nos termos do Decreto-Lei n.º 290/2009, são estabelecidos para esta medida dois objectos cumulativos: proporcionar “o exercício de uma actividade profissional, às pessoas com deficiências e incapacidades e capacidade de trabalho reduzida” e “o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração em regime normal de trabalho”.

Trata-se, portanto, de uma medida cujo primeiro objecto é proporcionar emprego a pessoas com deficiência com capacidade de trabalho reduzida.

O segundo objecto que lhe é atribuído é um conceito da área da qualificação profissional/formação contínua – desenvolvimento de competências em ordem à sua progressão profissional (como a qualquer outro trabalhador), mas que, neste caso, a progressão será no sentido da transição para o regime de trabalho normal (ou seja para o mesmo regime de qualquer outro trabalhador), pressupondo que o deficit de capacidade de trabalho tenha sido ultrapassado.

Nesta matéria, a experiência e a reflexão colhida no trabalho de campo apontam para a necessidade de uma maior explicitação de alguns dos aspectos do conceito, para obviar à afinação desejada da sua compreensão e das normas regulamentares de criação e operação destas unidades produtivas (em tudo integrantes do sistema produtivo nacional) ainda que com algumas condições especiais de financiamento.

– 1º ponto de clarificação: adequação da gestão das expectativas –

I. A construção do conceito de emprego protegido em Portugal

Quando nos últimos anos da década de 1970, o conceito de emprego protegido foi formulado (construído por um grupo de trabalho interministerial liderado pelo SNR - Secretariado Nacional de

Reabilitação e uns anos mais tarde consubstanciado no Decreto-Lei n.º 40/83), a expectativa era que viesse a beneficiar as pessoas com diferentes tipos de deficiência, sobretudo aquelas que, ao tempo, se julgava terem um maior potencial de acesso à vida activa – deficiências físicas: deficiência motora, deficiência visual e deficiência auditiva – (sendo que, nesse tempo, as expectativas relativas à profissionalização das pessoas com “deficiência mental” eram bastante reduzidas).

Ora, a experiência entretanto vivida ao longo de todos estes anos até ao presente veio ultrapassar, em sentido mais favorável, essas expectativas. Não só a inserção profissional das pessoas com deficiência física se realizou no mercado de trabalho em regime normal de emprego (raramente tendo acontecido recorrerem ao emprego protegido e quase sempre apenas em situações de multideficiência); como uma grande parte das pessoas com deficiência intelectual também conseguiram penetrar no mercado em regime normal de emprego; e quando tal não foi possível, tiraram partido das oportunidades de emprego protegido onde estas existiam, em vez de terem de desistir do acesso à vida activa e viverem no contexto de protecção social, em centros de actividades ocupacionais, ou inactivos no seio das suas famílias e comunidades.

II. O real público-alvo do emprego protegido

Donde que o real público-alvo da medida de emprego protegido foram e são as pessoas com deficiência intelectual que, por vários motivos, não foi possível terem acesso ao mercado em regime normal de emprego, dada a insuficiência da sua capacidade de trabalho.

Motivos esses a que é preciso dedicar especial atenção para se compreender o que precisa ser ajustado no conceito de emprego protegido e nas normas que o regulam.

Principais motivos referidos como obstáculos ao acesso ao mercado de trabalho em regime normal de emprego, todos eles relacionados com a deficiência intelectual:

- Grau de complexidade cultural, tecnológica e técnica das actividades profissionais que lhe são acessíveis;
- Distúrbios de comportamento relacionados com dificuldades de compreensão das situações e de controlo e disciplina emocional;
- Dificuldades de concentração da atenção e de persistência continuada na aplicação do esforço de trabalho por períodos suficientemente longos;
- Insuficientes competências de autonomia nas deslocações casa – emprego - casa e nas decisões relacionadas com a assiduidade e pontualidade;
- Escassas competências de autonomia na gestão das outras vertentes da sua vida (convívio social, utilização/gestão do seu dinheiro, compreensão de compromissos legais, etc.).

Foram referidos, ainda, a este propósito, que estando limitada estruturalmente a sua capacidade de aprendizagem, as probabilidades de progressão ao longo da sua “carreira profissional” são muito escassas e, frequentemente, é o contrário que acontece: a evolução desfavorável da sua situação de saúde e o envelhecimento precoce conduzem a uma regressão da sua capacidade de trabalho e, conseqüentemente, a maior necessidade ainda de permanecer em regime de emprego protegido.

III. Aspectos a ajustar

Da consideração desta realidade decorrem “pistas” para alguns dos aspectos a ajustar, nomeadamente:

- O segundo objecto do conceito de emprego protegido – “o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração em regime normal de trabalho” –, pode permanecer na formulação. Contudo, as hipóteses de transição para o regime normal de trabalho são a excepção, não a regra, donde que a cobertura do deficit de capacidade de trabalho por subsídio público tenha de ser concebida numa lógica permanente e não por uma duração predeterminada.
- Os graus de complexidade cultural, tecnológica e técnica das actividades profissionais passíveis de serem desempenhadas pelos trabalhadores em regime de emprego protegido, fazem com que se tenha de dar especial atenção à composição do quadro de recursos humanos do CEP – Centro de Emprego Protegido.

Para ser produtivo e competitivo no mercado em que está inserido, O CEP tem, naturalmente, de ter assegurados os diversos patamares de competências técnicas de operação e de planeamento, organização e gestão requeridos para o sucesso do negócio que desenvolve, mediante a contratação de trabalhadores em regime normal.

- As frequentes insuficiências de desempenho profissional relacionadas com as características dos trabalhadores em regime de emprego protegido e as regras de organização, gestão, financiamento e acesso a encomendas em vigor, nomeadamente dos sectores público e social, tem feito com que seja extremamente difícil gerir de forma sustentada este tipo de unidades de produção.

Donde que sejam poucas as entidades que têm emprego protegido, são poucos os centros de emprego protegido e são poucas as centenas de trabalhadores neste regime. Não obstante, no contexto de escassez de emprego em que nos encontramos, todas as oportunidades, em todas as modalidades, são poucas para obviar às necessidades.

Neste contexto, faria sentido que o Estado fosse cliente habitual dos bens e serviços produzidos em emprego protegido; os Centros de Emprego Protegido deveriam ser sistematicamente considerados nos concursos públicos e constarem dos respectivos Avisos.

- **2.º ponto de clarificação: CEP – Unidade de produção / “emprego” e não “unidade/serviço de reabilitação” –**

I. Trata-se de emprego, em sentido próprio

Sendo quase residual o peso relativo do segundo objectivo –“desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração em regime normal de trabalho” -, e portanto, escassas as expectativas de transição para o regime de emprego normal, conforme acima se refere, mais nítido se torna que o CEP- Centro de Emprego Protegido, é essencialmente uma organização produtiva que proporciona **emprego** e não um “serviço de reabilitação /formação profissional”.

De resto, por natureza, o emprego protegido é uma medida de criação de emprego – conforme expressamente o Decreto-Lei 290/2009 explicita referindo-se à modalidade “enclave” – trata-se, a

todos os títulos, de criação de emprego, de emprego em sentido próprio (trabalhadores com um horário normal, a tempo inteiro, com uma remuneração de trabalho não inferior ao salário mínimo nacional, descontos para a segurança social, imposto sobre o rendimento, etc.). Os trabalhadores em regime de emprego protegido, são trabalhadores e não “utentes/clientes” da instituição; são cidadãos empregados, em plena vida activa.

II. Aspectos a ajustar

Tratando-se de um situação de emprego em que o valor global da remuneração tem por referência o salário mínimo nacional, relativamente ao qual é calculada a componente (percentual) de remuneração a cargo da entidade empregadora, considera-se que não faz sentido que a segunda componente (também percentual), a cargo do Instituto do Emprego e Formação Profissional, seja calculada por referência a um outro conceito de valor mais baixo, o IAS (indexante de apoios sociais); a diferença parece corresponder a um lapso no cumprimento do montante que o legislador havia concebido.

Outro aspecto a ajustar, dentro deste âmbito, é estabilizar a consideração por todas as entidades envolvidas de que um Centro de Emprego Protegido é uma unidade de produção e não um serviço de reabilitação e que um trabalhador em regime de emprego protegido é um trabalhador por conta de outrem e não um utente ou cliente de um serviço de reabilitação/formação.

– 3º ponto de clarificação: O financiamento público desta medida é, em termos económicos, uma boa aplicação dos recursos públicos –

I. Trabalhador versus pensionista

Os cidadãos com deficiência intelectual em condições de reconhecida incapacidade para o trabalho têm direito a uma pensão social.

Se não acederem ao emprego durante toda a sua vida activa, beneficiarão dessa prestação social ou então frequentarão um serviço também financiado pela Segurança Social (Centro de Actividades Ocupacionais), com custos, de um modo geral, superiores aos da compensação remuneratória pelo deficit de capacidade de trabalho no emprego protegido.

Assim sendo, o cidadão, excluído da vida activa por falta de oportunidades de emprego protegido, é apenas “consumidor” de recursos públicos (da Segurança Social), para além de consumidor de outros recursos da sua família e da sua comunidade, e ainda está condenado a viver num mais baixo patamar de qualidade de vida.

Se tiver oportunidade de acesso a uma vaga de emprego protegido, a sua pensão fica suspensa, participa com o seu trabalho na produção de riqueza nacional, faz descontos, paga impostos, e tem direito a um patamar de realização pessoal e de qualidade de vida semelhante à de qualquer outro cidadão.

II. Aspecto a ajustar

Neste âmbito, o ajustamento que se sugere vai no sentido da compreensão de que é melhor gestão dos recursos públicos privilegiar o aumento de vagas em emprego protegido, do que o aumento correspondente do número de cidadãos com deficiência intelectual inteiramente dependentes do sistema de protecção social.

a.3) Contrato de emprego apoiado em entidade empregadora, sob a forma de “enclave”

O conceito é definido no Decreto - Lei n.º 290/2009, em termos que em grande medida se sobrepoem ao conceito de emprego protegido/centro de emprego protegido, embora com algumas diferenças relevantes, nomeadamente:

- Apenas permanece o primeiro objecto: - proporcionar “o exercício de uma actividade profissional às pessoas com deficiências e incapacidades e capacidade de trabalho reduzida”; não sendo feita referência ao segundo objecto –“o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração em regime normal de trabalho”, não se coloca a mesma pressão sobre a transição deste regime de emprego para o regime de emprego normal;
- Explícita de forma clara que se trata de “criação de postos de trabalho”, afastando, portanto, a conotação com o conceito “serviços/estrutura de reabilitação”.

Trata-se, portanto, de uma medida cujo objecto é proporcionar emprego a pessoas com deficiência, com capacidade de trabalho reduzida, com a respectiva compensação à entidade empregadora pelo deficit de capacidade de trabalho.

Neste contexto, é considerada como uma **boa prática**, a mesmo título que o emprego em Centros de Emprego Protegido, necessitando embora dos mesmos cuidados de clarificação acima referidos.

a.4) Contrato de emprego apoiado em entidade empregadora, sob a forma de “contrato individual”

A este propósito, o Decreto-Lei n.º 290/2009 é menos explícito, sendo embora esta a principal “novidade” esperada com a integração, no enquadramento normativo português, do conceito/expressão “emprego apoiado” no sentido em que tem vindo a ser formulado a nível europeu.

Sendo o seu objecto, essencialmente, o mesmo que o emprego apoiado na modalidade de “enclave” (proporcionar “o exercício de uma actividade profissional às pessoas com deficiências e incapacidades e capacidade de trabalho reduzida”), viria cobrir duas áreas ainda a descobrir:

– Contrato individual de emprego apoiado, a tempo inteiro

Ou seja, a possibilidade de exercício de uma actividade profissional, com uma capacidade de trabalho reduzida, mas com um horário de trabalho normal, a tempo inteiro (típica do conceito de emprego protegido e da modalidade enclave e praticamente sujeito às mesmas regras em matéria de remuneração e de financiamento da compensação do deficit de capacidade de trabalho);

– Contrato individual de emprego apoiado, a tempo parcial

Ou seja, a possibilidade de exercício de uma actividade profissional, com uma capacidade de trabalho reduzida, mas também com redução do tempo de trabalho.

Neste caso, portanto, às limitações da capacidade de rendimento relacionadas com a complexidade cultural, tecnológica e técnica dos conteúdos de trabalho, acresceriam **limitações nos tempos de prestação do trabalho**, por razões, nomeadamente, de insuficiente resistência a esforços físicos continuados, de dificuldades de concentração da atenção por períodos prolongados, de necessidade de tratamentos médicos frequentes e regulares, etc., incluindo horários do tipo, por exemplo, de umas poucas horas por semana, em determinados dias.

Neste segundo caso, significa criar oportunidades para resgatar para a vida activa / emprego / economia uma parte relevante de casos que estão ou iriam estar na dependência da protecção social. Contudo, para isso será necessário encontrar solução para duas novas questões de fundo:

- Para situações de grandes deficits de rendimento por referência ao salário mínimo **mensal**, ter-se-á de encontrar soluções de financiamento que provavelmente exigirão uma lógica de acumulação da pensão social com rendimentos de trabalho, já de alguma forma existente em termos de acumulação de remunerações de trabalho com a pensão de invalidez.
- Para situações de horários de trabalho muito reduzidas, ter-se-á de encontrar solução para a **ocupação** dessas pessoas nos períodos de tempo em que não estão em exercício profissional, já que de um modo geral não têm autonomia que lhes permita ocupar e gerir esses tempos sozinhos. Será preciso definir em que tipo de serviços (nos CAO's?, nos Centros de Recursos?), e com que financiamentos.

b) Taxas de incapacidade, pensão social, pensão de invalidez e remunerações de trabalho

b.1) A avaliação das incapacidades para o trabalho e a participação dos Centros de Recursos

Retomamos para as notas relativas a este assunto o que referimos no ponto II.2.1 a propósito da articulação entre o sistema de qualificação e emprego e o sistema de saúde: a questão da avaliação e certificação de incapacidades para o trabalho feita predominantemente numa lógica médica. Trata-se de uma actividade na ponte entre duas margens – uma margem que lida com “condições de saúde” e as pode avaliar e certificar, outra margem que lida com as “competências profissionais” e que as pode avaliar e certificar.

As observações colhidas nas entrevistas apontam para algumas disfunções nesta área (nomeadamente em termos de reavaliações depois de as pessoas terem estado empregadas, em regime normal ou em regime de emprego protegido), pelo facto de a avaliação das incapacidades para o trabalho de pessoas com deficiência intelectual serem efectuadas num quadro cultural de avaliação médica (juntas médicas, medicina do trabalho) e de referência a uma tabela nacional de incapacidades por acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Foram referidas também algumas situações em que têm ocorrido avaliações dissonantes entre a avaliação das incapacidades para o trabalho realizada por juntas médicas, no contexto de atribuição do certificado multiusos e de atribuição das pensões social ou de invalidez, e avaliações da capacidade para o trabalho realizada no quadro da elegibilidade para acesso ou permanência em emprego protegido.

Neste contexto, considera-se haver necessidade de introduzir alguns **ajustamentos** no enquadramento normativo e nos procedimentos de avaliação e certificação das incapacidades para o trabalho, por forma a que possa ser assegurada, nos processos de avaliação das incapacidades para o trabalho das pessoas com deficiência intelectual, uma participação adequada do conhecimento específico da deficiência intelectual, do conhecimento do mundo do trabalho/competências profissionais e da interacção entre as limitações intelectuais e as exigências das actividades profissionais.

Tal colaboração, que a nível da relação dos **Centros de Recursos** com o Instituto do Emprego e Formação Profissional já se encontra em curso, poderia, porventura, ser também sistematicamente adoptada no quadro do funcionamento das Juntas Médicas.

A sistematização desta função nos Centros de Recursos especializados vem reforçar a sugestão no sentido da reformulação do seu estatuto/identidade, assim como dos recursos que lhe são afectos e das suas condições de funcionamento.

b.2) Pensão social, pensão de invalidez e remunerações de trabalho

A este propósito foram feitas também referências que poderíamos sintetizar do seguinte modo:

I. Pensão social e emprego

O acesso à formação ou ao emprego suspende o pagamento da pensão social. Finda a formação ou perdido o emprego, a pessoa com deficiência intelectual – cujas limitações estruturais permanecem – não re-acede automaticamente, com facilidade, à pensão social que lhe estava atribuída (apesar de tal ter sido legalmente estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 18/2002 que prevê a possibilidade de re-acesso à pensão sem a necessidade de nova avaliação de incapacidade).

Ao que se supõe, haverá, em alguns serviços da Segurança Social, insuficiente conhecimento /especialização nas questões específicas da legislação aplicável às pessoas com deficiência.

Daqui decorrem duas consequências desfavoráveis:

- Motiva a pessoa com deficiência intelectual e/ou a sua família a optar por permanecer no regime de protecção social e permanecer excluída da vida activa e da participação na actividade produtiva nacional, para evitar o **risco de uma possível dupla perda**: ficar sem pensão social e sem emprego;
- Inviabiliza, na prática, a implementação da modalidade de emprego apoiado acima designada por **“contrato individual de emprego apoiado, a tempo parcial”**.

II. Pensão de invalidez e reforma

Neste caso, foram referidas questões relacionadas com a frequente perda progressiva de capacidades de trabalho das pessoas com deficiência intelectual, decorrente de doenças a que são mais susceptíveis e/ou da sua tendência a envelhecimento precoce, e a sua articulação com as normas relativas à idade de acesso à reforma e ao acesso à reforma por invalidez.

III. Aspectos a ajustar

Não sendo os interlocutores do Estudo especialistas nesta matéria e porque se trata de uma matéria complexa e delicada, a recomendação que fazemos vai no sentido de que seja feita, por quem de direito, uma reanálise deste assunto e introdução dos ajustamentos julgados convenientes, para que não haja contradição entre o desenvolvimento de políticas e medidas de promoção da inclusão de pessoas com deficiência na vida activa e a prática de normas nos sectores da saúde e da segurança social que objectivamente se revelam promotoras de exclusão.

c) Interface com a Segurança Social – Actividades Ocupacionais

Na interface entre o sistema de qualificação e emprego e o sistema de protecção social, assumem particular relevância os **Centros de Actividades Ocupacionais (CAO)**.

Trata-se de serviços/respostas sociais frequentemente desenvolvidas pelas mesmas instituições intervenientes na qualificação e emprego das pessoas com deficiência intelectual.

Os CAO representam uma resposta sucedânea da vida activa para aquelas pessoas que, em razão das suas limitações e das condições com que funciona o sistema produtivo, não têm acesso ao emprego, nem mesmo nas suas modalidades menos exigentes (emprego apoiado).

Não obstante, os CAO procuram proporcionar aos seus utentes o máximo de oportunidades possível para participarem nas diversas áreas de vida na comunidade, incluindo a experiência de execução de trabalhos em organizações do sector social, do sector público e também do sector privado, por vezes designadas por “experiências sócio - laborais” ou “actividades ocupacionais em empresas” ou “actividades de apoio pelo trabalho”.

O conceito aqui não é “emprego”, é “ocupação” em “**actividades socialmente úteis**”, reguladas por diploma próprio - Portaria n.º 432/2006. Fazem uso de conceitos parecidos com os da remuneração de trabalho no sistema de emprego (compensação financeira da entidade/organização produtiva de acolhimento “paga” à instituição responsável pelo CAO; compensação monetária “paga” ao utente pela instituição/CAO), mas não são emprego, não devem ser confundidas com qualquer modalidade de emprego, nomeadamente de “emprego apoiado”.

O que pode ocorrer em alguns casos é que haja oportunidade de resgatar estes cidadãos (pela primeira vez, ou de novo) para a vida activa, em função da melhoria da sua capacidade produtiva e/ou de detecção de uma oportunidade de emprego que lhe seja acessível.

III.3.2.6 – A interface com a comunidade

Para as pessoas com deficiência intelectual, tal como para qualquer outro cidadão, o sucesso do seu percurso profissional ao longo da sua vida adulta activa, depende também das condições e da qualidade da sua vida pessoal e social no seio da comunidade em que se encontra inserido.

Naturalmente que, também neste âmbito, emerge a atipicidade da situação das pessoas com deficiência intelectual, dados os níveis de complexidade da autonomia pessoal e social que lhes são acessíveis.

Nesta interface, relevamos os seguintes aspectos:

a) A questão da deslocação casa – emprego – casa

Foi referido no trabalho de campo um largo conjunto de **dificuldades** com que o jovem/adulto com deficiência intelectual tem de lidar para conseguir resolver o problema da sua deslocação casa – emprego - casa, nomeadamente:

- Está basicamente dependente da oferta da rede pública de transportes, já que a deslocação em carro próprio, regra geral, lhe está vedada, por a carta de condução não lhe ser acessível;
- As mais das vezes, fora dos grandes centros urbanos, os horários dos transportes não estão alinhados com os horários de trabalho. Quando existe cuidados especiais com determinados públicos, as opções obedecem fundamentalmente aos horários escolares e, conseqüentemente, nos períodos de férias escolares não há transportes;
- Precisa de aceder a informação sobre destinos, paragens, preços, aquisição de bilhetes em máquinas automáticas, etc., as mais das vezes, sem saber ler, sem saber contar ...;
- Precisa de resolver problemas quando ocorrem imprevistos – perdeu o autocarro, há greve, não veio a pessoa que o costuma ajudar, etc. e ... não tem facilidade em pedir ajuda, em reivindicar os seus direitos, em encontrar alternativa, em tomar decisões...

Estas dificuldades condicionam muito, em sentido desfavorável, as escolhas profissionais possíveis (muitas vezes apenas nas proximidades da sua residência ... ou dependendo da possibilidade de transporte público, de outras instituições da comunidade, de familiares, de amigos ..., ou até da possibilidade de se transferir para uma vaga numa “residência autónoma” apoiada pela instituição, pela Segurança Social ...)

Foram referidas também, a propósito, **boas práticas**, tais como:

- Treino sistemático da capacidade de deslocação autónoma da pessoa com deficiência intelectual (a renovar sempre que mudem as circunstâncias; treino que precisa ser desenvolvido logo desde o seu percurso escolar, sem que a escola comum muitas vezes tenham meios suficientes para o efeito);
- Treino sistemático da sua capacidade de auto-representação e “self-advocacy”, da sua autoconfiança, da sua capacidade para pedir ajuda, para reivindicar direitos ...
- A existência de pessoas de referência na instituição, na comunidade, na empresa, a que o trabalhador possa recorrer para apoio à solução de dificuldades surgidas;
- Exploração da utilização de novas tecnologias para obviar ao apoio que as pessoas com deficiência intelectual necessitem, tais como: telemóvel, “net mentoring” para acompanhamento à distância, etc..

A **recomendação** neste aspecto vai no sentido de dar visibilidade pública a esta necessidade, junto dos operadores de transportes e dos serviços reguladores, e no sentido de uma gestão em rede que permita, nomeadamente nos meios rurais, articular os meios de transporte de diversas entidades da comunidade – Câmara Municipal, Misericórdia, instituições, empresas, etc.

b) A questão do atendimento inclusivo em todos os serviços que um adulto activo precisa de utilizar para a solução dos seus problemas de cidadão

De um modo geral, não são conhecidas as necessidades especiais de atendimento das pessoas com deficiência intelectual, por parte dos profissionais que asseguram o atendimento de “front-office” **nos mais diversos serviços**: centros de emprego, centros de formação, centros de saúde, hospitais, câmaras municipais, segurança social, finanças, postos de polícia, transportes, restaurantes, lojas, hotéis, etc.

Na verdade, trata-se de competências que são transversais a todos os serviços que estejam abertos ao público, sejam eles de que sector ou área de actividade económica forem. No limite, são até competências de cidadania – qualquer cidadão deve ser capaz de relacionamento interpessoal e de assistência pessoal nas coisas simples do dia-a-dia com os seus concidadãos com deficiência, seja ela intelectual, visual, auditiva, motora, etc.

A **recomendação**, neste particular, vai no sentido da promoção do desenvolvimento de competências de atendimento inclusivo nos diversos serviços abertos ao público, eventualmente tirando partido de uma UFCD – unidade de formação de curta duração desenvolvida no quadro de um outro projecto promovido pelo CECD Mira Sintra, designado por “Turismo Inclusivo”.

c) A importância do apoio da família e do prolongamento do apoio das instituições especializadas

Dadas as dificuldades de organização e gestão de todas as vertentes da vida do adulto activo com deficiência intelectual, decorrentes da menor complexidade dos níveis de autonomia pessoal e social lhe são acessíveis, assumem particular relevo o apoio da família e de outros elementos da comunidade, mas também das instituições especializadas, numa lógica de continuidade e abrangência da prestação de serviços.

Neste aspecto, a **recomendação** vai no sentido:

- De um desejado maior “empowerment” e compromisso das **famílias** para um contributo ainda mais relevante, no seu papel de apoio à vida adulta activa dos seus membros com deficiência intelectual;
- De uma desejada maior capacidade das instituições para acompanharem os seus “clientes” com deficiência intelectual, ao longo de todo o seu período de vida activa, não apenas na vertente estritamente profissional, mas também nas outras vertentes da vida pessoal e social indispensáveis a uma vida profissional bem sucedida. Seria esta mais uma função a justificar a já referida densificação do conceito “**Centro de Recursos**”.

CAPÍTULO IV – ESTRATÉGIA DE QUALIFICAÇÃO E EMPREGO DOS CIDADÃOS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA

IV.1 – Composição da amostra de casos de sucesso, serviços/entidades contactadas, questionários e entrevistas

Para conseguir chegar aos 24 casos de sucesso a analisar no trabalho de campo relativo ao primeiro objectivo do Estudo (factores de sucesso), a especialista responsável teve de recorrer a outras entidades para além dos Centros de Recursos do Instituto do Emprego e Formação Profissional, nomeadamente a instituições prestadoras de serviços e a associações de surdos e ainda a pessoas surdas de referência nas diversas regiões, dado que “a maioria das entidades que constituem o sistema de reabilitação profissional não se dirige ou não é procurada por pessoas com este tipo de deficiência”.

Para a sinalização dos casos estudados contribuíram as seguintes instituições: Casa Pia de Lisboa - Centro Novas Oportunidades e UFIP- Unidade de Formação e Integração Profissional (CED- Jacob Rodrigues Pereira); APS – Associação Portuguesa de Surdos; ASE - Associação de Surdos de Évora; ASP – Associação de Surdos do Porto; CEERDL – Centro de Educação Especial Rainha D. Leonor.

Para a segunda fase do Estudo, foi possível contar com a participação, mediante resposta ao questionário e entrevista, dos seguintes interlocutores: um Técnico de Inserção Profissional, em actividade na UFIP – Casa Pia; uma dirigente da Associação de Surdos de Évora; um dirigente da Associação de Surdos do Porto.

Foi ainda pedida a colaboração de uma psicóloga/técnica especialista na qualificação e emprego de pessoas surdas, presentemente em actividade no Instituto Nacional para a Reabilitação, em razão do seu especial conhecimento e experiência nesta área.

IV.2 – Escassez do dispositivo de apoio e invisibilidade de grande parte das situações

a) Caracterização geral da relação oferta-procura de serviços de apoio à qualificação e emprego das pessoas com deficiência auditiva

As considerações que adiante faremos sobre as boas práticas a consolidar e os ajustamentos a fazer na estratégia de apoio à qualificação e emprego das pessoas com deficiência auditiva, tendo em vista uma melhoria da eficiência e eficácia dos processos e procedimentos em vigor, decorrem da informação constante do respectivo Relatório da primeira fase do Estudo, das respostas aos questionários e da reflexão feita nas entrevistas a partir do conhecimento e experiência individual dos interlocutores acima referenciados, sobre os temas em análise.

Neste contexto, de um modo geral, podemos caracterizar a situação do seguinte modo:

- No percurso escolar as pessoas surdas têm um apoio estruturado (escolas de referência, com professores especializados e intérpretes de LGP- Língua Gestual Portuguesa), conseguindo alcançar certificação académica nos ciclos de ensino básico e secundário; alguns alcançam o ensino superior e concluem com sucesso cursos em que há apoio de intérprete de Língua Gestual Portuguesa;
- À saída da Escola, grande parte destas pessoas não têm apoio no sistema de qualificação e emprego e ou consegue encontrar emprego graças ao seu esforço pessoal e à mediação de familiares e amigos, ou vai ficando fora da vida activa, invisível para o sistema.

Na expressão de um dos nossos interlocutores: “uma grande percentagem fica-se pelo 6º ou 9.º ano e desistem; quando arranjam trabalho é não qualificado e mal remunerado; outra parte acaba por maus caminhos; outros vêm pedir apoio à Associação de Surdos”.

- Dos que procuram e encontram apoio (percentagem que se julga menor, mas sobre a qual não se conhece informação quantitativa disponível):
 - Alguns procuram e encontram apoio em estruturas especializadas, nomeadamente na UFIP da Casa Pia de Lisboa ou no Centro de Integração Profissional da Associação de Surdos do Porto;
 - Alguns outros procuram e encontram apoio em algumas estruturas de formação e de apoio ao emprego, de primeira linha, dirigidas predominantemente a outras categorias de deficiência, como é o caso do CRPG – Centro de reabilitação Profissional de Gaia, o CEERDL – referido acima, uma ou outra CERCI, Associação ou Fundação;
 - Alguns procuram e encontram algum apoio em Associações de Surdos que, não obstante não disporem de serviços especializados na qualificação e emprego, lhes prestam a melhor ajuda que lhes é possível, nomeadamente em termos de ajuda na procura de emprego, na mediação e no recurso a intérpretes de Língua Gestual Portuguesa, como acontece com a Associação de Surdos de Évora;
 - Alguns outros ainda, poucos, conseguem tirar partido de alguma oferta de formação profissional da rede regular.

b) Quadro normativo geral de apoio à qualificação e emprego das pessoas com deficiência auditiva

Os diplomas e medidas previstas no quadro normativo (envolvendo as políticas de Educação, Saúde, Emprego e Segurança Social), dirigido às pessoas com deficiência em geral têm aplicabilidade às pessoas com deficiência auditiva e podem, por isso, ser considerados **boas práticas**, já que proporcionam um enquadramento legal favorecedor do acesso destes cidadãos a uma vida adulta activa bem sucedida.

Contudo, no que se refere aos apoios à qualificação profissional e ao emprego (Decreto-Lei n.º 290/2009), nomeadamente: orientação profissional, formação profissional, apoio à colocação, acompanhamento pós colocação, estágio de inserção, contrato de emprego inserção, só têm real aplicação em benefício das pessoas com deficiência auditiva quando haja serviços que as possam concretizar e o façam de forma ajustada às suas necessidades específicas.

c) Combate ao risco de invisibilidade e de exclusão da vida activa das pessoas com deficiência auditiva / recomendações gerais

Neste contexto, as respostas aos questionários e a reflexão realizada nas entrevistas apontam para **recomendações gerais** que vão nos seguintes sentidos:

- Melhoria dos resultados da educação inclusiva em termos de competências pessoais e sociais pertinentes para o sucesso na vida profissional;
- Estabelecimento de procedimentos obrigatórios de articulação entre os sistemas de ensino, de saúde e de segurança social e o sistema de qualificação e emprego, visando assegurar a continuidade e abrangência na prestação de serviços às pessoas com deficiência auditiva;
- Densificação do dispositivo de apoio à qualificação profissional e emprego das pessoas com deficiência auditiva.

IV.3 – Os processos de qualificação e emprego das pessoas com deficiência auditiva

IV.3.1 – Referência metodológica específica para a deficiência auditiva: questões de comunicação e de acesso à informação

O elemento central da especificidade da situação das pessoas com deficiência auditiva face aos processos de qualificação e emprego é o que se refere à comunicação interpessoal, acesso à informação/conhecimentos, compreensão dos conceitos em língua portuguesa, compreensão das instruções de trabalho.

O universo de situações de deficiência auditiva inclui, obviamente, situações individuais de complexidade muito diversificada. O foco do Estudo centrou-se sobretudo nas situações de surdez profunda e surdez severa.

O conceito de inclusão implica aqui também a convergência das três vertentes referidas em **II.2.4**:

- Condições que o meio lhe possa proporcionar: intérprete de língua gestual portuguesa, mediadores informais (familiares, amigos, significativos), competências de inter-relação pessoal e de atendimento inclusivo desenvolvidas nos serviços e nos seus concidadãos, recurso a estratégias alternativas de comunicação, recurso a produtos de apoio / tecnologias de informação e comunicação;
- Potenciação das condições e capacidades de comunicação do próprio surdo trabalhador: utilização de próteses auditivas, desenvolvimento de estratégias e procedimentos pessoais de comunicação;
- Competências pessoais /autonomia da pessoa surda para comunicar, em cada momento, no contexto concreto em que se encontra, interagindo com as condições do meio e mobilizando os seus recursos e capacidades pessoais.

IV.3.2 – Estratégias de intervenção e ajustamento do dispositivo de prestação de serviços (subsistema QE- deficiência auditiva)

IV.3.2.1 – Factores de sucesso e boas práticas

No trabalho de campo relativo ao objectivo 2, procurou-se junto dos interlocutores validar os factores de sucesso referidos no correspondente Relatório do objectivo 1, como boas práticas a consolidar, e integrar outros elementos considerados pertinentes, mantendo a sua organização em termos dos diferentes contributos/actores intervenientes e da linha de sequência do processo de qualificação e emprego.

a) Contributos da própria pessoa com deficiência

Desenvolvimento da sua **autonomia** pessoal e social (actividades da vida diária, deslocação casa – emprego - casa, estratégias alternativas de comunicação) e atitude positiva perante a vida, forte motivação e vontade para alcançar uma vida independente.

- Desenvolvimento de capacidades/competências de rendibilização das potencialidades dos **produtos de apoio**, não apenas no que se refere a próteses auditivas, mas também das novas tecnologias ao serviço do acesso à informação e da comunicação (por exemplo: computadores, telemóveis, aplicações específicas como o OOVOO (comunicação a distância) e o SERVIN (vídeo interpretação)).

O Relatório sublinha também neste contexto a importância do domínio da **Língua Gestual Portuguesa**, como meio de comunicação.

- Esforço por alcançar competências académicas e níveis de **escolaridade** elevados, já que favorecem a sua acessibilidade à qualificação e ao emprego e potenciam a sua progressão na vida profissional.
- Procura activa de **formação** e adesão realista às oportunidades, mesmo no quadro da escassa diversidade disponível, com vista à construção de um projecto de vida profissional viável e bem sucedido.
- Desenvolvimento de **qualidades pessoais e socioprofissionais** que potenciem a sua aceitação, compreensão e valorização nos contextos de formação e de emprego, tais como: grande motivação para a aprendizagem e para o trabalho, responsabilidade, valorização das oportunidades formativas e de trabalho, determinação, persistência, bom relacionamento interpessoal.
- Desenvolvimento de competências também na vertente técnica-operativa.
- Dinamismo, pro-actividade e persistência na **pesquisa activa de emprego**. Empenho no trabalho, sentido de responsabilidade, bom relacionamento interpessoal, estabilidade emocional/autocontrolo, esforço permanente de evolução, organização, determinação, capacidade de aprender e executar bem o trabalho, na fase de **adaptação ao emprego**.
- Bom **desempenho profissional**. Vertente técnica/operativa: boa capacidade de executar o trabalho, esforço de melhoria contínua, concentração. Vertente socioprofissional:

responsabilidade, dedicação, pontualidade/assiduidade. Vertente pessoal: bom relacionamento interpessoal, equilíbrio emocional.

b) Contributos do envolvimento sociofamiliar

- Elementos da família, amigos, intervêm como estímulo e apoio pessoal, como fontes de informação e de contactos e como **mediadores**, seja em matéria de comunicação, seja em matéria de “recomendação/advocacy”, especialmente nas fases de procura de formação e de procura activa de emprego.
- A família (de origem e/ou própria) desempenha também um papel de grande relevância na **logística** da sua vida profissional (habitação, alimentação, ajuda económica ...) e apoio na organização de outras vertentes da vida pessoal do formando/trabalhador surdo.

c) Contributos dos serviços de qualificação e emprego

- Disponibilização de **oferta de habilitação/qualificação profissional** acessível/adequada às limitações comunicativas dos alunos/formandos surdos, na rede comum/regular.

As observações obtidas nas entrevistas apontam para uma muito escassa, quase inexistente, oferta de qualificação neste âmbito, na realidade actual.

- Disponibilização de **oferta de formação profissional** orientada para formandos/as surdos, seja em estruturas específicas, seja em estruturas dirigidas à qualificação e emprego de pessoas com vários tipos de deficiência.

Aqui também as observações dos entrevistados apontam para uma situação de escassez de oportunidades para as pessoas surdas, já que só nos foram referenciadas duas estruturas específicas com oferta de formação: a UFIP- Casa Pia e o Centro de Integração Profissional da Associação de Surdos do Porto.

Quanto ao atendimento de pessoas surdas em centros de formação de instituições dirigidas a vários tipos de deficiências, as referências que nos foram feitas sugerem que se trata de uma muito pequena quantidade de casos e, as mais das vezes, de situações de menor complexidade.

- Especial atenção nas **metodologias de formação** a aspectos específicos que assumem grande relevo na potenciação da integração profissional dos formandos/as surdos, tais como:
 - Sensibilização das empresas para a aceitação de um estagiário/trabalhador com deficiência;
 - Desenvolvimento pessoal e social do/a formando/a;
 - Estabelecimento de protocolos com empresas para estágio/formação em posto de trabalho e prestação de apoio quer ao trabalhador, quer à entidade patronal;
 - Disponibilização de técnicos com o domínio de Língua Gestual Portuguesa como mediadores para o esclarecimento de dificuldades que vão surgindo ao longo do processo de formação/estágio mas também em momentos pós-contratação;
 - Recurso a Intérpretes de Língua Gestual em reuniões/formações em que se considere fundamental o acesso na íntegra aos conteúdos por parte do formando/trabalhador.

- **Apoio regular quer à pessoa, quer à entidade empregadora**, na fase de acesso ao emprego e posteriormente, em caso de necessidade, incluindo a disponibilização de intérpretes de Língua Gestual Portuguesa em reuniões de maior relevo informativo.

d) Contributos da entidade patronal

- **Valorização**, por parte do empregador, chefia e colegas de trabalho, das capacidades do trabalhador com surdez e compreensão, respeito, tolerância e apoio nas suas dificuldades de comunicação.
- Existência de um **tutor** (na empresa), formal ou informal, que acompanhe integralmente a formação, a integração e o desempenho profissional e que se torne a pessoa de referência, mediadora em termos de comunicação com colegas, chefias e clientes da empresa.

Esta figura desenvolve melhores competências de comunicação e mais sensibilidade para com a “diferença” e cria acessibilidades diárias, sendo determinante para a boa integração da pessoa com surdez, uma vez que as limitações com que esta população se debate são permanentes e insuperáveis por meras adaptações dos postos de trabalho.

- Abertura dos responsáveis da entidade empregadora para **aceitar** uma pessoa com deficiência na empresa.
- Sensibilidade para o **acolhimento** da pessoa com deficiência por parte dos colegas de trabalho.
- **Integração** natural do trabalhador.
- **Satisfação** com o trabalho destes seus funcionários.

IV.3.2.2 – A transição da Escola /educação inclusiva para a qualificação profissional e o emprego

a) Falta de continuidade, abrangência e orientação para os resultados na prestação dos serviços

Até onde vai o conhecimento dos nossos interlocutores sobre este ponto, o aluno surdo tem na Escola um CEI (currículo específico individual) mas não tem um PIT, plano individual de transição para a vida pós escolar, já que, de um modo geral, tem possibilidade de prosseguir na escolaridade.

Os alunos surdos não são apoiados por nenhum CRI – Centro de Recursos para a Inclusão. A existir algum CRI especializado nesta área seria a UFIP/Casa Pia, mas esta apenas tem vindo a articular com algumas escolas com que tem estabelecido relações de colaboração.

A transição da escola para a qualificação e o emprego (feita nos diversos níveis de saída -- básico, secundário, superior) é, de um modo geral, por todo o país, apoiada apenas pela mediação da família.

A escola proporciona aos alunos surdos poucas oportunidades de desenvolverem as competências pessoais e sociais facilitadoras da sua autonomia, capacidade de comunicação, capacidade de

“advocacy”, capacidade de demonstração do que são capazes (“empowerment”), em contexto de trabalho.

Supõe-se que a maior parte dos jovens surdos procuram, com a **mediação da família**, oportunidades de formação na oferta regular proporcionada pelo sistema de ensino (ou eventualmente pelo sistema de formação profissional) ou oportunidades de acesso directo ao emprego, sem dispor do apoio técnico de qualquer instituição de formação ou qualquer Centro de Recursos especializado do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Apenas alguns encontram apoio técnico especializado em entidades como a UFIP ou em Centros de Recursos que atendem várias deficiências.

A realidade comum, portanto, é de **descontinuidade na prestação dos serviços**, não por falta de disposições normativas adequadas, mas sim por falta de dispositivo de intervenção em condições de lhes poder proporcionar o atendimento diferenciado de que necessitam para ultrapassar as suas limitações e os obstáculos na comunicação (comunicação interpessoal inclusiva e interpretação em Língua Gestual Portuguesa), assim como as insuficiências em matéria de certas competências pertinentes para a inserção nos contextos de formação e de trabalho, decorrentes, muitas vezes, da pobreza de conhecimentos e de experiências vividas que a sua condição de surdos e os obstáculos do meio lhes trouxeram.

Neste contexto, não havendo procedimentos de continuidade na prestação dos serviços de resposta às necessidades especiais destes cidadãos, muitos, à saída da Escola, caem na **invisibilidade** face ao sistema de qualificação e emprego e muito provavelmente na **exclusão** do acesso à vida activa.

b) Recomendações

Neste contexto, as recomendações vão no sentido do estabelecimento de **procedimentos obrigatórios de articulação**, nomeadamente entre o sistema de ensino e o sistema de qualificação e emprego.

Surgiram, a propósito, nas entrevistas realizadas, sugestões/ideias para a sua concretização, tais como:

- Obrigatoriedade de, em todos os diplomas legais preparados por um Ministério sobre assuntos que façam interface com áreas de competência de outros Ministérios, constarem artigo(s) que estabeleçam os procedimentos de articulação pertinentes;
- Obrigatoriedade das Escolas prestarem aos seus alunos finalistas com deficiência auditiva, sistematicamente, informação sobre os serviços de qualificação e emprego a que se podem dirigir à saída da escola para serem apoiados no acesso a uma vida profissional bem sucedida;
- Obrigatoriedade das Escolas sinalizarem à respectiva “porta de entrada” do sistema de qualificação e emprego, na sua localidade/região (Centro de Emprego; Centro de Recursos) os alunos surdos que concluíram o ciclo de ensino e que tenderão a ser potenciais clientes dos serviços de qualificação e emprego;
- Obrigatoriedade do sistema de qualificação e emprego manter um registo actualizado da situação das pessoas com deficiência face ao emprego, incluindo a das pessoas com deficiência auditiva;
- Atribuição a uma entidade pública (Instituto Nacional para a Reabilitação, por exemplo) da responsabilidade de efectuar a monitorização periódica das práticas de articulação, de continuidade e abrangência na prestação dos serviços aos cidadãos com deficiência, incluindo as

peças com deficiência auditiva, a divulgação pública dos seus resultados e a recomendação de medidas de melhoria.

IV.3.2.3 – Apoios à qualificação profissional e ao emprego

IV.3.2.3.1 – A quase inexistência de dispositivo de apoio à qualificação e emprego das pessoas com deficiência auditiva

No sistema de ensino, nos níveis básico e secundário, os alunos surdos não encontram o mesmo tipo de apoio (professores especializados, Intérpretes de Língua Gestual, nomeadamente) que lhes estão sendo proporcionados na vertente académica, para poderem ter acesso às oportunidades de qualificação profissional (cursos profissionais, cursos de educação - formação).

No ensino superior, são poucos os cursos que dispõem de apoio de Intérprete de Língua Gestual e para os surdos é extremamente difícil ter sucesso, nesse contexto, sem esse apoio.

Na rede extra-escolar de formação profissional, nomeadamente nos Centros de Formação do Instituto do Emprego e Formação Profissional são escassas as oportunidades de formação para formandos/as surdos/as. Os centros não estão suficientemente preparados para comunicarem com pessoas surdas; não têm acesso a Intérpretes de Língua Gestual; os referenciais de qualificação, os programas e os recursos didáticos dos seus cursos não estão adaptados,

Nas estruturas dirigidas especificamente à qualificação e emprego das pessoas surdas são muito escassas as oportunidades, já que só nos foram referenciadas duas estruturas com oferta de formação: a UFIP – Casa Pia e o Centro de Integração Profissional da Associação de Surdos do Porto.

Nas estruturas dirigidas a vários tipos de deficiência, as referências que nos foram feitas sugerem que se trata de uma muito pequena quantidade de casos de pessoas surdas atendidas e, as mais das vezes, com situações de menor complexidade.

IV.3.2.3.2 – Os casos de sucesso estudados e a importância dos serviços de apoio

O Relatório da primeira fase do Estudo traça o seguinte quadro:

- Dos 24 casos estudados, apenas 5 acederam directamente ao emprego sem intervenção dos serviços (dois no patamar mais baixo – 4.º ano/nível 1; um no patamar 9.ºano/nível 2; dois no patamar 12.º ano/nível 3). Todos os outros tiveram formação: sete no ensino superior; 12 em estruturas – programas especiais (na Casa Pia - UFIP (6), em Associações de Surdos (2), no Instituto do Emprego e Formação Profissional - programa AMLLIS (1); noutros Centros - CRPG, CEERDL - (3).
- Em termos de níveis de escolaridade / níveis de qualificação, temos exemplos de pessoas surdas empregadas em praticamente todos os patamares estruturais (escolaridade obrigatória antiga – 4.ª classe / nível 1; escolaridade obrigatória actual – 9.ºano / nível 2; escolaridade obrigatória próxima - futura – 12.º ano / níveis 3, 4 e 5; ensino superior – bacharelato e licenciaturas / nível 6.

A informação colhida nas respostas ao questionário e nas entrevistas aponta na mesma direcção:

- O apoio dos serviços de qualificação e emprego são de enorme importância para o sucesso da inserção profissional das pessoas com deficiência auditiva, em paralelo com a que tem para o

cidadão comum e por maioria de razão dados os obstáculos específicos a ultrapassar, pelo que a existência de serviços que lhes sejam acessíveis/adequados é absolutamente indispensável;

- O potencial de qualificação das pessoas com deficiência auditiva e as actividades profissionais no sistema produtivo que lhes são acessíveis pode situar-se em todos os patamares de complexidade técnica, tecnológica e cultural, de forma paralela à dos cidadãos comuns.

IV.3.2.3.3 - Estratégias de intervenção

a) Estratégia geral

A estratégia geral a prosseguir neste campo e que as observações do Estudo sugerem, aponta para:

- Uma melhoria das condições de acessibilidade ao sistema de qualificação e emprego para as pessoas surdas, alargando a quantidade de pessoas que possam beneficiar dos seus apoios para entrada na vida activa (jovens), ou para ela serem resgatadas das situações de protecção social em que porventura se encontrem (adultos);
- Consolidação das boas práticas identificadas para o sucesso da inserção profissional das pessoas surdas, em termos dos contributos das próprias pessoas, das suas famílias e outros elementos da comunidade, dos serviços de qualificação profissional e de apoio ao emprego, dos empregadores, chefias e colegas de trabalho;
- Ajustamentos no dispositivo geral de prestação de serviços de qualificação e emprego, por forma a torná-lo mais acessível para as pessoas surdas; ou seja, configuração, cobertura nacional e modalidades operativas de uma vertente de intervenção capaz de responder às necessidades especiais deste segmento da procura de emprego – subsistema que aqui designamos por “QE-deficiência auditiva” (qualificação e emprego de pessoas surdas);
- Potenciação do conceito “Centro de Recursos” especializado na qualificação e emprego das pessoas surdas:
 - Ampliando a sua capacidade de cobertura do território: consolidação do Centro de Recursos recentemente criado na Casa Pia de Lisboa e criação de mais 2 ou três centros de recursos especializados / QE- deficiência auditiva para cobertura das regiões Sul, Centro e Norte;
 - Abrangendo e tratando de forma integrada as áreas de qualificação/formação e de integração profissional / apoios ao emprego;
 - Dotando-os de um figura profissional, densa, potente, diferenciada, especialista na qualificação e emprego das pessoas surdas;
 - Funcionando como pivot, promotor, animador, assistente técnico das acções de formação e de apoio ao emprego das pessoas surdas na sua área geográfica de cobertura / região;
 - Articulando-os, quanto possível, com as Associações de Surdos, para beneficiar da sua dinâmica de activação dos direitos das pessoas surdas e do conhecimento que têm das suas realidades;
 - Ajustando o modelo de financiamento das suas actividades em termos adequados à amplitude das suas funções.

- Aposta forte no reforço da capacidade de assessoria técnica de serviços especializados para potenciar a utilização dos diversos recursos existentes na comunidade por parte das pessoas com necessidades especiais, neste caso por parte das pessoas surdas.

b) Acessibilidade ao sistema de qualificação e emprego – porta de entrada

– Papel dos Centros de Emprego

As observações dos entrevistados apontam para a não existência nos Centros de Emprego de suficiente capacidade/competências de comunicação com as pessoas surdas.

Sendo assim, é natural que seja muito escassa a procura espontânea de apoio nos Centros de Emprego por parte das pessoas surdas à procura de formação e de emprego.

Para que os Centros de Emprego possam desempenhar o seu papel de porta de entrada / porta de acesso ao sistema, é óbvia a necessidade de competências de atendimento:

- Desde logo, num registo básico de atendimento de primeira linha - recepção, registo e encaminhamento interno.

Competências estas que são transversais a todos os serviços que estejam abertos ao público, sejam eles de que sector ou área de actividade económica forem. No limite, são até competências de cidadania – qualquer cidadão deve ser capaz de relacionamento interpessoal e de assistência pessoal nas coisas simples do dia-a-dia com seus concidadãos surdos, cegos, com deficiência motora, com deficiência intelectual, etc.

Para este nível de competência, a recomendação vai no sentido de se poder tirar partido de uma UFCD – unidade de formação de curta duração desenvolvida no quadro de um outro projecto promovido pelo CECD Mira Sintra, designado por “Turismo Inclusivo”).

- Depois, num registo de atendimento de segunda linha: caracterização inicial do caso e encaminhamento para o Centro de Recursos especializado (QE- deficiência auditiva) da região.

Para melhoria da eficiência neste processo, a recomendação que fazemos vai no sentido da activação da capacidade de atendimento diferenciado (1 ou 2 Técnicos de Emprego com competências técnicas adequadas ao atendimento de candidatos com deficiência).

No caso do atendimento de candidatos com surdez, em que haja necessidade de recurso a Intérprete de Língua Gestual, sugere-se a possibilidade de recurso a um serviço de tradução a distância, tirando partido das novas tecnologias (nomeadamente aplicações de vídeo - chamada / vídeo - conferência, tais como OOVVOO, SKIPE, SERVIIN ...).

– Papel dos Centros de Recursos (QE- deficiência auditiva)

Os Centros de Recursos para a qualificação e emprego de pessoas surdas, se devidamente inseridos nas comunidades respectivas e com uma imagem pública de dinamismo e eficácia no apoio às pessoas surdas, tenderão a constituir pontos de referência, quer para as pessoas surdas e suas famílias, quer para os serviços que com elas lidam (escolas, serviços de saúde, segurança social,

autarquias e outras entidades locais) podem ser procurados também como porta de entrada no sistema de qualificação e emprego.

Neste caso, os processos de encaminhamento entre os Centros de Emprego e os Centros de Recursos QE- deficiência auditiva funcionarão em via dupla, de acordo com o ponto de contacto inicial da pessoa surda.

c) Apoio à construção e realização de planos pessoais de qualificação e emprego de pessoas surdas

As observações colhidas no terreno referem, com ênfase, a pertinência de uma articulação muito forte, quase sobreposição, entre formação (estágio/formação na empresa), procura de emprego, contratação, adaptação ao emprego, pelo que se deve tratar, de facto, de construção e realização de “planos individuais de qualificação e emprego”.

Donde que se recomenda que o conceito “Centro de Recursos QE- deficiência auditiva” inclua apoio à formação, a mesmo título que os apoios ao emprego, tanto mais que, como mais adiante se procurará reflectir, haverá que recorrer a modalidades “atípicas” de formação no caso deste segmento da procura.

Os profissionais dos Centros de Recursos QE- deficiência auditiva deverão actuar como pivots e animadores de toda a actividade de qualificação e emprego de pessoas surdas na sua área geográfica de influência e constituirão para elas “pessoas de referência” (“assessores de caso”, “assessores de carreira” ou outra expressão similar) em matéria do seu projecto de inserção profissional.

No que se refere ao seu apoio para a construção dos planos individuais de qualificação e emprego, assim como para a mediação e acompanhamento da sua realização, não bastam competências de comunicação em língua gestual ou o recurso à tradução por um Intérprete de Língua Gestual Portuguesa, serão necessárias também competências técnicas em orientação profissional, em formação profissional e em emprego.

Donde que o perfil da figura profissional que sugerimos para os Centros de Recursos QE- deficiência auditiva seja um perfil de competências assente em 6 pilares:

1. Cultura/identidade/idiossincrasia das pessoas surdas: modo como a pessoa surda vê e se relaciona com o mundo à sua volta (pontos fortes, pontos fracos, ameaças, oportunidades); esforço e procedimentos de evitamento da visibilidade das suas limitações e de chamada de atenção para as suas capacidades; etc.
2. Comunicação com as pessoas surdas, incluindo capacidade de utilização da Língua Gestual Portuguesa.
3. Produtos de apoio / ajudas técnicas para a comunicação.

4. Técnicas de orientação profissional, nomeadamente relativas à conjugação entre as capacidades, interesses e limitações da pessoa surda e oportunidades de formação, oportunidades de emprego e respectivas condições e exigências.
5. Técnicas de formação profissional, incluindo aspectos relativos ao apoio ao/à formando/a e facilitação da sua aprendizagem e aspectos ligados à assessoria pedagógica nos contextos de formação – escolas, centros de formação – e de formação na empresa/posto de trabalho.
6. Técnicas de emprego, nomeadamente em termos de procura de oportunidades de estágio e de contratação, de apoio à colocação, de acompanhamento pós colocação, de acesso a medidas e modalidades especiais de emprego.

No seu trabalho, estes profissionais deveriam poder tirar partido das novas tecnologias de comunicação a distância disponíveis, realizando uma grande parte das suas actividades de atendimento e serviço às pessoas surdas em plataforma electrónica adequada para o efeito.

Se necessário, caber-lhes-ia ainda promover a formação necessária à habilitação das pessoas surdas da sua região para a utilização expedita dessa plataforma electrónica de comunicação com o Centro de Recursos ao longo de todo o seu percurso de qualificação e emprego.

Caber-lhes-ia também constituir e gerir a utilização de uma bolsa de Intérpretes de Língua Gestual.

d) Acesso a formação profissional

Neste aspecto, as observações colhidas nas respostas ao questionário e nas entrevistas, referem haver no universo de pessoas surdas uma grande **diversidade de situações**, em termos da extensão e complexidade das suas limitações e do potencial individual de utilização de oportunidades regulares de formação e de acesso a inserção profissional.

Encontram-se de facto pessoas surdas que, apesar das dificuldades com que têm de lidar, conseguem qualificação e emprego com pouco ou nenhum apoio de serviços especializados. Contudo, há que ter em conta que essas são as situações de excepção e não a regra.

Em regra, a maioria das pessoas surdas não tem acesso aos cursos do ensino superior, aos cursos do ensino profissional, aos cursos de educação e formação, aos cursos de formação profissional, da rede regular de oferta de qualificação profissional disponibilizada pelos Ministérios da Educação e do Trabalho, pelo facto de esta oferta não estar em condições de responder às especificidades deste segmento da procura de formação.

Foram referenciadas nas entrevistas três **áreas de especificidade**, requerendo condições e competências especiais na oferta formativa:

- I.** Competências de **comunicação** com as pessoas surdas, em termos de comunicação interpessoal inclusiva, de comunicação em língua gestual e de recurso a tradução por Intérprete de Língua Gestual Portuguesa;

- II.** Competências e condições de **adaptação pedagógica** dos referenciais de qualificação, dos programas e métodos de formação e de ajustamento das normas de organização e funcionamento dos cursos, nomeadamente, as dificuldades de acesso das pessoas surdas à informação oral condicionam o acesso dos/as formandos/as surdos à parte teórica dos cursos (conteúdos/competências culturais, conteúdos/competências tecnológicas, assim como instruções de trabalho relativas à aprendizagem das competências técnicas - operativas).

Estes conhecimentos são comumente comunicados mediante exposição oral – que a pessoa surda não ouve. O recurso ao suporte escrito também não é alternativa suficiente – dadas as frequentes insuficiências de domínio da língua portuguesa por parte das pessoas surdas, em termos vocabulares, conceptuais e de construção gramatical.

Donde a insistência na indispensabilidade de professores/formadores especializados e do recurso a Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa, numa situação de algum modo paralela com o que tem vindo a ser seguido na educação inclusiva / escolas de referência para alunos surdos.

Donde também a referência à necessidade de um maior reforço das componentes práticas da formação, de um maior recurso à formação prática nas empresas / postos de trabalho e de uma maior especificidade na escolha e condições dos locais de estágio, assim como de uma ligação mais estreita entre estágio/formação na empresa e procura activa de emprego / colocação / contratação.

Nomeadamente também a compreensão, por parte dos formadores, da cultura/identidade/idiossincrasia, forma de estar da pessoa surda face ao mundo em que vive, do seu conhecimento da realidade social e profissional, decorrente das experiências que lhe foi proporcionado viver ao longo do tempo (muitas vezes acontece ter havido um empobrecimento colateral de desenvolvimento de competências em certas áreas por limitações nas suas experiências de vida).

- III.** Condições de **ajustamento entre a procura e a oferta de formação** acessível às pessoas surdas.

Como compatibilizar as características da “procura” (dispersão geográfica, poucas pessoas surdas em cada região; diversidade dos seus níveis de qualificação escolar, diversidade dos seus interesses profissionais), com as especiais condições da “oferta” (rentabilização dos apoios e das adaptações pedagógicas dos cursos, do recurso à mediação e assessoria técnica do especialista QE- deficiência auditiva, da disponibilização de formadores especializados, do recurso a Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa), no caso do acesso à oferta de formação profissional regular na zona de proximidade geográfica?

Por exemplo, considera-se que o recurso a Intérprete de Língua Gestual Portuguesa não é economicamente sustentável, se não houver um pequeno grupo de surdos a frequentar o mesmo curso.

Foram referidas tentativas anteriores (nomeadamente no Centro de Artes Gráficas e no Centro do Sector Terciário da rede do Instituto do Emprego e Formação Profissional) sem grande sucesso, em razão das dificuldades de compatibilização oferta-procura encontradas (poucas pessoas surdas interessadas no mesmo curso e custos elevados com a interpretação em língua gestual portuguesa).

Neste contexto, as **recomendações** do Estudo, em matéria de qualificação profissional, vão nos seguintes sentidos:

- Promover, sempre que as situações concretas o permitam, o acesso de pessoas surdas a oferta de formação comum/regular, mediante: preparação das equipas de formação para esse efeito; introdução de adaptações pedagógicas; apoio/assessoria técnica do Especialista em QE- deficiência auditiva prestados ao/à formando/a e à equipa de formação e recurso pontual a Intérprete de Língua Gestual, mediado pelo Especialista em QE- deficiência auditiva (para situações de especial relevância e necessidade de precisão na compreensão da informação, na interpretação dos conceitos em causa e nas tomadas de decisão) - **acesso a oportunidades de formação comuns**.
- Promover a realização de cursos de ensino profissional e/ou de educação - formação e/ou de formação profissional especificamente concebidos para a qualificação profissional de pessoas surdas, integrados em estruturas de formação da rede regular (escolas e centros de formação), com condições de atendimento diferenciado, em situação paralela com o que tem vindo a ser praticado na “educação inclusiva”.

Esta modalidade de oferta implicará, portanto, condições especiais, específicas, tais como: professores e formadores especializados, intérpretes de língua gestual, adequações pedagógicas do tipo das que acima referimos, apoio – acompanhamento - assessoria técnica do Centro de Recursos QE- deficiência auditiva da região – **acesso a oportunidades de formação específicas nas estruturas comuns de formação**.

Dada a grande dispersão geográfica da procura, estes cursos seriam desenvolvidos em apenas algumas das estruturas de formação (escolas e centros) estrategicamente posicionadas no território, onde fosse viável concentrar quantidades de alunos/formandos que viabilizassem a realização dos cursos.

Dada a necessária deslocação de alguns dos alunos/formandos da sua área de residência será necessário prever nas normas de funcionamento dos cursos a possibilidade de um apoio extraordinário em matéria de alojamento.

Poderá também ser colocada a hipótese de algumas vagas desses cursos serem preenchidas com alunos/formandos comuns.

- Promover a realização de cursos de formação profissional especificamente concebidos para a qualificação profissional de pessoas surdas, integrados em estruturas de formação da rede regular (Centros de Formação) e/ou desenvolvidos a partir dos Centros de Recursos QE- deficiência auditiva, com uma grande componente de formação prática na empresa/posto de trabalho e uma pequena componente de formação teórica no Centro de Formação ou no Centro de Recursos, por forma a viabilizar uma maior diversidade de escolhas profissionais/profissões acessíveis à população surda - **acesso a oportunidades de formação específicas em posto de trabalho**.
- Promover a realização de cursos de formação profissional especificamente concebidos para a qualificação profissional de pessoas surdas, proporcionados pelas unidades de formação especializada já existentes – **acesso a oportunidades de formação em unidades especializadas na formação de pessoas surdas**.
- Promover, sempre que as condições concretas o aconselhem, a utilização por pessoas surdas (nomeadamente quando em situação de multideficiência) de oferta formativa desenvolvida por estruturas especializadas em formação dirigida a outras categorias de deficiência - **acesso a oportunidades de formação em estruturas especializadas dirigidas a outras categorias de deficiência**.

e) Acesso e permanência no emprego

No que se refere ao acesso e permanência no emprego, quer o Relatório da primeira fase do Estudo, quer as observações decorrentes das respostas ao questionário e das entrevistas, indicam como **boas práticas a consolidar** as medidas de apoio à colocação, acompanhamento pós colocação, estágio de inserção e contrato de emprego-inserção. A questão é a existência de Centros de Recursos especializados que possam concretizar o acesso das pessoas surdas a essas medidas.

Para uma actividade eficiente e eficaz dos **Centros de Recursos especializados** QE- deficiência auditiva neste campo, **recomendam-se ajustamentos** nos seguintes aspectos:

- Procedimentos de articulação, continuidade e **integração das medidas de formação e de inserção profissional** (formação profissional, estágio empresa, procura de emprego, apoio à colocação, contratação, acompanhamento pós colocação, medidas de inserção, medidas de emprego apoiado), quer por parte dos Centros de Recursos, quer por parte dos Centros de Emprego. Ou seja, no que se refere às pessoas com deficiência, não parece fazer sentido, não parece ser eficiente, a segmentação existente entre as medidas de formação e as medidas de emprego.
- Aos Centros de Recursos especializados QE- deficiência auditiva deverá caber promover, acompanhar, assessorar a formação dos seus “clientes”, qualquer que seja a modalidade de formação e a entidade em que se realize, assim como deverá promover, assessorar, acompanhar o seu acesso e permanência no emprego, qualquer que seja a modalidade em que se concretizou e a sua duração:
 - Donde um segundo aspecto a ajustar: os **Centros de Recursos especializados** QE- deficiência auditiva precisam de pessoal próprio / profissionais que lhes estejam adstritos e consequentemente de um modelo de financiamento que o viabilize;
 - Donde ainda um terceiro aspecto a ajustar: a duração da medida “**acompanhamento pós colocação**”. Será desejável reconfigurá-la em termos que permitam cobrir as situações de apoio pontual que surgem/podem surgir ao longo da vida profissional do trabalhador.

IV.3.2.4 – Interface com a Saúde e Segurança Social

As informações colhidas no trabalho de campo, indicam algumas áreas em que se considera haver sinais de disfunção e, portanto, necessidades de ajustamento.

- ➡ Na área que tem a ver com a articulação entre os sistemas de saúde e de qualificação e emprego e o assegurar da **continuidade dos serviços**, quando a deficiência auditiva ocorra já na vida pós escolar, na vida adulta do cidadão.

Recomenda-se, aqui também, a existência de procedimentos de informação e encaminhamento da pessoa surda para a porta de entrada do sistema de qualificação e emprego – Centro de Emprego e/ou Centro de Recursos especializado QE- deficiência auditiva.

- ➡ Na área que tem a ver com a sinergia entre as várias vertentes da questão dos **produtos de apoio / ajudas técnicas** (investigação e desenvolvimento, prescrição e exploração - rendibilização,

facilitação da sua aquisição / ajudas financeiras), por parte dos serviços de saúde, dos serviços de segurança social e dos serviços de emprego, seja em termos de próteses auditivas, seja em termos de produtos de apoio de uso individual, seja em termos de adaptações nos postos de trabalho, tirando o máximo partido da evolução tecnológica no campo das TIC – tecnologias de informação e comunicação.

Neste caso, a **recomendação** vai no sentido de que seria de grande utilidade, para potenciar a efectividade destas sinergias, a consolidação e/ou desenvolvimento de núcleos, gabinetes ou até mesmo apenas profissionais, especializados no atendimento dos assuntos das pessoas com deficiência, nas estruturas regionais quer da segurança social, quer do emprego, com competências aprofundadas também nesta matéria dos produtos de apoio e que fossem cultivados procedimentos de articulação e partilha de experiências e de conhecimento.

- ➔ Na área que tem a ver com a questão da avaliação e certificação de **incapacidade para o trabalho**, atribuição da **pensão social** ou da pensão de invalidez e sua articulação com o acesso ou regresso ao **trabalho**.

Por um lado, referem-se disfunções no que toca à suspensão da pensão social, em caso de acesso à formação e/ou ao emprego, e ao carácter não automático da sua retoma e às condições e possíveis resultados desfavoráveis de uma nova avaliação de incapacidade, finda a formação ou perdido o emprego, sem que a situação de surdez se tenha alterado.

Referem-se também disfunções no caso da não possibilidade de acumulação da pensão social com rendimentos de trabalho, mesmo que de trabalho a tempo parcial, contrariamente ao que acontece com a pensão de invalidez.

As consequências do actual enquadramento normativo e das práticas dos serviços de saúde / juntas médicas nesta matéria é com muita frequência, conduzir a pessoa surda a optar por permanecer no regime de protecção social e permanecer excluído da vida activa e da participação na actividade produtiva nacional, para evitar o risco de uma possível dupla perda: ficar sem pensão social e sem emprego.

Foi referido ainda o risco de a pessoa com deficiência perder a pensão quando casado com uma pessoa com rendimento de trabalho acima de um certo rendimento do agregado.

O que entendemos **recomendar**, neste aspecto, é uma reanálise desta matéria, por quem de direito, e introdução dos ajustamentos julgados convenientes para que não haja contradição entre o desenvolvimento de políticas e medidas de promoção da inclusão de pessoas com deficiência na vida activa e a prática de normas nos sectores da saúde e da segurança social que objectivamente se revelem promotoras da exclusão.

IV.3.2.5 – Interface com a Comunidade

Para o caso das pessoas surdas, neste campo, consideramos de relevar 3 aspectos:

- 1. A questão da acessibilidade / deslocação casa – emprego – casa:** não foram referidas especiais dificuldades nesta matéria, nem no Relatório da primeira fase do Estudo, nem nas respostas ao questionário e entrevistas.

O acesso a carta de condução e a disponibilidade de oferta de transportes públicos compatíveis com os horários de trabalho, são boas práticas a consolidar.

2. A questão do **atendimento inclusivo** em todos os serviços que um adulto activo precisa de utilizar para a solução dos seus problemas de cidadão. Sublinha-se a recomendação de formação neste sentido, já acima referida a propósito do papel dos Centros de Emprego.

3. A importância do apoio da **família** e do envolvimento sociofamiliar. Voltamos a destacar a referência que já lhe foi feita na alínea relativa aos factores de sucesso e boas práticas a consolidar.

CAPÍTULO V – ESTRATÉGIA DE QUALIFICAÇÃO E EMPREGO DOS CIDADÃOS COM DEFICIÊNCIA VISUAL

V.1 – Composição da amostra de casos de sucesso, serviços/entidades contactadas, questionários e entrevistas

De acordo com o Relatório referente à fase anterior do Estudo (factores de sucesso), a amostra de casos de sucesso a estudar nesta categoria de deficiência (24) foi constituída com 10 casos sinalizados pelas duas instituições intervenientes nesta área, ACAPO – Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal (2) e APEDV – Associação Promotora de Emprego para Deficientes Visuais (8), e com 14 casos identificados pela especialista responsável como relevantes para as finalidades do Estudo.

Metade dos casos estudados (12) acedeu ao emprego pelos seus próprios meios sem apoio de serviços de reabilitação.

Na segunda fase do Estudo participaram, mediante resposta ao questionário e entrevista, profissionais em actividade nas duas instituições prestadoras de serviços nesta área, acima referidas, nomeadamente, ACAPO – Lisboa: Coordenadora do Departamento de Apoio ao Emprego e Formação Profissional, Técnico de Integração Profissional; ACAPO – Coimbra: Psicólogo; APEDV: Coordenadora da Formação, Psicólogo, Técnica de Serviço Social, Directora do CAO.

V.2 – Escassez do dispositivo de apoio e invisibilidade de grande parte das situações

a) Caracterização geral da relação oferta-procura de serviços de apoio à qualificação e emprego das pessoas com deficiência visual

Partindo das respostas aos questionários e da reflexão feita nas entrevistas, de um modo geral, podemos caracterizar a situação do seguinte modo:

- No **percurso escolar**, existe já uma longa tradição de apoio aos alunos com deficiência visual. No quadro actual da educação inclusiva (Decreto-Lei n.º 3/2008) dispõem de escolas de referência e de “curricula” alternativos que favorecem a conclusão do ciclo de ensino básico e a possibilidade de progredirem para os níveis secundário e superior.

Não obstante, foram feitas referências à não existência de um CRI – Centro de Recursos para a Inclusão, especializado na problemática das pessoas cegas ou com baixa visão (como seria o caso das instituições acima referidas) e algumas insuficiências na preparação dos alunos, nomeadamente em termos do desenvolvimento pessoal e social, de domínio do braille e de

orientação e mobilidade, de grande relevância para o sucesso na etapa seguinte da sua vida – qualificação e emprego.

- **À saída da Escola**, qualquer que seja o nível de ensino em que se verifique (básico, secundário ou superior), não existe, normalmente, articulação com as estruturas seguintes de prestação de serviços a este segmento da população (Centros de Emprego, Centros de Recursos / ACAPO, ou APEDV), donde que, a maioria das pessoas chegam aos serviços especializados na qualificação e emprego existentes, por sua própria iniciativa e apoio de familiares e amigos e apenas algumas vêm encaminhadas pelas escolas ou pelos centros de emprego.
- O mesmo acontece também relativamente às pessoas que adquirem a deficiência **em idade posterior ao percurso escolar**, caso em que chegam aos serviços de qualificação e emprego das instituições referidas já com reabilitação funcional (adquirida em instituições como o Centro de Reabilitação Nossa Senhora dos Anjos, Fundação Raquel e Martin Sain ou Centro de Reabilitação da Areosa) ou ainda com bastantes insuficiências a esse nível.

Sendo assim, os traços gerais da situação oferta-procura de serviços de qualificação e emprego para as pessoas com deficiência visual são os seguintes:

- Há um subconjunto composto por aqueles que têm procurado apoio nas **estruturas especializadas** dirigidas à deficiência visual (ACAPO – equipas posicionadas em Lisboa, Coimbra, Porto e Braga e APEDV – serviços posicionados em Lisboa), a que estes serviços têm procurado responder. Não foi indicado haver uma situação de grande desequilíbrio entre a procura que chega às instituições e a sua capacidade de resposta.
- Há um outro subconjunto, cuja dimensão quantitativa se desconhece mas que se supõe bastante pequena, de pessoas com deficiência visual, as mais das vezes associada a outras deficiências (multideficiência) que têm encontrado apoio em **instituições vocacionadas para o atendimento de outras deficiências** (CRPG - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia, Casa Pia de Lisboa, CERCI's, Associações, CPC's – Centros de Paralisia Cerebral, e outros).
- Há também um subconjunto de pessoas que conseguiram aceder ao **emprego pelos seus próprios meios** (com maior ou menor apoio de familiares, amigos e outras pessoas ou entidades da comunidade), algumas vezes tendo tirado partido da oferta comum/regular de habilitação profissional (em escolas superiores, em escolas profissionais, em centros de formação profissional).

Não se conhece a dimensão deste subconjunto. As informações recolhidas nas entrevistas referem, por um lado, a pouca acessibilidade a oportunidades de formação (“há poucos alunos com deficiência visual no ensino superior”; “os centros de formação não têm equipamentos específicos, não têm formadores preparados”...).

Por outro lado, considera-se que as pessoas com deficiência visual tendem a demonstrar uma autonomia e um potencial de cidadania activa equiparável ao que sucede com a população sem deficiência, pelo que é esperável que bastantes pessoas tenham conseguido sucesso na integração profissional pelos seus próprios meios (como aconteceu relativamente a metade dos casos de sucesso estudados).

- Há um subconjunto de pessoas com deficiência visual (cegueira e baixa visão), **cujo percurso se perde à saída da escola ou da reabilitação funcional** e que se supõe estarem excluídos da vida activa, vivendo da sua pensão social.

O recente estudo promovido pela ACAPO – “A prestação de serviços e a promoção da vida independente”, vem confirmar essa suposição e situa a sua dimensão na ordem dos 50%, ou seja, 1

em cada 2 dos adultos com cegueira ou baixa visão vive o período de tempo que deveria ser de vida activa (16 a 64 anos) fora do sistema de qualificação e emprego / mundo do trabalho / sistema produtivo / economia nacional, fora do que deveria ser a activação do seu direito ao trabalho.

b) Quadro normativo geral de apoio à qualificação e emprego das pessoas com deficiência visual

Conforme especificado a propósito da qualificação e emprego das pessoas com outras deficiências nos capítulos anteriores, dispomos em Portugal de um quadro normativo de apoio à qualificação e inserção profissional das pessoas com deficiência, que obviamente se aplica também às pessoas com deficiência visual e que potencia os esforços no sentido da activação do direito destas pessoas a uma vida activa bem sucedida.

Nomeadamente o Decreto - Lei n.º 290/2009 prevê várias medidas de apoio à qualificação e emprego das pessoas com deficiência (orientação profissional, formação profissional, apoio à colocação, acompanhamento pós colocação, estágio de inserção, contrato de emprego-inserção, emprego protegido, emprego apoiado) que, apesar de mais adiante sugerirmos alguns ajustamentos para melhor poderem corresponder às necessidades das pessoas com deficiência, são consideradas, desde já e globalmente, como uma **boa prática a consolidar**, também para as pessoas com deficiência visual.

c) Combate ao risco de invisibilidade e de exclusão da vida activa das pessoas com deficiência visual / recomendações gerais

Neste contexto, as respostas aos questionários e a reflexão realizada nas entrevistas apontam para **recomendações gerais** que vão nos seguintes sentidos:

- Consolidação e melhoria dos resultados da **educação inclusiva** em termos de competências pessoais e sociais pertinentes para o sucesso na vida profissional.
- Estabelecimento de procedimentos obrigatórios de **articulação** entre os sistemas de ensino, de saúde e de segurança social e o sistema de qualificação e emprego, visando assegurar a continuidade e abrangência na prestação de serviços às pessoas com deficiência visual. Importa, nomeadamente, que não se perca à saída da escola e/ou da reabilitação funcional, os resultados do esforço pessoal e social já investido no sentido da inclusão destas pessoas em todas as fases da sua vida, mormente no seu período de vida adulta activa.
- Densificação dos **serviços especializados** de apoio às pessoas com deficiência visual e potenciação da sua acessibilidade à oferta comum/regular de serviços de qualificação profissional e emprego, por forma a aumentar as possibilidades de não se perderem para a vida activa tantos jovens à saída do seu percurso escolar e de se resgatarem mais adultos à sua dependência da protecção social, para uma vida activa bem sucedida e uma participação efectiva no esforço nacional de produção de riqueza.

V.3 – Os processos de qualificação e emprego das pessoas com deficiência visual

V.3.1 – Referência metodológica específica para a deficiência visual: mobilidade com autonomia e acessibilidade à consulta e registo de informação

Os elementos centrais da especificidade da situação das pessoas com deficiência visual face aos processos de qualificação e de emprego são os que se referem à orientação e mobilidade com autonomia, ao acesso à informação, nomeadamente à que é disponibilizada em suporte visual e ao registo da informação.

De notar que no conceito acessibilidade para as pessoas com deficiência visual, a tónica está na “mobilidade em segurança” e não tanto na dimensão “mobilidade – alcance”, como acontece nos casos de deficiência motora.

O universo de situações de deficiência visual inclui, obviamente, situações individuais de complexidade muito diversificada. O foco do Estudo centrou-se nas situações de cegueira e baixa visão.

O conceito de inclusão implica aqui também a convergência das três vertentes referidas II.2.4:

- Condições que o meio lhe possa proporcionar: acessibilidade física aos locais e objectos; produtos de apoio à mobilidade (bengala, cão-guia, etc.); produtos de apoio à informação – comunicação (leitura e escrita braille, aplicações específicas em telemóvel, computador, etc.); adaptação de postos de trabalho; apoios pessoais (familiares, amigos, significativos); competências de inter-relação pessoal e de atendimento inclusivo desenvolvidas nos serviços e nos seus concidadãos;
- Maximização das condições e capacidades individuais de orientação, mobilidade e de utilização dos produtos de apoio à informação - comunicação;
- Competências pessoais / autonomia da pessoa cega ou com baixa visão para, em cada momento, no contexto concreto em que se encontra, ser capaz de responder adequadamente às situações, interagindo com as condições do meio e mobilizando os seus recursos e capacidades pessoais.

V.3.2 – Estratégias de intervenção e ajustamento do dispositivo de prestação de serviços (subsistema QE- deficiência visual)

V.3.2.1 – Factores de sucesso e boas práticas a consolidar

No trabalho de campo relativo ao objectivo 2, procurou-se junto dos interlocutores validar os factores de sucesso referidos no correspondente Relatório do objectivo 1, como boas práticas a consolidar e integrar outros elementos considerados pertinentes, mantendo a sua organização em termos dos diferentes contributos/actores intervenientes e da linha de sequência do processo de qualificação e emprego.

a) Contributos da própria pessoa com deficiência

- Desenvolvimento da sua **autonomia** pessoal e social (nomeadamente em termos de actividades da vida diária, de mobilidade, de deslocação casa – emprego - casa), desenvolvimento de estratégias e procedimentos de compensação das suas limitações visuais, vontade de construir e dar continuidade a um projecto de vida, autodeterminação e protagonismo pessoal na condução da sua própria vida.
- Desenvolvimento de capacidades/competências de rendibilização das potencialidades dos **produtos de apoio**, no que se refere à mobilidade e ao acesso e registo da informação (leitura e escrita braille, exploração das oportunidades proporcionadas pelas novas tecnologias de informação e comunicação - computadores, telemóveis, etc.).
- Esforço por alcançar competências académicas e níveis de **escolaridade** elevados, já que favorecem a sua acessibilidade à qualificação e ao emprego e potenciam a sua progressão na vida profissional.
- Procura activa de **formação** e adesão realista às oportunidades, com vista à construção de um projecto de vida profissional viável e bem sucedido.
- Desenvolvimento de **qualidades pessoais e sociais** que potenciem a sua aceitação, compreensão e valorização nos contextos de formação e de emprego, tais como: motivação, empenhamento, capacidade de adaptação e de aprendizagem, bom relacionamento interpessoal, auto-estima, autoconfiança, simpatia.
- Dinamismo, pro-actividade, persistência e forte adesão às oportunidades apresentadas, na fase de **pesquisa activa de emprego**. Atitudes e competências socioprofissionais adequadas, competências técnicas e capacidade de aprendizagem, na fase de **adaptação ao emprego**.
- Bom **desempenho profissional**. Vertente técnica/operativa: quantidade e qualidade do trabalho, eficiência e rigor, melhoria contínua e especificidade das competências; Vertente socioprofissional: motivação e interesse, empenhamento, responsabilidade, honestidade e dedicação, bom relacionamento interpessoal. Vertente pessoal: autonomia e pro-actividade, dinamismo, determinação e persistência, resiliência, assertividade, boa disposição, vontade de aprender e de se valorizar.

b) Contributos do envolvimento sociofamiliar

- Família, rede de contactos e/ou amigos e entidades da comunidade local, intervêm como **estímulo e apoio pessoal**, como fontes de informação e de contactos, e mesmo como procura de oportunidades e recomendação, especialmente nas fases de procura de formação e de emprego.
- A família (de origem e/ou própria) desempenha também um papel de grande relevância na **logística** da sua vida profissional (habitação, alimentação, ajuda económica ...) e apoio na organização de outras vertentes da **vida pessoal** do formando/trabalhador com deficiência visual.

c) Contributos dos serviços de qualificação e emprego

- Disponibilização de **oferta de habilitação/qualificação profissional acessível/adequada** às limitações dos alunos/formandos com deficiência visual, na rede comum/regular.

Os elementos de informação recolhidos no estudo de casos de sucesso e através das respostas aos questionários e entrevistas, sugerem que já vai havendo alguma acessibilidade a nível da oferta de ensino superior e que a acessibilidade aos cursos de qualificação profissional da rede de escolas do ensino básico e secundário e da rede de centros de formação permanece ainda sendo quase nula.

“Nos serviços de qualificação da rede escolar e dos centros de formação existe ainda muito desconhecimento de quais são as necessidades e capacidades dos cegos”; “não têm equipamentos específicos, nem têm professores / formadores preparados”; as áreas de oferta de formação do Instituto do Emprego e Formação Profissional não são áreas fáceis para a deficiência visual”.

- Disponibilização de serviços de apoio à **qualificação profissional e ao emprego especificamente dirigidos a candidatos com deficiência visual.**

A ACAPO é Centro de Recursos do Instituto do Emprego e Formação Profissional para a inserção profissional de pessoas com deficiência visual. Dispõe de 4 equipas técnicas (Lisboa, Coimbra, Porto e Braga). Presta serviços de formação profissional (cursos: telefonista/recepcionista, auxiliar de serviços administrativos, auxiliar de apoio à comunidade; auxiliar de serviços gerais) e serviços de apoio ao emprego (apoio à colocação e acompanhamento pós colocação).

A APEDV, sediada em Lisboa, dispõe de oferta de formação (cursos: telefonista/recepcionista, massagista/auxiliar de fisioterapia; artesanato).

Donde se poder concluir que a oferta especializada também é muito escassa, pouco diversificada, concentrada em Lisboa e em três outros pequenos polos no território.

Acresce ainda que o acesso aos serviços é dificultado pelas necessidades de deslocação, pelas condições de acessibilidade e pela pouca disponibilidade de transportes públicos. As pessoas cegas nem sequer podem recorrer à deslocação em viatura própria, já que não têm acesso a carta de condução.

- Boas práticas em matéria das **metodologias de intervenção**, nos casos em que as pessoas com deficiência visual têm tido acesso aos serviços especializados:
 - Informação e avaliação/orientação para a escolha do percurso formativo (limitada à oferta existente);
 - Adequação da qualificação às características do candidato e ao tecido económico da região;
 - Ênfase na individualização da formação em função das necessidades dos/as formandos/as e até do tecido económico local (referenciais, duração e/ou metodologias), com realce para as componentes práticas;
 - Oferta de apoios e/ou actividades complementares que potenciam o desenvolvimento psicossocial, o bem-estar e a qualidade de vida dos/as formandos/as;
 - Criação de laços afectivos duradouros com as equipas técnicas e com os colegas;
 - Aposta na divulgação de proximidade, com vista à angariação de oportunidades de estágio/formação na empresa e de emprego e prestação de apoio quer ao trabalhador, quer à entidade patronal;
 - Compatibilização entre o perfil da função e do sujeito, incluindo as questões da acessibilidade;
 - Manutenção de laços afectivos e disponibilidade para qualquer tipo de apoio, em caso de necessidade, ao longo do percurso profissional do trabalhador.

d) Contributos da entidade patronal

São consideradas também “**boas práticas a consolidar**” os factores de sucesso identificados na primeira fase do Estudo classificados como contributos da entidade empregadora, nomeadamente:

- Abertura dos responsáveis da entidade empregadora para aceitar uma pessoa com deficiência no quadro de um processo de admissão de recursos humanos;
- Disponibilidade para efectuar as adaptações necessárias;
- Tutoria formal ou informal de um membro da equipa, para facilitar a integração profissional da pessoa com deficiência;
- Sensibilização das equipas de trabalho por parte de um elemento chave no processo de integração profissional (em regra a chefia ou o tutor);
- Acolhimento empático da pessoa com deficiência por parte dos colegas de trabalho;
- Aculturação às questões da deficiência por parte das equipas de trabalho, com integração natural do trabalhador;
- Reconhecimento da mais-valia do trabalhador com deficiência.

V.3.2.2 – A transição da Escola /educação inclusiva, dos serviços de saúde e dos serviços de reabilitação funcional para a qualificação profissional e o emprego

a) Falta de continuidade, abrangência e orientação para os resultados na prestação dos serviços

– Transição da escola / educação inclusiva

Os alunos com deficiência visual, no quadro da educação inclusiva prevista pelo Decreto-Lei n.º 3/2008, têm no seu percurso escolar um atendimento diferenciado, incluindo escolas de referência especificamente dirigidas às suas necessidades especiais.

Não tem sido previsto apoio de CRI's (Centros de Recursos para a Inclusão), especializados na deficiência visual.

Alguns dos nossos entrevistados sugerem que uma parceria com as instituições especializadas poderia aportar às escolas um contributo relevante (nomeadamente em termos da formação em orientação e mobilidade – professores de mobilidade -- e de formação em braille (professores de braille) e facilitaria a posterior articulação com os serviços de apoio à qualificação e ao emprego desenvolvidos pelas instituições, promovendo assim uma maior continuidade e abrangência na prestação dos serviços a estes alunos.

Não se lhes aplicando o conceito PIT (Plano Individual de Transição para a vida pós - escolar), já que não havendo associada deficiência intelectual os alunos com deficiência visual podem concluir o ciclo

do ensino básico (9.º ano) e progredir para o ensino secundário e ensino superior, também não ocorre esta outra oportunidade de articulação.

Acresce que, de um modo geral, não existe uma “cultura” de trabalho em rede e, de um modo particular, não existe uma tradição de colaboração entre as escolas e as associações das pessoas com deficiência visual ACAPO e APEDV.

Por outro lado, segundo os nossos entrevistados, os Centros de Emprego não estão suficientemente preparados para o atendimento das pessoas com deficiência visual, pelo que acabam por não constituir um ponto de referência a que os jovens candidatos a qualificação profissional e a emprego recorram sistematicamente.

Donde que aos serviços da ACAPO e da APEDV só uma pequena percentagem vem encaminhada pelas Escolas ou pelos Centros de Emprego. Com frequência, o primeiro contacto é com as Associações e estes é que os encaminham para os Centros de Emprego para depois os voltarem a receber encaminhados pelos Centros de Emprego.

– Transição dos Serviços de Saúde e de Reabilitação funcional

Também não existem dispositivos de continuidade entre os serviços de Saúde, nomeadamente de oftalmologia, ou entre os serviços de reabilitação funcional e os serviços de qualificação e emprego, especializados ou não.

Apenas alguns dos que chegam à ACAPO ou à APEDV vêm encaminhados pelo Centro de Reabilitação Nossa Senhora dos Anjos, pela Fundação Sain ou pelo Centro de Reabilitação da Areosa.

Não obstante, foi-nos referenciado, neste campo, um exemplo de experiência de colaboração informal muito bem sucedida entre a ACAPO de Coimbra e a consulta de baixa visão para crianças e adultos do Hospital Pediátrico, confirmando que quando a continuidade existe o grande beneficiado é o jovem ou o adulto com deficiência.

b) Recomendações

Estamos perante uma realidade que é, de facto, de descontinuidade na prestação dos serviços, donde que seja pertinente fazer aqui também as recomendações relativas ao estabelecimento da obrigatoriedade de procedimentos de articulação entre os sistemas em presença.

A este propósito, surgiram nas entrevistas realizadas as seguintes ideias/sugestões:

- Obrigatoriedade de, em todos os diplomas legais preparados por um Ministério sobre assuntos que façam interface com áreas de competência de outros Ministérios, constarem artigo(s) que estabeleçam os procedimentos de articulação pertinentes;
- Obrigatoriedade das Escolas prestarem aos seus alunos finalistas com deficiência visual, sistematicamente, informação sobre os serviços de qualificação e emprego a que se podem dirigir à saída da escola para serem apoiados no acesso a uma vida profissional bem sucedida;
- Obrigatoriedade das Escolas sinalizarem à respectiva “porta de entrada” do sistema de qualificação e emprego, na sua localidade/região (Centro de Emprego; Centro de Recursos) os alunos com deficiência visual que concluíram o ciclo de ensino e que tenderão a ser potenciais clientes dos serviços de qualificação e emprego;

- Obrigatoriedade do sistema de qualificação e emprego manter um registo actualizado da situação das pessoas com deficiência face ao emprego, incluindo a das pessoas com deficiência visual;
- Atribuição a uma entidade pública (Instituto Nacional para a Reabilitação, por exemplo) da responsabilidade de efectuar a monitorização periódica das práticas de articulação, de continuidade e abrangência na prestação dos serviços aos cidadãos com deficiência, incluindo as pessoas com deficiência visual, a divulgação pública dos seus resultados e a recomendação de medidas de melhoria.

V.3.2.3 – Apoios à qualificação profissional e ao emprego

V.3.2.3.1 – Casos estudados, níveis de qualificação e apoio dos serviços de qualificação e emprego

No que se refere a **níveis de escolaridade / níveis de qualificação**, os elementos de informação relativos aos casos estudados na primeira fase do Estudo e as referências feitas nas entrevistas, sugerem que temos exemplos de pessoas com deficiência visual empregadas em praticamente todos os patamares estruturais: (escolaridade obrigatória antiga – 4.ª classe / nível 1; escolaridade obrigatória actual – 9.ºano / nível 2; escolaridade obrigatória próxima - futura – 12.º ano / níveis 3, 4 e 5; ensino superior – licenciaturas / nível 6).

Em termos de profissões, os dados apontam para uma maior frequência de telefonistas, administrativos, massagistas/auxiliares de fisioterapia - correspondendo à oferta de formação disponibilizada pelas instituições especializadas - e de professores, psicólogos e juristas – correspondendo à oferta de ensino superior mais acessível.

Em termos de modalidades de emprego, para além do emprego por conta de outrem surgem também casos de emprego por conta própria/auto-emprego.

De um modo geral, portanto, a informação colhida aponta para que a articulação entre o potencial de qualificação das pessoas com deficiência visual e as actividades profissionais no sistema produtivo que lhes são acessíveis possa situar-se em vários patamares de complexidade técnica, tecnológica e cultural, de forma paralela à dos cidadãos comuns, potenciando assim linhas de proximidade com a lógica de composição da oferta comum de qualificação profissional.

No que se refere ao **apoio dos serviços de qualificação e emprego**, dos 24 casos estudados, apenas 5 acederam directamente ao emprego sem intervenção dos serviços. Todos os outros tiveram formação: 7 no ensino superior; 12 nas estruturas especializadas de formação (ACAPO e APEDV).

A informação colhida nas respostas ao questionário e nas entrevistas aponta na mesma direcção: o apoio dos serviços de qualificação e emprego são de enorme importância para o sucesso da inserção profissional das pessoas com deficiência visual, em paralelo com a que tem para o cidadão comum e por maioria de razão dados os obstáculos específicos a ultrapassar, pelo que a existência de serviços que lhes sejam acessíveis/adequados é absolutamente indispensável.

V.3.2.3.2 – Estratégias de intervenção e ajustamento do dispositivo de prestação de serviços

a) Estratégia geral

O quadro geral da situação dos cidadãos com deficiência visual (cegueira e baixa visão) face à qualificação profissional e ao emprego, marcado pela escassez dos serviços de apoio que lhes são acessíveis e por uma grande parte que se encontra efectivamente excluída da vida activa, apresenta um forte paralelismo com a situação das pessoas com deficiência auditiva descrita no capítulo anterior, pelo que a **estratégia geral** a prosseguir é também ela paralela à anteriormente sugerida, passando por:

- Melhoria das condições de **acessibilidade ao sistema de qualificação e emprego** para as pessoas com deficiência visual, aumentando a quantidade de pessoas que possam beneficiar dos seus apoios para entrada na vida activa (jovens) ou para ela serem resgatadas das situações de protecção social em que se encontram (adultos);
- **Consolidação das boas práticas** identificadas para o sucesso da inserção profissional das pessoas com deficiência visual, em termos dos contributos das próprias pessoas, das suas famílias e outros elementos da comunidade, dos serviços de formação e de apoio ao emprego, e dos empregadores, chefias e colegas de trabalho;
- Introdução de **ajustamentos** no dispositivo geral de prestação de serviços de qualificação e emprego, de forma a torná-lo mais acessível para as pessoas com deficiência visual; ou seja, configuração, cobertura nacional e modalidades operativas de uma componente do sistema capaz de responder às necessidades especiais deste segmento da procura de emprego – subsistema que neste texto designamos por QE- deficiência visual (qualificação e emprego de pessoas cegas ou com baixa visão);
- Maior potenciação do conceito **“Centro de Recursos” especializado** na qualificação e emprego das pessoas com deficiência visual:
 - Ampliando a sua capacidade de cobertura do território, através da consolidação dos Centros de Recursos já existentes em parceria com a ACAPO e criação de mais alguns que sejam considerados necessários para uma cobertura mais adequada do território;
 - Abrangendo e tratando de forma integrada as áreas de qualificação/formação e de integração profissional / apoios ao emprego;
 - Dotando-os de uma figura profissional, densa, potente, diferenciada, verdadeiro “especialista” na qualificação e emprego das pessoas com deficiência visual;
 - Funcionando como pivot, promotor, animador, assistente técnico das acções de formação e de apoio ao emprego das pessoas com deficiência visual na sua área geográfica de cobertura / região;
 - Ajustando o modelo de financiamento das suas actividades em termos adequados à amplitude das suas funções.
- Aposta forte no reforço da capacidade de **assessoria técnica de serviços especializados** para potenciar a **utilização dos diversos recursos existentes na comunidade** por parte das pessoas com necessidades especiais, neste caso por parte das pessoas com deficiência visual.

b) Acessibilidade ao sistema de qualificação e emprego – porta de entrada

– Papel dos Centros de Emprego

Não obstante as vantagens de proximidade geográfica (limitando as dificuldades de acesso das pessoas com deficiência visual e a sua dependência das possibilidades de deslocação disponibilizadas pela rede de transportes) e não obstante serem menores os obstáculos à acessibilidade aos edifícios e à mobilidade no seu interior, assim como à comunicação interpessoal (limitando as dificuldades de acesso das pessoas com deficiência visual ao atendimento nos serviços de emprego), as observações dos entrevistados sugerem que os Centros de Emprego também não têm vindo a ser utilizados como ponto de referência, como porta de entrada para a procura de respostas para os seus problemas de qualificação e de emprego, por parte das pessoas com deficiência visual.

A percepção geral é a de que, julgando não estarem os Centros de Emprego suficientemente preparados para as questões da deficiência visual, é natural que seja muito escassa a procura espontânea de apoio.

Para elevar o nível de desempenho (“performance”) dos Centros de Emprego nesta área, as **recomendações do Estudo** apontam para a introdução de melhorias nas **competências de atendimento**, a dois níveis: desde logo, num registo básico de atendimento de primeira linha - **recepção, registo e encaminhamento interno**.

Trata-se de competências de “atendimento inclusivo” que são transversais a todos os serviços que estejam abertos ao público, sejam eles de que sector ou área de actividade económica forem. No limite, são até competências de cidadania – qualquer cidadão deve ser capaz de relacionamento interpessoal e de assistência pessoal nas coisas simples do dia-a-dia com os seus concidadãos cegos, surdos, deficientes motores, deficientes intelectuais, etc.

Para a formação contínua dos profissionais dos Centros de Emprego nesta matéria, está disponível um recurso formativo, em formato UFCD, desenvolvido pela parceria CECD Mira Sintra e PERFIL - Psicologia e Trabalho Lda, no quadro do projecto anterior “Turismo Inclusivo”, conforme já referido anteriormente.

Depois, num registo de atendimento de segunda linha: **caracterização inicial do caso e encaminhamento para o Centro de Recursos** especializado (QE- deficiência visual) da região.

Para melhoria da eficiência neste processo, a recomendação que fazemos vai no mesmo sentido da referida no capítulo anterior para a deficiência auditiva: activação da capacidade de atendimento diferenciado (1 ou 2 Técnicos de Emprego com competências técnicas adequadas ao atendimento de candidatos com deficiência).

– Papel dos Centros de Recursos especializados (QE- deficiência visual)

Os Centros de Recursos para a qualificação e emprego de pessoas com deficiência visual, se devidamente inseridos nas comunidades respectivas e com uma imagem pública de dinamismo e eficácia no apoio às pessoas com deficiência visual, tenderão a constituir pontos de referência, quer para as pessoas com deficiência e suas famílias, quer para os serviços que com elas lidam (escolas, serviços de saúde, segurança social, autarquias e outras entidades locais), podem ser procurados **também como porta de entrada no sistema de qualificação e emprego**.

Neste caso, os processos de encaminhamento inicial entre os Centros de Emprego e os Centros de Recursos especializados QE- deficiência visual funcionariam em via dupla, de acordo com o ponto de contacto inicial da pessoa com deficiência visual; de resto, como já tem vindo a acontecer na experiência anterior de colaboração entre a ACAPO e os Centros de Emprego.

c) Apoio à construção e realização de planos pessoais de qualificação e emprego de pessoas com deficiência visual

Também para este processo, as observações recolhidas e a reflexão feita nas entrevistas apontam para um conjunto de ajustamentos/desenvolvimentos, paralelos aos já sugeridos para a deficiência auditiva, nomeadamente:

- Articulação/**integração dos processos de apoio à formação e de apoio ao emprego** no conteúdo funcional dos Centros de Recursos especializados na qualificação e emprego das pessoas com deficiência visual (cegueira e baixa visão).
 - Seja porque a análise dos casos de sucesso de integração profissional valorizam muito uma articulação forte, quase sobreposição, entre as dimensões formação (estágio/formação na empresa), procura de emprego, contratação e adaptação inicial ao emprego;
 - Seja porque em cada caso há que encontrar a modalidade mais viável de conseguir acesso à formação (na oferta comum/regular das escolas e centros de formação, ou em resposta diferenciada desenvolvida pelas estruturas comuns/regulares, ou na oferta de formação especializada dirigida especificamente a pessoas com deficiência visual, ou na oferta especializada dirigida a diversas deficiências, ou na formação realizada em posto de trabalho) e de prestar ao/à formando/a e à entidade formadora a assessoria técnica adequada, assim como encontrar a modalidade mais viável de acesso ao emprego (emprego inserção, emprego por conta de outrem, emprego por conta própria, emprego a tempo inteiro, emprego a tempo parcial, ...) e prestar, aqui também, ao trabalhador e ao empregador um apoio técnico competente;
 - Seja porque a continuidade nos processos individuais de qualificação e emprego garante uma maior rentabilidade da prestação de serviços que lhe é proporcionada e aconselha que os profissionais dos Centros de Recursos funcionem como “pessoas de referência” (“assessores de caso”, “assessores de carreira” ou outra expressão similar), ao longo de todo o percurso profissional do trabalhador.
- Fazer dos Centros de Recursos Especializados os **polos de referência técnica** na região, no que concerne à organização, desenvolvimento e partilha do conhecimento (“know-how”) aplicável à qualificação e emprego das pessoas com deficiência visual, assim como **pontos de referência para orientação e encaminhamento** da procura de serviços de apoio (incluindo plataforma acessível a distância).
- Dotar os Centros de Recursos especializados de **figuras profissionais, densas, polivalentes**, capazes de tirarem partido de uma sinergia imediata entre as diferentes vertentes de conhecimento técnico relativas aos processos de qualificação e emprego de pessoas com deficiência visual e de lhes prestarem um apoio individual continuado ao longo de todo o percurso.

Para tal, sugere-se um perfil de competências profissionais assente em 5 pilares:

1. Cultura/identidade/idiossincrasia das pessoas com deficiência visual (cegueira e baixa visão): modo como a pessoa se vê, se sente e se relaciona com o mundo à sua volta (pontos fortes, pontos fracos, ameaças, oportunidades); esforço e procedimentos de compensação das suas limitações e de chamada de atenção para as suas capacidades; desenvolvimento de capacidades de sobre-recurso a outras vias de informação sensorial em compensação das limitações visuais, etc..
2. Produtos de apoio / ajudas técnicas em matéria de facilitação da mobilidade e de acesso a informação - comunicação, seja em termos de uso individual nos diversos contextos de vida, seja em termos de adaptação de postos de trabalho, nomeadamente no que se refere ao sistema braille e às TIC – tecnologias de informação e comunicação.
3. Técnicas de orientação profissional, nomeadamente relativas à conjugação entre as capacidades, interesses e limitações da pessoa com deficiência visual e oportunidades de formação, oportunidades de emprego e respectivas condições e exigências.
4. Técnicas de formação profissional, incluindo aspectos relativos ao apoio ao/a formando/a e facilitação da sua aprendizagem e aspectos ligados à assessoria pedagógica nos contextos de formação – escolas, centros de formação – e de formação na empresa/posto de trabalho.
5. Técnicas de emprego, nomeadamente em termos de procura de oportunidades de estágio e de contratação, de apoio à colocação, de acompanhamento pós colocação, de acesso a medidas e modalidades especiais de emprego.

– Acesso a formação profissional

As observações colhidas no estudo de casos de sucesso e nas respostas ao questionário e nas entrevistas apontam para uma grande diversidade de situações, no universo de pessoas com deficiência visual, em termos da extensão e complexidade das suas limitações e do potencial individual de utilização de oportunidades regulares de formação e de acesso a inserção profissional.

Considera-se poder ser desenvolvido um elevado potencial de integração das pessoas com deficiência visual no sistema comum/regular e um elevado potencial do sistema para integrar pessoas com deficiência visual.

Não obstante, de um modo geral, as pessoas com deficiência visual têm tido acesso apenas a alguns, poucos, cursos, no ensino superior, e poucas também terão tido acesso à oferta de qualificação profissional proporcionada pelas escolas do ensino básico e secundário e pelos centros de formação profissional.

De acordo com as referências que nos foram feitas, tal ter-se-á ficado a dever a diversas circunstâncias, tais como:

- As estruturas comuns/regulares têm pouco conhecimento das necessidades especiais e das capacidades das pessoas com deficiência visual;
- Os níveis, modalidades, referenciais, programas e actividades profissionais visadas pela respectiva oferta formativa, não são as de mais fácil acessibilidade para as pessoas com deficiência visual;
- Dificuldades relacionadas com a falta de referenciais adaptados e com a falta e os custos de adaptação de postos de aprendizagem, de meios de formação e de ajudas técnicas de uso individual;
- A dispersão geográfica das pessoas com deficiência visual residindo fora dos grandes centros e as dificuldades conexas de deslocação dada a sua dependência da oferta da rede pública de transportes em horários compatíveis, torna mais difícil o seu acesso à formação e contribui para a pequena quantidade de experiências de atendimento de formandos/as com deficiência visual que as equipas de formação da rede comum/regular têm tido.

As **recomendações** que decorrem do trabalho de campo desenvolvido apontam nas seguintes direcções:

- Consolidar e reforçar uma estratégia assente num forte potencial de **assessoria técnica dos Centros de Recursos especializados** (apoiado em figuras profissionais de “**especialistas**” na qualificação e emprego das pessoas com deficiência visual) e na exploração sistemática de diversas modalidades de acesso a oportunidades de formação, no quadro de planos individuais de qualificação e emprego.
- Exploração sistemática de diferentes oportunidades de acesso a formação/qualificação profissional:
 - Promover, sempre que as situações concretas o permitam, o acesso de pessoas com deficiência visual a oferta de formação comum/regular, em escolas e centros de formação profissional, mediante preparação das equipas de formação para esse efeito, introdução de adaptações pedagógicas, adaptações nos postos de aprendizagem, recurso a produtos de apoio/ajudas técnicas e apoio/assessoria técnica de Especialista em QE- deficiência visual, prestados ao/à formando/a e à equipa de formação - **acesso a oportunidades de formação comuns**.
 - Promover a realização de cursos de ensino profissional e/ou de educação - formação e/ou de formação profissional especificamente concebidos para a qualificação profissional de pessoas com deficiência visual, integrados em estruturas de formação da rede comum/regular (escolas e centros de formação), com condições de atendimento diferenciado, em situação paralela com o que tem vindo a ser praticado na “educação inclusiva”, com recurso ao apoio – acompanhamento - assessoria técnica do Centro de Recursos especializado QE- deficiência visual da região - **acesso a oportunidades de formação específicas nas estruturas comuns de formação**.

Dada a dispersão geográfica da “procura”, estes cursos seriam desenvolvidos em apenas algumas das estruturas de formação (escolas e centros) estrategicamente posicionadas no território, onde fosse viável concentrar quantidades de alunos/formandos que viabilizassem a realização dos cursos.

Dada a necessária deslocação de alguns dos alunos/formandos da sua área de residência será necessário prever nas normas de funcionamento dos cursos a possibilidade de um apoio extraordinário em matéria de alojamento.

Poderá também ser colocada a hipótese de algumas vagas desses cursos serem preenchidas com alunos/formandos comuns.

- Promover a realização de cursos de formação profissional especificamente concebidos para a qualificação profissional de pessoas com deficiência visual, proporcionados pelas unidades de formação especializadas já existentes, da responsabilidade da ACAPO e da APEDV – **acesso a oportunidades de formação específicas em unidades especializadas de formação.**
- Promover a realização de cursos de formação profissional especificamente concebidos para a qualificação profissional de pessoas com deficiência visual desenvolvidos a partir dos Centros de Recursos especializados QE- deficiência visual, com uma grande componente de formação prática na empresa/posto de trabalho e uma pequena componente de formação teórica no Centro de Formação ou no Centro de Recursos, por forma a viabilizar uma maior diversidade de escolhas profissionais/profissões acessíveis à população com deficiência visual - **acesso a oportunidades de formação específicas em posto de trabalho.**
- Promover ainda, sempre que as condições concretas o aconselhem, a utilização por pessoas com deficiência visual (nomeadamente quando em situação de multideficiência) da oferta formativa desenvolvida por estruturas de formação especializada para pessoas com deficiência (Centros de Paralisia Cerebral, CERCI's, etc.) - **acesso a oportunidades de formação específicas em estruturas especializadas dirigidas a outras categorias de deficiência.**

Nota: foram feitas referências relativas ao aumento de casos que recorrem à ACAPO com deficiência visual associada a limitações em outras áreas funcionais (multideficiência).

- Promover acções de formação em áreas complementares, ao longo da vida do trabalhador, nomeadamente em termos de actualização profissional, utilização de novos produtos de apoio, autonomia pessoal, desenvolvimento sócio comportamental, que reforcem a sua empregabilidade e contribuam para a melhoria da sua qualidade de vida. – **acesso a oportunidades de formação complementar ao longo da vida.**

– Acesso e permanência no emprego

No que se refere ao acesso e permanência no emprego, quer o Relatório da primeira fase do Estudo, quer as observações decorrentes das respostas ao questionário e das entrevistas, indicam como **boas práticas a consolidar** as medidas de apoio à colocação, acompanhamento pós colocação, estágio de inserção e contrato de emprego-inserção.

Considera-se também que seria de grande utilidade a retoma de uma medida de apoio à contratação do tipo da que o anterior quadro normativo contemplava.

Foram feitas especiais referências à importância do apoio à aquisição de **produtos de apoio/ajudas técnicas individuais e da adaptação de postos de trabalho**, como elementos importantes favorecedores do acesso e da permanência no emprego.

O grau de desenvolvimentos dos produtos de apoio, hoje em dia, apresentam grande potencial para ajudar a ultrapassar as dificuldades (máquina de braille, pautas, software específicos de voz e de ampliação, linha braille, computadores, telemóveis etc.). Neste particular considera-se de grande relevância também a participação dos Centros de Recursos especializados nos processos de prescrição deste tipo de apoios.

Consideram-se também boas práticas os cuidados em termos de **identificação de profissões/áreas profissionais de mais fácil acessibilidade** para as pessoas com deficiência visual e a flexibilidade na

composição dos perfis de emprego / conteúdos de trabalho (perfis adaptados; perfis atípicos; perfis polivalentes).

Para uma actividade eficiente e eficaz dos **Centros de Recursos especializados** QE- deficiência visual neste campo, recomendam-se ajustamentos nos seguintes aspectos:

- Procedimentos de articulação, continuidade e **integração das medidas de formação e de inserção profissional** (formação profissional, estágio empresa, procura de emprego, apoio à colocação, contratação, acompanhamento pós colocação, medidas de inserção, medidas de emprego apoiado), quer por parte dos Centros de Recursos, quer por parte dos Centros de Emprego. Ou seja, no que se refere às pessoas com deficiência, não parece fazer sentido, não parece ser eficiente, a segmentação existente entre as medidas de formação e as medidas de emprego.
- Aos Centros de Recursos especializados QE – deficiência visual deverá caber promover, acompanhar, assessorar a formação dos seus “clientes”, qualquer que seja a modalidade de formação e a entidade em que se realize, assim como deverá promover, assessorar, acompanhar o seu acesso e permanência no emprego, qualquer que seja a modalidade em que se concretizou e a sua duração. Donde um segundo aspecto a ajustar: a duração da medida “acompanhamento pós colocação”. Será desejável reconfigurá-la em termos que permitam cobrir as situações de apoio pontual que surgem/podem surgir ao longo da vida profissional do trabalhador.
- Aos Centros de Recursos deverá caber também participar nos processos de análise de postos de trabalho, de adaptação de postos de trabalho e de prescrição de produtos de apoio / ajudas técnicas de uso individual, donde a necessidade de consolidar esta sua actividade e de investir no desenvolvimento destas competências nos seus profissionais. Donde ainda um outro aspecto a ajustar: os Centros de Recursos especializados QE – deficiência visual precisam de pessoal próprio/profissionais que lhes estejam adstritos e conseqüentemente de um modelo de financiamento que o viabilize.

V.3.2.4 – Interface com a Saúde e Segurança Social

De modo semelhante ao já referido no capítulo anterior, também no que diz respeito à deficiência visual, a situação nas interfaces entre o sistema de qualificação e emprego e os sistemas de Saúde e de Segurança Social, revela haver sinais de disfunção em algumas áreas e, portanto, algumas **necessidades de ajustamento**.

- ➡ Uma das áreas é a que tem a ver com a articulação entre o sistema de saúde, nomeadamente no que se refere às consultas de baixa visão, as instituições de reabilitação funcional e o sistema de qualificação e emprego, por forma a assegurar a **continuidade dos serviços**, mormente quando a deficiência ocorra já na vida pós escolar, na vida adulta do cidadão.

Recomendamos também aqui a existência de procedimentos de informação e encaminhamento da pessoa com deficiência visual para a porta de entrada do sistema de qualificação e emprego – Centro de Emprego e/ou Centro de Recursos especializado em QE- deficiência visual.

Recomendamos ainda neste aspecto uma atitude proactiva por parte dos Centros de Recursos especializados QE- deficiência visual, preparando e fazendo chegar aos serviços pertinentes a informação necessária e estabelecendo relações pessoais com as respectivas equipas (os trabalhos de parceria costumam ser primeiro parcerias entre pessoas e só depois parcerias entre entidades...).

- Uma segunda área é a que tem a ver com a sinergia entre as várias vertentes da questão dos **produtos de apoio / ajudas técnicas** (investigação e desenvolvimento, prescrição e exploração - rendibilização, facilitação da sua aquisição / ajudas financeiras), por parte dos serviços de saúde, dos serviços de segurança social e dos serviços de emprego, seja em termos de produtos de apoio de uso individual, seja em termos de adaptações nos postos de trabalho, tirando o máximo partido da evolução tecnológica no campo das TIC – tecnologias de informação e comunicação.

Para potenciar a efectividade destas sinergias seria de grande utilidade a consolidação e/ou desenvolvimento de núcleos, gabinetes ou até mesmo apenas profissionais especializados no atendimento dos assuntos das pessoas com deficiência, nas estruturas regionais quer da segurança social, quer do emprego, com competências aprofundadas também nesta matéria dos produtos de apoio e que fossem cultivados procedimentos de articulação e partilha de experiências e de conhecimento, entre si e com os Centros de Recursos especializados.

- Uma terceira área é que tem a ver com a questão da avaliação e certificação de **incapacidade para o trabalho**, com a atribuição da **pensão social** ou da pensão de invalidez e sua articulação com o acesso ou regresso ao **trabalho**.

Por um lado, referem-se disfunções no que toca à suspensão da pensão social, em caso de acesso à formação e/ou ao emprego, e ao carácter não automático da sua retoma e às condições e possíveis resultados desfavoráveis de uma nova avaliação de incapacidade, finda a formação ou perdido o emprego, sem que a situação de deficiência visual se tenha alterado.

Referem-se também disfunções no caso da não possibilidade de acumulação da pensão social com rendimentos de trabalho, mesmo que de trabalho a tempo parcial, contrariamente ao que ao que acontece com a pensão de invalidez.

As consequências do actual enquadramento normativo e das práticas dos serviços de saúde / juntas médicas nesta matéria é, com muita frequência, conduzir a pessoa com deficiência visual a optar por permanecer no regime de protecção social e permanecer excluída da vida activa e da participação na actividade produtiva nacional, para evitar o risco de uma possível dupla perda: ficar sem pensão social e sem emprego.

Foi referido ainda o risco de a pessoa com deficiência perder a pensão quando casada com uma pessoa com rendimento de trabalho acima de um certo rendimento do agregado.

O que entendemos recomendar, neste aspecto, é uma reanálise desta matéria, por quem de direito, e introdução dos ajustamentos julgados convenientes para que não haja contradição entre o desenvolvimento de políticas e medidas de promoção da inclusão de pessoas com deficiência na vida activa e a prática de normas nos sectores da saúde e da segurança social que objectivamente se revelam promotoras da exclusão.

V.3.2.5 – Interface com a comunidade

Para as pessoas com deficiência visual, tal como acima referido para as pessoas com deficiência auditiva, o sucesso do seu percurso profissional ao longo da sua vida adulta activa, depende também das condições e da qualidade da sua vida pessoal e social no seio da comunidade em que se encontra inserido.

Nesta interface, relevamos os seguintes aspectos:

– A **questão da acessibilidade / deslocação casa – emprego - casa**

As observações colhidas no trabalho de campo sugerem como principais aspectos a ter em atenção:

- As condições de mobilidade em segurança nos percursos (diversas situações que podem colocar a pessoa cega ou com baixa visão em elevado risco);
 - Acesso à informação (sinalética, informações em suporte auditivo ou tátil);
 - Treino/nova aprendizagem em caso de alteração das rotinas;
 - A enorme importância da rede de transportes públicos e dos seus horários, já que as pessoas cegas não tem acesso a carta de condução / deslocação em viatura própria.
- A questão do **atendimento inclusivo** em todos os serviços que um adulto activo precisa de utilizar para a solução dos seus problemas de cidadão. Sublinha-se a recomendação de formação neste sentido, já acima referida a propósito do papel dos Centros de Emprego.
- A importância do apoio da **família** e do envolvimento sociofamiliar.

Para além da referência que lhe foi feita na alínea relativa aos factores de sucesso e boas práticas a consolidar, foram feitas referências nas entrevistas a um desejado maior “empowerment” das famílias para um contributo ainda mais relevante nos processos relativos à qualificação e emprego dos seus membros em especial dificuldade.

CAPÍTULO VI – ESTRATÉGIA DE QUALIFICAÇÃO E EMPREGO DOS CIDADÃOS COM DEFICIÊNCIA MOTORA

VI.1 – Composição da amostra de casos de sucesso, serviços/entidades contactadas, questionários e entrevistas

De acordo com o Relatório referente à fase anterior do Estudo (factores de sucesso), para a constituição da amostra de casos de sucesso a analisar nesta categoria de deficiência (24) foram inicialmente sinalizados pelos Centros de Recursos apenas 4 casos. Contudo, contactos posteriores, desenvolvidos pela especialista responsável pelo trabalho de campo relativo a esta categoria de deficiência, com diversas entidades (centros de recursos, organizações com oferta formativa dirigida a pessoas com deficiência motora, empresas e particulares) permitiram concluir a constituição da amostra.

A sua composição integra casos em cujos processos de qualificação e emprego tiveram intervenção várias entidades, nomeadamente:

- Entidades predominantemente vocacionadas para o atendimento de pessoas com **deficiência motora: 15 casos**
 - Centros de Paralisia Cerebral - Faro, Beja, Coimbra e Viseu: 10 casos
 - Centros de Reabilitação da rede do Instituto do Emprego e Formação Profissional / Centro de Reabilitação Profissional de Gaia, Centro de Reabilitação Profissional de Alcoitão: 4 casos
 - Fundação LIGA /OED: 1 caso
- **Outras entidades** dirigidas ao atendimento de pessoas com deficiência, mas não especialmente vocacionadas para a deficiência motora: **7 casos**
 - Associação EXISTIR, Fundação Irene Rolo, ADFA – Associação dos Deficientes das Forças Armadas, CECD Mira Sintra, Espaço 7 ofícios, Centro de Acção Social CASCI: 7 casos
- Integraram ainda a amostra **2 casos** que não passaram pelo apoio de entidades ligadas à qualificação e emprego de pessoas com deficiência.

Na segunda fase do Estudo participaram, mediante resposta ao questionário e entrevista, profissionais em actividade em algumas das instituições acima referidas, nomeadamente: APPC Faro - psicóloga, coordenadora de formação profissional; Fundação IRENE ROLO - técnico de acompanhamento à formação em empresa; Associação EXISTIR - técnico de acompanhamento à formação em empresa; CRP Alcoitão - coordenador do núcleo de gestão; Fundação Liga OED - técnica superior de mediação social; APC Coimbra - coordenadora da formação profissional, directora técnica; CRPG Gaia - gestora de formação, psicóloga, técnico de inserção profissional.

VI.2 – Escassez do dispositivo de apoio e invisibilidade de grande parte das situações

a) Caracterização geral da relação oferta-procura de serviços de apoio à qualificação e emprego das pessoas com deficiência motora

Partindo dos dados do Relatório referente à primeira fase do Estudo, das respostas aos questionários e da reflexão feita nas entrevistas, de um modo geral, podemos caracterizar a situação do seguinte modo:

- Há um subconjunto composto por pessoas que obtêm apoio em **estruturas especializadas** dirigidas predominantemente à população com deficiência motora, nomeadamente: Centros de Reabilitação do Instituto do Emprego e Formação Profissional / CRPG Gaia e CRP Alcoitão, Centros de Paralisia Cerebral e Fundação LIGA.

Não dispomos de dados que permitam quantificar a dimensão deste segmento. Das considerações recolhidas no trabalho de campo parece haver alguma (aparente) contradição entre o sentimento da “procura” (dizem haver cada vez menos respostas especializadas de qualificação e emprego para as pessoas com deficiência motora) e a situação da “oferta” (não parece haver grande pressão, grandes listas de espera, no atendimento das estruturas especializadas ainda em funcionamento).

- Há um outro subconjunto, cuja dimensão quantitativa também se desconhece, mas que se supõe ser bastante pequena, de pessoas com deficiência motora que encontram apoio em **instituições vocacionadas predominantemente para o atendimento de outras deficiências** (Cerci’s e Associações, nomeadamente). Por vezes, nestes casos, à deficiência motora encontram-se associadas outras deficiências (multideficiência).
- Há também um subconjunto de pessoas que conseguem aceder ao **emprego pelos seus próprios meios** (com maior ou menor apoio de familiares, amigos e outras pessoas ou entidades da comunidade), algumas vezes tirando partido da oferta regular de habilitação profissional (no ensino superior, no ensino profissional, na formação profissional).

Apesar de uma postura bastante optimista relativamente ao potencial das pessoas com deficiência motora para se integrarem na oferta regular de qualificação, foram referidos pelos nossos interlocutores vários tipos de dificuldade para a sua concretização, tais como:

- Problemas de acessibilidade física que permanecem nas próprias estruturas de formação e de emprego;
 - Ausência de oferta de serviços complementares para manutenção da reabilitação funcional, nos centros de formação e mesmo na rede local de serviços públicos e privados;
 - As equipas técnicas das estruturas regulares de formação e de emprego não estão devidamente preparadas para acolherem formandos/candidatos com limitações motoras, sobretudo no que se refere a casos de maior complexidade.
- Há depois um subconjunto de pessoas com deficiência motora, **cujo percurso se perde à saída da escola ou da reabilitação médico – funcional** e que se supõe estarem excluídos da vida activa, vivendo da sua pensão social ou da sua pensão de invalidez.

Desconhece-se também a dimensão deste segmento, mas supõe-se que atinja uma percentagem elevada, tendo em conta a escassez de serviços especializados, os obstáculos ao atendimento destas pessoas nas estruturas regulares de qualificação e de apoio ao emprego, assim como as dificuldades de acesso ao emprego nas condições actuais do mercado de trabalho.

Na verdade, **à saída da Escola**, qualquer que seja o nível de ensino em que se verifique (básico, secundário ou superior), não existe uma articulação sistemática com as estruturas seguintes de prestação de serviços a este segmento da procura de qualificação profissional e de emprego (Centros de Emprego, Centros de Formação Profissional, Centros de Recursos especializados); o mesmo acontece à saída dos serviços de **reabilitação médico – funcional**.

Presume-se, portanto, que haja uma parte importante do conjunto de cidadãos com deficiência motora que está vivendo o período de tempo que deveria ser de vida activa (16 a 64 anos), fora do sistema de qualificação e emprego / mundo do trabalho / sistema produtivo / economia nacional, fora do que deveria ser a activação ou reactivação do seu direito ao trabalho.

b) Quadro normativo geral de apoio à qualificação e emprego das pessoas com deficiência motora

Conforme referido também a propósito da qualificação e emprego das pessoas com outros tipos de deficiência nos capítulos anteriores, dispomos em Portugal de um quadro normativo de apoio à qualificação e inserção profissional das pessoas com deficiência, que obviamente se aplica também às pessoas com deficiência motora e que potencia os esforços no sentido da activação do direito destas pessoas a uma vida activa bem sucedida.

Nomeadamente o Decreto-Lei n.º 290/2009 prevê várias medidas de apoio à qualificação e emprego das pessoas com deficiência (orientação profissional, formação profissional, apoio à colocação, acompanhamento pós colocação, estágio de inserção, contrato de emprego-inserção, emprego protegido, emprego apoiado) que, apesar de mais adiante sugerirmos alguns ajustamentos para melhor poderem corresponder às necessidades das pessoas com deficiência, são consideradas, desde já e globalmente, como uma **boa prática a consolidar**, também para as pessoas com deficiência motora.

Neste particular foram insistentemente referidas nas respostas ao questionário e nas entrevistas ter havido, no novo enquadramento normativo, uma nítida regressão em matéria dos estímulos financeiros à contratação.

c) Combate ao risco de invisibilidade e de exclusão da vida activa das pessoas com deficiência motora / recomendações gerais

Neste contexto, as respostas aos questionários e a reflexão realizada nas entrevistas apontam também para **recomendações gerais** que vão nos seguintes sentidos:

- Consolidação e desenvolvimento das **condições de acessibilidade** das escolas do ensino básico, secundário e superior em termos que permitam aos alunos com deficiência motora atingirem os níveis de ensino correspondentes aos seus interesses e capacidades de aprendizagem, por forma a poderem prosseguir para a vida pós escolar, adulta, activa, nos patamares de qualificação profissional correspondentes.

- Estabelecimento de procedimentos obrigatórios de **articulação** entre os sistemas de ensino, de saúde e de segurança social e o sistema de qualificação e emprego, visando assegurar a continuidade e abrangência na prestação de serviços às pessoas com deficiência motora.

Importa, nomeadamente, que não se percam, à saída da escola e/ou da reabilitação médico - funcional, os resultados do esforço pessoal e social já investido no sentido da inclusão destas pessoas em todas as fases da sua vida, mormente no seu período de vida adulta activa.

- Densificação dos **serviços especializados** de apoio às pessoas com deficiência motora e potenciação da sua **acessibilidade à oferta comum**/regular de serviços de qualificação profissional e emprego, por forma a aumentar as possibilidades de não se perderem para a vida activa tantos jovens à saída do seu percurso escolar e de se resgatarem mais adultos à sua dependência da protecção social para uma vida activa bem sucedida e uma participação efectiva no esforço nacional de produção de riqueza.

VI.3 – Os processos de qualificação e emprego das pessoas com deficiência motora

VI.3.1 – Referência metodológica específica para a deficiência motora: acessibilidade, mobilidade, motricidade

Os elementos centrais da especificidade da situação das pessoas com deficiência motora face aos processos de qualificação e de emprego são os que se referem à acessibilidade física aos locais, aos edifícios e às condições de mobilidade no seu interior, à eliminação de barreiras arquitectónicas, à acessibilidade/mobilidade nas deslocações casa – emprego – casa e no acesso aos serviços que o comum dos cidadãos precisa para organizar as diversas vertentes da sua vida, à motricidade dos membros superiores, à aquisição, utilização e rendibilização dos produtos de apoio/ajudas técnicas de uso individual, à adequação das escolhas profissionais e à adaptação de postos de trabalho.

Um outro elemento a ter em conta, nesta matéria, é a enorme diversidade de situações e potencialidades individuais no conjunto das pessoas classificadas nesta categoria, dita de “deficiência motora” e a pertinência dos planos individuais de qualificação e emprego.

Importa ainda lembrar que o conceito de inclusão implica aqui também a convergência das três vertentes referidas no **II.2.4**:

- Condições que o meio lhe possa proporcionar: acessibilidade física aos locais, edifícios, objectos; produtos de apoio à mobilidade e à motricidade; adaptação de postos de trabalho; apoios pessoais (familiares, amigos, significativos); competências de inter-relação pessoal e de atendimento inclusivo desenvolvidas nos serviços e nos seus concidadãos;
- Maximização das condições e capacidades individuais de mobilidade e motricidade, com recurso aos produtos de apoio disponíveis;
- Competências pessoais / autonomia da pessoa com deficiência motora para, em cada momento, no contexto concreto em que se encontra, ser capaz de responder adequadamente às situações, interagindo com as condições do meio e mobilizando os seus recursos e capacidades pessoais.

VI.3.2 – Estratégias de intervenção e ajustamento do dispositivo de prestação de serviços (subsistema QE- deficiência motora)

VI.3.2.1 – Factores de sucesso e boas práticas a consolidar

No trabalho de campo relativo ao objectivo 2, procurou-se junto dos interlocutores validar os factores de sucesso referidos no correspondente Relatório do objectivo 1, como boas práticas a consolidar, e integrar outros elementos considerados pertinentes, mantendo a sua organização em termos dos diferentes contributos/actores intervenientes e da linha de sequência do processo de qualificação e emprego.

a) Contributos da própria pessoa com deficiência

- Desenvolvimento da sua **autonomia** pessoal e social, nomeadamente em termos de actividades da vida diária, de mobilidade, de deslocação casa – emprego – casa, e desenvolvimento de estratégias e procedimentos de compensação das suas limitações motoras.
- Desenvolvimento de capacidades/competências de utilização e máxima rendibilização de **produtos de apoio** adequados à natureza da sua deficiência e limitações, com particular destaque para os produtos utilizados para potenciar a mobilidade.
- Esforço por alcançar níveis de **escolaridade** elevados e por desenvolver a sua formação ao longo da vida, já que favorecem a sua acessibilidade à qualificação e ao emprego e potenciam a sua progressão na vida profissional.
- Procura activa de **formação** e adesão realista às oportunidades, com vista à construção de um projecto de vida profissional viável e bem sucedido.
- Desenvolvimento de **qualidades pessoais e sociais** que potenciem a sua aceitação, compreensão e valorização nos contextos de formação e de emprego, tais como: motivação, empenhamento, capacidade de adaptação e de aprendizagem, bom relacionamento interpessoal, auto-estima, autoconfiança, simpatia.
- Dinamismo, pro-actividade, persistência e forte adesão às oportunidades apresentadas, na fase de **pesquisa activa de emprego**.
- Atitudes e competências socioprofissionais adequadas (empenhamento e esforço de melhoria contínua, motivação e interesse pelo trabalho, autonomia e pro-actividade, dedicação, cumprimento de normas, simpatia, bom relacionamento interpessoal), competências técnicas e capacidade de aprendizagem, na fase de **adaptação ao emprego**.
- Bom **desempenho profissional**. Vertente técnica/operativa: quantidade e qualidade do trabalho, eficiência e rigor, melhoria contínua e especificidade das competências. Vertente socioprofissional: motivação e interesse, empenhamento, responsabilidade, honestidade e dedicação, bom relacionamento interpessoal. Vertente pessoal: autonomia e pro-actividade, dinamismo, determinação e persistência, resiliência, assertividade, boa disposição, vontade de aprender e de se valorizar.

b) Contributos do envolvimento sócio – familiar

- Família, rede de contactos e/ou amigos e entidades da comunidade local, intervêm como **estímulo e apoio pessoal**, como fontes de informação e de contactos e mesmo como procura de oportunidades e recomendação, especialmente nas fases de procura de formação e de emprego.
- A família (de origem e/ou própria) desempenha também um papel de grande relevância na **logística** da sua vida profissional (habitação, alimentação, ajuda económica ...) e apoio na organização de outras vertentes da **vida pessoal** do formando/trabalhador com deficiência motora.

c) Contributos dos serviços de qualificação e emprego

- Disponibilização de **oferta de habilitação/qualificação profissional acessível/adequada** às limitações dos alunos/formandos com deficiência motora, na rede comum/regular.

Foram referidos casos com sucesso no ensino secundário e no ensino superior e alguns encaminhamentos de casos menos complexos para centros de formação profissional.

Os elementos de informação recolhidos no estudo de casos de sucesso e através das respostas aos questionários e entrevistas, sugerem que as dificuldades de acesso das pessoas com deficiência motora à oferta regular de qualificação profissional, seja no sistema de ensino, seja no sistema de formação profissional, têm muito mais a ver com questões relacionadas com a acessibilidade, mobilidade, produtos de apoio e acesso a serviços complementares de manutenção da sua reabilitação funcional, assim como com escolha de actividades profissionais compatíveis com limitações da mobilidade, do que com questões pedagógicas.

Nesta matéria, foram feitas referências a aspectos, tais como:

- Obstáculos à acessibilidade física aos locais, edifícios, salas de aula, oficinas e outros serviços internos dos estabelecimentos;
- Oferta de qualificação profissional em áreas de actividade profissional que não correspondem às de mais fácil acessibilidade para pessoas com deficiência motora;
- Dificuldades de acesso a produtos de apoio/ajudas técnicas de uso individual mais favorecedoras da mobilidade e da motricidade e eventuais necessidades de introduzir algumas adaptações em postos de aprendizagem;
- Indisponibilidade de oferta de serviços complementares de manutenção/desenvolvimento da reabilitação funcional e do bem-estar físico dos alunos/formandos, nos próprios estabelecimentos ou na rede de serviços locais.

Foi também chamada a atenção para o facto dos professores e formadores, de um modo geral, não terem informação sobre as pessoas com deficiência motora e suas necessidades especiais e não estarem preparados para responder adequadamente a tais necessidades no contexto da formação, sobretudo no que se refere a casos de maior complexidade.

Dificuldades que se tornam ainda maiores quando se trate de casos em que à deficiência motora estejam associadas outras deficiências, nomeadamente quando haja também comprometimento da capacidade de aprendizagem / capacidade cognitiva.

- Disponibilização de serviços de apoio à **qualificação profissional e ao emprego especificamente dirigidos a candidatos com deficiência motora.**

Quase todos os casos de sucesso estudados utilizaram apoio destes serviços.

As respostas ao questionário e as entrevistas confirmam que o contributo deste tipo de serviços é de enorme importância, apresentando-se com uma boa prática a consolidar.

Considera-se inclusivamente que a actual rede é muito escassa, pelo que se sugere mais adiante algumas medidas conducentes à densificação do seu contributo.

Na verdade, em termos de estruturas predominantemente dirigidas à população com deficiência motora, conta-se apenas com o Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (o Centro de Reabilitação Profissional de Alcoitão deixou entretanto de prestar atendimento diferenciado às pessoas com deficiência), com as unidades de formação de algumas Associações de Paralisia Cerebral e da Fundação LIGA e de alguns Centros de Recursos especializados.

O recurso ao apoio de instituições vocacionadas predominantemente para o atendimento de outras deficiências (Cercis e Associações, nomeadamente) é pontual e as mais das vezes quando à deficiência motora se encontram associadas outras deficiências (multideficiência).

À dispersão geográfica decorrente da pequena quantidade de unidades, acrescem as especiais dificuldades de acesso aos serviços por parte dos utentes com deficiência motora, dadas as suas particulares dificuldades de deslocação e as condições de acessibilidade dos transportes, dos locais, dos edifícios, etc..

- Boas práticas em matéria das **metodologias de intervenção** – nos casos em que as pessoas com deficiência motora têm tido acesso aos serviços especializados, foram referidos como factores de sucesso e confirmados como boas práticas nas entrevistas os seguintes aspectos:

- Informação e avaliação/orientação para a escolha do percurso formativo – ainda que limitada à oferta existente – experimentação de vários tipos de actividades, avaliação multidisciplinar, recurso a técnicas de entrevista e de despiste psicotécnico;
- Adequação da qualificação às características do candidato e ao tecido económico da região;
- Ênfase na individualização da formação em função das necessidades dos/as formandos/as e até do tecido económico local (referenciais, duração e/ou metodologias), com realce para as componentes práticas;
- Oferta de apoios e/ou actividades complementares que potenciam o desenvolvimento psicossocial, o bem-estar e a qualidade de vida dos/as formandos/as;
- Criação de laços afectivos duradouros com as equipas técnicas e com os colegas;
- Aposta na divulgação de proximidade, com vista à angariação de oportunidades de estágio/formação na empresa e de emprego e prestação de apoio quer ao trabalhador, quer à entidade patronal;
- Importância da figura do estágio, implicando uma sobreposição parcial com outras dimensões, nomeadamente no que concerne à procura activa de emprego e à adaptação inicial ao emprego, as quais se confundem com a evolução do próprio estágio;
- Compatibilização entre o perfil da função e do sujeito, incluindo as questões da acessibilidade, de adaptação dos postos de trabalho e de ajustamento dos conteúdos de trabalho;

- Acompanhamento regular durante a fase inicial do processo de integração, quer à pessoa, quer à entidade empregadora;
- Disponibilidade dos serviços de reabilitação para apoiarem a entidade patronal na candidatura a apoios financeiros;
- Manutenção de serviços complementares (alojamento, transporte, terapias -psicologia, fisioterapia - actividades de lazer e/ou desportivas...);
- Manutenção de laços afectivos e disponibilidade para qualquer tipo de apoio, em caso de necessidade, ao longo do percurso profissional do trabalhador;
- Possibilidade de manutenção de serviços complementares (terapias, desporto, etc.).

d) Contributos da entidade patronal

São consideradas também “**boas práticas a consolidar**” os factores de sucesso identificados na primeira fase do Estudo classificados como contributos da entidade empregadora, nomeadamente:

- Aceitação de estágios de formação de pessoas com deficiência e apoio à sua formação na empresa;
- Abertura dos responsáveis da entidade empregadora para aceitar uma pessoa com deficiência no quadro de um processo de admissão de recursos humanos;
- Disponibilidade para efectuar as adaptações necessárias;
- Tutoria formal ou informal de um membro da equipa, para facilitar a integração profissional da pessoa com deficiência;
- Sensibilização das equipas de trabalho por parte de um elemento chave no processo de integração profissional (em regra a chefia ou o tutor);
- Acolhimento empático da pessoa com deficiência por parte dos colegas de trabalho;
- Aculturação às questões da deficiência por parte das equipas de trabalho, com integração natural do trabalhador;
- Reconhecimento da mais-valia do trabalhador com deficiência.

VI.3.2.2 – A transição da escola e dos serviços de reabilitação médica para a qualificação profissional e o emprego

a) Falta de continuidade, abrangência e orientação para os resultados na prestação dos serviços

– Transição da escola

Os alunos com deficiência motora, no quadro da educação inclusiva prevista pelo Decreto-Lei n.º 3/2008, têm no seu percurso escolar um atendimento diferenciado, incluindo escolas de referência especificamente dirigidas às suas necessidades especiais, quando a complexidade das situações o justifica.

Quando acontece, como no caso da APPC – Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra em que a instituição é, ao mesmo tempo, por um lado, CRI – Centro de Recursos para a Inclusão, em cuja qualidade colabora com vários agrupamentos escolares, e, por outro lado, entidade formadora e Centro de Recursos do Instituto do Emprego e Formação Profissional, a interface com as escolas e a transição da escola para a vida activa funciona: os alunos transitam para os cursos de formação profissional com dupla certificação (9.º ano) da APPC e esta presta apoio à sua integração profissional na qualidade de Centro de Recursos.

De um modo geral, são as próprias instituições prestadoras de serviços e os profissionais que nelas trabalham – no que se refere nomeadamente à paralisia cerebral – que acabam por provocar a articulação dos serviços e os apoios das respectivas tutelas.

Os Centros de Emprego não estão suficientemente preparados para o atendimento das pessoas com deficiência motora, pelo que acabam por não constituir um ponto de referência a que os jovens candidatos a qualificação profissional e a emprego recorram sistematicamente.

De um modo geral, é mais frequente ser a instituição/Centro de Recursos a atender inicialmente as pessoas e encaminhá-las para os Centros de Emprego, para que estes, por sua vez, as reencaminhem para a instituição/Centro de Recursos.

– Transição dos serviços de saúde/reabilitação médico – funcional

Também não existem procedimentos sistemáticos de continuidade entre os serviços de medicina física e reabilitação e os serviços de qualificação profissional e emprego (Centros de Emprego, Entidades Formadoras e Centros de Recursos).

À saída dos seus processos de reabilitação médica as pessoas ficam entregues a si próprias, com um muito escasso conhecimento do que sejam oportunidades de formação profissional acessível, do papel dos centros de emprego e do papel dos centros de recursos especializados.

b) Recomendações

Sendo praticamente a mesma a situação de descontinuidade na prestação dos serviços já referida a propósito das outras categorias de deficiência anteriores, permanecem como recomendações as mesmas ideias/sugestões já anteriormente apresentadas:

- Obrigatoriedade de, em todos os diplomas legais preparados por um Ministério sobre assuntos que façam interface com áreas de competência de outros Ministérios, constarem artigo(s) que estabeleçam os procedimentos de articulação pertinentes;
- Obrigatoriedade das Escolas prestarem aos seus alunos finalistas com deficiência motora, sistematicamente, informação sobre os serviços de qualificação e emprego a que se podem dirigir à saída da escola para serem apoiados no acesso a uma vida profissional bem sucedida;
- Obrigatoriedade das Escolas sinalizarem à respectiva “porta de entrada” do sistema de qualificação e emprego, na sua localidade/região (Centro de Emprego; Centro de Recursos) os alunos com deficiência motora que concluíram o ciclo de ensino e que tenderão a ser potenciais clientes dos serviços de qualificação e emprego;
- Obrigatoriedade do sistema de qualificação e emprego manter um registo actualizado das situações das pessoas com deficiência face ao emprego, incluindo o das pessoas com deficiência motora;
- Atribuição a uma entidade pública (Instituto Nacional para a Reabilitação, por exemplo) da responsabilidade de efectuar a monitorização periódica das práticas de articulação, de continuidade e abrangência na prestação dos serviços aos cidadãos com deficiência, incluindo as pessoas com deficiência motora, a divulgação pública dos seus resultados e a recomendação de medidas de melhoria.

VI.3.2.3 – Apoios à qualificação profissional e ao emprego

a) Casos estudados, níveis de qualificação e apoio dos serviços de qualificação e emprego

- No que se refere a **níveis de escolaridade / níveis de qualificação**, os elementos de informação relativos aos casos estudados na primeira fase do Estudo e as referências feitas nas entrevistas, sugerem que temos exemplos de pessoas com deficiência motora empregadas em praticamente todos os patamares estruturais: escolaridade obrigatória antiga – 4.ª classe, ou 6.º ano / nível 1; escolaridade obrigatória actual – 9.ºano / nível 2; escolaridade obrigatória próxima – futura – 12.º ano / níveis 3, 4 e 5; ensino superior – licenciaturas / nível 6; e que a predominância se situa nos patamares correspondentes aos níveis 2 e 3.

Em termos de **profissões**, os dados apontam para uma predominância das actividades profissionais da área administrativa, quer em termos da oferta formativa disponibilizada, quer em termos de emprego conseguido.

De um modo geral, portanto, a informação colhida aponta para que a articulação entre o potencial de qualificação das pessoas com deficiência motora e as actividades profissionais no sistema produtivo que lhe são mais acessíveis possa situar-se em vários patamares de complexidade técnica, tecnológica e cultural, de forma relativamente paralela à dos cidadãos comuns,

potenciando assim algumas linhas de proximidade com a lógica de composição da oferta comum de qualificação profissional.

- ➔ No que se refere ao **apoio dos serviços de qualificação e emprego**, do conjunto dos 24 casos estudados, houve apenas 4 pessoas cuja formação não passou pela oferta das entidades de reabilitação profissional.

Destas pessoas, 2 obtiveram a sua habilitação profissional no sistema de ensino (ensino secundário na vertente tecnológica onde adquiriu competências na área de informática e outra licenciatura na área da engenharia civil), as outras 2 não chegaram a efectuar qualquer tipo de formação profissional.

A informação colhida nas respostas ao questionário e nas entrevistas aponta na mesma direcção: o apoio dos serviços das entidades especializadas na qualificação e emprego das pessoas com deficiência tem sido de enorme importância para o sucesso da inserção profissional das pessoas com deficiência motora, donde se conclui que a existência de serviços de qualificação e de emprego que lhes sejam acessíveis/adequados é absolutamente indispensável.

b) Estratégias de intervenção e ajustamento do dispositivo de prestação de serviços

b.1) Estratégia geral

O quadro geral da situação dos cidadãos com deficiência motora face à qualificação profissional e ao emprego, marcado pela escassez dos serviços de apoio que lhes são acessíveis e por uma grande parte que se encontra efectivamente excluída da vida activa, apresenta um forte paralelismo com a situação das pessoas com deficiência auditiva e das pessoas com deficiência visual descritas nos capítulos anteriores, pelo que a **estratégia geral** a prosseguir é também ela paralela à anteriormente sugerida, passando por:

- I.** Melhoria das condições de **acessibilidade ao sistema de qualificação e emprego** para as pessoas com deficiência motora, aumentando a quantidade de pessoas que possam beneficiar dos seus apoios para entrada na vida activa (jovens) ou para ela serem resgatadas das situações de protecção social em que se encontram (adultos);
- II.** **Consolidação das boas práticas** identificadas para o sucesso da inserção profissional das pessoas com deficiência motora, em termos dos contributos das próprias pessoas, das suas famílias e outros elementos da comunidade, dos serviços de formação e de apoio ao emprego, e dos empregadores, chefias e colegas de trabalho;
- III.** Introdução de **ajustamentos** no dispositivo geral de prestação de serviços de qualificação e emprego, de forma a torná-lo mais acessível para as pessoas com deficiência motora; ou seja, configuração, cobertura nacional e modalidades operativas de uma componente do sistema capaz de responder às necessidades especiais deste segmento da procura de emprego – subsistema que neste texto designamos por QE- deficiência motora;

IV. Maior potenciação do conceito “**Centro de Recursos**” especializado na qualificação e emprego das pessoas com deficiência motora:

- Ampliando a sua capacidade de cobertura do território (consolidação dos Centros de Recursos já existentes e criação de mais alguns que sejam considerados necessários para uma cobertura mais adequada);
- Abrangendo e tratando de forma integrada as áreas de qualificação/formação e de integração profissional / apoios ao emprego;
- Dotando-os de uma figura profissional, densa, potente, diferenciada, verdadeiro “especialista” na qualificação e emprego das pessoas com deficiência motora;
- Funcionando como pivot, promotor, animador, assistente técnico das acções de formação e de apoio ao emprego das pessoas com deficiência motora, na sua área geográfica de cobertura / região;
- Ajustando o modelo de financiamento das suas actividades em termos adequados à amplitude das suas funções.

V. Aposta forte no reforço da capacidade de **assessoria técnica de serviços especializados** para potenciar a **utilização dos diversos recursos existentes na comunidade** por parte das pessoas com necessidades especiais, neste caso por parte das pessoas com deficiência motora.

b.2) Acessibilidade ao sistema de qualificação e emprego – porta de entrada

– Papel dos Centros de Emprego

As respostas ao questionário e a reflexão nas entrevistas sugerem que os Centros de Emprego não têm vindo a ser utilizados como ponto de referência, como porta de entrada para a procura de respostas para os seus problemas de qualificação e de emprego, também por parte das pessoas com deficiência motora.

As práticas de atendimento diferenciado de pessoas com deficiência terão diminuído ou deixado de existir (“os técnicos de emprego especializados que havia estão agora a braços com outras tarefas e outras metas...”).

Supõe-se que em muitos dos Centros de Emprego seja escasso o conhecimento das necessidades especiais das pessoas com deficiência, das medidas de apoio que lhe são aplicáveis e dos Centros de Recursos especializados a que podem recorrer e para quê.

Neste contexto, a percepção geral é a de que, julgando não estarem os Centros de Emprego suficientemente preparados para as questões da deficiência motora, é natural que seja quase nula a procura espontânea de apoio. De um modo geral, é mais frequente serem os Centros de Recursos a atender inicialmente as pessoas e encaminhá-las para os Centros de Emprego.

Acresce ainda o facto de muitas das pessoas com deficiência motora, nomeadamente quando jovens ou adultos à saída do seu processo de reabilitação médico - funcional, terem dificuldade em aceitar

que precisam recorrer a instituições de reabilitação profissional (“instituições de deficientes”); uma grande parte tenderá a resolver a sua situação de regresso ao emprego pelos seus próprios meios ou optar por viver apenas com a sua pensão de invalidez.

Sendo assim, mais desejável se torna que os Centros de Emprego possam desempenhar o seu papel de ponto de referência, ponto de apoio, para as pessoas com deficiência motora necessitadas de ajuda para resolver o seu problema de acesso ou re-acesso ao emprego.

Para elevar o nível de desempenho (“performance”) dos Centros de Emprego nesta área, **as recomendações** do Estudo apontam para a introdução de melhorias nas **competências de atendimento**, a dois níveis:

– Desde logo, num registo básico de atendimento de primeira linha – **recepção, registo e encaminhamento interno**.

Trata-se de competências de **“atendimento inclusivo”** que são transversais a todos os serviços que estejam abertos ao público, sejam eles de que sector ou área de actividade económica forem. No limite, são até competências de cidadania – qualquer cidadão deve ser capaz de relacionamento interpessoal e de assistência pessoal nas coisas simples do dia-a-dia com os seus concidadãos cegos, surdos, deficientes motores, deficientes intelectuais, etc.

Para a formação contínua dos profissionais dos Centros de Emprego nesta matéria, está disponível um recurso formativo, em formato UFCD, desenvolvido pela parceria CECD Mira Sintra e PERFIL - Psicologia e Trabalho Lda, no quadro do projecto anterior “Turismo Inclusivo”, já anteriormente referido.

– Depois, num registo de atendimento de segunda linha: **caracterização inicial do caso e encaminhamento para o Centro de Recursos** especializado (QE- deficiência motora) da região.

Para melhoria da eficiência neste processo, a recomendação que fazemos vai no mesmo sentido da referida nos capítulos anteriores para a deficiência auditiva e para a deficiência visual: activação da capacidade de atendimento diferenciado (1 ou 2 Técnicos de Emprego com competências técnicas adequadas ao atendimento de candidatos com deficiência).

Foi referida ainda com insistência a necessidade de melhorar a capacidade de resposta dos Centros de Emprego em matéria de tratamento das candidaturas aos apoios à integração profissional previstos na legislação.

Considera-se excessiva a complexidade burocrática dos processos de candidatura às medidas de apoio. Considera-se excessivo e altamente desmotivador para as empresas o tempo de espera pelas decisões de aprovação (“os Centros de Recursos apoiam as empresas -- quase sempre micro e pequenas empresas -- na formulação da candidatura, depois é preciso esperar 4, 5, 6 meses pela aprovação da candidatura pelos Centros de Emprego; o que ainda vai facilitando a solução de alguns problemas são as relações pessoais e o empenho, a “carolice”, de alguns dos antigos técnicos especializados dos Centros de Emprego).

– **Papel dos Centros de Recursos especializados (QE- deficiência motora)**

Os Centros de Recursos para a qualificação e emprego de pessoas com deficiência motora, se devidamente inseridos nas comunidades respectivas e com uma imagem pública de dinamismo e eficácia no apoio às pessoas com deficiência motora, tenderão a constituir pontos de referência, quer para as pessoas com deficiência e suas famílias, quer para os serviços que com elas lidam

(escolas, serviços de medicina física e reabilitação, segurança social, autarquias e outras entidades locais), podem ser procurados **também como porta de entrada no sistema de qualificação e emprego.**

Tal supõe uma maior divulgação da existência dos Centros de Recursos, também por eles próprios; um maior esforço de penetração dos Centros de Recursos – nomeadamente junto das entidades que podem fazer chegar a informação às pessoas que necessitam de apoio.

No sentido de obviar às dificuldades de aceitarem recorrer a serviços de reabilitação profissional por parte de algumas das pessoas com deficiência motora, assim como à dispersão geográfica deste tipo de público, às suas dificuldades de deslocação e de mobilidade, sugere-se a exploração máxima possível de plataformas de comunicação a distância proporcionadas pelas novas tecnologias de informação e comunicação (incluindo o desenvolvimento das necessárias competências nos utilizadores dessas plataformas).

Neste contexto, os processos de encaminhamento inicial entre os Centros de Emprego e os Centros de Recursos especializados QE- deficiência motora funcionarão em via dupla, de acordo com o ponto de contacto inicial da pessoa com deficiência; de resto, como já tem vindo a acontecer na experiência anterior de colaboração entre os Centros de Recursos e os Centros de Emprego.

Foi sublinhada também a necessidade de uma cultura de trabalho em rede com o Instituto do Emprego e Formação Profissional, para que os Centros de Recursos possam ser mais eficientes e eficazes. Trabalho em rede que precisa ser contínuo, uniforme e universal e que não tem estado a acontecer desse modo.

b.3) Apoio à construção e realização de planos pessoais de qualificação e emprego de pessoas com deficiência motora

Também para este processo, as observações recolhidas e a reflexão feita nas entrevistas apontam para um conjunto de **ajustamentos**/desenvolvimentos, paralelos aos já sugeridos para as deficiências auditiva e visual, nomeadamente:

I. Articulação/integração dos processos de apoio à formação e de apoio ao emprego no conteúdo funcional dos Centros de Recursos especializados na qualificação e emprego das pessoas com deficiência motora (“formação e emprego são duas faces da mesma moeda”):

- Seja porque a análise dos casos de sucesso de integração profissional valorizam muito uma articulação forte, quase sobreposição, entre as dimensões formação (estágio/formação na empresa), procura de emprego, contratação e adaptação inicial ao emprego;
- Seja por que em cada caso há que encontrar a modalidade mais viável de conseguir acesso à formação (na oferta comum/regular das escolas e centros de formação, ou em resposta diferenciada desenvolvida pelas estruturas comuns/regulars, ou na oferta de formação especializada dirigida especificamente a pessoas com deficiência motora, ou na oferta especializada dirigida a diversas deficiências, ou na formação realizada em posto de trabalho); e de prestar ao/à formando/a e à entidade formadora a assessoria técnica adequada, assim como encontrar a modalidade mais viável de acesso ao emprego (emprego inserção, emprego por conta de outrem, emprego por conta própria, emprego a tempo inteiro, emprego a tempo parcial, ...) e prestar, aqui também, ao trabalhador e ao empregador um apoio técnico competente;

- Seja porque a continuidade nos processos individuais de qualificação e emprego garante uma maior rentabilidade da prestação de serviços que lhe é proporcionada e aconselha que os profissionais dos Centros de Recursos funcionem como “pessoas de referência” (“assessores de caso”, “assessores de carreira” ou outra expressão similar), ao longo de todo o percurso profissional do trabalhador, onde quer que ele esteja ocorrendo.

II. Fazer dos Centros de Recursos Especializados os **polos de referência técnica** na região, no que concerne à organização, desenvolvimento e partilha do conhecimento (“know-how”) aplicável à qualificação e emprego das pessoas com deficiência motora, assim como **pontos de referência para orientação e encaminhamento** da procura de serviços de apoio (incluindo plataforma acessível a distância).

III. Dotar os Centros de Recursos especializados de **figuras profissionais, densas, polivalentes**, capazes de tirarem partido de uma sinergia imediata entre as diferentes vertentes de conhecimento técnico relativas aos processos de qualificação e emprego de pessoas com deficiência motora e de lhes prestarem um apoio individual continuado ao longo de todo o percurso.

Para tal, sugere-se um perfil de competências profissionais assente em 5 pilares:

1. Cultura/identidade/idiossincrasia das pessoas com deficiência motora: modo como a pessoa se vê, se sente e se relaciona com o mundo à sua volta (pontos fortes, pontos fracos, ameaças, oportunidades); esforço e procedimentos de compensação das suas limitações e de chamada de atenção para as suas capacidades; desenvolvimento de capacidades de sobre-recurso a outros pontos fortes da sua personalidade em que apoiar a sua afirmação e o seu sucesso;
2. Acessibilidade, produtos de apoio / ajudas técnicas de uso individual, análise e adaptação de postos de trabalho, em termos de potenciação da mobilidade e de compensação de limitações da motricidade manual, nomeadamente;
3. Técnicas de orientação profissional, nomeadamente relativas à conjugação entre as capacidades, interesses e limitações da pessoa com deficiência motora e oportunidades de formação, oportunidades de emprego e respectivas condições e exigências; identificação de actividades profissionais mais facilmente compatíveis com limitações motoras;
4. Técnicas de formação profissional, incluindo aspectos relativos ao apoio ao/à formando/a e facilitação da sua aprendizagem e aspectos ligados à assessoria pedagógica nos contextos de formação – escolas, centros de formação – e de formação na empresa/posto de trabalho;

5. Técnicas de emprego, nomeadamente em termos de procura de oportunidades de estágio e de contratação, de apoio à colocação, de acompanhamento pós colocação, de acesso a medidas e modalidades especiais de emprego.

b.4) Acesso a formação profissional

As observações colhidas no estudo de casos de sucesso e nas respostas ao questionário e nas entrevistas apontam para uma grande diversidade de situações, no universo de pessoas com deficiência motora, em termos da extensão e complexidade das suas limitações e do potencial individual de utilização de oportunidades regulares de formação e de acesso a inserção profissional.

De um modo geral, no caso das pessoas com deficiência motora o que está em causa são sobretudo questões relacionadas com a acessibilidade física aos locais, aos edifícios, com as condições de mobilidade no seu interior, com a eliminação de barreiras arquitectónicas, com algumas eventuais pequenas adaptações a fazer no postos de aprendizagem, com a acessibilidade/mobilidade nas deslocações casa - formação/emprego - casa.

Não estando em causa problemas estruturais de comunicação e acesso à informação (como acontece no casos das deficiências sensoriais) ou a própria capacidade de aprendizagem (como acontece no caso da deficiência intelectual), considera-se poder ser desenvolvido um elevado potencial de integração das pessoas com deficiência motora no sistema comum/regular e um elevado potencial do sistema para integrar pessoas com deficiência motora.

Não obstante, de um modo geral, o acesso das pessoas com deficiência motora à oferta de qualificação profissional do sistema de ensino (básico, secundário e superior), assim como à formação profissional proporcionada pela rede comum/regular tem sido relativamente escasso.

De acordo com as referências que nos foram feitas, tal ter-se-á ficado a dever a diversas circunstâncias, tais como:

- As estruturas comuns/regulares de ensino e de formação profissional têm pouco conhecimento das necessidades especiais e das capacidades das pessoas com deficiência motora, quer em matéria de condições de acessibilidade e de produtos de apoio/ajudas técnicas, quer em matéria de aprendizagem e de exercício profissional;
- Em muitas das estruturas permanecem ainda obstáculos “físicos” à acessibilidade aos locais, aos edifícios, à mobilidade no seu interior, ao acesso aos diversos serviços internos. Permanecem também obstáculos “mentais” à análise das necessidades e à vontade para a introdução até das pequenas alterações e adaptações a fazer em termos de eliminação de barreiras, de disponibilização de produtos de apoio e de adaptação de postos de aprendizagem;
- Muitas vezes, as equipas técnicas (professores, formadores) não receberam formação sobre as necessidades especiais das pessoas com deficiência, em geral, e das pessoas com deficiência motora, em particular, sobre referenciais de qualificação adaptados, sobre aspectos específicos de individualização da formação, e não têm tido nem apoio especializado a que possam recorrer, nem tempo, condições e normas de funcionamento adequadas a um nível suficiente de individualização da formação;
- Os cursos de formação disponíveis foram naturalmente escolhidos em função de outros critérios que não a sua maior ou menor compatibilidade com limitações da mobilidade dos formandos / profissionais;

- Dificuldades de acesso, por parte dos alunos/formandos, aos serviços complementares de que necessitam para manutenção da sua reabilitação funcional e bem-estar físico, no estabelecimento de ensino/formação ou na oferta de serviços local.

Neste contexto, as **recomendações** que decorrem do trabalho de campo desenvolvido apontam nas seguintes direcções:

- Consolidar e desenvolver uma cultura de **atendimento inclusivo** em todas as estruturas de ensino e formação profissional, mediante uma formação transversal básica sobre esta matéria (utilizando, porventura, o recurso de formação disponibilizado pelo projecto “turismo inclusivo” e/ou a unidade de formação disponibilizada pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional para a formação contínua dos formadores, também sobre este assunto).
- Consolidar e desenvolver uma atitude e um esforço sistemático de **eliminação de obstáculos à acessibilidade** nas estruturas de ensino e de formação profissional.
- Consolidar e reforçar uma estratégia assente num forte potencial de **assessoria técnica dos Centros de Recursos especializados** (apoiado em figuras profissionais de “especialistas” na qualificação e emprego das pessoas com deficiência motora) no apoio às estruturas comuns/regulares de ensino e formação profissional, em matéria de adaptação das respostas às necessidades especiais dos/as formandos/as com deficiência motora, no quadro dos planos individuais de qualificação e emprego e da exploração sistemática de oportunidades de formação integrada para este segmento da procura de emprego.
- Exploração sistemática, pelos Centros de Recursos especializados, de **diferentes oportunidades de acesso a formação/qualificação** profissional para os seus “clientes”, no quadro dos respectivos planos individuais de qualificação e emprego:
 - Promover, sempre que as situações concretas o permitam, o acesso de pessoas com deficiência motora a oferta de formação comum/regular em escolas e centros de formação profissional, mediante identificação de cursos com maior potencial de compatibilidade com limitações motoras, apoio técnico especializado à equipa de formação e apoio ao/à formando/a – **acesso a oportunidades de formação comuns**.
 - Promover a realização de cursos de ensino profissional e/ou de educação – formação e/ou de formação profissional especificamente escolhidos tendo em conta o critério de maior compatibilidade com limitações motoras, integrados em estruturas de formação da rede comum (escolas e centros de formação), concebidos tendo em conta as especificidades de formandos/as com deficiência motora, com recurso ao apoio – acompanhamento -assessoria técnica do Centro de Recursos especializado QE- deficiência motora da região, e em condições de serem frequentados também por quaisquer outros formandos/as não deficientes – **acesso a oportunidades de formação específicas nas estruturas comuns de formação**.

Dada a dispersão geográfica da “procura”, estes cursos seriam desenvolvidos em apenas algumas das estruturas de formação (escolas e centros) estrategicamente posicionadas no território, onde fosse viável concentrar quantidades de alunos/formandos com deficiência motora que justificassem/viabilizassem a realização dos cursos.

Dada a necessidade de deslocação de alguns dos alunos/formandos da sua área de residência fará sentido prever nas normas de funcionamento dos cursos a possibilidade de um apoio extraordinário em matéria de alojamento.
- Promover a realização de cursos de formação profissional especificamente concebidos para a qualificação profissional de pessoas com deficiência motora, proporcionados pelas unidades de

formação especializadas já existentes (nomeadamente tendo em conta a necessidade de formação de pessoas com situações de deficiência de maior complexidade) - **acesso a oportunidades de formação específicas em unidades especializadas de formação.**

- Promover a realização de cursos de formação profissional especificamente concebidos para a qualificação profissional de pessoas com deficiência motora desenvolvidos a partir dos Centros de Recursos especializados QE- deficiência motora, com uma grande componente de formação prática na empresa/posto de trabalho e uma pequena componente de formação teórica no Centro de Formação ou no Centro de Recursos, por forma a viabilizar uma maior diversidade de escolhas profissionais/profissões acessíveis à população com deficiência motora - **acesso a oportunidades de formação específicas em posto de trabalho.**
- Promover ainda, sempre que as condições concretas o aconselhem, a utilização por pessoas com deficiência motora (nomeadamente quando em situação de multideficiência) de oferta formativa desenvolvida por estruturas especializadas dirigidas a outras categorias de deficiência (CERCI's, Associações, etc.) - **acesso a oportunidades de formação em estruturas especializadas dirigidas a outras categorias de deficiência.**
- Promover acções de formação em áreas complementares, ao longo da vida do trabalhador, nomeadamente em termos de actualização profissional, utilização de novos produtos de apoio, autonomia pessoal, desenvolvimento sócio comportamental, que reforcem a sua empregabilidade e contribuam para a melhoria da sua qualidade de vida – **acesso a oportunidades de formação complementar ao longo da vida.**

b.5) Acesso e permanência no emprego

No que se refere ao acesso e permanência no emprego, quer o Relatório da primeira fase do Estudo, quer as observações decorrentes das respostas ao questionário e das entrevistas indicam como **boas práticas** a consolidar as medidas de apoio à colocação, acompanhamento pós colocação, estágio de inserção e contrato de emprego-inserção e o apoio dos Centros de Recursos especializados na sua implementação.

Considera-se, no novo enquadramento normativo estabelecido pelo Decreto-Lei 290/2009, ter havido regressão em matéria dos estímulos financeiros à contratação, pelo que será recomendável a retoma de uma medida de apoio à contratação do tipo da que o anterior quadro normativo contemplava.

No caso da deficiência motora assumem particular relevo as medidas de apoio à eliminação de barreiras arquitectónicas, à adaptação de postos de trabalho e à aquisição de produtos de apoio / ajudas técnicas.

Neste aspecto assume também particular relevância a participação dos Centros de Recursos especializados no apoio à avaliação das necessidades e à prescrição das intervenções a fazer e dos produtos de apoio a adquirir.

Consideram-se também boas práticas os cuidados em termos de **identificação de profissões/áreas profissionais mais facilmente compatíveis** com limitações da mobilidade e motricidade e a flexibilidade na composição dos perfis de emprego / conteúdos de trabalho.

Considera-se também ser de grande importância a realização de acções de informação/sensibilização dos empresários para a temática do emprego das pessoas com deficiência e uma maior divulgação das medidas de apoio e da existência e utilidade dos Centros de Recursos especializados.

Para uma actividade eficiente e eficaz dos **Centros de Recursos especializados** QE- deficiência motora neste campo, recomendam-se ajustamentos nos seguintes aspectos:

- Procedimentos de articulação, continuidade e **integração das medidas de formação e de inserção profissional** (formação profissional, estágio empresa, procura de emprego, apoio à colocação, contratação, acompanhamento pós colocação, medidas de inserção, medidas de emprego apoiado), quer por parte dos Centros de Recursos, quer por parte dos Centros de Emprego. Ou seja, no que se refere às pessoas com deficiência, não parece fazer sentido, não parece ser eficiente, a segmentação existente entre as medidas de formação e as medidas de emprego.
- Aos Centros de Recursos QE- deficiência motora deverá caber promover, acompanhar, assessorar a formação dos seus “clientes”, qualquer que seja a modalidade de formação e a entidade em que se realize, assim como deverá promover, assessorar, acompanhar o seu acesso e permanência no emprego, qualquer que seja a modalidade em que se concretizou e a sua duração. Donde um segundo aspecto a ajustar: a duração da medida **“acompanhamento pós colocação”**. Será desejável reconfigurá-la em termos que permitam cobrir as situações de apoio pontual que surgem/podem surgir ao longo da vida profissional do trabalhador.
- Cabendo aos Centros de Recursos participar nos processos de **análise de postos de trabalho**, de adaptação de postos de trabalho e de prescrição de produtos de apoio / ajudas técnicas de uso individual, torna-se necessário consolidar esta sua actividade e investir no desenvolvimento destas competências nos seus profissionais. Donde ainda um outro aspecto a ajustar: os **Centros de Recursos especializados** QE- deficiência motora precisam de pessoal próprio/profissionais que lhes estejam adstritos e consequentemente de um modelo de financiamento que o viabilize.

VI.3.2.4 – Interface com a Saúde e Segurança Social

De modo semelhante ao já referido nos capítulos anteriores, também no que diz respeito à deficiência motora, a situação nas interfaces entre o sistema de qualificação e emprego e os sistemas de Saúde e de Segurança Social, revela haver sinais de disfunção em algumas áreas e, portanto, algumas necessidades de **ajustamento**.

- ➡ Uma das áreas é a que tem a ver com a articulação entre o sistema de saúde, nomeadamente entre os serviços de medicina física e reabilitação, e o sistema de qualificação e emprego, por forma a assegurar a **continuidade dos serviços**, mormente quando a deficiência ocorra já na vida pós escolar, na vida adulta do cidadão.

Recomenda-se também aqui a existência de procedimentos de informação e encaminhamento da pessoa com deficiência motora para a porta de entrada do sistema de qualificação e emprego – Centro de Emprego e/ou Centro de Recursos especializado em QE- deficiência motora.

Recomenda-se ainda neste particular uma atitude proactiva por parte dos Centros de Recursos especializados QE- deficiência motora, preparando e fazendo chegar aos serviços pertinentes a informação necessária e estabelecendo relações pessoais com as respectivas equipas (os trabalhos de parceria costumam ser primeiro parcerias entre pessoas e só depois parcerias entre entidades...).

- ➡ Uma segunda área é a que tem a ver com a sinergia entre as várias vertentes da questão dos **produtos de apoio / ajudas técnicas** (investigação e desenvolvimento, prescrição e exploração -

rendibilização, facilitação da sua aquisição / ajudas financeiras), por parte dos serviços de saúde, dos serviços de segurança social e dos serviços de emprego.

Para potenciar a efectividade desta sinergias seria de grande utilidade a consolidação e/ou desenvolvimento de núcleos, gabinetes ou até mesmo apenas de funcionários, especializados no atendimento dos assuntos das pessoas com deficiência nas estruturas regionais, quer da segurança social, quer do emprego, com competências aprofundadas também nesta matéria dos produtos de apoio e que fossem cultivados procedimentos de articulação e partilha de experiências e de conhecimento entre si e com os Centros de Recursos especializados.

- ➔ Uma terceira área de grande importância também é a que tem a ver com as questões da avaliação e certificação de **incapacidade para o trabalho**, da atribuição da **pensão social** ou da pensão de invalidez e da sua articulação com o acesso ou regresso ao **trabalho**.

Por um lado, referem-se disfunções no que toca à suspensão da pensão social, em caso de acesso à formação e/ou ao emprego, ao carácter não automático da sua retoma e às condições e possíveis resultados desfavoráveis de uma nova avaliação de incapacidade, finda a formação ou perdido o emprego, sem que a situação de deficiência se tenha alterado.

Referem-se também disfunções no caso da não possibilidade de acumulação da pensão social com rendimentos de trabalho, mesmo que de trabalho a tempo parcial, contrariamente ao que acontece com a pensão de invalidez.

As consequências do actual enquadramento normativo e das práticas dos serviços de saúde / juntas médicas nesta matéria é, com muita frequência, conduzir a pessoa com deficiência motora a optar por permanecer no regime de protecção social e permanecer excluída da vida activa e da participação na actividade produtiva nacional, para evitar o risco de uma possível dupla perda: ficar sem pensão social e sem emprego.

Foi referido ainda o risco de a pessoa com deficiência perder a pensão quando casada com uma pessoa com rendimento de trabalho acima de um certo rendimento do agregado.

O que entendemos recomendar, neste particular, é uma reanálise desta matéria, por quem de direito e introdução dos ajustamentos julgados convenientes para que não haja contradição entre o desenvolvimento de políticas e medidas de promoção da inclusão de pessoas com deficiência na vida activa e a prática de normas nos sectores da saúde e da segurança social que objectivamente se revelam promotoras da exclusão.

VI.3.2.5 – Interface com a Comunidade

Para as pessoas com deficiência motora, tal como acima referido para as pessoas com deficiência auditiva e pessoas com deficiência visual, o sucesso do seu percurso profissional ao longo da sua vida adulta activa, depende também das condições e da qualidade da sua vida pessoal e social no seio da comunidade em que se encontra inserido.

Nesta interface, relevamos os seguintes aspectos:

- A questão da **deslocação casa – emprego - casa e da mobilidade no seio da comunidade**

No caso da deficiência motora assumem particular relevo as questões da acessibilidade (vias públicas, transportes, serviços, instalações sanitárias, etc.).

As informações decorrentes dos casos de sucesso estudados e das entrevistas põem em particular destaque a questão da deslocação em viatura própria e a importância dos apoios à sua aquisição e adaptação.

Há que ter em atenção, por um lado, as particulares dificuldades de deslocação das pessoas com mobilidade reduzida, a pouca disponibilidade de transportes públicos adaptados em horários compatíveis com os horários e locais de trabalho, mormente nos meios de menor densidade populacional e, por outro lado, a circunstância de que, de um modo geral, as pessoas com deficiência motora não estão inibidas de aceder à carta de condução (como acontece com outras categorias de deficiência).

- A questão do **atendimento inclusivo** em todos os serviços que um adulto activo precisa de utilizar para a solução dos seus problemas de cidadão: sublinha-se a recomendação de formação neste sentido, já acima referida a propósito do papel dos Centros de Emprego.
- A importância do apoio da **família** e do envolvimento sociofamiliar.

Para além da referência que lhe foi feita na alínea relativa aos factores de sucesso e boas práticas a consolidar, foram feitas referências nas entrevistas a um desejado maior “empowerment” das famílias para um contributo ainda mais relevante nos processos relativos à qualificação e emprego dos seus membros em especial dificuldade.

CAPÍTULO VII – APRECIÇÃO DAS ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO E DISSEMINAÇÃO DOS RESULTADOS DO ESTUDO

VII.1 – Estratégias de intervenção e apreciação do conselho de acompanhamento e orientação

As estratégias de qualificação e emprego relativas às 4 categorias de deficiência visadas pelo Estudo (deficiências motora, visual, auditiva e intelectual), assim como as recomendações das boas práticas a consolidar e dos ajustamentos a fazer, resultantes da colaboração de profissionais que no terreno têm vindo a prestar apoio à qualificação e emprego das pessoas com deficiência, foram postas à apreciação do Conselho de Acompanhamento e Orientação do Estudo.

Tal opção, visando completar o trabalho relativo ao objectivo 3 do Estudo (políticas e medidas de apoio) foi tomada tendo em consideração que se encontram representadas no Conselho as entidades públicas pertinentes – o Instituto Nacional para a Reabilitação e o Instituto do Emprego e Formação Profissional –, associações representativas das entidades prestadoras dos serviços e associações representativas das pessoas com deficiência.

Para tal, foram elaborados e enviados aos membros do Conselho o Relatório intermédio referente à 2.ª fase do Estudo e um questionário sobre a pertinência das recomendações formuladas, como elementos de preparação da 3.ª reunião ordinária do Conselho.

Da análise das respostas aos questionários que nos foram remetidos e da reflexão realizada na reunião do Conselho, concluiu-se no sentido de uma forte valoração da pertinência das recomendações formuladas.

O conteúdo do Relatório e as recomendações explicitadas foram consideradas como um bom ponto de chegada do trabalho do Estudo e um bom ponto de partida para enriquecer e consolidar o pensamento estratégico sobre a qualificação e emprego das pessoas com deficiência, quer das entidades prestadoras de serviços e das suas equipas técnicas, quer das entidades representativas dos interesses das pessoas com deficiência e dos seus associados, quer das entidades públicas responsáveis pelas políticas e pela implementação das medidas de apoio.

Considerou-se ainda como um bom instrumento de apoio aos trabalhos de cooperação e de concertação entre aquelas entidades, nomeadamente no quadro do “Fórum” para a Integração Profissional previsto no Decreto-Lei 290/2009.

VII.2 – Disseminação dos resultados do estudo

Conforme considerado na Memória Descritiva do Estudo, a disseminação dos resultados (objectivo 4) é feita com apoio em dois documentos produzidos pelo Estudo para essa finalidade:

- Relatório do Estudo “Qualificação e emprego de pessoas com deficiência” CECD Mira Sintra, 2013
- Referencial de formação: “Metodologias de intervenção na Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência”, CECD Mira Sintra, 2013.

O Relatório destina-se a servir de apoio à disseminação dos resultados do Estudo junto das entidades e pessoas interessadas, nomeadamente mediante a sua disponibilização nos sites das entidades representadas no Conselho.

O Referencial de formação, destina-se a servir de apoio à organização de acções de formação contínua dirigida aos profissionais intervenientes na prestação dos serviços de qualificação e emprego de pessoas com deficiência.

Ambos os documentos são postos à disposição das entidades representadas no Conselho na sua última reunião (reunião de apresentação dos resultados e encerramento do Estudo), aberta ao público (profissionais do sector, nomeadamente dos Centros de Recursos e outras pessoas interessadas, nomeadamente associadas das associações de e para pessoas com deficiência).

BIBLIOGRAFIA

Recomendamos especialmente a leitura (ou a re - visita) dos Relatórios dos que nos pareceram ser os principais Estudos feitos em Portugal, nos últimos anos, relacionados com a problemática da qualificação e do emprego das pessoas com deficiência, nomeadamente:

COSTA, Belarmino e OUTROS, Ensaio sobre um modelo de intervenção social para a integração socioprofissional de pessoas com deficiência, CERCIFAF, 2005

PERALTA, Ana Rita e OUTROS, Modelos e práticas formativas facilitadoras da empregabilidade e sustentabilidade da pessoa com deficiência, FENACERCI, 2007

SOUSA, Jerónimo e OUTROS, Mais qualidade de vida para as pessoas com deficiências e incapacidades – Uma estratégia para Portugal, CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia, 2007

GONÇALVES, João e NOGUEIRA, José, O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – uma abordagem pela igualdade de oportunidades, Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, 2012

VEIGA, Carlos e OUTROS, Eficácia Organizacional e Qualidade de Vida – Um estudo sobre a qualidade da integração profissional, FORMEM, 2012