



UNIVERSIDADE DE ÉVORA
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

**A Integração socioprofissional de pessoas com
Deficiência e Incapacidades**

Mónica de Jesus Gandum Rato Pimenta Figueira

Orientação: Prof. Dr.^a. Maria Manuel Serrano

Mestrado em Sociologia

Área de especialização: *Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável*

Relatório de Estágio

Évora, 2017



UNIVERSIDADE DE ÉVORA
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

**A Integração socioprofissional de pessoas com
Deficiência e Incapacidades**

Mónica de Jesus Gandum Rato Pimenta Figueira

Orientação: Prof. Dr.^a. Maria Manuel Serrano

Mestrado em Sociologia

Área de especialização: *Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável*

Relatório de Estágio

Évora, 2017

Agradecimentos

À minha mãe, Maria de Jesus Gandum Rato sem ela seria impossível chegar até aqui, e por esse motivo e muito mais, pelo amor e atenção é a ela que dedico este relatório.

Ao João António também um obrigado por todo o amor e atenção sem reserva e aos restantes familiares, avós, e padrinhos pela energia positiva transmitida.

À Professora Doutora Maria Manuel Serrano, minha orientadora, agradeço o apoio, a disponibilidade, as sugestões, os conselhos, a partilha de saberes e as valiosas contribuições para o trabalho, o meu muito, muito obrigada. Obrigada por me apoiar nesta jornada, sem a sua orientação empenhada e estímulo teria sido bastante difícil ultrapassar as dificuldades surgidas ao longo do tempo.

Um obrigado gigantesco à Dr.^a Carla Merca, à Dr.^a Maria Jesus Sousa, à Engenheira Cristina e à Dr.^a Rosa Moreira, da Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental de Évora. Sem elas era impossível a realização do estágio, sem esquecer toda a restante equipa do RSI e CLD+ da instituição.

Resumo

O presente relatório de estágio enquadra-se no âmbito da conclusão do Mestrado em Sociologia, variante em Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável, realizado na Universidade de Évora. O estágio teve lugar na Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental de Évora (APPACDM), e teve como objetivo acompanhar os formandos, os clientes do Centro de Recursos para o Emprego e os empresários envolvidos no processo formativo e de integração profissional, bem como conhecer as expectativas das famílias relativamente à inserção na vida ativa dos seus educandos/filhos.

Para atingir os objetivos referidos e para a elaboração do presente relatório de estágio integrei a equipa da Unidade de Qualificação e Emprego na APPACDM de Évora, na qual participei em reuniões e acompanhamentos exteriores.

Em Portugal, o conceito de inserção profissional foi apresentado por Natália Alves¹ e Mariana Gaio Alves². As referidas autoras apontam que a inserção profissional consiste num novo termo que remete para um campo semântico complexo no qual se cruzam e inter-relacionam as diversas dimensões presentes na noção mais vasta de integração, desse modo, “falar de inserção profissional dos jovens é falar, simultaneamente, da sua integração económica, social, cívica e simbólica”³

“A integração da pessoa com deficiências ou incapacidade (PCDI) no mercado de trabalho é atualmente entendida como um fator decisivo para a inclusão social, independência económica e conseqüente valorização e realização pessoal destes cidadãos”.⁴ Devido aos seus handicaps, as pessoas portadoras de deficiência devem ser incluídas no mercado de trabalho e não excluídas com base em preconceitos.

Palavras-Chave: Integração socioprofissional, Mercado de Trabalho, Formação Profissional.

¹ (Alves N. , Inserção profissional e formas identitárias: O caso dos licenciados da Universidade de Lisboa, 2009)

² (Alves M. G., 2007)

³ (Alves N. , Juventudes e Inserção Profissional, 2008)

⁴ (Gonçalves & Nogueira, 2012)

The socio-professional integration of people with deficiency and disabilities.

Abstract

This internship report falls within the framework of the completion of the Master degree in Sociology at the University of Évora with a specialization in Human Resources and Sustainable Development. Therefore, an internship was conducted at the Portuguese Association of Parents and Friends for the Mentally Handicapped Persons of Évora (Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental de Évora, APPACDM) in order to monitor the trainees, users of the Resource Center for Employment, and entrepreneurs involved in the training process and professional integration, as well as to meet the expectations of the caretakers regarding the insertion in the active life of their wards/children.

To achieve the aforementioned objectives and to prepare this internship report, I joined the team of the Training and Employment Unit in APPACDM of Évora in which I was fully integrated and participated in its activities, from the meetings to the external consultations. In Portugal, the concept of professional integration was presented by Natália Alves⁵ and Mariana Gaio Alves⁶. These authors point out that employability is a term that refers to a complex semantic field in which intersect and interconnect the various dimensions present in the wider notion of integration, thus "speaking of professional youth insertion is to speak simultaneously of its economic, social, civic and symbolic integration"⁷. The integration of persons with disabilities or incapacities (PCDI) in the labor market is currently seen as a decisive factor for social inclusion, financial independence and, consequently, for the appreciation and personal fulfillment of these citizens"⁸. Despite their disabilities, handicapped people should be inserted in the labor market instead of being excluded based on prejudice.

Keywords: socio-professional integration, labor market, apprenticeship training.

⁵ (Alves N. , Inserção profissional e formas identitárias: O caso dos licenciados da Universidade de Lisboa, 2009)

⁶ (Alves M. G., 2007)

⁷ (Alves N. , Juventudes e Inserção Profissional, 2008)

⁸ (Gonçalves & Nogueira, 2012)

Índice Geral

Agradecimentos.....	1
Resumo.....	2
Abstract	3
Índice de Tabelas.....	5
Siglas e Abreviaturas.....	6
Parte I – Introdução.....	7
1.1– Contextualização do Estágio.....	7
1.2– Objetivos.....	7
1.3– Perfil de Competências	8
1.4– Funcionamento do estágio	9
1.5- Estrutura do relatório.....	9
Parte II – Enquadramento Teórico-Conceptual.....	10
2.1– Classificação de deficiência e incapacidades- As Múltiplas Deficiências.....	10
2.2– A Deficiência: Inclusão versus Inserção.....	13
2.3– Empregabilidade de pessoas com deficiência/incapacidades	15
Parte III – Caracterização Institucional da Entidade Acolhedora	18
3.1 - Apresentação da APPACDM de Évora.....	18
3.2 – Unidade de Qualificação e Emprego	19
3.3. - Síntese de conceitos	22
Parte IV – Metodologia.....	23
4.1 – Apresentação da problemática.....	23
4.2 – Análise dos resultados das entrevistas	23
4.2.1 - Caracterização sociodemográfica dos entrevistados.....	24
4.2.2- Análise qualitativa do discurso dos entrevistados	27
Parte V-Síntese das atividades realizadas no estágio	31
Parte VI – Conclusões	36
Referências Bibliográficas	38

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Caracterização do entrevistado – Sexo -----
26

Tabela 2 - Caracterização do entrevistado – Idade-----
27

Tabela 3 – Caracterização do entrevistado – Habilitações Literárias-----
27

Tabela 4- Caracterização do entrevistado – Profissão -----
27

Tabela 5- Dados da PCDI – Sexo-----
28

Tabela 6 - Dados da PCDI – Idade-----
28

Tabela 7 - Dados da PCDI - Tipo de deficiência -----
29

Tabela 8 - Dados da PCDI – Tempo que frequenta a instituição-----
29

Siglas e Abreviaturas

AC – Apoio á colocação CEI'S – Contrato emprego inserção

APC – Acompanhamento pós colocação

APPACDM – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental

EQUASS - Certificação da Excelência nos Serviços Sociais

IAOQE- Informação avaliação orientação para a qualificação e emprego

MIMOS- Mapa de Imputação de Mão-de-obra

PCDI'S – Pessoas com deficiência e Incapacidades

QNQ - Quadro Nacional de Qualificações

Parte I – Introdução

1.1– Contextualização do Estágio

O presente relatório está inserido no decorrer das atividades desenvolvidas no estágio realizado na APPACDM de Évora, mais especificamente na Unidade de Qualificação e Emprego.

Este surge no plano de estudo do mestrado em sociologia (na especialidade em Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável) da Universidade de Évora, durante o quarto semestre do segundo ano de mestrado.

A pertinência do presente estágio recai sobre a dificuldade de integração das pessoas com deficiência e incapacidades no mercado de trabalho. É fundamental que os estudos sobre a deficiência sejam abordados sob uma perspectiva mais crítica, já que atualmente a sociedade ainda insiste em discriminar e excluir o ser humano com limitações, bem como o seu potencial laboral.

A atual sociedade em que vivemos apresenta-se diversificada em características e discursos, essencialmente quando a questão foca as pessoas portadoras de deficiência. A nossa sociedade é “uma teia de interações complexas, orientadas por normas padronizadas, influenciadas pelo sistema de regras sociais vigente, promovendo atitudes e modelos de comportamento estereotipados e preconceituosos a respeito da deficiência. Esta situação de desvantagem social tende a provocar a exclusão social destas pessoas”⁹ criticando e desvalorizando todos aqueles que não conseguem ter uma vida considerada normal.

1.2– Objetivos

O estágio teve como objetivo geral acompanhar todos os agentes envolvidos no processo formativo e de integração profissional da pessoa com deficiência. O presente relatório teve por base os seguintes objetivos específicos:

⁹ (Veiga, As regras e as práticas: Fatores organizacionais e transformações na política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência, 2003)

- Acompanhar os formandos em formação simulada em plano de trabalho
- Acompanhar os clientes em Centro de Recursos para o Emprego
- Orientar os empresários na integração socioprofissional dos formandos
- Conhecer as expectativas das famílias relativamente à inserção na vida ativa dos seus educandos/filhos.

1.3– Perfil de Competências

Para além dos objetivos, foram traçadas as metodologias a utilizar bem como competências sociais e interpessoais e competências cognitivas e sistemáticas. Estas foram competências com as quais me comprometi e tal como os objetivos segui corretamente.

Competências Metodológicas/Instrumentais:

- Observação direta e participante
- Desempenho das atividades definidas no âmbito da Unidade de Qualificação e Emprego, com supervisão interna da organização
- Elaboração de questionário, aplicação e tratamento dos dados
- Pesquisa bibliográfica e documental

Competências Sociais / Interpessoais:

- Comunicar em público;
- Trabalhar em equipas multidisciplinares;
- Trabalhar em circunstâncias complexas, estimulando a participação de todos os atores sociais envolvidos.

1.4- Funcionamento do estágio

O estágio teve a duração de 6 meses. Ao longo deste período fui supervisionada pela Socióloga Dr.^a. Carla Merca, bem como a restante equipa da Unidade de Qualificação e Emprego, executando diversas tarefas e participando em diversas reuniões.

No primeiro dia de estágio, tive a oportunidade de participar na Reunião da Qualidade Formem, com o tema Parcerias e Participação- Princípios 5 e 6 do referencial Equass. Ao longo de todo o estágio integrei a equipa de formação, participei em todas as visitas a clientes, fiz o acompanhamento dos utentes nas suas diversas atividades, reuni com entidades com o objetivo de conseguir que os clientes usufruíssem das medidas de integração. Tive igualmente a oportunidade de participar em atividades das outras unidades, como é o caso do CLDS+.

Para uma visão mais detalhada do dia-a-dia do estágio elaborei um diário de bordo onde estão detalhadas todas as tarefas executadas.

1.5- Estrutura do relatório

O presente relatório está dividido em seis partes para um melhor acesso de pesquisa e um melhor entendimento e clareza das ideias apresentadas.

A parte I denominada introdução, apresenta a contextualização, os objetivos do estágio e o perfil de competências.

A parte II, enfoca o enquadramento teórico-conceitual, que apresenta algumas perspetivas e definições sobre a temática em análise.

A parte III, faz uma caracterização institucional da entidade acolhedora. São apresentados os principais pressupostos jurídico-legais, onde está presente a descrição da Associação Portuguesa de Pais e Amigos do deficiente mental e onde é feita referência ao Centro de Recursos, ao Programas e Medidas de Integração Socioprofissional para pessoas com deficiência e/ou incapacidades.

A parte IV faz referência à metodologia onde é descrita a problemática em estudo, os objetivos e a amostra. Encontra-se igualmente nesta parte a análise qualitativa das entrevistas aplicadas.

Na parte V, são descritas todas as atividades realizadas no estágio ao longo dos 6 meses. Finalmente são apresentadas as conclusões em torno da temática apresentada.

Parte II – Enquadramento Teórico-Conceptual

2.1– Classificação de deficiência e incapacidades - As Múltiplas Deficiências

Segundo a Organização Mundial de Saúde, deficiência é o nome atribuído a toda a perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatómica. Refere-se, portanto, à biologia do ser humano.

A expressão “pessoa com deficiência” pode ser atribuída a pessoas portadoras de qualquer tipo(s) de deficiência. Em termos legais, esta mesma expressão é aplicada de um modo mais restrito e refere-se a pessoas que se encontram sob o apoio de determinada legislação. É apontado como “deficiente” todo aquele que tem um ou mais problemas de funcionamento, ou falta de parte anatómica, abrangendo com isto, dificuldades a vários níveis: de locomoção, percepção, pensamento ou relação social.

Há relativamente pouco tempo o termo “deficiente” era comumente aplicado a pessoas portadoras de deficiência (s). Porém, esta expressão embarga consigo uma forte carga negativa pejorativa da pessoa, pelo que foi, ao longo dos anos, cada vez mais rejeitada pelos especialistas da área e, em especial, pelos próprios portadores. Atualmente, a palavra é considerada como inadequada e estimuladora do preconceito a respeito do valor integral da pessoa. Deste modo, a substituí-la surge a expressão: “pessoa especial”.

As múltiplas deficiências podem agrupar-se em quatro conjuntos distintos: deficiência visual; deficiência motora; deficiência mental; deficiência auditiva.

As Múltiplas deficiências

Deficiência Motora

A Deficiência motora é uma disfunção física ou motora, a qual pode ser de carácter congénito ou adquirido. Esta disfunção irá afetar o indivíduo, no que diz respeito à mobilidade, à coordenação motora ou à fala. Este tipo de deficiência pode decorrer de lesões neurológicas, neuromusculares, ortopédicas e ainda de malformação.

Considera-se deficiente motor todo o indivíduo que seja portador de deficiência motora, de carácter permanente, ao nível dos membros superiores ou inferiores, de grau igual ou superior a 60% (avaliada pela Tabela Nacional de Incapacidades, aprovada pelo decreto de lei nº 341/93, 30 de setembro). Para além disso, para ser titular deste nome, é necessário que essa deficiência dificulte, comprovadamente, a locomoção na via pública sem auxílio de outrem ou recurso a meios de compensação, bem como o acesso ou utilização dos transportes públicos.

É considerado portador de multideficiência profunda todo aquele que tenha uma deficiência motora de carácter permanente, ao nível dos membros inferiores ou superiores, de grau igual ou superior a 60%, e contenha, cumulativamente, deficiência sensorial, intelectual ou visual de carácter permanente, daí resultando um grau de desvalorização superior a 90% e que, deste modo, esteja comprovadamente impedido de conduzir veículos automóveis.

Deficiência mental

A inteligência é a “capacidade para aprender, capacidade para pensar abstratamente, capacidade de adaptação a novas situações” e “conjunto de processos como memória, categorização, aprendizagem e solução de problemas, capacidade linguística ou de comunicação, conhecimento social...” (Sainz e Mayor, 1989, cit. por Pacheco, 1997). A Deficiência mental é a designação que qualifica os problemas que ocorrem no cérebro e levam a um baixo rendimento, mas que não afetam outras regiões ou áreas cerebrais. Desde modo, são considerados deficientes mentais todas as pessoas que tenham um QI abaixo de 70 e cujos sintomas tenham aparecido antes dos dezoito anos.

Segundo a vertente pedagógica, o deficiente mental será o indivíduo que tem uma maior ou menor dificuldade em seguir o processo regular de aprendizagem e que por isso, tem necessidades educativas especiais, ou seja, necessita de apoios e adaptações curriculares que lhe permitam seguir o processo regular de ensino.

Embora existam diferentes correntes para determinar o grau de deficiência mental, são as técnicas psicométricas que mais se impõem, utilizando o QI para a classificação desse grau. O conceito de QI foi introduzido por Stern e é o resultado da multiplicação por cem do quociente obtido pela divisão da IM (idade mental) pela IC (idade cronológica). Segundo a OMS, a deficiência mental divide-se em: profunda, grave ou severa, moderada e ligeira.

Deficiência Visual

Deficiência visual é a perda ou redução da capacidade visual em ambos os olhos, com carácter definitivo, não sendo suscetível de ser melhorada ou corrigida com o uso de lentes e/ou tratamento clínico ou cirúrgico. De entre os deficientes visuais, podemos distinguir os portadores de cegueira e os de visão subnormal.

Deficiência Auditiva

A deficiência auditiva, trivialmente conhecida como surdez, consiste na perda parcial ou total da capacidade de ouvir, isto é, um indivíduo que apresente um problema auditivo. É considerado surdo todo o indivíduo cuja audição não é funcional no dia-a-dia, e considerado parcialmente surdo todo aquele, cuja capacidade de ouvir, ainda que deficiente, é funcional com ou sem prótese auditiva. A deficiência auditiva é uma das deficiências contempladas e integradas nas necessidades educativas especiais. Por vezes, as pessoas confundem surdez com deficiência auditiva. Contudo, estas duas noções não devem ser olhadas como sinónimos.

A surdez, sendo de origem congénita, é quando se nasce surdo, isto é, não existindo a capacidade de ouvir qualquer som, por consequência, surgem uma série de dificuldades na aquisição da linguagem, bem como no desenvolvimento da comunicação. A surdez por deficiência auditiva, é um défice adquirido, ou seja, surge quando se nasce com uma audição

perfeita e que se perde devido a lesões ou doenças.

2.2– A Deficiência: Inclusão versus Inserção

Em Portugal, o património conceitual do termo inserção profissional foi apresentado por Natália Alves¹⁰ e Mariana Gaio Alves¹¹. As referidas autoras apontam que a inserção profissional consiste em um novo termo que remete para um campo semântico complexo no qual se cruzam e inter-relacionam as diversas dimensões presentes na noção mais vasta de integração, desse modo, “falar de inserção profissional dos jovens é falar, simultaneamente, da sua integração econômica, social, cívica e simbólica”¹²

“A integração da pessoa com deficiências ou incapacidade (PCDI) no mercado de trabalho é atualmente entendida como um fator decisivo para a inclusão social, independência económica e conseqüente valorização e realização pessoal destes cidadãos”.¹³ Devido aos seus handicaps, as pessoas portadoras de deficiência devem ser incluídas no mercado de trabalho e não excluídas com base em preconceitos. Torna-se necessário assegurar as condições de interação das pessoas portadoras de deficiência com a empresa onde estão inseridas, com os colegas, bem como com todos os parceiros e clientes com os quais possa manter relacionamento. *“O trabalho assume um lugar importante como atividade humana e como realidade social, devido à sua frequência e relevância na vida das pessoas”*¹⁴. É importante que todos os indivíduos se sintam integrados na sociedade a que pertencem assim como é importante que todos tenham as mesmas igualdades de oportunidades e direitos. Só assim estes se sentem com confiança para realizar e demonstrar as suas capacidades de como ser socialmente ativo, principalmente na questão do emprego, uma vez que a inclusão social diz respeito ao trabalho como sendo um direito humano fundamental onde, “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”¹⁵. Partindo assim de um ponto de vista a nível

¹⁰ (Alves N. , Inserção profissional e formas identitárias: O caso dos licenciados da Universidade de Lisboa, 2009)

¹¹ (Alves M. G., 2007)

¹² (Alves N. , Juventudes e Inserção Profissional, 2008)

¹³ (Gonçalves & Nogueira, 2012)

¹⁴ (Giordano, 2000)

¹⁵ Artigo 23 1. In Declaração Universal dos Direitos Humanos proclamada em 1948

social, o emprego é atualmente um direito à cidadania e dignidade pessoal tornando-se um objetivo de inclusão das pessoas portadoras de deficiência.

“Considerando que o trabalho colabora no processo de estruturação e formação do mundo psíquico do adulto influenciando sua autoestima, precisa fazer parte vida das pessoas com deficiência para que não se sintam vivendo à margem da sociedade como pessoas incapazes e improdutivas” (Resende¹⁶). É necessário encontrar uma atividade economicamente rentável, que corresponda às suas aptidões e ao seu potencial. Intelectualmente as pessoas com deficiências são vistas como não produtivas, daí a prática quase exclusiva de trabalhos manuais na Educação especial. Para Barbosa¹⁷ um dos entraves encontrados é a qualificação profissional, pois segundo esta autora o sistema educacional para o portador de deficiência é de péssima qualidade.

Resende afirma que os profissionais da educação precisam de compreender que a consciencialização para a aceitação das diferenças deve ser iniciada na escola, para que na vida adulta e ao ingressar no mercado de trabalho as pessoas com deficiência sejam aceites e tenham as mesmas oportunidades. Embora seja importante inculcar na educação a importância do trabalho e a preparação para o mesmo e para que exista inclusão, existe quem veja a deficiência como algo desde sempre. De facto, isso não acontece sempre, o que leva a que a educação (institucional) em nada possa preparar para a inclusão/integração destas pessoas.

O conceito de inclusão parte do pressuposto de que todos são diferentes e que todos têm direito de participar ativamente na sociedade. Esta inclusão total e incondicional das pessoas parte do princípio que as pessoas com deficiência não têm de “se preparar” para a vida em sociedade. Enquanto integração refere-se a uma participação parcial e condicional, que ocorre na medida em que a pessoa é considerada apta a exercer determinada função ou frequentar um tipo de ambiente. Pressupõe, pois que a pessoa se adapte aos modelos existentes na sociedade, os quais apenas sofreriam ajustes. As empresas têm obviamente um papel importante na inclusão e integração das pessoas com deficiência. É importante referenciar que não é apenas o processo educativo que prepara os deficientes para o mundo do trabalho, é necessário compreender a panóplia de deficiências existentes e o que cada uma delas acarreta e a disponibilidade dos empresários para que ocorra um processo de inclusão/integração. A educação especial direciona maior parte das atividades para a arte manual, o que não deixa de

¹⁶ Citação retirada do link http://www.inclusive.org.br/wp-content/uploads/A_inclus_de_pessoas.pdf, sem data disponível

¹⁷ (Barbosa, 2003)

ser importante, mas na maioria das vezes, as avaliações são feitas de forma benevolente o que acaba por ser um aspeto negativo que afeta a autoestima dos deficientes principalmente daqueles que têm a capacidade de compreensão das suas incapacidades ou seja, as avaliações nem sempre correspondem às capacidades reais (aos conhecimentos), e na hora da entrada no mercado de trabalho os seus currículos não refletem as reais capacidades adquiridas.

2.3– Empregabilidade de pessoas com deficiência/incapacidades

Tendo em vista a atual sociedade em que vivemos, tomamos conta das diversas características que esta apresenta e, neste sentido, este grupo específico de indivíduos tende a encontrar dificuldades na sua inclusão e inserção no meio social, especificamente no mercado de trabalho devido a limitações pessoais e por vezes sociais. Tomando este rumo, torna-se pertinente recordar o que se entende por deficiência, assim, e segundo a definição dada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), deficiência é toda a perda ou anormalidade de uma função psicológica, fisiológica ou anatómica de modo provisório ou definitivo. Também as suas incapacidades podem ser caracterizadas tanto pelos excessos como pelas insuficiências nos comportamentos e desempenhos das atividades quotidianas, podendo estas ser temporárias ou irreversíveis. Alguns autores consideram essencial distinguir o que se entende por deficiência. De forma geral entende-se como deficiência a restrição ou a falta de capacidades para desenvolver habilidades consideradas normais para o ser humano e incapacidade como sendo uma desvantagem individual, resultante do impedimento ou da deficiência, que acaba por limitar ou até mesmo impedir o cumprimento e desempenho de um papel social, podendo ser temporário ou permanente.

“Apesar dos esforços feitos pela União Europeia, pelo Estado e pelas organizações de reabilitação profissional, a taxa de desemprego das pessoas com deficiência mental é bastante mais alta do que na restante população ativa e mesmo mais alta do que a das pessoas com outras deficiências”¹⁸. Segundo o Instituto Nacional de Estatística, com base nos censos 2001, existem mais de 630 mil portugueses com algum tipo de deficiência, contudo, em agosto de 2006 surgiu a publicação de uma lei contra a discriminação de pessoas portadoras de deficiência, já que estas no seu quotidiano enfrentam inúmeras barreiras diárias no

¹⁸ (Veiga, Silva, Domingues, Saragoça, & Fernandes, Inclusão Profissional e Qualidade de Vida, 2014)

que diz respeito ao acesso a edifícios e transportes públicos, em atividades de lazer e trabalho. Deste modo, alguns autores associam a palavra deficiência ao conceito de handicap, isto é, existe a ideia de que a deficiência se encontra sempre relacionada com desvantagens e obstáculos. Esta ideia está implícita nas sociedades atuais pois é perceptível a quantidade de barreiras e dificuldades que estas pessoas enfrentam, focando-nos principalmente na sua inserção no mercado de trabalho.

É essencial que se percebam as características de um determinado caso de deficiência para que não surjam provocações e reações de incompreensão que acabam por favorecer a estigmatização e o receio, assim como a dificuldade de ultrapassar barreiras de acesso, não só arquitetónicas como de acesso a alguns sistemas. Por exemplo, o mercado de trabalho reforça de forma cumulativa o efeito de fechamento para a sociedade. Alguns autores defendem ainda a ideia de necessidade de existência de medidas que ajudem na inclusão e motivação das pessoas portadoras de deficiência através da criação de um conjunto de condições físicas, como infraestruturas adaptadas e programas de apoio, como por exemplo ao emprego específico, que se tornem facilitadoras da integração dessas pessoas na sociedade. As pessoas portadoras de deficiência devem ter igualdade de direitos e oportunidades sobretudo no mercado de trabalho, devendo as empresas empregadoras ter em consideração as características e habilidades destes incorporando-os no seu seio profissional preparando-se, contudo, para enfrentar o preconceito decorrente da falta de informação, já que essa atitude faz parte da própria cultura humana.

É necessário que se pense e que se atue cada vez mais no sentido da inclusão de pessoas portadoras de deficiências, oferecendo-lhes a oportunidade de contribuírem para o desenvolvimento da sociedade. Tendo em consideração as investigações de alguns autores, estes referem nas suas obras que o assunto da inclusão de pessoas portadoras de deficiência é algo que ainda se encontra em discussão e em debate por parte das organizações e empresas tendo também em conta os órgãos governamentais.

É tendencioso por parte da sociedade e de alguns familiares, de que as pessoas portadoras de deficiência devem ser mantidas pelo governo assumindo-se este como o responsável e acreditando-se de que deste modo estas pessoas se encontram protegidas contra preconceitos e discriminações.

Ainda assistimos a estes atos por parte de uma sociedade que critica e desvaloriza aqueles que, por determinadas condições e situações, não conseguem ter uma vida considerada normal. Está ainda enraizado a percepção de que as pessoas portadoras de deficiência são socialmente inúteis, incapazes e improdutivas. O obstáculo que se prende à esfera das

mentalidades tende em persistir e, neste caso, como defendem alguns autores, é algo que só a experiência e o desenvolvimento bem-sucedido de uma consciência social poderão modificar lentamente.

Por consequência, no que diz respeito à participação no mercado de trabalho, as pessoas portadoras de deficiência tornam-se um grupo com algumas diferenças notórias em relação ao resto da população, no entanto, as suas limitações nem sempre impedem, na maioria dos casos, de estas serem pessoas ativas e capazes de desempenhar um papel socialmente útil.

Deste modo, o sociólogo José Pastore¹⁹ apresenta como ponto estratégico de inclusão de pessoas portadoras de deficiência o emprego. Para este trata-se de um processo que acaba por constar da própria aceitação da pessoa portadora de deficiência assim como na compreensão por parte não só da família, mas também dos amigos juntamente com a capacitação profissional.

Em modo de síntese, torna-se importante que as pessoas portadoras de um tipo de deficiência, sintam de igual modo os direitos e oportunidades que os outros cidadãos, essencialmente no acesso e desempenho de um emprego, pois a deficiência não é necessariamente um obstáculo inultrapassável no desempenho de uma atividade profissional.

Ao se falar de pessoas portadoras de deficiências deve-se ter em consideração, como apontam alguns autores, o tipo de deficiência, já que abrange um conjunto amplo de características específicas que, por sua vez, as afeta de diversos modos, nesse sentido podem ser físicas, sensoriais ou intelectuais, surgindo após a nascença ou em outra fase da vida, em função de doença ou acidente.

¹⁹ (Pastore, 2000)

Parte III – Caracterização Institucional da Entidade Acolhedora

3.1 - Apresentação da APPACDM de Évora

A APPACDM de Évora (Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental), foi fundada em 1972, cujo objetivo principal é a prestação de serviços personalizados de reabilitação pessoal, social e profissional a pessoas com deficiência e incapacidades (PCDI).

É uma instituição particular de Solidariedade Social e tem-se consolidado através de uma intervenção sistemática e individualizada. Atualmente as instalações iniciais encontram-se dispersas por cinco espaços na cidade de Évora, que dão lugar a cinco unidades de intervenção direta a clientes e famílias. A APPACDM de Évora é desde 2011 certificada pelo nível 1 da Equass.²⁰ Ao nível da sua estrutura, a organização atualmente conta com a colaboração de cerca de 54 profissionais e 233 clientes, os quais se inserem em diversas tipologias de deficiência e doença mental, cuja prestação de serviços está distribuída por cinco unidades:

Centro de Recursos para a Inclusão (CRI) – tem como objetivo prestar apoio a alunos dos 0 aos 18 anos com necessidades educativas especiais de carácter permanente integrados no Ensino Regular, de acordo com o definido no Decreto-Lei 3/2008, nos estabelecimentos de educação dos Agrupamentos da sua área de abrangência.

Centro de Atividades Ocupacionais (CAO) - O Centro de Atividades Ocupacionais, enquanto resposta social tutelada pelo Instituto de Segurança Social, I.P., fundamenta-se num conceito que procura responder às necessidades das pessoas com deficiências e incapacidades, a partir dos 18 anos de idade, exceto em situações devidamente autorizadas pelo Ministério, permitindo-lhes a realização de atividades socialmente úteis, sempre que possível na comunidade, com vista ao desenvolvimento das suas capacidades como seres ativos, criativos e criadores (Decreto-Lei nº. 18/1989 de 11 de janeiro e na Portaria nº. 432/2006 de 3 de maio).

²⁰ O EQUASS - European Quality in Social Services é um sistema integrado de certificação, formação e consultoria no domínio da qualidade, específico para o sector dos serviços sociais. Pretende promover o desenvolvimento do sector dos serviços sociais, incentivando e comprometendo os prestadores de serviços com a qualidade e a melhoria contínua e constituindo-se, numa ótica europeia, como um instrumento de garantia da qualidade junto dos utilizadores desses serviços.

Unidade de Qualificação e Emprego - A Unidade Qualificação e Emprego tem como principal finalidade promover a habilitação, reabilitação, e inserção socioprofissional de pessoas com deficiência e incapacidades, através de ações de qualificação profissional de forma a proporcionar competências de empregabilidade, a par da aquisição/reforço de competências pessoais e sociais.

Lar Residencial - A Unidade Lar Residencial, criada em 1990, destina-se a pessoas com deficiência e incapacidades, com idade superior a 16 anos, como alternativa ao meio familiar desorganizado ou inexistente.

A articulação com as outras unidades da instituição possibilita que os clientes usufruam de uma resposta e uma prestação de serviços mais abrangente e adequada às suas necessidades, nomeadamente, com o Centro de Atividades Ocupacionais (CAO) e a Unidade de Qualificação e Emprego.

Esta Unidade tem como objetivo: proporcionar alojamento; proporcionar o bem-estar físico e psicológico; promover o desenvolvimento e/ou manutenção da autonomia pessoal e social; promover o empowerment dos clientes; proporcionar períodos de lazer e entretenimento; garantir a melhoria da qualidade de vidas dos clientes.

Rendimento Social de Inserção (RSI) - A Unidade Rendimento Social de Inserção (RSI) – Desenvolve, desde 2008, ações de acompanhamento junto de 100 famílias beneficiárias de RSI, de forma a garantir a inserção social e uma progressiva autonomia.

O Rendimento Social de Inserção é uma medida de política Social que visa assegurar a inserção de pessoas e famílias excluídas ou em risco de exclusão, proporcionando condições mínimas de qualidade de vida. Consiste numa prestação incluída no subsistema de solidariedade e num programa de inserção.

Esta Unidade é constituída por uma equipa multidisciplinar: um Psicólogo (Gestor de Caso), uma Assistente Social (Gestora de Caso) e três Ajudantes de Ação Direta. O Psicólogo assume ainda a função de coordenador da equipa.

3.2 – Unidade de Qualificação e Emprego

A Unidade de Qualificação e Emprego tem como principal finalidade promover a habilitação, reabilitação, e inserção socioprofissional de pessoas com deficiência e incapacidades,

através de ações de qualificação profissional de forma a proporcionar competências de empregabilidade, a par da aquisição/reforço de competências pessoais e sociais.

Empresários, famílias e comunidade são parceiros indispensáveis na intervenção e operacionalização das redes sociais de inserção e apoio, onde a formalização de parcerias é um indicador importante da concretização das relações de reciprocidade, para o desenvolvimento de componente formativa em contexto de trabalho, tal como outras parcerias de natureza informal, em resposta a necessidades específicas de integração profissional dos jovens.

A unidade de Qualificação e Emprego é centro de recursos do centro de emprego de Évora, credenciado ao nível das intervenções técnicas de apoio aos serviços de emprego, no âmbito da reabilitação profissional, designadamente no que respeita a: 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 arquitetónicas; emprego apoiado e apoio às empresas e outras entidades empregadoras no domínio da empregabilidade das pessoas com deficiências e incapacidades; avaliação da capacidade de trabalho das PCDI's

O centro de recursos apresenta várias intervenções técnicas de apoio aos serviços de emprego, no âmbito da reabilitação profissional. Em parceria com o centro de Emprego de Évora a equipa da Unidade Qualificação e Emprego da APPACDM de Évora dispõe das seguintes medidas:

Medida IAOQE – Informação avaliação orientação para a qualificação e emprego – Até 4 meses (Na APPACDM ou em empresas parceiras)

Medida AC – Apoio à colocação – Até 6 meses (Colocação em empresas)

Medida APC – Acompanhamento pós-colocação

CEI – Contrato emprego inserção

Destinatários - Desempregados inscritos nos serviços de emprego, beneficiários de subsídio de desemprego ou de subsídio social de desemprego.

São considerados prioritários os desempregados subsidiados que se encontrem numa das seguintes situações:

- Pessoa com deficiência e incapacidade
- Desempregado de longa duração
- Idade igual ou superior a 45 anos
- Ex-recluso ou pessoa que cumpra pena em regime aberto voltado para o exterior ou outra medida judicial não privativa de liberdade
- Vítima de violência doméstica

Formação

A APPACDM de Évora também dispõe de formação, durante o decorrer do estágio existiam quatro áreas possíveis: Jardinagem, Pastelaria, Lavandaria e Cerâmica²¹

Cursos de formação

Os cursos de formação profissional inicial, têm uma duração que pode variar entre as 2 900 e as 3 600 horas (corresponde a um período entre 2 e 2, 5 anos).

Os cursos de formação profissional contínua, têm uma duração máxima de 400 horas.

Certificação

Consoante o Percurso Formativo (A e B) frequentado, o cliente pode obter a certificação de qualificação de nível 2 do Quadro Nacional de Qualificações, que corresponde ao 9ºano de escolaridade. Para a obtenção do certificado de formação o cliente tem que seguir pelo percurso C. Todos os percursos têm formação base, formação tecnológica e formação prática em contexto de trabalho. Ao longo do percurso, os formandos vão reunindo informações para um portefólio de aprendizagem.

²¹ Encerrou atividade no decorrer do ano 2015

3.3. - Síntese de conceitos

Deficiência – Caracteriza-se pela existência de alterações significativas ao nível das estruturas e funções constituintes do organismo

Qualidade de vida – Percepção do indivíduo acerca da sua posição na vida, de acordo com o contexto cultural e os sistemas de valores nos quais vive, sendo o resultado da interação entre os objetivos e expectativas e os indicadores objetivos definidos para o seu ambiente social e cultural

Empowerment- Processo de complexificação das competências individuais e coletivas, durante o qual os indivíduos influenciam ativamente as tomadas de decisão no quadro dos ambientes sociais em que se encontram inseridos.

Igualdade de oportunidades – processo através do qual os sistemas, recursos, serviços e dispositivos gerais da sociedade- tais como o ambiente físico e cultural, a habitação e os transportes, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades educacionais e de trabalho, a vida cultural e social – são acessíveis a todas as pessoas.

Inclusão- Processo pelo qual a sociedade desenvolve mecanismos de transformação simbólico-operatória de forma a poder incluir, nos seus sistemas gerais, a globalidade dos cidadãos e, reciprocamente, cria condições para estes assumirem os seus papéis nas diferentes esferas da vida social.

Integração – Processo de participação das pessoas na sociedade, desde que estas revelem e/ou desenvolvam as características e os requisitos necessários para se ajustarem aos sistemas e estruturas sociais gerais.

Pessoas com deficiências e incapacidades – Pessoas com limitações significativas ao nível da atividade e da participação, num ou vários domínios da vida. Dificuldades continuadas ao nível da comunicação, aprendizagem, mobilidade, autonomia, relacionamento interpessoal e participação social.

Parte IV – Metodologia

4.1 – Apresentação da problemática

O emprego afigura-se um aspeto de extrema importância para o reconhecimento social, pois consegue proporcionar condições socioeconómicas e psicológicas primordiais para a participação na sociedade. De acordo com Sequeira²², o emprego representa uma das mais relevantes condições de base da inserção social. A população com deficiência é um dos diversos grupos de potenciais excluídos do mercado de trabalho.

Uma das atividades propostas durante a realização do estágio, foi a aplicação de entrevistas a encarregados de educação de pessoas com deficiência ou incapacidades. A família tem um papel muito importante na vida destes jovens, são o seu apoio e alguns dependem deles para muitas das tarefas do dia a dia. É importante perceber quais as expectativas que a família tem para o seu filho portador de deficiência e quais os apoios a que recorrem para a inserção na vida profissional.

4.2 – Análise dos resultados das entrevistas

A escolha de uma metodologia depende dos objetivos da investigação, assim sendo, a objetivos de pesquisas diferentes, corresponderão estratégias diferentes.

De acordo com os objetivos do trabalho, será mais adequado, devido às suas características, a utilização de uma metodologia qualitativa. A metodologia qualitativa baseia-se num modelo circular do processo de investigação (aqui há uma constante relação entre a colheita e a interpretação dos dados; um vaivém entre a teoria e a empírica, no sentido em que uma vai enriquecendo a outra). Esta metodologia, visa proporcionar a oportunidade para se atingir os resultados mais amplos e profundos, penetrando, de uma forma mais eficaz, na problemática que são as expectativas das famílias das PCDI'S.

²² (Sequeira, Maroco, & Rodrigues, 2006)

Para a recolha de informação, a técnica escolhida foi a entrevista centrada no problema, esta entrevista foi inspirada por Witzel, utilizando um guião de entrevista que inclui perguntas específicas, tendo em atenção um problema determinado.

Para aplicação das entrevistas, e tendo por base os objetivos, foi selecionada uma amostra de 20²³ indivíduos (do sexo feminino e masculino) que tem algum grau de parentesco com clientes²⁴ da APPACDM de Évora. É uma amostra não aleatória de juízo, pois foram escolhidos os indivíduos que mais se adaptavam ao estudo em questão, sendo eles famílias com apoio psicológico, e usando as consultas para a aplicação da entrevista, sem nunca quebrar o sigilo profissional existente.

4.2.1 - Caracterização sociodemográfica dos entrevistados

Esta pesquisa de campo foi aplicada, num grupo de 11 pessoas, que são Pais/ educandos de Clientes da APPACDM de Évora. As perguntas foram previamente formuladas e estruturadas e aplicadas individualmente a cada familiar.

Tabela 1 - sexo dos entrevistados

Variável	Feminino	Masculino
Sexo	9	2

Fonte: Elaborado pela autora

Da amostra de 11(onze) indivíduos, totalizam-se 9 do sexo Feminino e 2 do sexo Masculino. Embora no decorrer das entrevistas estivessem presentes ambos os sexos, o sexo feminino disponibilizou-se em maioria para responder ao guião.

²³ Dos 20 indivíduos, que constituíam a amostra inicial, apenas 11 se disponibilizaram para responder as questões apresentadas.

²⁴ São referidos como Clientes todos os indivíduos que fazem formação ou estão colocados em posto de trabalho pela APPACDM de Évora.

Tabela 2 - Idade dos Entrevistados

Variável	
Idade	> 42 ; < 62 anos

Fonte: Elaborado pela autora

Os sujeitos da amostra têm idades compreendidas entre 42 e 62anos

Dos 11 entrevistados ,7 tem idade igual ou superior a 50anos.

Tabela 3 - Habilitações Literárias dos Entrevistados

Variável					
Habilitações Literárias	4°	5°	6°	12°	Mestrado
N°	6	1	1	2	1

Fonte: Elaborado pela autora

Dos 11 entrevistados, 6 indivíduos possuem apenas o 4ºano de escolaridade, estando 3 dos inquiridos equilibradamente distribuídos pelo 5º, 6º e Mestrado e os 2 restantes possuem o 12ºano.

Tabela 4 - Profissão dos Entrevistados

Variável							
Profissão	Domestica	Auxiliar de Ação direta	Ajudante de cozinha	Coveiro	Professora de Educação especial	Escriturária	Agente de Geriatria
N°	2	2	2	2	1	1	1

Fonte: Elaborado pela autora

A tabela nº4 representa as profissões dos entrevistados. Onde a profissão de domestica, auxiliar de ação direta, ajudante de cozinha e coveiro estão representadas por 2 indivíduos, as restantes profissões, professora de educação especial, escriturária e agente de geriatria, são representadas por 1 individuo respetivamente.

Dados sobre o jovem com necessidades de apoio especial

Tabela 5- Sexo do PCDI

Variável	Feminino	Masculino
Sexo	6	5

Fonte: Elaborado pela autora

Relativamente aos jovens com necessidades de apoio especial, 6 dos jovens são do sexo feminino e 5 do sexo masculino.

Tabela 6- Idades do PCDI

Fonte: Elaborado pela autora

Variável	Faixa Etária	Nº
Idade	15-19 anos	3
	20-24 anos	4
	25-29 anos	2
	30-34 anos	2

Os educandos/filhos dos entrevistados tem idades compreendidas entre os 15 e os 34 anos. A faixa etária em maioria é dos 20 aos 24anos, seguidamente da faixa dos 15 aos 19anos.

Tabela 7- Tipo de Deficiência

Variável						
Tipo de Deficiência	Intelectual e Psicológica			Síndrome de Down		
Nº	9			2		

Fonte: Elaborado pela autora

Do total de jovens incluídos nas entrevistas, 9 padecem de deficiência intelectual e/ou psicológica e 2 de Síndrome de Down.

Tabela 8- Tempo que Frequenta a Instituição

Tempo que frequenta a instituição	Nº
Menos de 1 ano	4
De 1 ano a 3 anos	4
Mais de 10 anos	3

Fonte: Elaborado pela autora

Dos 11 jovens inseridos no estudo, 3 frequenta a instituição há mais de 10anos, 4 frequentam a instituição entre 1 e 3 anos, os restantes 4 há menos de 1ano.

4.2.2- Análise qualitativa do discurso dos entrevistados

Relativamente à pergunta número 1, onde se **questionou sobre como tomou conhecimento da instituição APPACDM** em Évora verifica-se que seis (6) dos indivíduos inquiridos tomou conhecimentos através de membros da direção e/ou ligação profissional relacionada com a área.

Exemplos

“Conheço a instituição, há muitos anos pois conheço bem o Presidente da Direção ...”

“Conheço o Presidente da instituição”

Na pergunta numero 2 onde se questionava **se tinha conhecimento dos cursos da formação profissional que a APPACDM oferece**, quatro (4) dos onze inquiridos não conhecia as formações existentes, somente após a visita as instalações é que ficaram a dominar a oferta existente.

Exemplos

“Sim, mas só depois de frequentar o CAO”

“Não, o diretor é que me explicou”

Em resposta á pergunta numero 3 **Qual a área de formação que o seu filho(a) educando está a frequentar** - é visível que a grande maioria, está a frequentar a formação de Pasteleiro/Padeiro e apenas três (3) estão na formação de Auxiliar de Lavandaria. Esta ultima formação era, até á data, apenas composta por clientes do sexo feminino.

Na pergunta numero 4 – **Há quanto tempo o seu filho(a) educando frequenta a formação**, a grande maioria dos filhos(a) educandos dos inquiridos frequenta a instituição á menos de 1 ano. O tempo de frequência na instituição depende também do tipo de formação e o percurso no qual está inserido

Sobre a pergunta número 5 – **Sabe quais as atividades que o seu filho(a)/educando realiza**, é notório o desconhecimento entre as respostas. A maioria não refere que os seus filhos(a)/educandos têm formação cidadania ou informática, mas simplesmente referem que “faz bolos” ou “passa a ferro e dobra roupa”. Há um grande desconhecimento do verdadeiro intuito por parte das formações. Os formandos não trabalham apenas a parte da formação específica, mas também a parte cívica e a área de informática para que possam possuir noções básicas sobre as mesmas.

Exemplos

“faz bolos e faz massas “

“faz biscoitos”

“A área de formação de pastelaria, a informática e a cidadania”

Na pergunta 6 – **Qual a sua opinião sobre a importância destas formações para o desenvolvimento dos jovens com estas características**, todos os inquiridos referem a importância das formações, chegando mesmo a afirmar que sem elas os jovens não conseguem arranjar um emprego. Estas formações ajudam os jovens a manter uma vida com horários e rotinas e prepara-los para o mundo do trabalho. Muitas delas fornecem aos formandos a escolaridade obrigatória que praticamente nenhum possui ao chegar á instituição.

Exemplos

“sim porque ele gosta destas atividades”

“Belíssimo, vejo que ele se encontra a desenvolver. Estava muito isolado em casa e agora está muito comunicativo”

“São muito importantes, tenho um filho com paralisia cerebral que já tem trabalho na C.M.E. e o meu neto também já frequenta a formação

Na pergunta número 7 - **Quais as expectativas relativamente à inserção na vida ativa do seu filho(a)/educando**, quase todos os inquiridos demonstram alguma dúvida sobre a inserção do jovem, porque existem problemas adjacentes como o caso da imaturidade e impulsividade. É importante referir que as diferenças entre respostas são justificáveis, pelo tipo de deficiência que o filho(a)/educando padece. Alguns tipos de deficiência e os seus comportamentos que daí derivam são por vezes impedimento de uma atitude estável no posto de trabalho/formação

Exemplos

“Acho que não, tenho medo”

“Acho que é um pouco imaturo, tem que ter sempre alguém perto para ajudar”

Relativamente á pergunta número 8 - **No que diz respeito ao futuro do seu filho(a)/educando qual a sua maior preocupação**, é visível o medo resultante da hipótese dos seus filhos(a) ficarem ao “abandono”, e/ou não consigam a sua verdadeira independência, situação que na pergunta anterior referiram não ter muitas esperanças que tal acontecesse. É importante para estas famílias saberem que podem contar com o apoio da instituição para orientar os jovens no caminho da vida em sociedade.

Exemplos

“É o meu filho ficar sozinho se me acontecer alguma coisa”

“Que não consiga uma estabilidade emocional, que lhe permita ter uma ocupação regular”

Parte V-Síntese das atividades realizadas no estágio

Dezembro

Acompanhamento aos empresários, cujo objetivo é perceber como decorre a colocação do cliente, a adaptação ao local de trabalho e se há necessidade de ajustes de tarefas ou horários.

Participei de uma reunião no polo urbano de formação e inserção profissional na Cercidiana no sentido de avaliar e resolver situações em prol do bem-estar dos utentes.

Apresentação de um cliente em posto de trabalho na Ludoteca de Évora. Aceitação do processo contratual, explicação das tarefas a serem realizadas e combinar com o responsável os horários do cliente.

Realização de Serviço externo com intuito de acompanhar o cliente em posto de trabalho, na lavandaria da Santa Casa da Misericórdia de Reguengos de Monsaraz, recolhendo a folha de assiduidade do cliente e obtendo informações sobre a prestação do seu serviço.

Celebração da semana do deficiente, com atividades na praça do Giraldo, e passeio de comboio com os clientes da instituição.

Comunicação sobre violência doméstica na Cepmel (Instalações da instituição na Zona Industrial de Évora), apresentada pela psicóloga da APPACDM com o objetivo de alertar os clientes para a identificação de possíveis situações de maus tratos.

Apresentação de proposta na Camara Municipal de Arraiolos, para possível Estágio profissional para cliente invisual.

Realização das fichas de entrada de clientes – APC

Acompanhamento a clientes na empresa “Pastelaria Fra” na zona industrial de Évora

Realização do protocolo com a associação amigos da ludoteca de Évora, no âmbito da apresentação da cliente em posto de trabalho.

Recolha de recibos na lavandaria da APPACDM – Clientes em formação na lavandaria, a recolha das folhas de assiduidade é feita mensalmente de modo a ser realizado o respetivo pagamento.

Arquivamento das fichas de apresentação, onde constam os dados de todos os clientes em posto de trabalho

Ação “vivenciar experiências”, do CLD + na escola da Vista Alegre em Évora. Esta atividade teve por objetivo, que os alunos vivenciassem as pequenas tarefas do dia a dia, de uma pessoa portadora de deficiência. Os alunos andaram de cadeira de rodas, tentando subir

uma pequena rampa existente á entrada da escola em questão, experimentando assim as dificuldades de um portador de deficiência motora, bem como fazer alguns jogos de olhos vendados, neste caso fazendo alusão á deficiência visual. Contabilização dos envolvidos na experiência e arquivamento da atividade.

Ao longo do estágio ajudei também a preparar o vídeo de apresentação para a “Gala Ajudar”, espetáculo solidário que se realiza todos os anos de modo a angariar fundos para a instituição.

Realização de entrevistas a clientes encaminhados pelo IEFPP de modo a compreender quais os seus objetivos e expectativas sobre a instituição.

Elaboração dos relatórios de avaliação- medida IAOQE

Elaboração dos relatórios de avaliação medida AC.

Reunião de técnicos do Centro de Recursos. A reunião de técnicos é realizada mensalmente, exceto se houver necessidade de antecipação, e debatem-se assuntos dos clientes como por exemplo o termino de uma formação e as opções existentes para uma continuação da mesma, procuram-se soluções para casos em que o cliente pretende desistir do posto de trabalho, e por outro lado aplicam-se penalizações, se se justificarem, por falta de comparência às formações/posto de trabalho.

Elaboração dos relatórios de avaliação medida APC. Os relatórios de avaliação das medidas, são feitos ao termino da mesma, contendo todos os dados do cliente e todos os saberes e competências que adquiriu com a experiência em posto de trabalho/ formação.

Reunião para decidir sobre uma possível participação no projeto “mais para todos” promovido pela SIC Esperança.

Janeiro

Elaboração de relatórios IAOQE para a definição das funções psicológicas dos clientes, de acordo com as indicações da psicóloga da Unidade de Formação.

Início da realização do relatório anual do centro de recursos e pedido de reembolso

Realização da listagem dos destinatários abrangidos pelas medidas do IEFPP, de forma a inseri-los nas formações.

Reunião na junta de freguesia de S. Manços, com a responsável pelos clientes inseridos, para um possível contrato emprego inserção

Ação sobre Automedicação, apresentada pelas enfermeiras da unidade psiquiátrica do hospital de Évora para os clientes da instituição de forma a sensibilizar para os perigos da automedicação.

Elaboração do relatório anual respeitante á medida IAOQE

Elaboração do modelo de entrevista a aplicar no final do estagio, sobre as expectativas das famílias da integração na vida socioprofissional dos seus educandos, com a supervisão da psicóloga de modo a adequar as perguntas às famílias a entrevistar.

Fórum Social nos paços do concelho da camara municipal de Évora, sobre a integração e a socialização da pessoa com deficiência.

Acompanhamento a Clientes na Universidade de Évora e no Hotel M'ar, recolhendo informações sobre os seus comportamentos e atitudes no seu posto de trabalho.

Avaliação da ação “Vivenciar Realidades, com base em questionários entregues aos grupos participantes.

Fevereiro

Entrevista a cliente encaminhado pelo IEFPP, avaliando a sua aptidão para ingressar num posto de trabalho. Normalmente e sempre que possível, estas entrevistas são realizadas na presença de uma assistente social e uma psicóloga.

Acompanhamento a cliente e empresário na pastelaria “Avidoce”, para uma possível mudança de posto de trabalho. O empresário justifica que o cliente tem dificuldade em se adaptar ao posto de trabalho.

Acompanhamento e levantamento de avaliações, entregues anteriormente, às parcerias.

Elaboração dos dossiers de formação – Operador(a) de jardinagem Nível 2 (QNQ) e Pasteleiro(a) / Padeiro(a) Nível 2 (QNQ)

Acompanhamento a clientes na Santa Casa da Misericórdia de Reguengos de Monsaraz e na Junta de Freguesia de S. Manços

Avaliação de Parcerias do CLDS+ e do CAO/Lar

Realização de uma tabela resumo com todos os apoios existentes no IEFPP, para facilitar a colocação dos clientes encaminhados do IEFPP.

Março

Projeto “Espevitando mentes” – Elaboração de Power Point para a apresentação fora das instalações da APPACDM.

Cronograma das formações de cerâmica e auxiliar de lavandaria, contabilização e pagamento das mesmas.

Reunião com os formandos para a organização do torneio de futsal.

Reunião equipa técnica com o objetivo de avaliar as medidas e processos de IAOQE / AC / APC.

Inserir na base de dados a avaliação relativamente ao serviço de CAO

Realização da apresentação Ignite²⁵, para esta apresentação, desenvolvi um projeto com os formandos da formação de pastelaria, que consistiu num torneio de futsal, para fomentar a socialização entre os clientes da instituição e alunos de escolas e instituições do concelho de Évora.

Entrevista a cliente – Avaliação inicial para possível colocação em posto de trabalho

Apresentação final do projeto Ignite no Palácio D. Manuel em Évora.

Abril

Realização de protocolos e contratos de clientes, que estão colocados em postos de trabalho pela APPACDM de Évora.

Ação de sensibilização / esclarecimentos sobre ataques de pânico, apresentado por psiquiatras do departamento de psiquiatria de Évora, para os clientes e família.

Processamento de faltas dos clientes em posto de trabalho, para efeitos de pagamento.

Formação sobre Maus-Tratos. Esta ação foi ministrada pela psicóloga da instituição e teve como intuito sensibilizar os clientes e alertar para os perigos existentes nas relações abusivas. Pelo contato que mantive ao longo do estágio, pude entender que a maioria dos clientes sofre de violência psicológica / física, em especial por parte dos companheiros.

²⁵ **Ignite Portugal** é um movimento aberto a todos, que pretende dar voz e palco. Realizam-se em eventos abertos à participação de todos, e giram em torno de apresentações sobre temas como inovação, criatividade, empreendedorismo ou tecnologia, em que os apresentadores têm apenas 5 minutos para falar, com 20 slides que rodam automaticamente a cada 15 segundos.

Organização da visita a Óbidos e à fundação “O Século”.

Reunião com a Arq. Marta para organização e preparação da viagem dos formandos de Jardinagem ao Jardim Botânico de Lisboa.

Reunião na Santa Casa da Misericórdia de Reguengos para apresentação de uma cliente para o posto de trabalho na Creche desta unidade. A cliente mostrou interesse no trabalho com crianças e conseguiu um contrato emprego inserção após o termino das medidas anteriores.

Preparação da visita de estudo dos formandos de lavandaria à fundação “O Seculo” e contacto com escolas e associações para participação no torneio de futsal organizado pela APPACDM de Évora.

Visita de estudo a Óbidos, no dia 30 de abril, com os formandos de Pastelaria. Durante a visita os formandos tiveram a oportunidade de participar em workshops de chocolate, mini formações de pastelaria com chocolate e visita à Vila de Óbidos.

Maio

Preparação da Exposição bulldog. Os formandos de pastelaria fazem serviço de catering quando solicitado, essencialmente em ações de sensibilização, e apresentações como o Ignite e a Exposição Bulldogs. Neste caso os formandos de pastelaria confeccionaram biscoitos para cães, sendo uma forma de apresentar o trabalho por eles realizado, bem como angariar fundos para a instituição.

Caracterização da entidade acolhedora para inserir no relatório de estagio.

Construção de flyers para a apresentação dos conteúdos da formação de Pastelaria, e para posterior divulgação entre comunidade.

Acompanhamento ao domicilio de um cliente, devido à desistência de posto de trabalho. Foi oferecido acompanhamento psicológico ao cliente, de forma atentar reverter a situação.

Análise de candidatos, enviados pelo IIEFP, para formações ou posto de trabalho.

Reunião na junta de freguesia de S. Manços para a possível realização de um contrato emprego inserção.

Parte VI – Conclusões

O estágio curricular na APPACDM de Évora teve a duração de 6 meses, e ao longo deste tempo foi-me possível acompanhar de perto vários casos e realidades vividas pelos clientes da instituição. O centro de recurso possui varias formações e medidas que têm como objetivo o apoio na inserção socio profissional de pessoas com deficiência e incapacidades. Os apoios das empresas e outras associações permitem que estes jovens consigam inserir-se na vida ativa, pelo menos de uma forma temporária. A maioria dos clientes chega à instituição por recomendação do IEFP que, após avaliação, concluem que a pessoa em questão não tem todas as capacidades e/ou requisitos para se inserir num mercado de trabalho sem qualquer tipo de acompanhamento.

No decorrer do estágio foi visível que, na grande maioria das empresas, a colocação de PCDI'S era restrita às medidas do IEFP, isto é, após o termino destas medidas algumas empresas recusavam a realização de contratos de inserção, chegando a afirmar, passado vários meses, que o utente não tinha capacidade para o trabalho, atribuindo a culpa, ás atitudes incontroláveis dos clientes, como por exemplo chegar atrasado ou faltar dias sem avisar.

A principal atividade, das muitas realizadas durante o estágio foi conhecer e observar o desempenho dos clientes tanto nível pessoal, como profissional, assim como as suas famílias. Foi essencial a aplicação de entrevistas para entender quais as expectativas dos pais/educandos relativamente á vida profissional do seu educando.

Após a realização das entrevistas e análise das mesmas, foi possível verificar que a maioria dos familiares não está convencida de que o seu filho(a)/educando consiga ingressar no mercado de trabalho, apontando problemas como “impulsividade” e “imaturidade” que irão possivelmente dificultar a sua entrada no mercado de trabalho, mas ainda assim estão confiantes que as formações os ajudem a superar esses problemas. Relativamente ao futuro dos seus educandos, o que mais preocupa as famílias inquiridas é o fato de ficarem “sozinhos”, sem qualquer apoio de familiares ou alguém que os possa “*encaminhar na vida*”. É realmente preocupante a inexistência/ineficácia de programas que suportem estes casos em situações de morte de familiares ou outros. A capacidade das instituições é relativamente diminuta, o que não permite o acompanhamento a todos os clientes que procuram ajuda. Seja para formação ou para posto de trabalho, a instituição está sempre sujeita ao número de vagas bem como as empresas que se prestam a receber PDI'S em medidas apoiadas pelo IEFP.

O preconceito e discriminação negativa constituem-se como fatores poderosos na produção de desigualdades entre pessoas que têm e que não têm deficiências, e na exclusão das que têm deficiências e incapacidades na vida em sociedade. Por mais formações e medidas existentes é necessária uma abertura de mente por parte de alguns empresários, que por vezes veem as PCDI'S como “coitadinhos” e dar-lhes um posto de trabalho, torna-se por vezes um ato de caridade

Embora a minha atividade não possa ser generalizada, pois a amostra não é o suficientemente grande para um estudo, o fato de as próprias famílias terem medo que os filhos consigam ingressar no mercado de trabalho, faz com que esse medo seja transmitido para os clientes e acabe por os “traumatizar” de certa maneira na vida em sociedade. A extrema proteção é por vezes um fator prejudicial para estes jovens, embora o acompanhamento familiar e medico (se assim se justificar) sejam sempre necessários, mas com conta e medida. Ao longo da elaboração do presente relatório de estágio, deparei-me com algumas dificuldades e obstáculos que tentei sempre superar. O facto de só conseguir aplicar as entrevistas fora da data prevista (devido à falta de colaboração dos entrevistados), bem como o reduzido número de entrevistados (que estava estimado para cerca de 20/25 e que apenas 11 se disponibilizaram para o efeito), dificultaram a apresentação de resultados mais abrangentes. Embora o número reduzido de entrevistados, penso que o objetivo foi cumprido, visto que ao longo do decorrer do estágio mantive contacto diário com vários clientes, acompanhei-os em posto de trabalhos e consegui observar as dificuldades que eles tentam ultrapassar diariamente. Por outro lado, também consegui acompanhar e observar os empresários, percebendo quais os seus entraves à contratação de pessoas com deficiência. Foi uma experiencia bastante enriquecedora tanto do ponto de vista social como profissional.

Em jeito de conclusão, penso que as medidas existentes não são suficientes para a preparação necessária que o mercado de trabalho exige. É necessário sensibilizar as empresas para esta realidade e a necessidade que estas pessoas tem de inserção na sociedade.

Referências Bibliográficas

- Alves, M. G. (2007). *A inserção profissional dos diplomados de ensino superior numa perspectiva educativa: O caso da Faculdade de Ciências e Tecnologias*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Alves, N. (2008). *Juventudes e Inserção Profissional*. Lisboa: : educa; Unidade de I&D de Ciências da Educação.
- Alves, N. (2009). *Inserção profissional e formas identitárias: O caso dos licenciados da Universidade de Lisboa*. Lisboa: Educa, Unidade de I&D de Ciências da Educação.
- Barbosa, R. (2003). *Formação de educadores: Desafios e perspectivas* . Unesp.
- Capucha, L. (2000). Exclusão profissional, exclusão social e cidadania. Em J. Viegas, & E. C. Dias, *Cidadania, Integração e Globalização* (p. 187). Oeiras: Celta.
- Flick, U. (2005). *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*. Monitor.
- Fontes, F., & Martins, B. S. (2015). Deficiência e Inclusão Social. *Sociologia Problemas e Práticas*, pp. 153-172.
- Giordano, B. (2000). *(D)eficiência e Trabalho : Analisando suas representações*. São Paulo: Fapesp.
- Gonçalves, J., & Nogueira, J. M. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento.
- Pastore, J. (2000). *Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência*. São Paulo: Ltr.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Resende, M. D. (s.d.). *A Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Universidade Federal de São Paulo. Obtido em Fevereiro de 2016, de http://www.inclusive.org.br/wp-content/uploads/A_inclus_de_pessoas.pdf
- Saúde, O. M. (s.d.). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Lisboa: Direção Geral de Saúde.
- Sequeira, A., Maroco, J., & Rodrigues, C. (2006). Emprego e Inserção Social das pessoas com deficiência na sociedade do conhecimento: Contributo ao estudo da inserção

social das pessoas com deficiência em Portugal. *Revista Europeia de Inserção Social*, 1, pp. 3-28.

Valencia, R. P., & Pacheco, D. B. (1997). Deficiência Mental . Em R. Bautista, *Necessidades Educativas Especiais* (pp. 209-223). Lisboa: Dina Livro.

Veiga, C. (2003). *As regras e as práticas: Fatores organizacionais e transformações na política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência*. Universidade do Minho.

Veiga, C., Silva, C., Domingues, I., Saragoça, J., & Fernandes, L. (2014). *Inclusão Profissional e Qualidade de Vida*. húmus.

Anexos

Anexo 1 – Modelo de Entrevista aplicado às famílias



A presente entrevista é uma das atividades que faz parte do estágio que está a ser desenvolvido no âmbito do Mestrado em Sociologia – Variante de Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável, na Universidade de Évora.

O estágio incide sobre a integração socioprofissional de pessoas com deficiência e incapacidades.

A entrevista irá ser aplicada a um total de 15 famílias que tem filhos/educados a frequentar a formação profissional na APPACDM de Évora.

Esta entrevista irá ser registada digitalmente, para facilitar o seu tratamento posteriormente, todas as informações recolhidas são exclusivamente para uso académico e de total confidencialidade.

I Parte – Caracterização sociodemográfica

1. Sexo: F M

2. Idade: _____anos

3. Quais as suas Habilitações Literárias? _____

4. Profissão: _____

II Parte

Dados sobre o jovem com necessidades de apoio especial

Sexo: feminino

masculino

Idade: _____

Tipo de deficiência: _____

Habilitações/escolaridade (completados): _____

Há quanto tempo frequenta a instituição? _____

III Parte

1. Como teve conhecimento da APPACDM?

2. Tinha conhecimento dos cursos da formação profissional que a APPACDM oferece?

3. Qual a área/ curso de formação que o seu filho(a) /educando está a frequentar?

4. Há quanto tempo o seu filho/educando frequenta a formação?

5. Sabe quais são as atividades que o seu filho(a)/educando realiza?

6. Qual a sua opinião sobre a importância destas formações para o desenvolvimento dos jovens com estas características?

7. Quais as suas expectativas relativamente à inserção na vida ativa do seu filho(a)/educando?

8. No que diz respeito ao futuro do seu filho(a) /educando qual é a sua maior preocupação?

Outubro 2015

Obrigada pela sua colaboração!

Anexo 2 – Quadro síntese das Entrevistas

Indivíduos

Perguntas	Indv. 1	Indv. 2	Indv.3	Indv.4	Indv.5	Indv.6	Indv.7	Indv.8	Indv.9	Indv.10	Indv.11
1-Como teve conhecimento da APPACDM?	Proximidade com a instituição	Atráves do director	Serviço de Emprego	Atráves do prof. Educação Especial	Tem um irmão que já frequentava a formação	Profissão relacionada com a área	Atráves do director	Atráves do director	Atráves da Assistente Social	Assistente Social	Atráves do prof. Educação Especial da escola
2-Tinha conhecimento dos cursos da formação Profissional que a APPACDM oferece?	Sim porque trabalhei na APPACDM	Não	Não	Sim, mas só depois de frequentar o CAO	Sim	Tinha de alguns	Sim tinha conhecimento	Sim	Sim, porque one viviamos tambem havia formações	Não, só depois do professor me dizer	Não, o diretor é que me explicou
3-Qual a área/curso de formação que o seu filho(a)/educando está a frequentar?	Pasteleiro/Padeiro	Pasteleiro/Padeiro	Pasteleiro/Padeiro	Pasteleiro/Padeiro	Pasteleiro/Padeiro	Auxiliar de Lavandaria	Auxiliar de Lavandaria	Pasteleiro/Padeiro	Auxiliar de Lavandaria	Pasteleiro/Padeiro	Pasteleiro/Padeiro
4-Há quanto tempo o seu filho(a)/educando frequenta a formação?	1 anos	7meses	3meses	4meses	7meses	8meses	2anos	1mês	2anos	1ano	2anos
5-Sabe quais as atividades que o seu filho(a)/educando realiza?	Faz bolos e rissois	área de pastelaria e cidadania	Confecção de Salgados e Doces	Faz empadas e decora bolos	Bolos e massas	Passa a Ferro e dobra a roupa	aprendeu a passar a ferro e outras disciplinas	Ajuda a fazer empadas e bolos	aprendeu atividades na área da lavandaria	Pastelaria, formação base e informatica	Faz bolos e biscoitos
6-Qual a sua opinião sobre a importância destas formações para o desenvolvimento dos jovens com estas características?	Eles gostam destas atividades	Belissimo, vejo que ele se mostra a desenvolver. Estava muito isolado em casa	É muito importante para a integração na sociedade	É bom para desenvolver e conviverem	São muito importantes para a integração no mercado de trabalho	Muito positiva.Existem formadores adequados e conhecimentos adquiridos	É importante porque sem estas formações era difícil aprender uma profissão	São importantes para conseguir arranjar emprego	Sem estas formações dificilmente se inseria no mercado de trabalho	Se não fossem estas formações não conseguia arranjar emprego	São importantes para a inserção
7-Quais as suas expectativas relativamente à inserção na vida ativa do seu filho(a)/educando?	Acho que não, tenho medo	Daqui a 2 anos logo pensamos nisso,agora é fazer a formação	O trabalho é essencial á integração, e estou bastante otimista	Acho que é um pouco imaturo, tem que ter sempre alguém perto para o ajudar	Será difícil , responde bastante, é muito impulsiva	Algo ansiosa relativamente aos impulsos e a ida para um posto de trabalho	Espero que aprenda uma profissão e possa arranjar um trabalho	Espero que aprenda com esta formação para poder arranjar um emprego	Muito grandes, espero que consiga se tornar independente	Se ele se conseguir acalmar, pois é muito nervoso, são boas	Estou bastante confiante que vai ser integrado
8-No que diz respeito ao futuro do seu filho(a)/educando qual é a sua maior preocupação?	É o meu filho ficar sozinho se me acontecer alguma coisa	A saúde dele,em primeiro lugar.E que a familia o apoie	É não encontrar o posto de trabalho adequado ás necessidades dela	"Que eu feche os olhos" e ele fique sozinho	Ser mais resposavel para poder arranjar um emprego	Que não consiga uma estabilidade emocional que lhe permita ter uma ocupação regular	Que arranje um emprego e organize a sua vida	Que arranje um emprego	Que eu cá não esteja para a apoiar, queria que a organização a apoiasse	Que consiga ter emprego e ter futuro	Arranjar emprego para ser independente