

UNIVERSIDADE DE LISBOA

INSTITUTO DE EDUCAÇÃO



DISSERTAÇÃO

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL DESTINADA A PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA VISUAL: UM ESTUDO DE CASO**

ISABEL MARIA DA SILVA VALDEIRA FERREIRA

**CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTE AO GRAU DE MESTRE EM
CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO**

Área de especialização – Formação de Adultos

2010

UNIVERSIDADE DE LISBOA

INSTITUTO DE EDUCAÇÃO

DISSERTAÇÃO

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL DESTINADA A PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA VISUAL: UM ESTUDO DE CASO**

ISABEL MARIA DA SILVA VALDEIRA FERREIRA

**CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTE AO GRAU DE MESTRE EM
CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO**

Área de especialização – Formação de Adultos

Dissertação orientada pela Professora Doutora Maria Natália de Carvalho Alves

2010

Ao meu marido e aos meus pais
que tanto me apoiaram neste projecto

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, Professora Doutora Natália Alves, um agradecimento especial pela orientação, apoio e disponibilidade sempre demonstrado na concretização deste trabalho.

À Dra. Graça Hidalgo, Dra. Carminda Pereira, Dr. Pinão, Dra. Conceição Rodrigues e restantes técnicos da APEDV, por toda a colaboração e pela disponibilidade e simpatia com que sempre me receberam.

Aos antigos formandos da APEDV que colaboraram neste trabalho (Helder Castro, Joana Santos, Carina Costa e Ricardo Teixeira), pela confiança em partilharem as suas experiências e sentimentos, opiniões e vivências permitindo assim uma visão mais próxima dos problemas e angústias por que passam muitas pessoas com deficiência visual no acesso à formação profissional e à inserção sócio-profissional.

Aos meus pais, irmã, cunhado e sobrinhos, pelo encorajamento dado.

Aos meus amigos, por nunca me terem deixado desistir.

Ao meu marido, um agradecimento muito especial pela sua presença e apoio constante e pelas sugestões sempre pertinentes.

RESUMO

A formação profissional e o desenvolvimento das competências adequadas à inserção no mercado de trabalho são preocupações muito actuais numa situação social marcada por uma conjuntura económica recessiva. Esta situação torna-se mais preocupante quando pensamos em formação e inserção profissional de pessoas com deficiências e incapacidades. As dificuldades da sociedade em aceitar completamente que estas pessoas têm competências que lhes permitem desempenhar o seu papel de membros produtivos são um obstáculo à sua completa integração.

Este trabalho tem como objectivo procurar contribuir para um maior conhecimento sobre a formação e a inserção profissional destinada a pessoas com deficiência visual em Portugal, estudando uma instituição vocacionada para essa intervenção.

Apresenta como objectivos principais (1) Conhecer, de forma aprofundada, os modelos de formação dirigidos à pessoa com deficiência visual na APEDV (Associação Promotora de Emprego de Deficientes Visuais) e (2) Compreender os processos de inserção profissional dos formandos da APEDV.

Seguiu-se uma metodologia qualitativa e de estudo de caso na medida em que se pretendia estudar em profundidade aspectos particulares de uma instituição específica.

A reflexão realizada permitiu-nos perceber o trabalho desta instituição é fundamental para permitir às pessoas com deficiência visual uma preparação profissional que as torne aptas para competirem no mercado de trabalho e que a avaliação do trabalho realizado e a realizar é executada de forma continua numa perspectiva de contínuo aperfeiçoamento, malgrado os constantes constrangimentos sociais, financeiros e institucionais.

Palavras-Chave: deficiência visual, formação profissional, inserção profissional

ABSTRACT

Vocational training and skills development suitable for insertion in the labor market concerns are very actual affairs in a social situation marked by an economic recession. This situation becomes more worrisome when we think of vocational training and employability of people with impairments and disabilities. The difficulties of society to fully accept that these people have skills that allow them to play their role as productive members are a barrier to full integration.

This paper aims to seek to contribute to a better understanding of training and employability for people with visual disabilities in Portugal, an institution dedicated to studying this intervention.

Presents as main objectives (1) To know, in detail, the training models aimed at people with visual impairment in APEDV (Association for Promotion of Employment for the Visually Impaired) and (2) Understand the processes of professional integration of graduates APEDV.

Followed a qualitative methodology and case study as it was intended to study in depth particular aspects of a particular institution.

The reflection has enables us to understand the work of this institution is essential to enable people with visual impairments a professional preparation that makes them able to compete in the labor market and that the evaluation of the work and conduct is performed continuously with a view to continuous improvement, despite the constant social constraints, financial and institutional.

Keywords: visual impairment, vocational training, employability

LISTA DE ABREVIATURAS

APEDV – Associação Promotora de Emprego de Deficientes Visuais

CAP – Certificado de Aptidão Pedagógica

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

INR – Instituto Nacional para a Reabilitação

IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social

SNR – Secretariado Nacional para a Reabilitação

SNRIPD – Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência

OMS – Organização Mundial de Saúde

PALOP – Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa

POPH – Programa Operacional do Potencial Humano

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	2
 <u>PARTE I: ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL</u>	
CAPITULO I – CONSTRUÇÕES SOCIAIS DA DEFICIÊNCIA VISUAL	7
CAPITULO II – FORMAÇÃO PROFISSIONAL	13
2.1– Modelos de Formação profissional	13
2.2– Formação profissional na deficiência visual	16
CAPITULO III – INSERÇÃO PROFISSIONAL	21
3.1 – Definições de Inserção Profissional	21
3.2 – A inserção profissional na deficiência visual	22
3.3 – Medidas públicas de apoio à inserção de pessoas com deficiência em Portugal	24
CAPITULO IV – POLITICAS EUROPEIAS DE PROMOÇÃO DO TRABALHO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL	29
 <u>PARTE II: ESTUDO EMPIRICO</u>	
CAPITULO V – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	35
5.1 – Problemática e objectivos da investigação	35
5.2 – Opções metodológicas	40
5.2.1 – Técnicas de recolha de dados	41
5.2.2– Técnica de análise dos dados – a análise de conteúdo	44

CAPITULO VI – OFERTA E PROCURA DE FORMAÇÃO NA APEDV	47
6.1 - Caracterização da instituição	47
6.1.1 Fundação, objectivos e organização	47
6.1.2 Fontes de financiamento e apoios e parcerias	51
6.1.3 Recursos e acessibilidades	54
6.1.4 Projectos Futuros	55
6.2 - Actividades e Oferta Formativa	58
6.2.1 Oferta Formativa	58
6.2.2 Público-alvo	67
6.2.3 Métodos de Formação	75
6.2.4 Avaliação da oferta formativa	80
6.3 - Integração sócio-profissional	82
6.3.1 Inserção profissional	82
6.3.2 Politicas de emprego	87
6.4 - A evolução da Formação Profissional destinada a pessoas com deficiência visual	90
6.4.1 Politicas de Formação	90
6.4.2 Oferta da Formação Profissional em Portugal	92
6.4.3 Futuro da Formação Profissional	95
CONSIDERAÇÕES FINAIS	98
BIBLIOGRAFIA	104
ANEXOS	109
I – Estatutos da APEDV	
II – Guiões de Entrevista	
III - Entrevistas	
IV – Grelhas de análise de conteúdo	
V – Ficha de avaliação da formação e do formador pelos formandos	

ÍNDICE DE ESQUEMAS, TABELAS E GRÁFICOS

Esquema 1. Organograma da APEDV	49
Tabela 1. N° de formandos por ano /acções	61
Tabela 2. Situação face à formação/ano	62
Tabela 3. Situação face à formação/curso	62
Tabela 4. Distritos de origem dos formandos do curso de Massagista/Auxiliar de Fisioterapia	72
Tabela 5. Distritos de origem dos formandos do curso de Telefonista/Recepcionista	73
Tabela 6. Distritos de origem dos formandos do curso de Artesanato	73
Tabela 7. N° de formandos que terminaram as acções inseridos profissionalmente	83
Gráfico 1. Caracterização dos formandos quanto ao sexo por ano	67
Gráfico 2. Caracterização dos formandos quanto ao escalão etário por ano	68
Gráfico 3. Caracterização dos formandos quanto às habilitações académicas por ano	69
Gráfico 4. Caracterização dos formandos quanto à situação face ao emprego por ano	70
Gráfico 5. Distritos de origem dos formandos que frequentaram os três cursos	71

« Les personnes handicapées ont le droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté »

[Charte Sociale Européenne Révisée, 1996, art. 15](#)

INTRODUÇÃO

O trabalho de investigação que se apresenta foi realizado no contexto do curso de Mestrado em Ciências da Educação, na área de especialização de Formação de Adultos e está directamente relacionada com o meu interesse, pessoal e profissional, em perceber as relações que se constroem entre Formação Profissional e integração profissional das pessoas com deficiência visual.

A deficiência visual é por vezes vista como uma questão que restringe o desempenho de muitas actividades pessoais e profissionais. As pessoas cegas e com baixa visão encontram-se muitas vezes preteridas em relação aos normovisuais no acesso a uma efectiva integração profissional e a legislação existente nem sempre consegue destruir a complexa rede de não-aceitação das suas efectivas capacidades como membros activos e trabalhadores da nossa sociedade.

De acordo com dados do Eurobarometro, na União Europeia as pessoas com deficiências e incapacidades representam 10% da população total (cerca de 50 milhões), o equivalente ao total da população da Bélgica, Republica Checa, Grécia, Hungria e Holanda. Um em cada quatro europeus tem um membro da família com algum tipo de deficiência. O desemprego das pessoas com deficiências e incapacidades é duas a três vezes superior ao desemprego das pessoas sem deficiência. Quanto mais severo é o grau de deficiência, menor é a participação dos indivíduos no mercado de trabalho. Somente 20% das pessoas com um grau de deficiência severo estão inseridas no mercado de trabalho em comparação com os 68% das pessoas que não apresentam deficiências.¹

Em Portugal as estatísticas são limitadas quer no que diz respeito à disponibilidade de dados quer à sua acessibilidade. Segundo um estudo do Secretariado Nacional de Reabilitação de 1996 existiam 905.488 pessoas com alguma incapacidade e dessas

¹ Sources: Eurobarometer Survey 54.2 and Eurostat Report: Disability and social participation in Europe, 2001 edition in http://www.edf-feph.org/Page_Generale.asp?DocID=12534 (consultado em 29/12/09)

199.525 sofriam de cegueira ou baixa visão.² Mas os indicadores limitam-se ao grupo etário, tipos de incapacidade e causas da deficiência e à existência ou não de reabilitação. Desta forma torna-se difícil ter uma visão geral da situação destas pessoas em termos de inserção profissional. A existência de um maior número de estudos estatísticos sobre o tema poderia constituir uma base de apoio à implementação de acções mais concretas e permitir uma monitorização dos resultados das políticas existentes. Para otimizar as políticas de reabilitação em Portugal seria necessário perceber quem são as pessoas com deficiências e incapacidades, que tipos de deficiência apresentam e que apoios são necessários para integrarem o mercado de trabalho (Peralta, 2007).

O próprio conhecimento sobre o tema que se vai produzindo em diversas instituições necessita ser sistematizado e tornado acessível para que outros possam agarrar o tema e continua-lo. Só assim se poderão desenvolver políticas e programas de intervenção adequadas à população a que se destinam e aos objectivos propostos por essas políticas (CRPG, 2007c). De outra forma continuamos a criar e a desenvolver políticas de emprego e formação profissional destinadas a integrar no mercado de trabalho populações mais desfavorecidas, entre elas as pessoas com deficiências e incapacidades sem que tenha sido feita uma avaliação das políticas anteriores, sem se perceber se essas políticas obtiveram ou não resultado, quais os factores a manter e quais os factores a suspender ou a alterar, de modo a otimizar projectos e recursos.

Este trabalho procura assim contribuir com algum conhecimento sobre as realidades existentes nas instituições que lutam pela integração profissional das pessoas com deficiência visual. Por questões pessoais e profissionais optei por não sair do âmbito geográfico de Lisboa e das três instituições existentes na capital escolhi a Associação Promotora de Emprego de Deficientes Visuais (APEDV).

Deste modo o presente trabalho de investigação procurará responder à seguinte pergunta de partida *Como se articula a formação profissional destinada a pessoas com deficiência visual ministrada pela Associação Promotora de Emprego de Deficientes*

² Resultado do Projecto QUANTI, desenvolvido pelo SNR, actual SNI, entre Setembro de 1993 e Junho de 1995

Visuais e a inserção dos antigos formandos no mercado de trabalho, entre os anos 2004 e 2009?

Partindo desta questão foram definidos os seguintes objectivos gerais:

- Conhecer os modelos de formação dirigidos à pessoa com deficiência visual na APEDV:
- Compreender os processos de inserção profissional dos formandos da APEDV no mercado de trabalho.

Pretende-se assim compreender a formação ministrada nesta instituição, as suas metodologias de trabalho e conhecer as suas formas de actuação no sentido de potenciarem a inserção profissional dos seus formandos.

Do ponto de vista metodológico segui uma abordagem qualitativa e de estudo de caso dado que pretendia estudar em profundidade aspectos particulares de um caso: uma instituição escolhida porque apresenta características únicas e específicas que podem ser consideradas mais-valias para o estudo do tema da Formação Profissional destinada a deficientes visuais como adiante se explica.

O facto de já possuir algum conhecimento sobre os objectivos da instituição e de saber que haveria abertura para a participação neste tipo de estudos foram duas razões que pesaram na sua escolha como objecto de estudo da dissertação.

No que diz respeito à recolha de informação, optei pela realização de entrevistas aos responsáveis pela instituição, pela formação e pela inserção, complementadas com consulta documental e conversas informais. Numa segunda fase foram realizadas entrevistas a alguns antigos formandos de modo a compreender os seus percursos de inserção profissional e o papel da instituição nesses percursos.

Para a realização deste trabalho e compreensão do tema parti de um quadro teórico que me ajudou a compreender a realidade analisada. Assim, num primeiro capítulo irei falar sobre as construções sociais associadas à deficiência visual, ao modo como o conceito de deficiência foi evoluindo ao longo dos últimos dois séculos e de que forma se tem

vindo a procurar modificar as antigas noções e a promover a plena igualdade de oportunidades.

No segundo capítulo descreve-se, de uma forma sucinta, as principais características da formação profissional destinada a pessoas com deficiência visual.

No capítulo três apresentam-se as formas de inserção profissional e os apoios oficiais existentes para a inserção sócio-profissional das pessoas com deficiência visual.

O tema das políticas europeias de apoio ao trabalho e à formação profissional de pessoas com deficiências e incapacidades ligada com as questões da igualdade de oportunidades é descrito no capítulo quatro.

A metodologia seguida para a construção deste trabalho encontra-se expressa no capítulo cinco.

No capítulo seis são apresentadas e analisadas as entrevistas realizadas, quer aos dirigentes das instituições quer aos formandos e os seus dados são cruzados com os dados resultantes da análise documental fazendo-se a sua interpretação.

Por último apresentam-se algumas considerações finais.

Em anexo encontram-se os guiões de entrevista e de categorização assim como os restantes elementos considerados pertinentes.

Ao longo deste trabalho optou-se pela utilização do termo de pessoa com deficiência e incapacidade definido como *aquela que apresenta limitações significativas ao nível da actividade e da participação, num ou vários domínios de vida, decorrentes de alterações funcionais e estruturais, de carácter permanente e de cuja interacção com o meio envolvente resultem dificuldades continuadas, designadamente ao nível da comunicação, aprendizagem, mobilidade e autonomia, com impacto na formação profissional, trabalho e emprego, dando lugar à necessidade de mobilização de serviços para promover o potencial de qualificação e inclusão social e profissional,*

incluindo a obtenção, manutenção e progressão no emprego (OMS, 2004) dado que é o conceito considerado mais abrangente e o utilizado pela Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e pelos diversos organismos que trabalham dentro da área das deficiências e incapacidades.

PARTE I: ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL

CAPITULO I – CONSTRUÇÕES SOCIAIS DA DEFICIENCIA VISUAL

O conceito *deficiência* actualmente é visto e analisado pelas entidades que dele se ocupam não como uma simples característica ou atributo da pessoa mas como o produto que resulta de uma relação interactiva entre a pessoa, o ambiente físico e as construções sociais e crenças onde esta se insere, construções sociais que muitas vezes estão na base de processos de discriminação em questões sociais ou laborais (CPRG, 2007a). Ser deficiente pode ser uma característica da pessoa mas a incapacidade é o resultado da sua impossibilidade em interagir com a sociedade em total autonomia porque essa mesma sociedade não apresenta as condições necessárias para que a pessoa viva e actue em igualdade de circunstâncias com os outros que a rodeiam. Um cego é uma pessoa com deficiência e incapacidade porque acrescido ao facto de não ver a sociedade não lhe apresenta a totalidade dos equipamentos que lhe permitiriam ser completamente autónomo na sua vida diária, social e profissional.

Todavia a plena inserção da pessoa com deficiência e incapacidade na nossa sociedade tem sido alvo de um processo longo e de acções “ de preconceito e discriminação ao longo da História e em diversas culturas” (CRPG, 2007b, p.17). Em muitas épocas as pessoas com deficiências e incapacidades foram considerados impuras e a forma mais fácil de lidar com o assunto era institucionalizá-las, afastando-os assim do contacto com os restantes membros da sociedade e impedindo a sua participação nessa mesma sociedade, factos esses muitas vezes expressos nas leis das diferentes épocas. O desenvolvimento da industrialização reforçou o afastamento social de quem é diferente quando o trabalho mecanizado e as necessidades de produção intensiva não se adequam às características das pessoas com deficiências e incapacidades. Os finais do século XIX e princípios do século XX vão assistir à manutenção da segregação e da institucionalização (CRPG, 2007a). Um dos acontecimentos considerados mais importantes a favor das pessoas com deficiências e incapacidades foi o texto acordado

na sexta sessão da Comissão Social da ONU em 1950 sobre a necessidade de existirem normas internacionais para a educação, formação, emprego e tratamento das pessoas com deficiências e incapacidades. A partir daí o mundo tomou consciência que estas pessoas podiam ser mais do que simples doentes.

Data daqui o início da evolução entre o modelo médico que colocava as pessoas com deficiência e incapacidade numa posição de doentes que necessitavam de ajuda permanente e de reabilitação e para quem tinham de ser criados serviços especiais que retiravam estas pessoas ainda mais do convívio com as pessoas sem deficiência, passando por um modelo social que defende que este não é um problema “apenas pessoal mas sobretudo social e político” (CRPG, 2007b, p. 19), um modelo que aponta como objectivo a adaptação dos ambientes às pessoas, onde a deficiência é vista como a falta de adequação da sociedade para gerir de forma inclusiva as diferenças e onde a participação de todos na sociedade é uma “questão de direito e de igualdade de oportunidades” (CRPG, 2007b, p.28).

Actualmente têm-se vindo a desenvolver o modelo biopsicosocial, que foca a pessoa com deficiências e incapacidades à luz da interligação entre as dimensões biológica, psicológica e social (CRPG, 2007b), pretendendo desenvolver um ambiente “global e integrador” (Colectivo Ioé, 2003), onde a resolução dos problemas de adaptação da sociedade ao indivíduo e do indivíduo à sociedade implicam o estabelecimento de “políticas globales, participativas y socializadoras, inspiradas en los derechos universales de ciudadanía.” (Colectivo Ioé, 2003, p.147) e onde a deficiência/incapacidade são concebidas como uma interacção entre os “estados de saúde (doenças, perturbações, lesões, traumas, etc.) e os factores contextuais.” (Colectivo Ioé, 2003, p. 12) Entre os factores contextuais referidos estão os factores pessoais e ambientais que tanto podem servir de facilitadores como de barreira. É à sociedade que cabe transformar os factores ambientais em facilitadores, numa lógica de integração plena. As respostas que as pessoas com deficiência precisam devem estar disponíveis nos diversos serviços da comunidade local, numa lógica de integração.

Este novo ponto de vista levou ao reconhecimento das diferenças e à adopção de políticas que promovam a integração plena e a redução de barreiras (físicas,

psicológicas e sociais) compreendendo que o mais importante não é avaliar quais as alterações ao nível das estruturas ou funções dos indivíduos (as geralmente chamadas deficiências) mas sim as limitações da actividade e as restrições à participação (as que normalmente se chamam incapacidades) que o individuo apresenta na sua interacção com o ambiente onde vive (OMS, 2004).

O Conselho da Europa no seu Plano de Acção sobre Deficiências/Incapacidades previsto para a década 2006/2015 afirma que as pessoas com deficiências e incapacidades passaram a serem vistas como cidadãos de pleno direito, necessitando para isso que sejam eliminadas todas barreiras que ainda as limitam a participarem totalmente na sociedade. Tais barreiras incluem as referentes a atitudes/comportamentos e as de natureza social, legal e ambiental/físicas. A necessidade de se continuar a falar na integração das pessoas com deficiências e incapacidades significa que essa integração está longe de ser uma realidade.

Nestes últimos anos têm-se assistido em Portugal a algumas mudanças na forma como se desenvolve o processo de inclusão educativa, social e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades. No entanto, até 1974, a protecção legal das pessoas com deficiências e incapacidades só existia em situações de invalidez, de doença e de acidentes profissionais (Salvado, 2009). As situações de deficiências diversas destas não eram objecto de protecção estatal mas entregues à solidariedade da família ou de instituições de beneficência.

Desde o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência em 1981, registaram-se alterações significativas no modo como começaram a vistos os conceitos de deficiência e reabilitação (Gonçalves, 2003). Assiste-se ao aparecimento de um sistema de segurança social mais alargado onde se inclui as pessoas com deficiência, garantindo uma protecção que tinha como base o direito de cidadania. A estas alterações não foram também alheias as várias iniciativas internacionais entre as quais se destacam o Programa de Acção sobre as Pessoas com Deficiência, de 1982, a Década Internacional das Pessoas com Deficiência, de 1983 a 1993, e a adopção pela Assembleia-Geral das Nações Unidas das Normas sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, em 1993. Uma década que chamou a atenção do mundo para uma parte da

população até aí mantida na sombra. As políticas inclusivas que promovem igualdade de oportunidades começam a estabelecer-se e a serem implementadas, embora muito lentamente.

As limitações sentidas pelas pessoas com deficiências e incapacidades, designadamente, na participação escolar, no mercado de trabalho e nas actividades sociais, deixaram de ser vistas como resultado das suas incapacidades, mas devido às barreiras sociais existentes. Actualmente estas pessoas vêm a lei garantir o seu direito de gozarem das mesmas oportunidades da restante população promovendo a igualdade de oportunidades e tentando que tenham o que durante muitos anos lhe foi negado: a plena integração social.

As necessidades crescentes de um aumento dos níveis de qualificação da população para responder aos novos desafios também foram sentidas por estas populações que viram surgir vários Centros Novas Oportunidades destinados a pessoas com deficiências e incapacidades e que se constituíram também como centros de recursos e de apoio a todos os restantes Centros Novas Oportunidades aquando da exigência feita pela Agencia Nacional para a Qualificação que todos os centros deveram ser inclusivos e que nenhum deverá recusar alguém só porque é diferente.

A adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia permitiu que o nosso país tivesse acesso não só a Fundos Comunitários que permitiram desenvolver os apoios às pessoas com deficiências e incapacidades mas também a novas directivas que nos levaram a diversificar e a intensificar a participação de todos os cidadãos, sem distinção, na comunidade e o reconhecimento dos direitos humanos inscritos na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: igualdade de direitos, nomeadamente a formação profissional, primeiro emprego, reabilitação e inserção profissional (Capucha, 2004).

Em questões como a reabilitação e a formação profissional podemos recuar à criação do Secretariado Nacional de Reabilitação em 1977 e à criação do Instituto de Emprego e Formação Profissional em 1978. Desde o início que o IEFP, com um gabinete ligado à reabilitação/formação profissional e emprego de pessoas com deficiência, promove e

sustenta a instalação de oficinas e a realização de cursos de formação profissional destinados a darem às pessoas com deficiência a hipótese de poderem ter um melhor acesso ao mercado de trabalho. Como exemplo dessas acções temos a instituição que serviu de base a este trabalho e cujas oficinas foram montadas com o apoio técnico e financeiro do IEFP e com o apoio dos seus formadores.

Publica-se pouco depois a 1ª Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Lei n.º 9/89, de 02 de Maio) e o Decreto-Lei 247/89 que define o apoio financeiro e técnico a ser dado às instituições que desenvolvem planos de formação profissional de pessoas com deficiências e incapacidades. Em 2004, saí a Lei n.º 38/2004 que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência. Em 2009, a legislação sobre os apoios à contratação de pessoas com deficiências e incapacidades sofre algumas alterações como pode ser visto no subcapítulo 3.3.

Portugal dispõe hoje de um conjunto de políticas, programas e planos nacionais, com incidência directa ou indirecta nas pessoas com deficiências e incapacidades, nos quais se destaca o Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade (PAIPDI) que define um conjunto de medidas de actuação dos vários departamentos governamentais e pretende servir para organizar de forma coerente as diversas políticas em relação à deficiência, procurando concretiza-las de forma uniforme e efectiva.

Mesmo nos restantes países europeus operou-se uma mudança no sentido de se promover políticas activas que confirmam à pessoa com deficiência e incapacidade o controlo da sua própria vida. Ao mesmo tempo o papel das organizações não governamentais, em geral e, em particular, o das pessoas com deficiências e incapacidades, na sociedade transformou-se. Estes, de acordo com o Plano de Acção sobre Deficiências /Incapacidades do Conselho da Europa para 2006/2015, têm assumido o papel de parceiros dos governos e dos seus próprios pares, quer na prestação de serviços quer como consultores em questões técnicas.

O aumento de estudos científicos e comparativos na Europa e sobre cidadãos europeus sobre a deficiência não compensa a falta de estudos estatísticos comparativos sobre as condições de vida das pessoas com deficiência e incapacidades, a quais as barreiras físicas e sociais com que vivem diariamente.

Apesar destes avanços existem ainda muitas coisas a fazer para que esta participação plena se torne efectiva dado que existem muitas situações de pessoas com deficiências e incapacidades sem possibilidade de aceder a serviços de reabilitação, de integrar o sistema de ensino ou o mercado de trabalho ou mesmo de participar em actividades sociais como nos é relatado no Plano de Acção sobre Deficiências /Incapacidades do Conselho da Europa para 2006/2015

Terminaria referindo o facto de, de acordo com a informação disponível actualmente sobre a condição social global das pessoas com deficiência “a solidariedade, a caridade, os direitos cívicos e políticos e os serviços sociais disponibilizados ao longo da História não têm sido suficientes para anular as desigualdades, a injustiça social e a exclusão referentes a esta população.” (CRPG, 2007b, p.20)

CAPITULO II – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

2.1 - MODELOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A Formação profissional pode ser entendida como “a aquisição sistemática de competências, normas, conceitos ou atitudes que originam um desempenho melhorado em contexto profissional” (Goldstein e Gessner, 1988, citado por Cruz, 1998:11) ou seja, um processo através do qual o indivíduo se prepara para o exercício de uma actividade profissional através do desenvolvimento de conhecimentos e competências necessários e adequados à actividade que pretende vir a desempenhar no mercado de trabalho e à sua progressão profissional de forma sustentada.

Segundo Miranda (2006) até cerca de 1950 a formação profissional tinha uma função paliativa quando procurava suprir carências ou lacunas que existissem em relação à formação inicial e reparadora na medida que procurava dar uma segunda oportunidade às pessoas que por razões várias tinham interrompido o seu percurso escolar. A partir desta data, com os progressos científicos e tecnológicos existentes são de tal forma rápidos que se começa a ter necessidade de qualificar e requalificar de forma rápida e efectiva a maioria dos trabalhadores, para que estes possam acompanhar as mudanças.

Actualmente continua-se a notar esse crescimento das diversas modalidades de Formação Profissional como resposta às rápidas mudanças do mundo moderno (Canário, 1999). Esta necessidade de contínua actualização promove o desenvolvimento de novas qualificações e necessariamente de novas aprendizagens e concede à formação profissional um novo papel, o de preparar os indivíduos para essas rápidas transformações científicas e tecnológicas e para a necessidade de se adaptarem à mudança, serem flexíveis e com competências relacionais mais latas. A Estratégia de Lisboa assume a necessidade de aumentar a formação e a certificação como meio de aumentar a competitividade da economia nacional e europeia no contexto internacional.

A Formação Profissional para ser eficaz deve ter em conta o perfil e as competências das pessoas a quem se destina e estas devem ter um papel activo na construção do seu próprio percurso formativo. O seu objectivo é o desenvolvimento do formando de uma forma completa. Cada vez mais se deve formar com a finalidade de promover o “aprender a aprender”; só dessa forma se pode formar cidadãos com aptidão para desenvolverem de forma global as suas competências e só dessa forma estes cidadãos poderão acompanhar o desenvolvimento constante que existe nas várias áreas, práticas ou teóricas.

Correia (2008:70) afirma que a formação deve ser permeável aos vários contextos, devendo ser “pensada no registo de uma complexidade cognitiva que instabiliza as fronteiras estabelecidas”, adaptando-se sempre ao ambiente, físico ou humano, em que se vai desenrolar e procurando o desenvolvimento possível naquele contexto. Afirma ainda o autor que a formação se deve desenvolver tendo sempre em atenção quatro planos:

- plano cognitivo;
- plano metodológico;
- plano institucional;
- plano sociológico.

Penso que só desta forma a formação realizada poderá ser totalmente adequada ao grupo de formandos que se pretende atingir e conseguir cumprir os objectivos: uma efectiva aprendizagem.

De acordo com Le Boterf (1990, citado por Miranda, 2006:72) um dos principais problemas da Formação Profissional é a dificuldade que os formandos muitas vezes encontram de transferir as competências adquiridas em formação para situações de trabalho, dado que o trabalho costuma ser organizado segundo uma lógica de resolução de problemas e de desenvolvimento de projectos e a formação costuma ser construída de acordo com uma lógica organizativa de conteúdos dentro de disciplinas ou áreas.

Uma forma de contornar este problema será ter em atenção alguns factores facilitadores dessa transferência:

- organização da formação em alternância (formação teórica e realidade prática), permitindo que as questões colocadas na formação teórica possam ser assimiladas através de exercícios práticos e que questões práticas dêem origem a questões a analisar e a discutir teoricamente;

- criação de simulações onde se recriem as condições reais de trabalho e se possa treinar a resolução de problemas verídicos;

- responsabilização dos formandos pelos projectos a realizar em contexto de trabalho, explicitando os conhecimentos e capacidades que devem ser adquiridas e permitindo que estes aumentem a sua autonomia no desenvolvimento de planos de trabalho;

- formação de equipas de trabalho, possibilitando uma autonomia na gestão de tarefas, a apresentação de propostas diferentes para a resolução de problemas e formas novas de desenvolver um projecto.

O papel formativo das situações de trabalho é reconhecido, daí a importância dos estágios, considerados como uma oportunidade para que os formandos coloquem em prática todas as aprendizagens realizadas em contexto formativo mais teórico e que desenvolvam competências mais práticas e autónomas de gestão de projectos e comportamentos adequados à prática profissional e ao mercado de trabalho.

A formação profissional pode ser classificada como inicial ou contínua. A primeira é destinada a indivíduos que procuram emprego, independentemente de se encontrarem desempregados ou de procurarem o primeiro emprego e pretende conferir uma qualificação profissional certificada. A segunda é destinada a activos empregados e destina-se a desenvolver as competências profissionais que estes já possuem e a procurar uma melhor adaptação às mudanças e alterações que se verificam no mercado de trabalho, ao mesmo tempo que pode ainda fomentar a promoção profissional e a melhoria da qualidade do emprego.

No caso da instituição que nos propomos estudar, a sua acção insere-se na Formação Profissional Inicial.

2.2- FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA DEFICIÊNCIA VISUAL

Segundo Fernandes (1997:11), quando pensamos em formação profissional destinada a pessoas com deficiências e incapacidades consideramos que se trata de acções formativas realizadas com o objectivo de dar às pessoas com deficiências e incapacidades um conjunto de conhecimentos e capacidades necessárias à obtenção de uma qualificação profissional, tal como qualquer pessoa sem deficiência mas neste caso “que lhes permita alcançar e sustentar um emprego no mercado normal de trabalho, e progredir profissionalmente, quer de forma directa através de estruturas criadas para o efeito, quer de forma indirecta, através da concessão de apoio técnico e financeiro a entidades privadas sem fins lucrativos.”. Se a definição é a mesma, a verdade é que o objectivo no caso de pessoas com deficiências e incapacidades é um pouco mais abrangente: procura não só a inserção profissional mas que esta se faça preferencialmente no “mercado normal de trabalho” e só quando essa situação não se consegue se avança para a situação de emprego protegido ou emprego apoiado, como define o novo Decreto-Lei 290/2009.

Mas a formação profissional no caso de pessoas com deficiências e incapacidades não deve ter por finalidade apenas a qualificação das pessoas, mas também devem estar ligada a actividades relacionadas com a colocação e acompanhamento em termos de trabalho. Para garantir o sucesso da inserção profissional, deve haver uma ligação estreita, a nível local, entre associações de pessoas com deficiências e incapacidades, instituições de reabilitação, empregadores e sindicatos (Seyfried, 1990). É muito importante que os empregadores e restantes empregados assumam o apoio necessário à adaptação da pessoa com deficiência e incapacidade proporcionando-lhe as condições necessárias ao desenvolvimento do trabalho, não a infantilizando mas também não lhe exigindo o que não é possível obter, mas tendo em atenção as suas limitações humanas e técnicas.

Actualmente, com as evoluções tecnológicas, torna-se necessário alterar os conteúdos de formação das áreas já existentes e introduzir a formação em novas áreas, recorrendo ao apoio das novas tecnologias de informação e comunicação, que podem “criar novas

oportunidades de inserção da pessoa deficiente na actividade laboral (...) ambicionando novos horizontes e novas vias de integração profissional prospectivas de sucesso” (Brandão, 1996:8). Será ainda necessário analisar “que vias de formação devem ser modificadas e adaptadas às novas condições do mercado de trabalho e que vias devem ser suprimidas, devido à falta de possibilidades de emprego” (Seyfried, 1990:20). Essa é uma análise cada vez mais necessária se tomarmos em atenção todas as alterações técnicas que se desenvolvem actualmente, alterações que provocaram novos postos de trabalho e suprimiram outros. Essa situação está a ser vivenciada pelas instituições que têm como função proporcionar formação profissional adequada às pessoas com deficiências e incapacidades, como se pode verificar no capítulo VI, quando se analisa os sentimentos da instituição estudada perante as alterações de funções de uma profissão tradicionalmente associada à deficiência visual: os telefonistas. Mas devemos sempre recordar que “a finalidade da Formação Profissional deve ser a promoção de cada um dos deficientes no que respeita ao máximo das suas capacidades intelectuais e físicas” (Seyfried, 1990:48).

Os programas de Formação Profissional destinadas a pessoas com deficiências e incapacidades, tal como qualquer outra Formação Profissional, “tem de se basear nas exigências requeridas nos vários campos de emprego. (...) Torna-se necessário fazer uma confrontação entre os perfis de capacidade e os de exigência (Seyfried, 1990:48-49), sendo para isso necessário analisar as condições de trabalho propostas e confrontá-las com uma avaliação das capacidades individuais de cada formando com deficiência e incapacidade. A formação deve organizar-se em módulos e utilizar uma “ metodologia individualizada, para permitir a adequação entre as potencialidades e necessidades do deficiente e as exigências do trabalho” (Seyfried, 1990:49). Naturalmente que os perfis exigidos na formação e os perfis de saídas profissionais devem acompanhar as alterações constantes do próprio mercado de trabalho e as exigências desse mesmo mercado sem no entanto perder de vista que muitas vezes é possível e realizável “a adequação de certos perfis às necessidades e capacidades específicas dos deficientes” (Seyfried, 1990:56-57).

Durante muito tempo a formação profissional preocupava-se com um bom desempenho na actividade profissional, no saber fazer da profissão. Actualmente, além das

competências técnicas os empregadores exigem outro tipo de competências: competências transversais, competências pessoais e sociais e competências relacionais. “Parece assistir-se a um perfil de valorização orientado para uma maior ênfase das competências pessoais, sociais e relacionais (...) e não tanto de competências técnicas e profissionais.” (Godinho, 2009:64)

No caso da pessoa com deficiência e incapacidade muitas vezes os problemas resultam da falta de adaptações necessárias à sua deficiência, limitando a sua participação social e formativa. “Nos programas de reabilitação profissional o deficiente tem de ser visto na sua totalidade como um indivíduo com necessidades sociais, culturais e profissionais” (Seyfried, 1990:50-51). Ou seja, como uma pessoa a quem devem ser dadas as oportunidades de poder realizar as suas funções e provar que pode ser tão eficiente como qualquer outro formando.

Uma forma de ultrapassar esta questão será “sensibilizar e confrontar as empresas com o potencial humano da população em causa, através da formação em contexto de trabalho e dos períodos de estágio.” (Godinho, 2009:61) Os estágios apresentam-se como um modo de desmitificar falsos juízos de valor sobre as competências e capacidades das pessoas com deficiências e incapacidades e permitir ao empregador tomar contacto com o potencial humano e profissional que essa pessoa tem, igual a qualquer outra.

A ligação estreita entre as instituições de formação profissional e as entidades empregadoras tem um papel determinante no sentido de adequar as formações realizadas aos perfis profissionais pretendidos pelo empregador e conseguir vencer as barreiras do preconceito promovendo as competências dos seus formandos (Godinho, 2009).

Segundo o Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades (IEFP, 2005) os métodos de formação devem ser escolhidos tendo em atenção que devem existir condições para que o processo formativo seja desenvolvido de uma forma que permita a adaptação ao ritmo individual de aprendizagem de cada indivíduo e ao seu acompanhamento mais personalizado mas que

não podem esquecer a formação social na medida em que estão também a preparar cidadãos que se pretendem interventivos, social e profissionalmente, quer nas comunidades quer nas organizações onde estão inseridos.

Os contextos de trabalho exigem, cada vez mais, capacidades de autonomia, iniciativa, trabalho em equipa, análise crítica, resolução de problemas e de aprendizagem ao longo da vida, competências fundamentais decorrentes da necessidade de adaptação a novas realidades sócio-laborais e a formação profissional deve acompanhar essas exigências utilizando métodos que permitam o desenvolvimento integrado do formando nas diferentes dimensões: profissional, pessoal e social. Esta situação é ainda mais importante quando se equaciona a formação profissional de pessoas com deficiências e incapacidades: para muitos as competências de autonomia, iniciativa e análise crítica não são fáceis de desenvolver. Nesses casos o esforço por parte do formador e do formando tem de ser maior do que o desenvolvido por pessoas sem deficiência ou com deficiências e incapacidades que não afectem o normal funcionamento do cérebro.

A formação representa o início da promoção da igualdade de condições para a inclusão dos adultos com deficiências e incapacidades na sociedade. E esta situação é real mesmo em épocas de recessão económica ou de diminuição do valor de um diploma ou certificado. Atingir um lugar numa qualquer empresa permite-lhes transformarem-se em cidadãos activos e contribuidores.

Por conseguinte, um objectivo prioritário deve ser a integração dos adultos com deficiência no mercado de trabalho da forma mais normalizada possível, a fim de promover a inclusão social e as condições de vida normais. No entanto a inclusão de pessoas com deficiências e incapacidades no mercado de trabalho está ainda longe de ser uma realidade, como se pode verificar pelos resultados do Eurobarómetro referidos na introdução a este trabalho.

A Formação Profissional de pessoas com deficiências e incapacidades pertence em grande parte a Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), como é o caso da instituição onde foi realizada a investigação, e que promovem a formação aproveitando os apoios comunitários e sob a orientação do IEF. Este fez sair um

conjunto de Guias e de normas que regem a Formação Profissional e a concessão de apoios monetários às instituições que promovem as formações destinadas a pessoas com deficiências e incapacidades.

Como um dos problemas das pessoas com deficiências e incapacidades no acesso à formação e conseqüentemente ao mercado de trabalho é o nível baixo de qualificação formal (escolar e profissional) foram criados Centros Novas Oportunidades específicos para as várias deficiências como uma estratégia de combate ao desemprego e de aumento de opções de integração profissional, evolução da carreira profissional e/ou prosseguimento de estudos através da formação e da certificação deste grupo de pessoas. A opção foi procurar que estas pessoas tivessem “as condições e os meios para que possam, com apoios especializados, aceder a referenciais de formação comuns que, embora diferenciados e adequados à diferença, às capacidades e às possibilidades de evolução de cada um” (Alves, 2010, p.14) pudessem permitir-lhe alcançar as competências necessárias pela formação e o reconhecimento dessas competências pela certificação, escolar e/ou profissional.

CAPITULO III – INSERÇÃO PROFISSIONAL

3.1 – DEFINIÇÕES DE INSERÇÃO PROFISSIONAL

A inserção das pessoas na sociedade pode apresentar itinerários muito diferentes numa escala que varia entre a inclusão onde encontramos qualidade de vida e sentimentos de realização pessoal e profissional e a exclusão com problemas de precariedade económica e sentimentos de fracasso e de marginalização social (Colectivo Ioé). Em comum temos a importância dada ao trabalho “concebido como fonte de realização para o homem quer do laço social, quer da subsistência” (Meda, citado por Salvado, 2009) ou seja, uma forma de integração social, além de garantir a estabilidade económica e de promover a actuação como cidadãos.

Para Vernières (citado por Alves, 2008, p. 93) a inserção profissional é “o processo através do qual um indivíduo ou um grupo de indivíduos que nunca pertenceu à população activa, ocupa uma posição estabilizada no mercado de trabalho.” Mas a definição de inserção profissional pode não ser assim tão simples. Alves (2008) menciona a quantidade de termos idênticos que se utilizam, mesmo entre os estudiosos do assunto, para nos referirmos ao facto de um indivíduo deixar o meio escolar e ingressar no mercado de trabalho, questionando-se sobre a equivalência entre as diversas expressões. Mas o termo ‘inserção profissional’ segundo a mesma autora, encontra-se geralmente ligado com as dificuldades encontradas na passagem entre educação/formação e o mundo do trabalho e com o facto de ter deixado de ser um processo rápido e se ter transformado num “processo longo e complexo” (Alves, 2008, p.81), processo esse que se tenta minimizar com formações e com políticas activas de emprego.

O conhecimento adquirido em relação à instituição em estudo permite-me afirmar que para estas pessoas com deficiência visual o processo de passagem da formação para o mercado de emprego também foi alvo de dificuldades e principalmente de longa duração e também ele liga as questões económicas com questões sociais e cívicas.

“O trabalho é uma das áreas mais importantes (...). O grau e o modo de inserção no mundo do trabalho são dimensões fundamentais da vida social, pois, à participação na produção estão associados processos básicos de desenvolvimento da identidade social, níveis de rendimento, padrões de consumo, reconhecimento social, referenciais de participação cívica e política, etc” (CRPG, 2007b, p.21) e, podemos acrescentar, auto-estima.

3.2 - A INSERÇÃO PROFISSIONAL NA DEFICIÊNCIA VISUAL

Segundo Bernardo a integração profissional é “um processo de transição profissional socialmente estruturado” (1995:23). Quando analisamos a inserção profissional de pessoas cegas e com baixa visão deparamo-nos com o facto de “à partida, a pessoa deficiente encontrar-se em desvantagem, não só pelas incapacidades derivadas das suas limitações, mas também pelos preconceitos da mentalidade social, do imaginário colectivo, que identifica a deficiência numa área funcional com incompetência definitiva, total impossibilidade de competir” (Bernardo, 1995:8) continuando a serem discriminadas desde logo no acesso ao trabalho.

A acrescentar a estes factores temos a baixa escolaridade manifestada por muitas destas pessoas a quem a escola não permitiu a sua frequência de forma autónoma e sem entraves e que provocou muitas vezes o abandono precoce por falta de condições técnicas e humanas (nem todos os professores se encontram preparados para lidar com pessoas com deficiências e incapacidades nem todas as escolas se encontram preparadas para as acolher como foi referenciado nas entrevistas realizadas aos antigos formandos da instituição em estudo). Nunca é demais repetir que a taxa de emprego das pessoas com deficiências e incapacidades corresponde a menos de metade do resto da população activa o que faz com que a taxa de desemprego seja o dobro (CRPG, 2007a). O mesmo se passa com a duração média do desemprego: duas a três vezes mais elevada. (Seyfried, 1990).

Torna-se por isso fundamental que existam apoios e serviços destinados a promover o acesso das populações com deficiências e incapacidades ao mercado de trabalho. “As taxas de actividade e de emprego nesta população são normalmente inferiores à média nacional e por diferenças significativas.” (CRPG, 2007b, p.21)

Mesmo com a existência de alguns incentivos à contratação a verdade é que “a decisão de admitir ou não uma pessoa com deficiência se prende, em muitos casos, com um conjunto muito mais amplo de factores em que o conceito e as mentalidades assumem particular relevo” (Costa, 1997, p. 29). Por essa razão torna-se necessário uma sensibilização dos vários empresários do sector, na medida em que a falta de informação que existe sobre a pessoa com deficiência e incapacidade, as suas capacidades e as suas limitações, aliada à possível crença que essa pessoa não irá corresponder às exigências impostas pelo mercado de trabalho e pelos empregadores, pode gerar problemas nas empresas (Manzini, 2005). Mas o que a sociedade muitas vezes não vê é que muitas pessoas com deficiência visual podem possuir limitações mas estas “não as impedem de serem pessoas activas de uma sociedade, e logo desempenharem um papel socialmente útil, quando sujeitas a um adequado processo de reabilitação que lhes permita ultrapassar as limitações impostas pela deficiência de que são portadoras” (Fernandes, 1997:5)

Actualmente vive-se uma época de crise, de desemprego e de redução de postos de trabalho e a situação das pessoas com deficiência visual não é diferente, agravada pelos preconceitos sociais que já foram referidos. Torna-se pois imperativo ter uma visão clara das formações profissionais que melhor integração profissional lhe pode dar, quais as que provocam menos limitações à sua acção e de como se pode inverter este processo de modo a colocar em pratica a real igualdades de oportunidades.

As “premissas do sucesso da inserção profissional” (Seyfried, 1992: 3) das pessoas com deficiência podem ser encontradas ao nível das condições gerais que prevalecem na sociedade (por exemplo, as disposições legislativas que visam promover a inserção profissional dos deficientes) como ao nível das condições institucionais (ou seja, as ofertas e as instituições de reabilitação profissional existentes.) (Seyfried, 1992).

Esta situação é tão mais preocupante quando o emprego é considerado um elemento importante, como já foi referido, para a inclusão social e para a independência económica de todos os cidadãos em idade de trabalhar. As políticas desenvolvidas para aumentar a taxa de inserção profissional necessitam de ser diversificadas – de acordo com o potencial de emprego das pessoas com deficiência – e alargadas com vista a chamar a atenção para todas as barreiras existentes. A melhoria da situação quanto ao emprego das pessoas com deficiência não só as beneficiaria como seria proveitoso para os empregadores e para a sociedade considerada no seu todo. (Conselho da Europa, 2006).

No caso de pessoas que cegaram em idade adulta a inserção profissional pode auxiliar a construção de novos projectos de vida e no voltar ao mercado de trabalho numa função muitas vezes diferente da que tinham anteriormente, evitando a marginalização e a auto-marginalização e fazendo-os sentir-se novamente úteis enquanto cidadãos activos e intervenientes.

O papel das instituições de Formação Profissional é muito importante na orientação profissional e no apoio à inserção profissional de modo que as pessoas identifiquem as actividades onde se adaptam melhor e sejam orientadas quanto às necessidades de formação e em futuras ocupações. É fundamental que as pessoas com deficiências e incapacidades tenham acesso à avaliação, à orientação profissional e à formação como garante da realização de todo o seu potencial. (Conselho da Europa, 2006).

3.3 – MEDIDAS PÚBLICAS DE APOIO À INSERÇÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM PORTUGAL

As acções necessárias para combater as diversas formas de discriminação que sofrem as pessoas com deficiências e incapacidades, assegurando igualdade de acesso à formação

e ao emprego, foram reforçadas durante o Conselho Europeu de 2000, realizado em Lisboa e integradas nas directivas nacionais para o emprego.

No Plano Nacional de Emprego (PNE) encontram-se definidas directivas e objectivos que têm a função de fomentar o emprego e estruturar acções e medidas que se organizam em torno de 4 linhas: empregabilidade, espírito empresarial, adaptabilidade e igualdade de oportunidades. Nesta última questão, o PNE é particularmente destinado a uma certa faixa da população com maiores dificuldades, como afirma Botelho “garantir a melhoria das taxas de inserção profissional de grupos particularmente desfavorecidos, de onde se destaca o grupo dos cidadãos com deficiência.” (2002:3). A directriz n.º 19 (do Plano Nacional de Emprego) afirma que se pretende: “Assegurar a existência de mercados de trabalho inclusivos, melhorar a atractividade do trabalho, e torná-lo mais remunerador para os que procuram emprego, incluindo as pessoas desfavorecidas e os inactivos” (Plano Nacional de Emprego, 2005, p. 42) apresentando a seguinte linha de intervenção: “Implementar uma nova geração de Programas Específicos de Emprego para apoiar a integração sócio-profissional dos grupos em risco de exclusão do mercado de trabalho, dirigido a pessoas com deficiência, imigrantes e a outros grupos desfavorecidos, articulando as políticas de emprego e os processos de inclusão social” (Plano Nacional de Emprego, 2005, p. 46).

Como instrumento para colocar em acção as directivas anteriores é apresentado um “Programa de Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência”, em que se reajustará e reforçará as medidas de emprego e formação que visam a reabilitação profissional desta população – Instalação por conta própria; Prémio de integração; Prémio de mérito; Preparação pré-profissional, Formação profissional especial, promovendo o seu adequado reconhecimento e certificação; Apoio contínuo à inserção e à procura activa de emprego. Ao longo dos três anos de implementação do Programa, estima-se que serão abrangidas 46.000 pessoas com deficiência” (Plano Nacional de Emprego, 2005, p. 48)

Durante o tempo que balizou este estudo as medidas públicas de apoio à inserção profissional de pessoas com deficiências e incapacidades, nomeadamente os incentivos à contratação foram organizados a partir de dois Decretos-Lei:

- Decreto-Lei 247/89 de 5 de Agosto (Aprova o regime de apoio técnico e financeiro a programas de reabilitação profissional de pessoas deficientes.)
- Decreto-Lei 290/2009 de 12 de Outubro (Aprova o regime jurídico de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e de apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidades e o regime de concessão de apoio técnico e financeiro aos centros de reabilitação profissional de gestão participada, às entidades de reabilitação, bem como a credenciação de centros de recursos do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P., e a criação do Fórum para a Integração Profissional.)

O primeiro preconizava a existência de vários programas: preparação pré-profissional, orientação profissional, formação profissional, readaptação ao trabalho, emprego no mercado normal de trabalho, emprego protegido e instalação por conta própria (artigo 1º). Referia-se ainda á atribuição de prémios de mérito e de integração profissional às entidades empregadoras de pessoas com deficiência.

No que respeita ao apoio ao emprego no mercado normal de trabalho, a legislação previa vários apoios financeiros, de acordo com o artigo 24º:

- De compensação (destinava-se a assegurar à entidade empregadora uma compensação, durante o prazo máximo de um ano, pelo menor rendimento produtivo que poderia ser apresentado pelos trabalhadores com deficiências e incapacidades durante a fase de adaptação/readaptação ao posto de trabalho, calculado em função da redução efectiva do rendimento do trabalho apresentada pelo trabalhador e do salário base dum trabalhador não deficiente de igual categoria.)
- Para adaptação de postos de trabalho (concedida para adaptação dos equipamentos ou postos de trabalho, tendo em conta as dificuldades funcionais do trabalhador com deficiência e incapacidade)
- Para eliminação de barreiras arquitectónicas (concedido para eliminação de obstáculos físicos que impeçam ou dificultem o acesso do trabalhador ao local de trabalho ou a sua mobilidade no interior das instalações.)

- De acolhimento personalizado na empresa (concedido por um período entre 3 e seis meses, concedido para cobrir despesas com pessoas que acompanham e apoiam o trabalhador com deficiência e incapacidade durante o processo de integração e de adaptação ao esquema produtivo da entidade empregadora)

Existiam alguns prémios a atribuir a entidades empregadoras que celebrassem contratos de trabalho sem termo com pessoas com deficiências e incapacidades como o prémio de integração (artigo 39º) e prémio de mérito (artigo 41º). Estava ainda previsto um subsídio de instalação por conta própria à pessoa com deficiência e incapacidade que pretendesse exercer uma actividade por conta própria economicamente viável (artigo 36º).

Com a implementação do Decreto-Lei 290/2009 foram revogadas algumas das medidas acima descritas tais como o incentivo à instalação por conta própria assim como o subsídio de compensação, o subsídio de acolhimento personalizado e o prémio de integração. A nova lei consagra diversas modalidades de apoio tal como apresentado no artigo 1º:

- Apoio à qualificação (integrando a formação profissional, inicial e contínua, onde se inclui apoios técnicos e financeiros aos centros de reabilitação profissional de gestão participada, às entidades de reabilitação que desenvolvam acções previstas nesta alínea e aos empregadores que desenvolvam acções de formação destinadas aos seus trabalhadores com deficiências e incapacidades);
- Apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho (através de acções de informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego, apoio à colocação, acompanhamento pós-colocação, adaptação de postos de trabalho, eliminação de barreiras arquitectónicas e isenção e redução de contribuições para a Segurança Social);
- Emprego apoiado (integrando estágios de inserção e contratos emprego-inserção para pessoas com deficiências e incapacidades, centros de emprego protegido e contratos de emprego apoiado em entidades empregadoras);
- Prémio de mérito (atribuído às entidades que em cada ano se distingam na integração profissional de pessoas com deficiências e incapacidades bem como a pessoas com deficiências e incapacidades que se distingam na criação do seu

próprio emprego. Apresenta duas formas: diploma de mérito para grandes empresas e entidades públicas, diploma de mérito acompanhado de um prêmio pecuniário no caso de pequenas e médias empresas e pessoas com deficiências e incapacidades).

A nova lei prevê ainda a criação de centros de recursos que irão funcionar como estruturas de suporte e de apoio aos Centros de Emprego e quando for necessária intervenção especializada na área da reabilitação profissional (artigo 84º) assim como um Fórum para a Integração Profissional cuja função será garantir o acompanhamento regular da execução das políticas de emprego e formação profissional destinadas às pessoas com deficiências e incapacidades (artigo 91º).

CAPITULO IV – POLITICAS EUROPEIAS DE PROMOÇÃO DO TRABALHO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A promoção da integração e da participação plena das pessoas com deficiências e incapacidades nas actividades sociais é um elemento chave da política da União Europeia e uma preocupação sempre crescente na medida em que estas pessoas representam 10% da população europeia, como referido na introdução.

Sobre este tema podemos referir três textos que se assumem como fundamentais e que enquadram as políticas europeias sobre o assunto:

- **A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** Adoptada pela ONU em Dezembro de 2006, estabelece que todas as pessoas com deficiências devem usufruir de todos os direitos e liberdades fundamentais e sempre numa perspectiva de participação activa e plena na sociedade, focando ainda a necessidade de promover a sensibilização dos cidadãos para a diversidade humana e fazendo da empregabilidade uma estratégia importante para a inclusão das pessoas com deficiência. As políticas dos diversos países que ratificaram a Convenção devem garantir que esses direitos e liberdades fundamentais são estabelecidos na prática. Portugal foi um desses países.
- **A Estratégia Europeia para a Deficiência (2004-2010),** da Comissão Europeia, pretende promover a igualdade de oportunidades que permita a construção de uma sociedade aberta e acessível a todos, com base em três pilares:
 - Legislação e medidas anti-discriminação
 - Eliminação de barreiras no ambiente
 - Integração das questões relacionadas com as pessoas com deficiência no conjunto das políticas da União Europeia e dos Estados Membros.

Para cumprir estes objectivos promove-se a participação das pessoas com deficiências e incapacidades na vida económica e social e desenvolvem-se acções nas áreas de

emprego, educação para todos e vida autónoma. O elemento central é o Plano de Acção da UE a favor das pessoas com deficiências e incapacidades. Este identificou como áreas de intervenção prioritária na primeira fase:

> Acesso ao emprego e conservação dos postos de trabalho;

> Aprendizagem ao longo da vida, com vista a favorecer a empregabilidade, adaptabilidade, o desenvolvimento pessoal e a cidadania activa;

> Utilização do potencial das novas tecnologias, que desempenham um papel essencial para garantir a igualdade de oportunidades e a mobilidade na economia, permitindo a participação das pessoas com deficiência;

> Acessibilidade às áreas públicas edificadas, condição prévia para a participação no trabalho e para a mobilidade na vida económica e social.

- **O Plano de Acção para a Deficiência e Incapacidade 2006-2015**, do Conselho da Europa, foi aprovado pelo Comité de Ministros em 5 de Abril de 2006, assumindo o papel de um referencial de apoio ao desenho e implementação de planos e programas, fornecendo as orientações e os meios necessários para concretizar os objectivos propostos e garantindo que as questões ligadas à deficiência são integradas em todas as políticas dos Estados Membros, como forma de promover o reconhecimento de necessidades e contribuições da pessoa com deficiências e incapacidades. Todos os Estados da União Europeia devem contribuir para que seja melhorada a vida das pessoas com deficiência, num sentido de responsabilidade colectiva, de todas as pessoas e não só dos Estados ou das instituições. O Plano assenta em 15 linhas de acção:

- Participação na vida política e pública,
- Participação na vida cultural
- Informação e comunicação
- Educação
- Emprego, Orientação e Formação Profissional
- Acessibilidade ao ambiente construído
- Transportes
- Vida comunitária
- Cuidados de saúde
- Reabilitação

- Protecção social
- Protecção jurídica
- Protecção contra a violência e os abusos
- Investigação e desenvolvimento
- Sensibilização

Este documento fala ainda do fenómeno da dupla discriminação, esclarecendo que existem grupos que sofrem não só a discriminação em relação à sua deficiência mas também em relação ao género, à idade ou a grupos minoritários e/ou migrantes (como exemplo temos a dupla discriminação em relação a pessoas com deficiências e incapacidades que são mulheres, crianças e jovens, idosos, pessoas com necessidade de apoios muito especializados e pessoas com deficiência vindas de grupos minoritários e/ou migrantes (CRPG, 2007b).

Para isso é necessário que os diversos estados-membros estejam dispostos a realizar as seguintes questões:

- Integrar as questões relacionadas com o emprego das pessoas com deficiência/incapacidade nas políticas gerais de emprego;
- Assegurar que as pessoas com deficiência/incapacidade tenham acesso a uma avaliação objectiva e individual que:
 - identifique as suas opções com vista a ocupações potenciais;
 - transfira o enfoque posto na avaliação das deficiências para a avaliação das capacidades, relacionando-as com as exigências específicas do emprego;
 - estabeleça as bases para o respectivo programa de formação profissional;
 - que as auxilie a encontrar emprego adequado ou a conseguir um reemprego;
- assegurar que as pessoas com deficiência/incapacidade tenham acesso à orientação profissional, à formação, ao emprego/serviços correlativos até ao mais elevado grau possível de qualificação, e proceder aos ajustamentos/adaptações razoáveis sempre que necessário;

- assegurar a protecção contra a discriminação em todas as etapas do emprego, incluindo na da selecção e na do recrutamento, assim como em todas as medidas relacionadas com a progressão na carreira;
- incentivar os empregadores a empregar pessoas com deficiência/incapacidade:
 - adoptando procedimentos que norteiem o recrutamento de trabalhadores (como, por exemplo, através de anúncios, entrevistas, avaliações, selecção) e que sejam garante de oportunidades de emprego à disposição das pessoas com deficiência/incapacidade de uma forma positiva;
 - procedendo a ajustes do local e das condições de trabalho, incluindo a telecomunicação, trabalho a meio tempo e trabalho à distância com vista a conciliar as exigências especiais dos empregados com deficiência/incapacidade;
 - aumentando a sensibilização sobre a problemática da deficiência através da formação dos quadros de profissionais e na gestão;
- assegurar que a generalidade dos esquemas de emprego por conta própria sejam acessíveis às pessoas com deficiência e as apoiem;
- assegurar que as medidas de apoio, como as que regulamentam o emprego protegido sejam adequadas às pessoas cujas necessidades não podem ser satisfeitas sem suporte personalizado no mercado aberto de trabalho;
- apoiar as pessoas com deficiência/incapacidade para progredirem e passem do emprego protegido para o emprego do mercado aberto de trabalho;
- eliminar os desincentivos ao trabalho em sistemas de apoio à deficiência/incapacidade e encorajar os beneficiários a trabalhar quando e logo que puderem;
- ter em consideração as necessidades das mulheres com deficiência/incapacidade ao delinarem-se programas e políticas relativas à igualdade de oportunidades para as mulheres no mercado do trabalho, incluindo a criação de serviços para protecção da infância;
- assegurar que os empregados com deficiência/incapacidade gozem os mesmos direitos que os demais trabalhadores relativamente à consulta sobre as condições existentes de emprego e sobre a respectiva possibilidade de associação e participação activa nos sindicatos;
- estabelecer medidas eficazes que sejam um incentivo ao emprego de pessoas com deficiência/incapacidade;

- assegurar que a legislação e os regulamentos sobre saúde e segurança tenham em consideração as necessidades das pessoas com deficiência/incapacidade e não sejam discriminatórios contra as mesmas;
- promover medidas, incluindo as legislativas e de integração, que permitam às pessoas que se incapacitaram no decurso da prestação do respectivo trabalho permanecer no mercado laboral;
- assegurar que especialmente os jovens com deficiência/incapacidade beneficiem no respectivo emprego do estatuto de internos e de formandos com vista a desenvolver as suas capacidades e a beneficiar da informação sobre as práticas aí exercidas (Plano de Acção Europeu, 2006-2007)

Mas apesar das várias medidas aprovadas e das várias directivas da União Europeia faltam dados de execução. Um relatório redigido por Seyfried (1990) refere que os dados fornecidos por diversos países da Europa Ocidental revelam a existência de divergência acentuada entre a situação das pessoas com deficiências e incapacidades e a restante população: taxas de desemprego mais elevadas, maior duração do desemprego e menores qualificações, provocando diferenças também no acesso ao mercado de trabalho. O relatório não é recente mas faltam trabalhos de síntese e de avaliação e as contínuas leis e directivas que continuam a ser produzidas levam-nos a considerar que a situação não se tenha alterado.

Por muitas leis que se façam, procurando que as pessoas com deficiências e incapacidades tenham as mesmas oportunidades das populações sem deficiência, estas ficam sem aplicação se estas pessoas não puderem competir no mercado de trabalho em situação de igualdade. Situação difícil porque no geral as suas qualificações escolares e profissionais são mais baixas do que a média da restante população europeia. As pessoas com deficiências e incapacidades estão entre as mais vulneráveis em questões de riscos sociais de pobreza e de exclusão social motivadas por elevados índices de desemprego.

Mas para que estas políticas funcionem torna-se necessário conhecer a realidade. A própria União Europeia nos relatórios que emergem das várias investigações refere a necessidade de existir uma informação estatística e demográfica, realizada segundo

critérios homogêneos que permita comparar com um grande grau de segurança os resultados das diversas políticas dos Estados-Membros.

Seyfried afirma que “os instrumentos tradicionais de política de mercado de trabalho para a integração profissional de deficientes já não são suficientes, nas actuais condições económicas.” (1990, p.40) Muitos dos países da União Europeia praticam o sistema de quotas e esta política tem “permitido a conservação de postos de trabalho para deficientes mas não a criação de novos lugares.” (Seyfried, 1990, p.40) Por essa razão alguns Estados-Membros optaram por fornecer também incentivos monetários para a criação de novos postos de trabalho

Na mesma linha de integração das questões da deficiência na vida comunitária da União Europeia e em todas as suas políticas de emprego, formação profissional e assuntos sociais está a ratificação pela União Europeia da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Se pensarmos que a Comunidade Europeia se encontra perante uma diminuição da sua mão-de-obra, resultante do envelhecimento da população, será a melhor política excluir uma percentagem dessa mesma população só porque precisa da adaptação de alguns instrumentos e algumas técnicas e de apoios mais específicos (em alguns casos) para assumirem o seu papel de membros activos e produtivos da sociedade. O afastamento de pessoas com deficiência do mercado de trabalho exclui uma força de trabalho com potencial que poderia ser rentabilizada, se utilizada de forma correcta, ou seja, se os locais de trabalhos forem acessíveis. A acessibilidade é um factor fundamental que pode separar uma pessoa com deficiência e incapacidades activa e uma pessoa com deficiência e incapacidades totalmente dependente da Segurança Social.

PARTE II: ESTUDO EMPIRICO

CAPITULO V – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

5.1- PROBLEMÁTICA E OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO

Segundo o estudo da Comissão Europeia, “*The employment situation of people with disabilities in the European Union. A study prepared by Business and Policy Research*”, datado de 2001, tem-se notado um aumento do interesse das políticas de mercado em temas relacionados com a inclusão social e as políticas de reintegração de pessoas com deficiências e incapacidades. Um dos aspectos importantes está relacionado com a situação das pessoas com deficiências e incapacidades face ao mercado laboral. Segundo os dados europeus, cerca de 52% da população com deficiência e incapacidade é economicamente inactiva em comparação com somente 28% da restante população.

Uma razão para este facto pode estar no nível de escolaridade. De acordo com o estudo da Comissão Europeia citado anteriormente, as pessoas com deficiências e incapacidades apresentam em média um nível educacional mais baixo do que a restante população e esta relação entre deficiência e níveis educacionais pode ser causada pelo facto de pessoas com certos tipos de deficiência terem tido menos oportunidades de prosseguir a sua educação escolar, o que se irá reflectir na sua situação laboral.

Ana Peralta e Susana Graça, no Relatório Final de 2007 sobre os “*Modelos e práticas formativas facilitadoras da empregabilidade e sustentabilidade de pessoas com deficiência*” referem as dificuldades encontradas em clarificar a situação das pessoas com deficiências e incapacidades no mercado de trabalho, dado que a informação disponível é insuficiente para permitir traçar uma visão consistente das oportunidades reais de emprego existentes e destinadas às pessoas com deficiências e incapacidades.

As investigadoras afirmam, com base nos censos de 2001, que menos de um terço (29,2%) da população com deficiência e incapacidade tinha actividade económica e que mais de metade da população com deficiência e incapacidade se encontrava em situação de reforma ou incapacitada permanentemente para o trabalho (60,6%).

Duarte (2008b: 5), nas reflexões que publica na Revista Formar do IIEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional), destaca os problemas que se colocam às pessoas com deficiências e incapacidades perante uma oportunidade de emprego em igualdade de qualificação com outros candidatos e afirma que a formação é apenas um meio, importante mas não único, de combate ao desemprego deste grupo da população, e que se deve equacionar em conjunto com as políticas de apoio ao emprego, sejam elas originárias de entidades públicas que tenham a seu cargo as políticas de formação, emprego e inclusão socioprofissional ou de entidades privadas, no quadro da sua função de responsabilidade social. Mas também refere que "... o posicionamento das pessoas com deficiência e das suas famílias (...) deverá passar a ser, por um lado, mais exigente, mais reivindicativo junto dos poderes públicos e junto dos prestadores de serviços, mas também [devem] assumir maiores obrigações de participação activa na busca e implementação das soluções para os seus problemas (*empowerment*)".

As dificuldades que as pessoas com deficiências e incapacidades possam ter na concretização de algumas tarefas não são impeditivas da realização de outras. A Formação Profissional deveria ser a chave para facilitar o acesso ao emprego. Todavia sabemos que o trabalho, na conjuntura económica em que nos encontramos, não é acessível a todos e muito menos a pessoas com deficiências e incapacidades. Estas pessoas são marginalizadas e as dificuldades não são exclusivamente inerente a si próprias mas ao sistema que se baseia na rentabilidade. A competitividade de economia "obriga" as empresas a serem produtivas para poderem sobreviver. Nestas situações os trabalhadores menos produtivos podem ser dispensados (Figueiredo, 2001).

A Conferencia de Salamanca de 1994, ao defender o objectivo "Educação para todos" transformou-se num marco importante para a integração das pessoas com deficiência na sociedade, numa situação de cidadania de pleno direito. Em Portugal a Constituição da Republica Portuguesa, nos artigos 58º, 71º, 73º e 74º, garante o direito de todos à educação e ao trabalho e o Decreto-Lei nº 247/98, de 5 de Agosto, com as alterações

dadas pelo Decreto-Lei nº 8/98, de 15 de Agosto possibilita a Formação Profissional de pessoas com deficiência, com planos individuais de formação ou não, e enquadra legalmente a readaptação ao posto de trabalho, pretendendo proporcionar os apoios necessários para a reintegração de pessoas que tenham adquirido deficiência, de modo a potenciar a empregabilidade e/ou a reintegração na vida activa e profissional.

O objectivo da Formação Profissional é a integração dos indivíduos na vida activa através do desenvolvimento das capacidades e competências técnicas, sociais e relacionais necessárias à obtenção e manutenção de um posto de trabalho. Todavia, muitas das pessoas cegas e com baixa visão encontram-se desempregadas ou a subsistir com reformas sociais.

Os cursos de formação dados pelas poucas instituições que em Lisboa fazem formação profissional para pessoas com deficiência visual são muitas vezes utilizados, pelo público-alvo, como uma forma de conseguir mais algum dinheiro (bolsas de formação) e simultaneamente mais formação, formação essa que na grande maioria dos casos não se converte em emprego. Esta situação foi referida pelos responsáveis e por técnicos em entrevistas exploratórias realizadas anteriormente à definição deste projecto. O feedback do retorno do investimento feito na formação é escasso mas o que não é escasso é o conhecimento que as instituições que trabalham com esta realidade têm da falta de oportunidades de formação para esta franja da população e na dificuldade em conseguir uma inserção profissional.

O trabalho é visto como fonte de realização pessoal e social e como meio de dignificação da pessoa humana. Se o trabalho permite que as pessoas alcancem a sua realização como seres humanos e sociais, nas pessoas com deficiências e incapacidades ter trabalho permite desenvolver a noção de competência, de auto-estima, de respeito próprio além de uma independência pessoal e de uma participação social efectiva. Serve para se sentirem como cidadãos iguais aos outros (Figueiredo, 2001) e não como simples recebedores de subsídios estatais ou vivendo de esmolas. De acordo com a Comissão das Comunidades Europeias "A reduzida participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho pode ser explicada tanto por obstáculos discriminatórios como por obstáculos não discriminatórios, o que requer uma

combinação de instrumentos, para lutar contra a discriminação, prestar apoio activo e remover as barreiras à acessibilidade.” (2007:5) A Comissão das Comunidades Europeias refere-se a obstáculos discriminatórios relacionados com as crenças que uma pessoa com deficiências e incapacidades não pode realizar o mesmo trabalho dos ditos normais ou que quando integrada num posto de trabalho não apresenta a mesma eficiência ou a mesma rapidez de execução dos restantes trabalhadores, ou com a falta de acessibilidades encontradas em sociedade e que não permitem que este grupo da população tenha acesso às instituições, aos lugares e às funções em igualdade de circunstâncias com as pessoas sem deficiência. Esta falta de acessibilidade pode-se traduzir em questões tão diferentes como a falta de formações diversificadas e adequadas às diversas deficiências e incapacidades, quer estejamos a falar de formação escolar quer de formação profissional, inicial ou contínua, a falta de apoios que existem em Portugal no que respeita aos trabalhadores estudantes do ensino nocturno que apresentam alguma deficiência (não existem professores de apoio para os alunos dos cursos nocturnos), a falta de formação dos professores em geral em relação às necessidades de cada deficiência, a falta de acessibilidades funcionais nas salas de aulas e de formação (programas acessíveis, computadores adaptados, material escrito em formato acessível) até à falta de sinalização própria dentro de escolas e centros de formação que tornem as deslocações internas rápidas, eficientes e autónomas. A lista seria longa se fossemos falar das questões que faltam nas diversas áreas da nossa sociedade (transportes, acesso à informação, acesso aos serviços públicos...) mas essas não cabem no âmbito deste trabalho.

Se o Estado não pode nem deve subtrair-se à responsabilidade que lhe compete na organização e gestão das normas e da legislação que têm por alvo a Formação e a Inserção Profissional destinada à pessoa com deficiência e incapacidade, também é verdade que uma grande quota da responsabilidade destas questões sociais pertence à sociedade civil que continua a ter alguns problemas em acreditar nas capacidades e competências de trabalho destas pessoas. De acordo com Caetano (2003:10) “ainda nos confrontamos com situações efectivas de exclusão social, apesar dos portadores de deficiência visual terem direitos e necessidades iguais a qualquer pessoa normovisual”. Por sua vez Duarte (2008a: 25) afirma que “tendo em conta o contexto global de grande escassez de empregos (...) faz sentido uma reflexão específica sobre um importante

segmento da população activa nacional que se encontra (...) numa situação de grande desvantagem.”

Por esta razão considero pertinente a existência de estudos mais aprofundados relativos à formação vocacionada para as pessoas com deficiência visual pois só assim se podem elaborar propostas estruturais que desenvolvam uma melhor formação destinada a promover uma melhor empregabilidade e sustentabilidade do emprego deste grupo da população. Estudos sobre a Formação Profissional e a Inserção Profissional são uma mais-valia para a caracterização dos modelos formativos e dos factores que promovem ou dificultam o sucesso da integração profissional e da manutenção do emprego desta população (Godinho, 2008).

Para a realização desta investigação foi definida seguinte pergunta de partida: *Como se articula a formação profissional destinada a pessoas com deficiência visual ministrada pela Associação Promotora de Emprego de Deficientes Visuais e a inserção dos antigos formandos no mercado de trabalho entre os anos 2004 e 2009?*

Partindo da questão central desta investigação defini os seguintes objectivos:

Objectivos Gerais

- Caracterizar os modelos de formação dirigidos à pessoa com deficiência visual na APEDV:
- Analisar os processos de inserção profissional dos antigos formandos da APEDV

Objectivos Específicos

- Analisar a formação ministrada pela APEDV,
- Identificar as alterações existentes na formação profissional nestes 5 anos
- Caracterizar a perspectiva da instituição em relação ao futuro da Formação Profissional para pessoas com deficiência visual.
- Analisar a integração profissional dos antigos formandos

5.2 – OPÇÕES METODOLÓGICAS

Este projecto de investigação tem por objectivo analisar a formação profissional ministrada na instituição em estudo e a inserção profissional dos seus antigos formandos. Por essa razão optei por uma abordagem qualitativa que privilegia “a compreensão dos comportamentos a partir da perspectiva dos sujeitos da investigação” (Bodgan e Bilken, 1999:16)

Considero que a metodologia de Estudo de Caso será a mais adequada para responder à questão de partida. O objectivo deste estudo é compreender o significado de uma realidade e captar as lógicas de funcionamento de um processo (Quivy, 1998) porque sendo este um método que visa a análise de uma situação em particular, “estudar o que é (...) específico e único” (Afonso, 2005) permite-nos perceber melhor como é a instituição que se pretende estudar. Garante-nos a obtenção de dados singulares contextualizados de forma a permitirmo-nos um conhecimento aprofundado do caso escolhido. “As acções podem ser melhor compreendidas quando são observadas no seu ambiente habitual de ocorrência” (Bodgan e Bilken, 1999:48).

Por outro lado o estudo de caso fundamenta-se na ideia de que a análise de uma unidade de um determinado universo possibilita a compreensão da generalidade do mesmo ou, pelo menos, o estabelecimento de bases para uma investigação posterior, mais sistemática e precisa (Bisquera, 1989), e esse será o objectivo ultimo do meu estudo: relançar a questão sobre as deficiências em geral e a deficiência visual em particular e os seus problemas de inserção profissional.

O Estudo de Caso é também o preferido quando o tipo de questão de pesquisa é da forma “como” e “porquê”; quando o controle que o investigador tem sobre os eventos é muito reduzido; ou quando o foco temporal está em fenómenos contemporâneos dentro do contexto de vida real, definindo estudo de caso “como uma investigação empírica que investiga um fenómeno contemporâneo dentro do seu contexto de vida real” (Yin, 2001, citado por Miranda, 2006:91).

Neste estudo, o enfoque será uma instituição especializada em formação profissional para deficientes visuais, a Associação Promotora de Emprego de Deficientes Visuais (APEDV). A razão pela qual escolhi esta instituição baseia-se no facto de, na minha opinião, ser um espaço onde poderá ser mais fácil fazer um estudo sobre a formação profissional como um factor de inserção.

O acesso ao campo de estudo é uma etapa importante para qualquer investigação, pois depende dela a concretização da pesquisa. Quando escolhi a instituição que pretendia estudar realizei alguns contactos informais com a Coordenadora da Formação Profissional de modo a perceber as hipóteses que existiam de ter acesso à instituição, aos seus funcionários e formandos e de me poderem ser facultados os dados que precisaria no decorrer do processo. Houve da sua parte uma disponibilidade imediata, comprometendo-se a facilitar o acesso à documentação que precisasse consultar e mostrando-se disponível para entrevista e para prestar todo o auxílio necessário. De imediato me guiou numa visita às instalações, apresentando-me os vários formadores e técnicos presentes com os quais eu poderia precisar de contactar.

5.2.1 – TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS

Sendo o Estudo de Caso uma pesquisa empírica ligada a situações especiais de uma instituição e um método de investigação em profundidade, a recolha de dados pode ser feita utilizando diversos meios. Neste caso em concreto defini como estratégia:

- Entrevistas semi-directivas aos responsáveis pela instituição e pela formação
- Entrevista semi-directivas a alguns antigos formandos,
- Análise documental,

A entrevista foi a técnica privilegiada neste estudo, tendo em conta que a vida da instituição vai muito para além do que se encontra nos relatórios. O objectivo das

entrevistas foi recolher o máximo possível de informações que permita responder aos objectivos do estudo, permitindo que os entrevistados possam dar a sua opinião de uma forma mais livre e aberta do que num questionário, além de que poderei ir reformulando as perguntas de acordo com as respostas obtidas e colocando mesmo novas questões que pareçam pertinentes para o esclarecimento de quaisquer dúvidas que possam surgir durante a entrevista. A técnica da entrevista semi-estruturada permitiu-me assim recolher “dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo ao investigador desenvolver (...) uma ideia sobre a maneira como os sujeitos interpretam aspectos do mundo.” (Bodgan e Bilken, 1999:134)

Após definir a questão de partida/investigação e os objectivos da investigação construí os guiões das entrevistas com as questões que me pareceram pertinentes. Estes guiões, após o seu registo escrito e análise, deram origem a novos guiões para novas entrevistas de modo a esclarecer e aprofundar temas.

Foram realizadas entrevistas a quatro actores intervenientes na organização da instituição e na construção do seu processo de formação: à Coordenadora da Formação (E1), à Técnica de Serviço Social, responsável pela inserção profissional dos formandos (E2), ao psicólogo da instituição, responsável, entre outras funções, pelo processo de selecção dos candidatos e pela leccionação de módulos de formação nos cursos de Formação Profissional (E3), e a um membro da direcção (E4).

As entrevistas foram elaboradas com base em blocos temáticos e os seus objectivos foram:

- Identificar as principais actividades da instituição
- Caracterizar os cursos de formação profissional disponíveis,
- Compreender os mecanismos de avaliação da formação efectuada,
- Compreender os projectos futuros da instituição,
- Caracterizar as suas formas de financiamento,
- Identificar os apoios à integração profissional no fim do estágio profissional

Foram ainda realizadas quatro entrevistas a antigos formandos, dois pertencentes ao curso de Telefonista/Recepcionista e dois pertencentes ao curso de Massagista/Auxiliar

de Fisioterapia. Não foi realizada nenhuma entrevista a formandos do curso de Artesanato porque este curso não está vocacionado para uma integração num posto de trabalho mas para poder fornecer competências pessoais, sociais e laborais que possam ser utilizadas mas sem a pressão de uma integração profissional. Pela mesma razão este curso não apresenta no seu plano de estudo um espaço de estágio, sendo a totalidade das horas previstas ocupadas em formação presencial na instituição. Esta situação pode ser comprovada quer pelas opiniões expressas nas entrevistas quer pela análise dos relatórios de execução que a APEDV têm de enviar todos os anos para o IEFP.

Todos estes antigos formandos entrevistados concluíram o curso e o estágio encontrando-se neste momento empregados. O objectivo principal foi compreender como se processou a inserção profissional após a formação. Estas entrevistas, à imagem das anteriores, também foram elaboradas com base em blocos temáticos, com os seguintes objectivos:

- Caracterizar o percurso escolar do entrevistado
- Identificar as razões da escolha do curso realizado
- Caracterizar a integração profissional após o estágio.
- Avaliar as dificuldades encontradas no acesso ao mercado de trabalho.
- Identificar as medidas consideradas importantes no apoio à inserção profissional das pessoas com deficiência visual
- Caracterizar a perspectiva dos antigos formando em relação ao futuro da Formação Profissional para pessoas com deficiência visual

As entrevistas foram realizadas entre Fevereiro e Junho de 2010 e decorreram sempre nas instalações da APEDV. Foram gravadas em registo magnético de gravação de voz e o seu conteúdo transcrito integralmente em escrita a negro. Todas as entrevistas se encontram em anexo, assim como os diversos guiões de entrevista utilizados e as respectivas grelhas de análise de conteúdo.

Nestas entrevistas, apesar de terem guiões pré-definidos, com temas e questões definidas, pretendeu-se que os entrevistados expressassem livremente as suas opiniões pois dessa maneira poderiam surgir informações novas, não contempladas nos guiões, mas que podiam ser consideradas relevantes para a investigação em curso. Todavia

existiu sempre o cuidado de assegurar que as questões previamente definidas fossem respondidas.

A análise documental é uma outra forma de recolher informação, e teve por base todo o material disponibilizado pela instituição sobre a Formação Profissional realizada, as avaliações feitas no que diz respeito à integração sócio-profissional e as alterações realizadas no espaço de tempo em estudo.

Para isso foram recolhidos os Estatutos da Associação, a ficha de avaliação da formação e do formador pelo formando e os Relatórios de Execução destinados ao Instituto de Emprego e Formação Profissional no âmbito das candidaturas ao financiamento.

O financiamento foi proposto primeiro ao Programa Constelação, nos anos de 2004, 2005, 2006 e 2007, financiado pelo Fundo Social Europeu (e que pretendia a inserção sócio-profissional das Pessoas com Deficiência, privilegiando o desenvolvimento de condutas que contribuam para a autonomia do indivíduo enquanto cidadão nas suas vertentes pessoal, relacional, social e cultural) e mais tarde ao Programa de Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidade, inserido no Programa Operacional do Potencial Humano (POPH) nos anos de 2008 e 2009, um programa que tem como objectivo promover acções que visem a aquisição e o desenvolvimento de competências profissionais, tendo em vista potenciar a empregabilidade das pessoas com deficiências e incapacidades, orientadas para o exercício de uma actividade no mercado de trabalho, visando dotar de competências ajustadas para o ingresso (formação inicial) ou manutenção (formação contínua) no mundo do trabalho.

5.2.2 – TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS

Para analisar todos os dados recolhidos, os métodos terão de ser, obviamente, distintos, uma vez que se tratam de materiais diferentes.

As entrevistas semi-directivas foram analisadas através da análise de conteúdo, já que esta – e partindo da definição de Berelson (1954, citado por Silva, 1986:103), é “uma técnica de investigação que visa a descrição objectiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação.” Ou como afirma Bardin, uma forma de “tirar partido de um material dito ‘qualitativo’ (...) e o seu objectivo final é poder inferir algo, através de dessas palavras, a propósito de uma realidade” (1977, p. 89-90) Por seu turno Estrela (1994) completa, afirmando que as etapas que se seguem na análise correspondem a determinadas regras: a leitura inicial dos documentos para uma apreensão global das suas características e avaliação das possibilidades de análise; a determinação dos objectivos da análise de acordo com as hipóteses emitidas; e finalmente, a determinação das regras de codificação que nos leva a ver a redacção como unidade de enumeração ou de contagem, enquanto para Bardin (1977), o importante não é a descrição dos conteúdos das mensagens, mas sim as ideias que elas nos podem transmitir e ensinar, isto é, tentar obter o significado mais puro das mensagens.

Após as entrevistas terem sido transcritas, ter-se definido as categorias mais representativas e terem sido elaboradas as respectivas grelhas de análise foi possível pensar em iniciar a caracterização da instituição em estudo e procurar responder aos temas de investigação propostos inicialmente.

A construção do sistema de categorias pode ser feita *a priori* ou *a posteriori* ou utilizando uma combinação das duas formas. No que diz respeito a esta investigação o sistema de categorias foi realizado utilizando uma combinação dos dois processos. Foi construída uma grelha de categorização *a priori* com as categorias consideradas mais importantes escolhidos a partir dos objectivos da dissertação e dos blocos temáticos presentes nos guiões de entrevista e ao longo da leitura e análise das entrevistas foram sendo detectadas novas categorias que foram sendo incorporadas à grelha original *a posteriori*, tal como nos refere Silva (1986: 112): “ (...) as referências teóricas do investigador orientam a primeira exploração do material, mas este, por sua vez, pode contribuir para a reformulação ou alargamento das hipóteses e das problemáticas a estudar.”

Seguidamente foram definidas as unidades de registo, segmentos mínimos possuidores de sentido associados a uma categoria e que podem contribuir para a compreensão do tema. Neste caso foram definidas como unidades de registo a frase ou o conjunto de frases, o ‘tema’ de que nos fala Bardin (1977), relacionadas com a mesma categoria e que constituem uma afirmação sobre um assunto.

Os restantes documentos foram alvo de uma análise temática quando tal era possível de modo a adequar-se aos objectivos do estudo mas dado que alguns documentos, como os relatórios finais de acção destinados ao IEFP, continham dados numéricos, estes foram analisados através da produção de gráficos. Todos estes elementos foram unidos em temas comuns, resultando uma análise conjunta.

CAPITULO VI – OFERTA E PROCURA DE FORMAÇÃO NA APEDV

6.1 - CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

6.1.1 FUNDAÇÃO, OBJECTIVOS E ORGANIZAÇÃO

Fundada pelo Dr. Assis Milton em 1980, a Associação Promotora de Emprego de Deficientes Visuais é uma IPSS (Instituição Particular de Solidariedade Social) que apresenta os seguintes objectivos:”...promover, por todos os meios ao seu alcance a) A formação profissional e pré-profissional; b) A procura e criação de emprego; c) O apoio escolar; d) O fomento intelectual, cultural e desportivo; e) A prevenção da cegueira; f) O bem-estar global” (Artigo 2º dos Estatutos da APEDV).

O Centro de Formação Profissional desta instituição pretende proporcionar aos cidadãos deficientes visuais (cegos e baixa visão), formação profissional nas áreas de Massagistas/Auxiliares de Fisioterapia, Telefonista/Recepcionistas e Artesanato, procurando preparar a sua integração profissional e social como participantes plenos da comunidade, na medida em que esta directamente ligada com a capacidade da pessoa em angariar o seu próprio sustento e tornarem-se o mais possível independentes de subsídios estatais. Por essa razão o estágio e a consequente procura de emprego é uma actividade tão importante.

A instituição teve origem na necessidade que o seu fundador sentiu de lutar pela “*inserção do deficiente visual na sociedade*” (E4) e devido ao facto de não se rever “*na formação que se dava em Portugal*” (E4), formação essa que ele conhecia bem na sua qualidade de pessoa com deficiência visual. Considerava que existia uma “*fraca capacidade de respostas*” (E4) da sociedade em relação à Formação Profissional e em relação à integração profissional, considerando que não se deveria “*formar só por formar*” (E4) porque a sua ideia “*era sempre formar para integrar num posto de*

trabalho” (E4). O conhecimento do meio e das competências que poderiam ser desenvolvidas nas pessoas que constituem o público-alvo e também das áreas profissionais que poderiam ser abertas levou o Dr. Assis Milton a determinar os cursos a desenvolver. Em termos de teoria da formação profissional este processo iniciou-se com a definição das necessidades.

Por essa razão resolveu constituir uma nova instituição de formação “*dentro dos seus objectivos e dos seus princípios*” (E4) até porque já tinha criado de raiz em Moçambique um instituto com o seu nome, destinado à formação de pessoas com deficiência visual e “*pensou que em Portugal poderia fazer um trabalho melhor e com outras condições*” (E4).

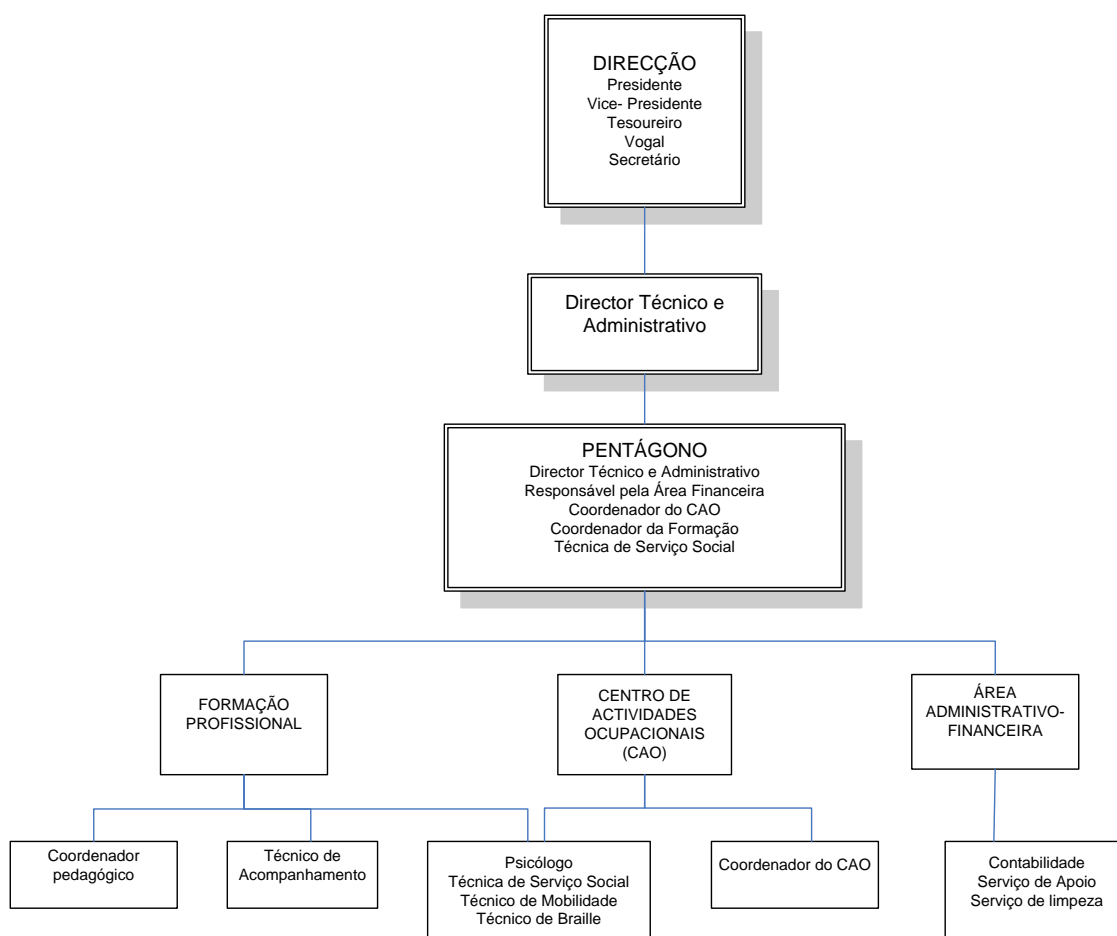
A instituição teve a primeira sede na própria casa do fundador a que se acrescentaram pequenas instalações pertencentes à Caritas. O primeiro curso foi de Artesanato e Lavores, destinado a formandas. Só mais tarde a Câmara Municipal de Lisboa atribuiu à APEDV as instalações onde se encontra neste momento permitindo-lhe aumentar o número de cursos de formação e de formandos.

Como o objectivo sempre foi a integração profissional dos formandos no sentido de os tornar independentes de subsídios e de os tornar membros activos da nossa sociedade, desde logo se apostou em formações que cumprissem esses objectos. Se o Artesanato constituiu a primeira formação organizada, a esta seguiram-se os cursos de Telefonista e de Massagista. Em relação a este último curso, e segundo os dados da E1, foi feita em primeiro lugar uma parceria com uma escola de formação, em 1984, tendo a APEDV financiado a formação que era dada nessa escola. No entanto, e segundo dados da mesma entrevista, nem o curso nem as instalações se encontravam adaptadas, o que provocava um esforço muito grande por parte dos formandos para ultrapassarem estes obstáculos. A avaliação desta situação levou o Dr. Assis Milton a procurar apoios que lhe permitissem criar nas instalações da instituição o seu próprio curso de Massagista adaptado a pessoas com deficiência visual, “*que foi sendo melhorado à medida que o tempo foi passando*” (E1).

O facto de possuir o único curso de Massagistas/Auxiliares de Fisioterapia adaptado para pessoas com deficiência visual faz com que esta instituição apresente um raio de acção não só nacional como transnacional. De acordo com as palavras de um entrevistado a instituição recebe “ *formandos quer do país, quer das ilhas e, até há pouco tempo, dos PALOP’s. Agora os PALOP’s estão mais complicados, existem novas regras de funcionamento e já não entram com tanta facilidade.*” (E2) Esta situação pode ser confirmada no gráfico 5, na página 70.

A APEDV possui actualmente cerca de 30 funcionários (entre administrativos, docentes, pessoal não docente, incluindo um Psicólogo, uma Técnica de Serviço Social, uma Coordenadora Pedagógica, uma Coordenadora do Centro de Actividades Operacionais e um voluntário) e apresenta o seguinte organograma, o mesmo que tinha sido desenhado pelo fundador. Segundo a informação da E4 (“*A estrutura que o meu marido tinha desenhado para a instituição continua a mesma.*”):

Esquema 1: Organograma da APEDV



Como pode ser observado no Esquema 1 a Associação Promotora de Emprego de Deficientes Visuais apresenta uma organização de chefia baseada em cinco níveis e onde se pode destacar o nível três, o Pentágono, uma estrutura criada pelo Dr. Assis Milton e organizado para poder dar uma resposta rápida e adequada a assuntos do dia-a-dia que não requeiram a intervenção da direcção. É *“formado pelas pessoas responsáveis pelas áreas a funcionar na casa que semanalmente se reuniam”* (E4); o mesmo continua a acontecer actualmente.

A Direcção é formada por cinco membros efectivos (um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal) e por igual número de suplentes. Dois destes elementos são internos e três são externos à organização. (*“A Direcção é constituída por três pessoas de fora embora tenhamos alguma ligação à casa e duas pessoas que são da Instituição”* - E4). Reúne mensalmente e tem como funções elaborar anualmente o relatório de contas do ano transacto e o *“orçamento e programa de acção para o ano seguinte”* (Artigo 36º dos Estatutos da APEDV), além de garantir a organização e bom funcionamento dos diversos serviços prestados pela instituição e de assegurar a contratação, organização e gestão dos funcionários. Também é da sua responsabilidade as relações ligadas com financiamentos, empréstimos e créditos.

O Conselho Fiscal é constituído por três membros (um presidente e dois secretários) e por três suplentes. A sua função está ligada com a análise de contas, por essa razão dois dos seus elementos são externos à instituição pois assim permite-lhes isenção.

A Assembleia Geral é constituída por todos os sócios da instituição admitidos há mais de 6 meses. Reúne ordinariamente duas vezes por ano: uma em Novembro para aprovar o orçamento previsto para o próximo ano e outra em Março para aprovar o relatório de contas e de actividades do ano transacto. Segundo o artigo 29 dos Estatutos da APEDV, é da responsabilidade desta assembleia:

- “Definir as linhas fundamentais da actuação da associação;
- Apreciar e votar anualmente o Orçamento e o Plano de Acção para o exercício seguinte, bem como o relatório e contas da gerência;

- Deliberar sobre a aquisição onerosa e a alienação, a qualquer tipo de bens imóveis e de outros bens patrimoniais ou de valor histórico ou artístico;
- Aprovar a adesão a uniões, federações ou confederações”

É pois da responsabilidade da Assembleia Geral a estruturação da política da instituição, presente e futura.

Como se pode observar no Esquema 1 a instituição apresenta duas grandes áreas de trabalho: a Formação Profissional e o Centro de Actividades Ocupacionais (CAO). Nesta dissertação vamos analisar o trabalho realizado pela sessão da Formação Profissional (*“Esse é realmente a âmago da intervenção da instituição...”* – E1), o que não implica não podermos falar brevemente das outras valências.

O CAO foi constituído para dar resposta a utentes da Associação que não apresentavam o perfil adequado para a formação dos cursos profissionais: ou utentes que já não tinham idade ou não estivessem interessados em integrarem uma formação profissional ou para utentes com problemas mentais acrescidos e para os quais a formação profissional não se revela a melhor opção. (*“...para pessoas que, ou porque já não têm idade, propriamente, para integrar cursos de formação profissional, não se vai dar formação profissional a uma pessoa de 60 anos, ou porque associada à deficiência visual têm outra deficiência.”* – E3)

6.1.2 FONTES DE FINANCIAMENTO, APOIOS E PARCERIAS

A instituição apresenta várias opções de financiamento das suas actividades. O principal financiador da área da formação é o Estado (*“...o grande patrocinador é o IEF”* - E2) através de dinheiros públicos. Aliás, a instituição apresenta formação financiada *“através do Fundo Social Europeu desde 1986”* (E1) e actualmente através do POPH

(Programa Operacional do Potencial Humano), mas sempre através de projectos apresentados ao IEFP.

O grande problema é que o financiamento da formação não é feito na totalidade das despesas. O IEFP financia as despesas com “*formadores, instalações, seguros, água, luz*” (E1) mas só no que respeita à Formação Profissional que corresponde a 80% dos custos da instituição. Os restantes 20% das despesas correspondentes às actividades do CAO (Centro de Actividades Ocupacionais) são financiados de outras maneiras, como por exemplo através de um protocolo atípico com o Centro Distrital de Segurança Social que financia “*uma pequena percentagem por cada um dos utentes que cá temos*” (E1)

O financiamento também não cobre “*tudo o que é a parte logística: computadores, máquinas Braille...*” (E1) e estes equipamentos são muito caros. Para fazer face a estas despesas a APEDV recorre a outras opções:

- Imposto Consignado³ (“*...já há uns 4 anos que recebemos o imposto consignado, candidatamo-nos e estamos abertos a receber*” - E1)
- Donativos, considerada uma grande fonte de financiamento, quer na época do fim do ano quando é feito um pedido geral às empresas (“*Todos os anos, uma vez por ano fazemos um mailing que enviamos para 10/15 mil, a dar a conhecer o nosso trabalho e a pedir donativos.*” – E1; “*Todos os anos fazemos uma campanha de circulares às empresas a pedir donativos e digamos que é essa campanha que por vezes nos alivia.*” – E2) quer quando existe algum imprevisto que force a instituição a despendir dinheiro que não estava no orçamento, como obras não esperadas ou arranjos de equipamento (“*Já peguei numa lista de uma quantidade de fundações, fiz uma cartinha e vou ver se alguém me ouve. E é assim que funciona.*” – E1)
- As cotas pagas pelos associados, que não são todavia suficientes para manter a instituição a trabalhar (“*Os associados, nem por isso, porque não são assim muitos, a associação não tem muitos associados.*” – E4)

³ A consignação do imposto significa que do imposto pago em sede de IRS, 0,5% pode reverter a favor de Instituições de Solidariedade Social, sempre que o contribuinte manifeste essa vontade

Mas estas opções não invalidam que os constrangimentos financeiros sejam um problema grave. Todos os equipamentos existentes destinados à formação, adequadamente adaptados para poderem ser utilizados por pessoas com deficiência visual são extremamente onerosos (qualquer visita a lojas ou lojas online das empresas que comercializam estes produtos pode confirmar a afirmação anterior). Nem invalidam que esta instituição só possa planear de ano a ano porque é essa a periodicidade com que os projectos são apresentados e aprovados (“...*nós fazemos projectos anuais, tem sido sempre aprovados mas não é uma certeza...*” – E2). Nota-se que esta forma de trabalhar não colhe as simpatias de quem tem por obrigação manter as coisas a funcionar, até porque não permite uma planificação mais alongada no tempo nem uma maior diversidade de projectos, sejam eles no tempo ou no espaço.

Outro dos problemas referidos em relação ao financiamento está ligado com o futuro desta instituição (e de outras idênticas) se terminar os financiamentos estatais. Como se afirma na E3 esta instituição não tem fins lucrativos e por essa razão tem poucos meios próprios de garantir o orçamento que necessita para funcionar. Como o actual Quadro Comunitário de Apoio (IV) termina em 2013 e existem dúvidas sobre a continuação de apoios comunitários destinados à formação (“...*e já nos vão dizendo para nos prepararmos porque os financiamentos vão acabar.*” – E3) a forma como a instituição pode continuar, com que organização e com que financiamento, é uma dúvida que transpareceu em alguns entrevistados. “*A população com deficiência em Portugal é em geral pobre. Não seria muito viável fazê-la pagar o curso de formação.*” (E3)

Actualmente a regularidade com que os financiamentos são pagos é uma mais-valia se se pensar que existiram anos em que o atraso nos pagamentos por parte das entidades estatais levaram a instituição a contrair empréstimos para poder pagar as bolsas de formação (“...*e neste momento até têm sido mais cumpridores dos prazos*” – E4; “*Quando começam os cursos eles já avançam com uma fatia do financiamento*” – E4; “...*houve alturas, no tempo do meu marido, em que se passava um grande sufoco porque não pagavam atempadamente.* – E4)

As parcerias com diversas instituições, governamentais ou não governamentais, são uma forma de a APEDV poder fazer frente a todos os problemas com que se depara. Já

foi referida a parceria existente com o Centro Distrital de Segurança Social mas existem outras, umas mais longas no tempo, outras mais reduzidas, como é o caso da Câmara de Lisboa (cujo protocolo permitiu a realização de um Curso de Fotografia), do Rotary Club, dos Lions Clubes de Portugal e da Electrosertec, instituições referidas nas E1 e E4.

Existiu ainda um protocolo com o Instituto Assis Milton em Moçambique para a construção de um novo edifício, inaugurado seis anos depois do início da construção pelo Dr. Assis Milton.

Uma parceria com o Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas pode ser um projecto próximo como é referido na E1 (“...*uma das minhas ambições agora nos próximos tempo é tentar ver se fazemos uma parceria com eles.*”)

6.1.3 RECURSOS E ACESSIBILIDADES

Numa instituição pequena e com várias valências alguns recursos humanos podem cumprir mais do que uma função. Como exemplo temos o psicólogo da instituição que além do seu papel na selecção dos candidatos também assume o papel de formador dentro da sua área científica (“...*dou Psicologia da Saúde ao curso de Massagens e dou Psicossociologia das Organizações ao curso de Telefonistas*”). Além disso muitos dos recursos apresentam funções nas duas áreas da instituição: Formação Profissional e CAO, em percentagens diferentes. Só os formadores e os utentes têm de ser completamente separados.

No que diz respeito à formação dos Recursos Humanos todos têm o cuidado de se manterem actualizados (E1) e todos “*têm de ter os CAP’s aprovado.*” (E1) mas essa obrigatoriedade tem-se revelado uma dificuldade para a APEDV. Para terem os CAP’s

aprovados cada formador tem de receber um nº mínimo de horas de formação durante a vigência do CAP. Segundo o IEFP a renovação dos CAP's implica a frequência de formação pedagógica contínua relevante não inferior a 60 horas.⁴ Uma das instituições que realiza formação de formadores é o próprio IEFP. Simplesmente tem sido difícil conseguir lugar para os formadores cegos da APEDV nas turmas de Formação Contínua de Formadores do Instituto de Emprego e Formação Profissional (*“O Instituto de Emprego faz formação de formadores. Assim que ouve falar em cegos, ah e tal, está uma turma para sair mas está cheia...”* – E1). Os formadores precisaram de recorrer aos serviços de uma outra empresa contactada pela Coordenadora da Formação para poderem revalidar os seus Certificados de Aptidão Profissional.

Um dos grandes obstáculos das pessoas com deficiência visual na nossa sociedade é a falta de acessibilidade do meio físico, projectado sem ter em conta as suas necessidades específicas ou as de qualquer outra pessoa com deficiência e incapacidade. Neste caso a acessibilidade física da instituição é considerada má (*“Eu costumo dizer que quem vem aqui faz uma pós-graduação e mestrado na área da mobilidade”* – E1) na medida em que o acesso à APEDV é feito através de *“ muitas escadas, muitas curvas. Isto é labirintico.”* (E1). Todavia a instituição não dispõe de verbas que lhe permitam fazer um edifício de raiz completamente acessível. É um dos projectos que se vem mantendo como projecto futuro.

6.1.4 PROJECTOS FUTUROS

Vários são os projectos futuros desta instituição mostrando que apesar de alguns obstáculos e constrangimentos o espírito continua vivo e a pensar como vai ser no tempo que há-de vir.

⁴ Informação retirada do site do IEFP, www.iefp.pt

Novas instalações num edifício acessível adequado para a circulação de uma população que vê através do tacto e que se desloca com o apoio de uma bengala. Espaços bem sinalizados e equipamentos adequados. Salas com o material necessário e sempre actualizado para que a formação possa ser o mais próxima possível da realidade que os formandos vão encontrar lá fora. (*“Em termos de futuro (...) o que nós gostávamos? Gostávamos de ter uma casa sem barreiras físicas, com boas acessibilidades.”* E1)

Novos cursos, novas áreas de formação? *“Em relação aos próximos anos estamos conscientes que temos de apostar na inovação, que temos de fazer uma remodelação. São as próprias exigências de quem financia, nomeadamente do IEFP que vai tendo normas diferentes a cada ano que passa e as instituições são obrigadas a adaptarem-se a esse funcionamento.”* (E4) Necessário analisar quais as alterações e inovações necessárias, quais as mudanças que a instituição tem de fazer para continuar a cumprir o seu papel de proporcionar a pessoas com deficiência visual uma formação profissional de qualidade que lhes abra as portas do mundo do trabalho e lhes permita continuar a passar a mensagem que as pessoas cegas são membros activos e empenhados da nossa sociedade e que a cegueira não os torna menos competentes em diversos trabalhos quando comparados com uma pessoa normovisual.

Muitas vezes só necessitam de formas diferentes de fazer as coisas, entre elas, deslocarem-se na rua utilizando técnicas próprias. A aprendizagem de técnicas de mobilidade é extremamente importante para a pessoa com deficiência visual poder ser completamente autónoma fora da sua residência mas a instituição depara-se com um problema comum às outras instituições que operam no mesmo raro, *“estamos sem professores de mobilidade”* (E1). A formação destes técnicos é cara e morosa, implica a aquisição de muito material e o aluguer de espaços públicos onde as sessões práticas possam decorrer sem incidentes. A instituição percebe a necessidade de manter esses conhecimentos mas os valores finais tornavam incomportável fazê-lo sem auxílio de instituições estatais. Foi feito *“um projecto para fazer um curso de mobilidade para formar técnicos e estamos a ver se conseguíamos que eles [Instituto Nacional de Reabilitação] financiassem.”* (E1). Este projecto não é novo. O Dr. Assis Milton *“também pretendia apostar em cursos para formar técnicos de mobilidade que é uma área muito carente e que é muito solicitada.”* (E4)

A proposta poderia ser aprovada se incluísse pais de crianças cegas na formação. A dúvida expressa pelos técnicos da instituição seria se haveria candidaturas de pais e se estes no final se proporiam a difundir os conhecimentos adquiridos na medida em que o objectivo primeiro desta formação seria proporcionar a um grupo de pessoas interessadas os conhecimentos necessários para poderem ensinar técnicas de mobilidade a pessoas cegas em processo de reabilitação. (*“Mas para que é que nós vamos formar pais, pais de jovens que nós temos aqui no CAO?”* E1)

Recuperar relações antigas também está dentro destes projectos. Uma das relações a estreitar seria, como já foi referido, com o Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas (E1) mas as ligações a África (*“Se o meu marido fosse vivo o projecto África já era uma coisa real.”* - E4) concretizadas nos futuros protocolos a estabelecer com Moçambique (*“...se bem que com Moçambique a ligação da instituição ainda continua.”* - E4) e com Angola (*“...neste momento existiria alguma abertura nesse sentido, de fazer parcerias com Angola.”* - E4) podem estar no horizonte. A APEDV tem uma ligação antiga com uma instituição congénere em Moçambique⁵ e uma vasta experiência na formação profissional de pessoas com deficiência visual que pode utilizar em países onde essas instituições não são muito comuns, o que obriga os seus cidadãos a terem de sair da sua terra para poderem usufruir de formação profissional.

O fim dos financiamentos relacionados com a formação é um problema que os apoqueta na medida em que a instituição não tem meios de financiamento próprios. Uma ligação mais estreita ao IEFPP, a abertura dos cursos à comunidade, deixando estes de serem exclusivamente destinados à pessoa com deficiência visual, ou a abertura de um centro de massagens foram hipóteses que passaram por uma entrevista (E1) mas que a realizarem-se, seria num futuro mais longínquo. Neste momento as preocupações vão para a melhoria contínua do trabalho que têm estado a realizar

⁵ Instituto Assis Milton, a primeira instituição que em Moçambique prestou apoio às pessoas com deficiência visual nas áreas da educação, reabilitação e formação profissional foi fundado pelo Dr. Assis Milton em 1969 na cidade da Beira

6.2 - ACTIVIDADES E OFERTA FORMATIVA

6.2.1 OFERTA FORMATIVA

Dentro da Formação Profissional a APEDV apresenta três cursos:

- Massagistas/Auxiliares de Fisioterapia, área de formação 720 - Saúde
- Telefonistas/Recepcionistas, área de formação 346 – Secretariado e Trabalho Administrativo
- Artesanato, área de formação 215 - Artesanato

Os códigos das áreas estão de acordo com os referenciais adoptados pelo IEFP e são cursos certificados (*“São certificados, exactamente.”* – E1).

Os cursos iniciam-se em Janeiro e terminam em Dezembro sendo o mês de Agosto destinado a férias de formadores e formandos.

A formação desenvolve-se cinco dias por semana, 6.30h por dia num total de 1450 horas de formação a que acresce um período igual destinado ao estágio fora da instituição, *“o mundo real do trabalho para que as pessoas possam saber como é o mundo lá fora e é nele que vão trabalhar.”* (E2). Só no curso de Artesanato não existe estágio porque o mesmo foi considerado difícil de concretizar. Assim, para o curso referido as horas de estágio foram revertidas em formação na APEDV (*“...as 2900 horas são passadas aqui.”* – E2).

Os primeiros cursos surgiram logo a partir de 1980 mas *“a partir de 1986, quando surgiram os fundos comunitários”* (E2) os cursos foram estruturados de acordo com as exigências do Fundo Social Europeu. Nessa altura já existia um curso de Madeiras e de Massagista e *“apareceu depois o curso de Telefonista”* (E1).

O curso de Artesanato, geralmente, *“é para aquelas pessoas que têm uma escolaridade mais baixa”* (E1), ou para as pessoas que por questões idade, geralmente não

integrariam outro curso (“...pessoas já com alguma idade, que muitas vezes já trabalharam e que queriam uma ocupação de tempo livre...” – E1), isto porque o curso de Artesanato não é considerado “ *um curso de formação profissional em termos de emprego, com perspectivas para integrar numa fábrica ou outra instituição*”(E1) mas destina-se a ensinar a produzir peças que os utentes podem fazer em casa e vender a amigos ou em pequenas feiras.

No último ano a instituição pensou que a divisão que existia entre o Curso de Madeiras e o Curso de Cestaria não tinha significado e resolveram juntar os dois cursos sob o nome comum de Curso de Artesanato, que se desenvolve passando pelas várias valências, “*madeiras, cestaria, palhinha, macramé e a medula. Todas as pessoas que se inscrevem agora no curso de Artesanato passam por essas áreas todas em vez de estarem aqueles meses todos só a trabalharem numa área*” (E2). Uma grande vantagem será poderem desenvolver várias competências e estarem aptos a diversificarem as peças que podem produzir em vez de se especializarem só numa área, reduzindo as hipóteses de trabalho.

Como se pode apreender, as áreas que existem actualmente são as áreas que existiam desde os primeiros anos da instituição. As alterações ao longo do tempo não têm sido muitas o que nos leva a falar em adaptações em vez de alterações estruturais. Uma das razões apresentadas é o facto não existir por parte do IEFP uma grande abertura para grandes alterações ou para o surgimento de novas áreas de formação (“...*novas áreas de formação não temos desenvolvido porque também não temos... nós somos financiados pelo Instituto de Emprego e não temos licença, não temos autorização para abrir novas áreas de formação*” – E3) Quando se pergunta aos antigos formandos quais as razões que os levaram a escolher um determinado curso em detrimento do outro, as razões podem surgir variadas (mais saídas profissionais - E5; facilidade de entrada no curso - E6; um curso que pudesse exercer quando ficasse com cegueira total - E7) mas todos frisaram que era escolhido dentro das poucas áreas disponíveis “*porque é tudo muito limitado*”(E6).

Apesar das áreas de formação diferentes, o que implica uma formação específica existem disciplinas comuns aos três cursos: Informática/Tecnologias da Informação,

Braille, Mobilidade, Sensibilização Ambiental e Temática de Igualdade de Oportunidades, numa função de desenvolvimento de competências técnicas (Informática/Tecnologias da Informação, Braille, Mobilidade) e cívicas (Sensibilização Ambiental e Temática de Igualdade de Oportunidades) que lhes permitam uma maior independência e uma integração social. A Informática/Tecnologias da Informação e o Braille permitem aos formandos desenvolver competências de acesso à informação e a Mobilidade faz com que possam ser autónomos na sua vida diária e nas deslocações entre casa, emprego e os diversos sítios que pretendem frequentar. A Sensibilização Ambiental e Temática de Igualdade de Oportunidades permite-lhe discutir temas sociais e cívicos que tenham ligação com a sua experiência de vida. Os diversos planos de formação encontram-se em anexo.

Na Tabela 1 podemos ver o conjunto das acções realizadas em cada um dos anos que serviram de base a este estudo. Entre 2004 e 2009 os cursos de Massagista/Auxiliar de Fisioterapia e Telefonista/Recepcionista tiveram 2 turmas cada e os cursos de Artesanato – Cestaria e Artesanato – Madeiras uma cada, perfazendo um total de 419 formandos que passaram pela Associação nos seis anos referenciados neste estudo. Cada turma dos cursos de Massagista/Auxiliar de Fisioterapia e de Telefonista/Recepcionista teve em média 12 alunos, considerado adequado quando se trata de alunos com deficiência, como é referido na entrevista 3 e como pode ser verificado quando se falar dos métodos de formação que devem ser usados com pessoas com deficiência.

No ano de 2009 a divisão entre Artesanato/Cestaria e Artesanato/ Madeiras deixou de existir passando a existir só um curso de Artesanato que inclui no seu plano de estudos as duas vertentes da cestaria e das madeiras além das vertentes dos labores e das palhinhas.

Todos os cursos decorrem nas instalações da Associação Promotora de Emprego de Deficientes Visuais, em Lisboa, onde existem salas e oficinas específicas para os diversos trabalhos e formações, como salas dedicadas à informática, salas dedicadas à formação em centrais de telefones, salas equipadas para a prática de massagens e

demais técnicas inerentes ao curso de Massagista/Auxiliar de Fisioterapias e salas polivalentes destinadas às restantes formações.

Tabela 1: N° de formandos por ano/Acções

Ano	Acções	N° de acções realizadas	N° total de formandos por acção	N° total de formandos por ano
2004	Massagista/Auxiliar de Fisioterapia	1 (2 turmas)	20	71
	Telefonistas/Recepcionistas	1 (2 turmas)	24	
	Artesanato /Cestaria	1	16	
	Artesanato /Madeiras	1	11	
2005	Massagista/Auxiliar de Fisioterapia	1(2 turmas)	22	70
	Telefonistas/Recepcionistas	1(2 turmas)	22	
	Artesanato/Cestaria	1	15	
	Artesanato/Madeiras	1	11	
2006	Massagista/Auxiliar de Fisioterapia	1(2 turmas)	25	71
	Telefonistas/Recepcionistas	1(2 turmas)	20	
	Artesanato/Cestaria	1	16	
	Artesanato/Madeiras	1	10	
2007	Massagista/Auxiliar de Fisioterapia	1(2 turmas)	25	75
	Telefonistas/Recepcionistas	1(2 turmas)	24	
	Artesanato/Cestaria	1	16	
	Artesanato/Madeiras	1	10	
2008	Massagista/Auxiliar de Fisioterapia	2	25	65
	Telefonistas/Recepcionistas	2	22	
	Artesanato/Cestaria	1	11	
	Artesanato/Madeiras	1	7	
2009	Massagista/Auxiliar de Fisioterapia	2	25	67
	Telefonistas/Recepcionistas	2	22	
	Artesanato	2	20	
TOTAL				419

Fonte: Dados retirados dos Relatórios de Execução entregues ao IEFP entre os anos 2004 e 2009

Na Tabela 2 encontra-se representada a situação do conjunto dos formandos face à formação ao longo dos anos do estudo tendo-se constatado que nestes seis anos 101 formandos concluíram os seus cursos, o que equivale a 24,1% do número total de formandos que se encontrava em formação e só 10,5 % (44 formandos) desistiram do curso em que se encontravam, tendo existido uma taxa de reprovação de 2,9%,

equivalente a 12 formando. O ano de 2007 foi o que viu mais formandos aprovados mas quando comparamos estes dados com os dados da inserção profissional constantes na Tabela 7 (página 82) vemos que este não foi um ano muito bom para a inserção profissional dos formandos. Uma explicação para o caso pode ser a questão económica: quando existem contenções à contratação o mesmo se passa com as contratações das pessoas com deficiências.

Tabela 2: Situação face à formação/ano

Situação \ Ano	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Total	%
Aprovado	17(24%)	18(26%)	13(18%)	26(35%)	12(19%)	15(22%)	101	24,1%
Reprovado	1	4	1	5	1	0	12	2,9%
Desistente	11	4	9	8	11	1	44	10,5%
Em Formação	42	44	48	36	41	51	262	62,5%
Total	71	70	71	75	65	67	419	100%

Fonte: Dados retirados dos Relatórios de Execução entregues ao IEFP entre os anos 2004 e 2009

Pela análise da tabela 3 podemos concluir que o curso com maior número de desistências é o curso de Artesanato com 24 desistências na totalidade. Uma explicação para esta situação pode ser a falta de saídas profissionais que o curso oferece, fazendo com que os formandos desistam sempre que existe a oportunidade de fazer outro curso ou de conseguir emprego.

Tabela 3: Situação face à formação/curso

Situação \ Curso	Massagista/Auxiliar de Fisioterapia	Telefonistas/Recepcionistas	Artesanato
Aprovado	36	32	33
Reprovado	5	4	3
Desistente	8	12	24
Em Formação	93	86	83
Total	142	134	143

Fonte: Dados retirados dos Relatórios de Execução entregues ao IEFP entre os anos 2004 e 2009

Para a frequência destes cursos foram definidos perfis de entrada. Estes são definidos pela Coordenadora da Formação, pela Técnica de Serviço Social e pelo Psicólogo (“*Os três em conjunto definimos o perfil de formando para um curso*” – E1). Os perfis não se

afastam do que é exigido pelos referenciais do Instituto de Emprego e Formação Profissional (em termos de habilitações académicas) “*mas são mais adequados à nossa realidade.*” (E1)

Para qualquer dos cursos ministrados na instituição um requisito básico é possuir deficiência visual comprovada. Para o curso de Artesanato não existe qualquer outra exigência, para o Curso de Telefonista/Recepcionista será necessário possuir ainda o 4º ou o 6º ano e para o Curso de Massagista /Auxiliar de Fisioterapeuta será necessário ter o 9º ano ou superior.

Para ingressar em qualquer curso é necessário prestar provas de selecção. Uma primeira prova é uma avaliação das competências de compreensão e redacção de um texto (“*Fazemos avaliação ao nível de aspectos tão simples como a compreensão de texto, a redacção de texto para verificarmos como é que funciona em termos intelectuais...*” – E3) porque “*depois vai-se confrontar na formação com matérias teóricas*” (E3). Geralmente essa avaliação é feita fornecendo “*um texto para interpretar, é dado um conjunto de questões sobre o texto para ver se o texto foi percebido (...) e é-lhes pedido normalmente um pequeno texto sobre a temática a que se estão a candidatar.*” (E3). Esta prova é necessária para a instituição poder ter “*uma informação mínima sobre a capacidade intelectual da pessoa*” (E3) e procurar prever se esta se conseguirá “*adequar às matérias que vão ser oferecidas.*” (E3).

A segunda fase da avaliação consiste numa entrevista “*com um carácter clínico*” (E3) feita pelo psicólogo e que se destina a “*despistar questões como a memória, o enquadramento social, o conhecimento das regras sociais, o raciocínio abstracto*” (E3), procurando “*despistar sempre à priori eventuais situações que nos possam depois gerar conflito.*” (E3). E isto porque “*já tivemos candidatos que (...) em termos de funcionamento intelectual a coisa nem estava mal (...) mas depois tinha comportamentos desajustados.*” (E3).

Após o final da parte curricular do curso de formação profissional segue-se uma outra parte também extremamente importante: o estágio. Se durante o primeiro ano aprenderam teoricamente como operar com os equipamentos, como realizar as técnicas

que compõem cada um dos cursos e como actuar face a problemas hipotéticos neste segundo ano experimentam em situação real de trabalho todas as questões que foram faladas em teoria. Como já foi referido anteriormente, das três áreas de formação oferecidas pela instituição só a área de Artesanato não tem estágio “*como parte integrante do curso (...) porque nem conseguíamos encontrar estágios.*” (E1).

Os estágios são conseguidos pelos técnicos da APEDV, mais concretamente pela Coordenadora da Formação (“*A angariação de locais de estágio é feita pela Coordenadora da Formação*” – E2). Mas “*é muito difícil arranjar lugares de estágio, muito difícil mesmo. (...) Antigamente pegava numa base de dados segundo a área de formação e enviava uma circular, de acordo com a área da residência (...) e depois ficava à espera que alguém dissesse alguma coisa. Daí a uns tempos ligava a saber. (...) Agora pego numa listagem, telefone e “vendo o meu produto”, faço um telemarketing.*”. Mas mesmo assim todos os anos tenho conseguido estágios para toda a gente. Claro que se calhar não começam todos no dia 1 mas...” (E1)

Estes estágios, com a duração de 1450 horas são muito importantes não só por permitirem ao formando uma experiência com o mundo do trabalho (para alguns a primeira experiência) mas também porque lhe dá a “*possibilidade de conquistar*” (E1) quem os aceitou como estagiários e de “*mostrar que as pessoas são competentes no que fazem*” (E1) abrindo muitas vezes uma porta para a integração profissional na empresa. Essa aposta numa integração profissional após o estágio é a meta que leva a instituição a procurar sempre empresas diferentes dentro das áreas de formação, por muito difícil que isso possa ser. (“*...nós não queremos empresas fixas porque, se calhar até tínhamos estágios todos os anos mas depois não daria emprego.*” – E2).

Antes de se iniciar o estágio existe sempre uma reunião da Coordenadora da Formação com os responsáveis da empresa. Nessa reunião pode, ou não, estar a Técnica de Serviço Social. O objectivo será “*falar sobre quem somos, o que pretendemos, explicar que o formando é autónomo, que fez a formação mas que agora precisa de saber como é o mundo real do trabalho*” (E2). No final do estágio existe outra reunião para avaliar o trabalho do estagiário e para procurar perceber as hipóteses de integração na empresa (“*... fazer já o marketing social porque depois de as pessoas já terem conhecido o*

trabalho da pessoa com deficiência temos de tentar a sua empregabilidade...” – E2). Nessa reunião, sempre realizada com a presença da Técnica de Serviço Social, é explicado “os incentivos [à inserção profissional da pessoa com deficiência e incapacidade] que existem por parte do IEFP, como se processa, (...) isto se ele [empresário] mostrar interesse em ficar com a pessoa” (E2).

No resto do tempo os formandos estão sempre acompanhados. A instituição pede sempre que exista uma pessoa na empresa responsável pelo acompanhamento do estagiário com quem se possa comunicar. (“...nós pedimos sempre uma pessoa responsável com que nós possamos sempre comunicar e haver um diálogo, alguma ligação” – E1). Isso não implica que não se possam deslocar algumas vezes por ano ao local de estágio para se poder averiguar como as coisas estão a correr e que não se mantenham em contacto permanente de modo a acompanharem o progresso dos formandos. (“...normalmente vamos duas a três vezes por ano ao local de estágio porque eles são muitos e nós temos outras tarefas (...). De qualquer modo constantemente estamos a telefonar, a saber se há algum problema, como é que as coisas estão. Os formandos (...) estão sempre acompanhados.” – E1)

A importância do estágio é reconhecida pelos antigos formandos: “ se não tiver estágios a inserção dessa pessoa no mercado de trabalho é muito complicada. (...) se for com o estágio já ajuda porque a pessoa já provou que consegue, que se adapta.” (E7) mesmo reconhecendo o stress associado: “fazer estágio é estar a ser avaliado literalmente em tudo o que fazia, tudo em termos profissionais e até a própria forma de nos darmos com as pessoas. A responsabilidade era maior.” (E8)

Todo o apoio dado pela APEDV aos seus formandos em contexto de estágio não implica que não existam casos em que as coisas tenham corrido menos bem, como é relatado por um antigo formando” a única vez que houve um preconceito relativamente ao facto de eu não ver (...) foi na procura de um estágio” (E8) ou “sofri grandes humilhações e eu deixei como conselho à APEDV não mandar para lá mais estagiários. (...) Foram vários os entraves (...) não me passavam a informação da empresa [sobre números e extensões], (...) eu acho que fui para lá para lá para lhes dar a boa imagem dos bons samaritanos, eu servia para andar no edifício para verem uma cega nos

corredores e mostrar que estava a estagiar lá.” (E6). Mas também existem relatos de boas práticas entre as pessoas que com eles privam diariamente como nos contou outro antigo formando: “tive a sorte de ter um bom orientador de estágio, (...) sempre me ajudou, sempre me orientou (...). A ajuda dele foi colocar em alguns aparelhos (...) setas pequeninas (...) com fita-cola por cima dos botões. Isto foi uma coisa simples mas foi o suficiente para eu começar a ter total autonomia com aquele aparelho. E isso ajudou-me tremendamente.” (E8)

Para ter formandos torna-se necessário que as actividades da instituição sejam promovidas e que cheguem às pessoas para quem estas actividades são realizadas. Além de meios mais pessoais (boca-a-boca) existem outros meios mais institucionalizados a que a instituição recorre: *“Temos a Rede Solidária, que através do e-mail informamos (...) e ela faz o favor de divulgar, especialmente pelas instituições, eles têm uma boa base de dados. Utilizamos as revistas da especialidade: Poliedro, Rosa-dos-Ventos, que permita chegar a quem não estiver ligado com as instituições. O Ler-para-ver, que é um portal que (...) também tem uma boa divulgação. Temos o CLAS, que é o Centro de Apoio da Grande Lisboa, uma rede que pertence à Câmara. Eles criaram uma base de dados de instituições sociais que prestam serviços de apoio a diversos tipos de pessoas com diversas deficiências. A rede é alargada. Temos também o CMIPD que é o Conselho Municipal para a Integração da Pessoa com Deficiência da cidade de Lisboa.” (E1)*

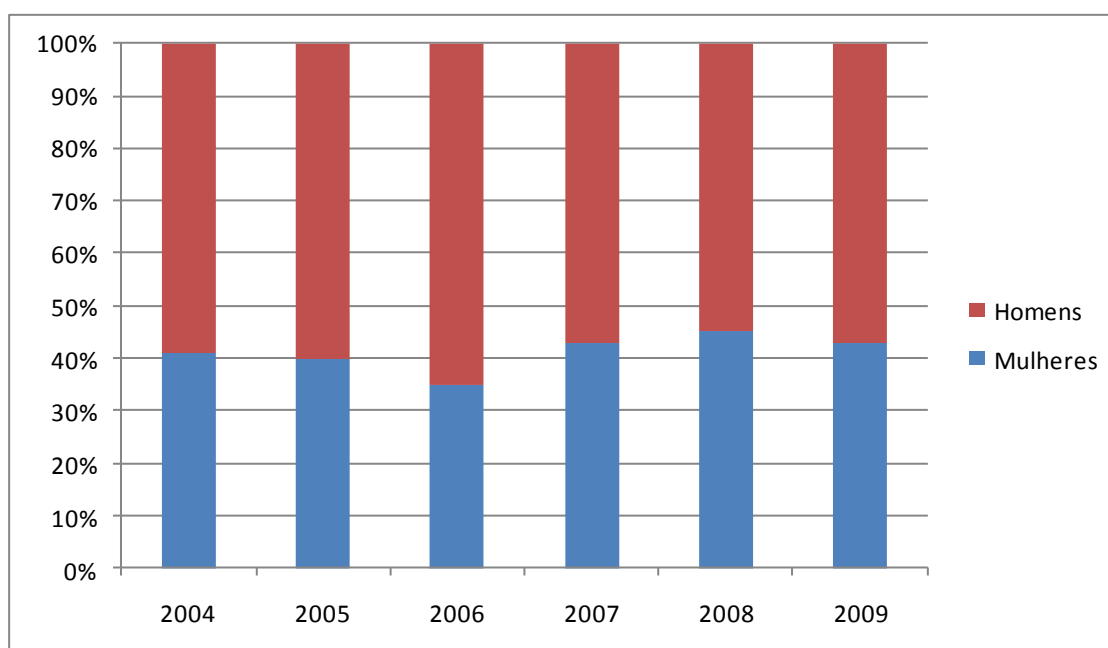
Parece-nos que a divulgação das actividades da instituição funciona tendo em atenção a diversidade de regiões do país representadas entre os seus formandos. Mas também aqui se poderia partir para uma nova pesquisa que versasse as formas mais adequadas de divulgação de assuntos do interesse das pessoas com deficiência visual em particular e das pessoas com deficiências e incapacidades em geral e avaliar se estes meios referidos são os adequados ou se seria necessário promover outros diferentes.

6.2.2 PÚBLICO-ALVO

Propomo-nos em primeiro caracterizar o público que neste seis anos teve o estatuto de formando dos cursos de Formação Profissional ministrados pela APEDV para seguidamente recolhermos, através da análise de conteúdo das entrevistas realizadas, as características consideradas mais importantes das pessoas com deficiência visual.

Pela análise do gráfico seguinte pode-se concluir que nos anos em análise os 3 cursos tiveram uma predominância de elementos do sexo masculino variando entre os 55% do total dos formandos em 2008 e os 65% do total dos formandos em 2006.

Gráfico 1: Caracterização dos formandos quanto ao sexo por ano

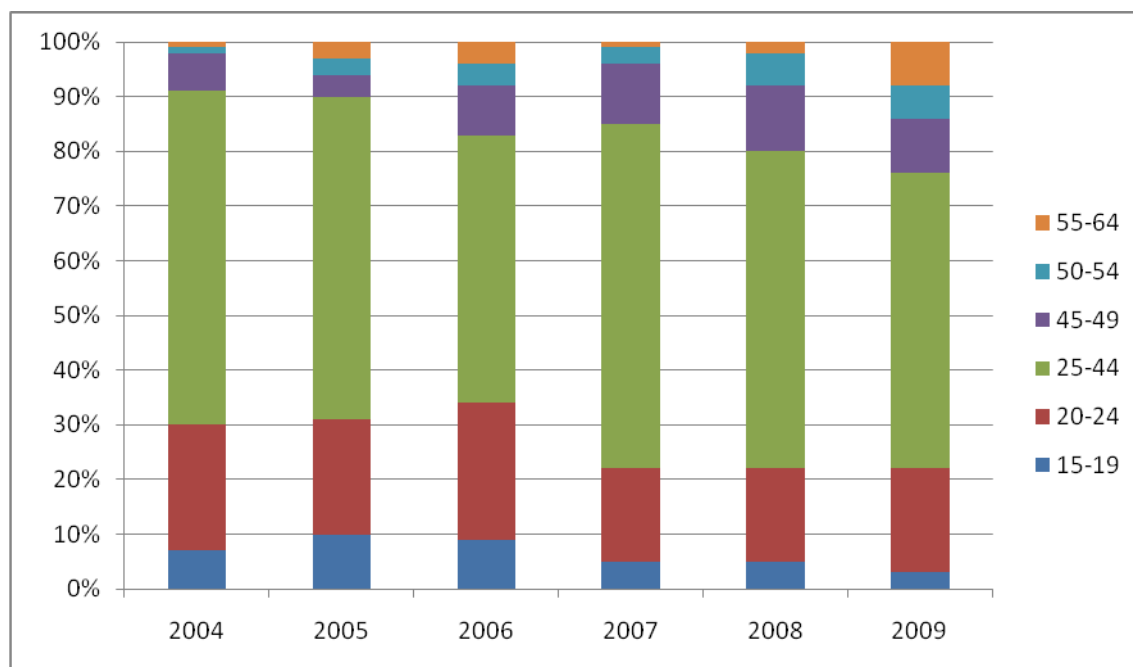


Fonte: Dados retirados dos Relatórios de Execução entregues ao IEFP entre os anos 2004 e 2009

Quanto ao escalão etário podemos afirmar que é no escalão dos 25 aos 44 que se concentra a grande maioria dos formandos que frequenta os cursos, variando entre 49% em 2006 e 63% no ano seguinte. Segue-se o escalão etário dos 20 aos 24 anos e dos 45 aos 49 anos. Como justificação podemos apresentar a razão de ser nestes escalões etários que se concentra a população em idade activa que terminou a escolaridade e que

procura uma Formação Profissional adequada às suas deficiências e que possa promover a sua inserção profissional, aspirações idênticas às de qualquer cidadão.

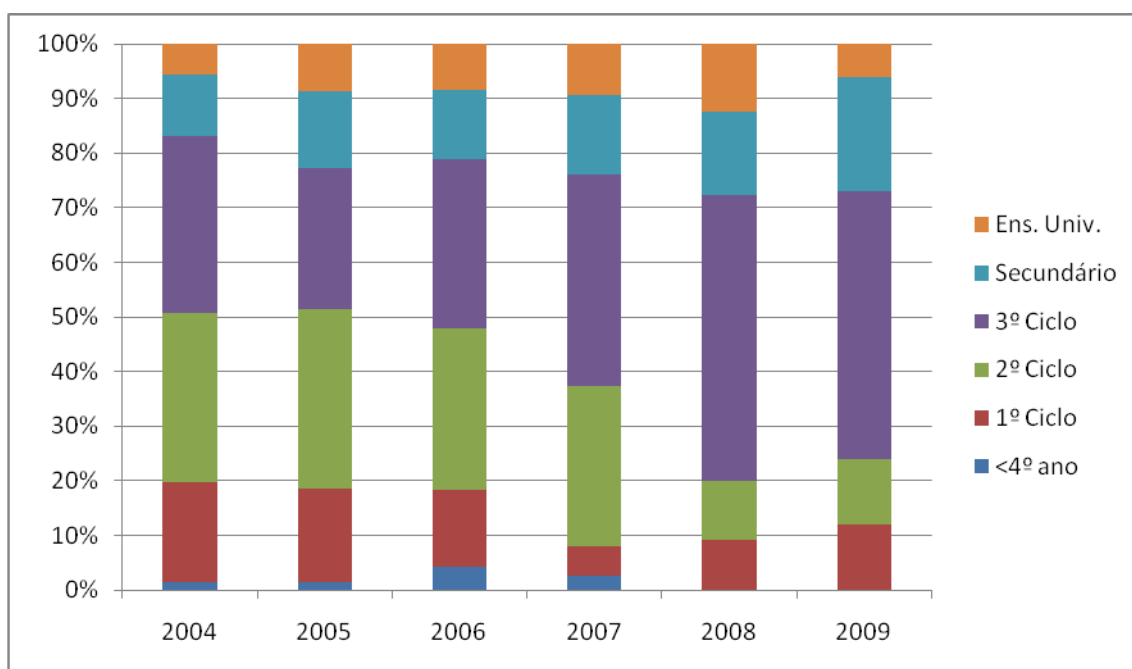
Gráfico 2: Caracterização dos formandos quanto ao escalão etário por ano



Fonte: Dados retirados dos Relatórios de Execução entregues ao IEFP entre os anos 2004 e 2009

No que diz respeito às habilitações académicas podemos observar que a maioria dos formandos apresenta habilitações ao nível do 2º e 3º ciclo de escolaridade, existindo uma pequena parte que só concluiu o 1º ciclo ou menos e outra percentagem que apresenta o Ensino Secundário ou mesmo estudos superiores. O facto de existirem formandos que mesmo com frequência universitária ou estudos superiores concluídos optam por realizar uma Formação Profissional inicial diz-nos alguma coisa sobre os problemas de inserção profissional que afectam as pessoas com cegueira e baixa visão. Em situações de difícil inserção profissional os cursos ministrados pela APEDV ainda conseguem promover alguma integração no mercado de trabalho, como pode ser verificado na Tabela 7. Nos últimos três anos nota-se uma diminuição da percentagem de pessoas que apresentam habilitações escolares abaixo do 2º Ciclo do Ensino Básico o que pode ser explicado pela necessidade de ter o 6º ou o 9º ano para se poder candidatar à frequência dos cursos profissionais de Telefonista/Recepcionista e de Massagista/Auxiliar de Fisioterapia, respectivamente.

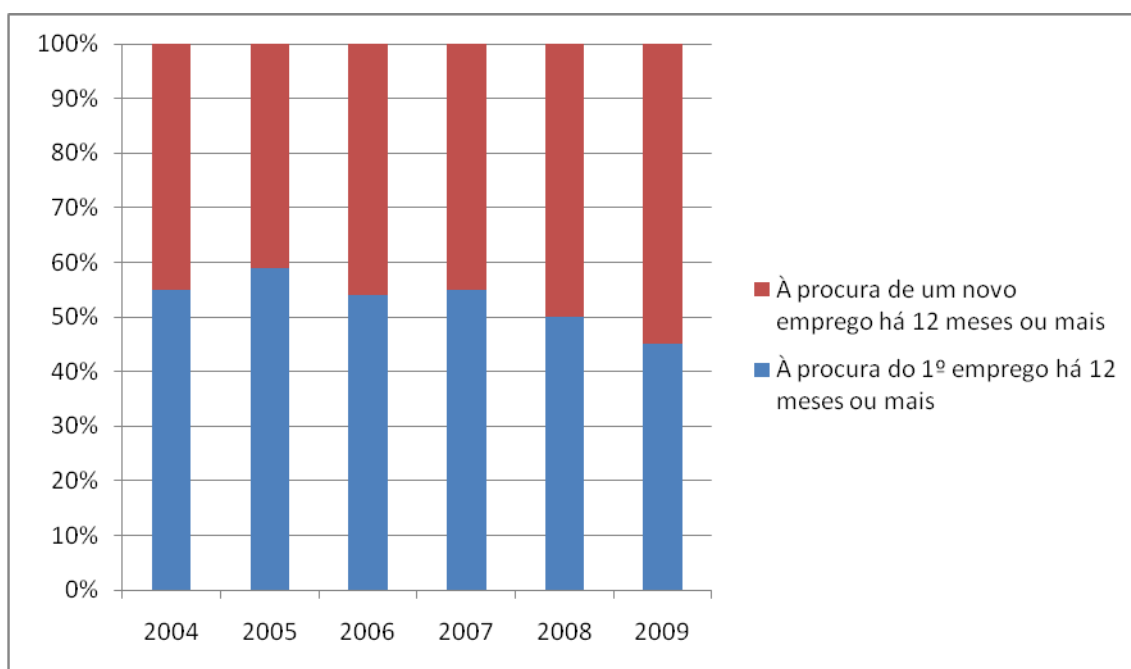
Gráfico 3: Caracterização dos formandos quanto às habilitações académicas por ano



Fonte: Dados retirados dos Relatórios de Execução entregues ao IEFP entre os anos 2004 e 2009

Como se pode observar pela análise do gráfico seguinte todos os formandos se encontravam desempregados, sendo essa aliás uma condição para se poderem candidatar. Mas se até ao ano de 2007 a maioria dos formandos se encontrava à procura do 1º emprego há 12 meses ou mais (55% em 2004, 59% em 2005, 54% em 2006 e 55 em 2007) a situação altera-se nos dois últimos anos referenciados: em 2008 a percentagem de adultos à procura do 1º emprego é exactamente a mesma que a percentagens de desempregados à procura de um novo emprego. Em 2009 a situação inverte-se e temos a maioria dos formandos como desempregados de longa duração. Podemos avançar com uma explicação: a situação de crise económica pode ter afectado os postos de trabalho que eram ocupados por estas pessoas que se vêem na contingência de procurar uma nova formação ou uma formação diferente da que tinham com o objectivo de fazer face aos problemas de desemprego.

Gráfico 4: Caracterização dos formandos quanto à situação face ao emprego por ano



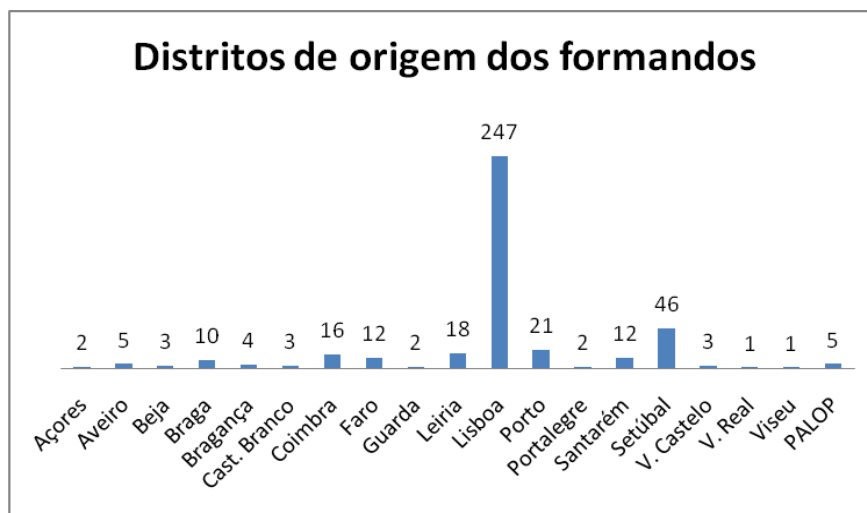
Fonte: Dados retirados dos Relatórios de Execução entregues ao IIEFP entre os anos 2004 e 2009

Nas três tabelas seguintes (tabelas 4, 5 e 6) apresentam-se os distritos de origem dos formandos que frequentaram os cursos fornecidos pela APEDV. Podemos observar situações diferentes nos três casos mas vamos em primeiro lugar referir as situações que são comuns a todos os cursos: apesar de sediada em Lisboa a APEDV apresenta uma acção de âmbito nacional e transnacional. Esta é uma situação referida várias vezes nas entrevistas realizadas, nos contactos e visitas efectuadas à instituição e comprovada na análise efectuada dos Relatórios de Execução anuais. Existem 3 Distritos que são fornecedores de candidatos aos três cursos: Lisboa, Setúbal e Porto.

Podemos ver em seguida um gráfico que representa a percentagem de formandos de cada distrito que fizeram formação na APEDV nos seis anos em análise neste estudo. Se o distrito que tem um maior número de formandos é indubitavelmente o de Lisboa (60%) também é verdade que os distritos de Setúbal (11%) e Porto (5%) apresentam um número interessante de formandos. O mesmo se passa com Leiria, Coimbra, Faro, Santarém e Braga, todos estes distritos com números de formandos acima de uma dezena. O que faz com que as pessoas venham de tão longe, mesmo do território insular dos Açores ou dos PALOP para frequentar um curso de Formação Profissional em

Lisboa? A atracção pela capital com melhores ofertas de emprego ou a falta de Formação adequada no restante território? A resposta a estas questões implicaria uma outra investigação.

Gráfico 5 – Distritos de origem dos formandos que frequentaram os três cursos



Fonte: Dados retirados dos Relatórios de Execução entregues ao IEFEP entre os anos 2004 e 2009

Analisando cada curso em particular percebemos na Tabela 4 que o curso de Massagista/Auxiliar de Fisioterapia é o que apresenta uma maior diversidade de distritos de origem dos seus formandos o que é facilmente explicado pelo facto de ser o único curso do género em Portugal destinado a pessoas cegas e com baixa visão fazendo com que surjam candidatas não só do continente e ilhas mas também dos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (PALOP). A discrepância entre Lisboa com 36,6% dos formandos e Setúbal com 14,1% ou Leiria com 10,6% não é tão grande como a que encontramos nos outros dois cursos.

Tabela 4: Distritos de origem dos formandos do Curso de Massagista/Auxiliar de Fisioterapia

Nº de Formandos/Ano Distrito	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Total
Lisboa	10	8	11	8	7	8	52
Leiria	2	2	2	2	4	3	15
Braga	1	1	1		2	3	8
Santarém	1	2	1				4
Setúbal	3	3	2	4	4	4	20
Porto	1	2	2		2	1	8
Coimbra	1	3	2	4	2	2	14
Castelo Branco		1	1	1			3
Portalegre			1	1			2
Faro			2	2			4
Guarda				1	1		2
Bragança				1	1		2
Viana do Castelo					1	1	2
Aveiro						2	2
Açores	1					1	2
PALOP				1	1		2
Total	20	22	25	25	25	25	142

Fonte: Dados retirados dos Relatórios de Execução entregues ao IEFP entre os anos 2004 e 2009

A Tabela 5, referente aos formandos vindos para frequentar o curso de Telefonista/Recepcionista, embora em menor escala, também apresenta alguma diversidade de origens, mas fixando-se essencialmente na Área Metropolitana de Lisboa, que engloba os municípios da Grande Lisboa e da Península de Setúbal (75,9%).

Este é um curso que existe em outras instituições e noutras zonas do país, razão que pode explicar o facto de a grande maioria dos formandos ter origem na área metropolitana de Lisboa.

Tabela 5: Distritos de origem dos formandos do Curso de Telefonista/Recepcionista

Nº de Formandos/Ano Distrito	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Total
Lisboa	16	13	12	14	17	16	88
Braga		1	1				2
Santarém	2	1	2	1	1	1	8
Setúbal	4	3	3	1	1	1	13
Porto	2	1			1	1	5
Aveiro		1	1	1			3
Beja		1	1	1			3
Faro				3	2	3	8
PALOP		1	1	1			3
Total	24	22	21	22	22	22	133

Fonte: Dados retirados dos Relatórios de Execução entregues ao IEFP entre os anos 2004 e 2009

A Tabela 6 representa a origem dos formandos do curso de Artesanato e aqui a grande maioria é oriunda de Lisboa (74,8%). De Setúbal são oriundos 9,1% dos formandos e a percentagem dos que vêm dos outros distritos é diminuta. Uma explicação pode estar na falta de saídas profissionais que todas as pessoas envolvidas apontam como sendo característica deste curso, o que não justificaria o dispêndio de tempo e de recursos para um pessoa vir de fora de Lisboa.

Tabela 6: Distritos de origem dos formandos do Curso de Artesanato

Nº de Formandos/Ano Distrito	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Total
Lisboa	19	17	20	20	14	17	107
Leiria	1	1	1				3
Vila Real	1						1
Bragança	1	1					2
Setúbal	1	3	1	3	3	2	13
Porto	2	2	2	2			8
Coimbra	1	1					2
Viseu	1						1
Viana do Castelo			1				1
Viana do Castelo		1					1
Braga			1		1	1	3
PALOP				1			1
Total	27	26	26	26	18	20	143

Fonte: Dados retirados dos Relatórios de Execução entregues ao IEFP entre os anos 2004 e 2009

Analisando as opiniões dos interlocutores que aceitaram participar neste trabalho podemos reunir várias características comuns aos associados que se encontram em formação ou que já terminaram.

A primeira característica diz respeito às capacidades das pessoas com deficiência visual: com uma enorme sensibilidade tátil (“...os cegos não são sobredotados (...) mas têm muita sensibilidade em termos manuais. Uma coisa é nós passarmos a mão em cima do Braille e sentirmos que está aqui uma coisinha a arranhar, outra coisa é passar e identificar cada um dos pontos. (...) Têm uma sensibilidade muito apurada que tem a ver com o treino.” - E1); concentração (“...onde os deficientes visuais eram mais capazes porque são áreas muito minuciosas, que requerem muita atenção, muita concentração e o facto de não desperdiçarem [a atenção com a visão] (...) leva a que sejam de facto muito bons técnicos” - E4) e boa memória (“...efectivamente, até porque recorremos muito à memória...” - E3) porque se torna obrigatório reter na memória, caminhos, trajectos e pontos de referência já que nem as ruas nem os transportes que existem no nosso país são muito acessíveis para as pessoas com deficiência visual.

Estas características fazem com que muitas vezes as pessoas normovisuais tenham a ideia “que um cego era um ser superdotado. Por muita força de vontade que a pessoa tenha não deixa de ser um cego. (...) ninguém tem super poderes.” (E1)

Outra característica, que se pode vir a transformar num problema é a enorme utilização da tiflotecnologia⁶ na vida diária e a diminuição do conhecimento do Braille. Isto “pode vir a ser um problema porque a nova geração não sabe Braille, não sabe escrever, escrevem muito mal, erros ortográficos, porque não lêem. Com o leitor de ecrã não lêem, ouvem ler. O sintetizador de voz lê da mesma maneira dois esses ou um cê” (E1).

Mas a visão dos formandos sobre o tema é diferente: “eu não leio Braille. (...) Sei algumas coisas. Mas ainda bem que os cegos hoje em dia já não têm de ler tanto Braille, hoje em dia com os computadores já é muito mais fácil.” (E7).

⁶ É o conjunto de teorias e técnicas que permitem uso dos instrumentos tecnológicos por pessoas cegas ou com baixa visão, seja através de equipamentos específicos ou de adaptações dos equipamentos existentes.

Sobre o assunto poderíamos falar sobre as vantagens dos computadores, sobre o acesso rápido e fácil à informação por parte das pessoas com deficiência visual, sobre a facilidade de armazenamento dessa mesma informação, sobre as vantagens dos pequenos equipamentos que permitem o registo rápido, fácil e seguro sem necessidade de folhas especiais, de pautas e punções ou de máquinas Braille, sobre a facilidade que é não ter de carregar com livros em Braille, sempre tão grandes e pesados.

Mas também podemos referir a necessidade do contacto directo com a leitura e a escrita, como qualquer normovisual. A falta de leitura, o contacto com as letras e com a forma de escrita pode levar a dificuldades de escrita e conseqüentemente dificuldades académicas. Nisto como em tudo será bom aproveitar as vantagens das duas formas de comunicação.

6.2.3 MÉTODOS DE FORMAÇÃO

Quando interrogados sobre os métodos de formação mais adequados, os participantes neste estudo não referiram existir adaptação em relação aos métodos considerados pertinentes na Formação Profissional (métodos activos, onde o formando apresenta um papel activo no processo de aprendizagem e onde o formador assume um papel de dinamizador de aprendizagens; expositivos, onde o formador desenvolve oralmente um assunto; demonstrativo, quando um conhecimento ou técnica é ensinado por demonstração; ou interrogativo, quando um formando é dirigido para o conhecimento através de questões que se sucedem até o formando encontrar o resultado pretendido) mas sim em relação aos Referenciais de Formação que são “*adaptados*” (E1) de acordo com o previsto no Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades onde se afirma que “nas situações em que os referenciais de formação disponíveis no CNQ não respondam às necessidades de formação, perfeitamente identificadas (...) podem as Entidades de Reabilitação Profissional apresentar uma proposta de referencial de formação, devidamente

fundamentada, ao Departamento de Formação Profissional, que procederá à respectiva análise, tendo em vista a respectiva aprovação. ⁷

Este é o processo desenvolvido pela APEDV no processo de certificação dos seus Referenciais de Formação como nos é referido na E1” *saiu agora uma publicação com o Referencial de Formação para pessoas com necessidades especiais (...). Fui ver o curso de Artesanato porque nas outras áreas, quer no curso de Massagens quer no de telefonista, embora não tenham o mesmo referencial (...) mas têm umas coisas parecidas, massagens de recuperação ou de estética. Esses, nós conseguimos adaptar com coisas mínimas. (...) Mas a parte do Artesanato implica medições e outras coisas que nós não conseguimos. Tem mesmo de ser muito específico.*” Tudo o que possa ser adaptado tendo em atenção os Referenciais de Formação disponibilizados pela Agencia Nacional para a Qualificação (ANQ) ou pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional é adaptado. Quando tal não é possível, tendo em atenção as especificidades da população em estudo, torna-se necessário fazer um Referencial próprio e submetê-lo à apreciação e aprovação por parte do Departamento de Formação Profissional do IEFP. (*“Temos de mandar os programas e até agora ainda não recebemos nenhuma resposta. Mas tivemos de mandar os programas para serem analisados e para verem o que temos de alterar.”* – E1)

Segundo os técnicos da APEDV, as grandes adaptações feitas passam pelos materiais. Estes *“são mais práticos.”* (E1). Tudo *“tem de ser mostrado em geral pessoa a pessoa. O técnico tem de ir lá, agarrar nas mãos e dizer como é que é. (...) é um ensino, é uma prática de tem de ser altamente personalizada”* (E3). Por essa razão uma das características dos grupos de formação de pessoas com deficiências e incapacidades é de *“ter turmas pequenas”* (E3). Segundo o IEFP os grupos de formação inseridos em percursos formativos destinados a pessoas com deficiências e incapacidades podem integrar um mínimo de 6 e um máximo de 12 formandos. E é essa a realidade da instituição (*“...10, 12 para os telefones e para as massagens no máximo 12. (...) a*

⁷ Da responsabilidade do Instituto de Emprego e Formação Profissional, p. 11, acedido em www.iefp.pt/formacao/Prog_Qualif_Pessoas_Def_Incap/Documents/2010_01_14_DV_Guia_Organizativo_Formacao_Profissional_Certificacao_Pessoas_Final.pdf

formação profissional, pelo menos nestas áreas, para pessoas com deficiência, tem de ser o mais personalizada possível.” – E3)

Em relação à integração de pessoas com deficiências e incapacidades noutros contextos de formação a opinião de um dos técnicos foi a seguinte: “ *Há quem defenda a tese de que as pessoas com deficiência devem ser integradas em contextos normais de formação. Eu também acho que sim, mas quando isso é possível; mas como raramente é possível (...) eu respeito essas opiniões e acho que no plano teórico são muito interessantes mas depois na prática não funcionam.*” (E3). Claro que o ideal seria que a formação profissional, tal como a educação, se realizassem em completa integração, que os contextos fossem únicos e completamente adaptados a todas as diferenças mas apesar dos avanços ainda existe da parte de muitas pessoas algumas reticências em relação à inserção de pessoas com deficiências e incapacidades em grupos ditos “normais”. Um exemplo já foi referido anteriormente quando se falou da dificuldade em conseguir uma Formação Contínua de Formadores para que os formadores que trabalham na instituição pudessem revalidar os seus Certificados de Aptidão Pedagógica. Outras foram sendo referidas ao longo das diversas entrevistas quer em relação à Formação Profissional quer em relação à formação em meio escolar. Como afirmava um dos entrevistados “*A sociedade não está preparada*” (E8) para lidar com a diferença.

A informática tem sido um apoio importante na formação das pessoas com deficiência visual. Por essa razão a informática é uma constante nos cursos promovidos pela APEDV “*porque eles vão precisar do computador, é uma ferramenta de trabalho*” (E2), tendo um dos antigos formandos afirmado que “*...chegava a casa e ia para o computador como faço hoje, é o meu meio de pesquisa e o meu principal meio para estudar ou para ir à internet*” (E8) com a vantagem de “*agora já está tudo mais informatizado e as pessoas com deficiência visual já conseguem ter mais acesso aos computadores*” (E7). Para esse acesso efectivo contam com o auxílio de ajudas técnicas, programas ou equipamentos que têm como objectivo prevenir, compensar, atenuar ou neutralizar os problemas de acesso à participação plena nas actividades da vida quotidiana. “*A informática veio ajudar a tornarmo-nos autónomos, quem não souber informática é quase analfabeto.*” (E5)

Dentro das ajudas técnicas podem-se incluir vários equipamentos mas para o tema em estudo nesta dissertação interessa mais os programas e equipamentos que possam auxiliar a formação e o acesso à informação, as chamadas tecnologias de apoio, tais como software de ampliação de ecrãs, leitores de ecrãs, sintetizadores de voz, computadores adaptados, scanner com voz e programas de reconhecimento de caracteres. Estas tecnologias tiveram um enorme desenvolvimento nos últimos anos, situação que é reconhecida por um dos entrevistados: “ *Claro que as coisas e todos os acessos, mesmo o acesso à informação, está muito mais facilitado, sem dúvida, não tem nada a ver com o que era aqui há uns anos, nem pensar.*” (E1). O grande problema continua a ser os custos associados a estes equipamentos e programas próprios: “*em Portugal o Jaws [leitor de ecrã e sintetizador de voz] custa cerca de 1200€. As pessoas não têm dinheiro para comprar porque agregado a este programa está o computador [com capacidade para poder suportar os programas todos]. O Jaws só lê o que está no ecrã porque se quisermos digitalizar um livro é preciso um scanner e é preciso mais um software para ser instalado no computador para fazer o reconhecimento dos caracteres que estão no livro para o computador e estes programas também não são baratos.*” (E8)

Os materiais usados na formação foram considerados os necessários para que a formação se realize (“*Para a formação que fazemos temos realmente o que necessitamos. Claro que há sempre mais, não é? Mas temos o suficiente para desenvolver as actividades sem limitações técnicas, de natureza material.*” - E3)

Dando a palavra aos actores questionamos os antigos formandos sobre a formação e de que forma esta tinha sido adequada às suas dificuldades de visão e à profissão que exerciam e estas foram as respostas:

- “...as disciplinas em si acho que foram extremamente bem adaptadas e têm de ser para serem dadas a alunos com deficiência (...), foi estruturado e adaptado de uma maneira bastante boa.” (E7)
- “...todos os professores do curso de Massagens são bons professores, sabem o que estão a dizer, sabem o que estão a explicar e sabem como explicar (...), estão a passar a informação conscientes que estão a dar a informação a pessoas que

não vêm e prestam esses auxílio, essa ajuda, dão todo o material em formato digital para podermos rever em casa.” (E8)

Em resumo, informação proporcionada em formato acessível e adequada aos fins em vista. Mas por outro lado era exigido aos formandos que fizessem uso dessa informação sendo muitas vezes necessário que adequassem os métodos de estudo que usavam antes da cegueira à nova realidade, como nos relata um antigo formando: *“Tive de adaptar a minha forma de estudo, eu estava habituado a olhar para livros e a ler e de repente comecei a estudar por gravações, gravava as aulas, chegava a casa e ouvia, era assim que estudava. Foi uma mudança... não tem nada a ver, uma coisa é estar a ler, outra coisa é estar a ouvir uma cassette.”* (E8). A gravação das sessões é, junto com a informação em formato digital, a forma mais usual e acessível de uma pessoa com deficiência visual poder estudar. O uso de scanners de livros e a sua digitalização para formato digital acessível à utilização de leitores de ecrã e de sintetizadores de voz, através de programas de reconhecimento de caracteres, é pouco utilizada devido ao custo elevado de equipamentos e programas.

A formação realizada é alvo de uma avaliação no seu término. Como nos afirma a Coordenadora *“Fazemos um balanço sempre. Normalmente vimos a perspectiva do aluno e perguntamos sempre a sua opinião. Isto para nós é muito importante. Ainda hoje (...) estivemos a fazer o balanço final, o que gostaram, o que não gostaram, aspectos mais positivos e menos positivos, o que gostaria de encontrar se viesse novamente. Depois os formandos também preenchem inquéritos de avaliação (...) como são anónimos dão-nos uma imagem muito transparente daquilo que se está a passar.”* (E1). Nota-se uma preocupação numa melhoria contínua. A ficha de avaliação da formação e dos formadores encontra-se em anexo e trata diversas áreas; conteúdos programáticos, meios e equipamentos pedagógicos, trabalho do formador, e organização da formação através de itens pré-concebidos, permitindo ainda apreciações não estruturadas sobre os pontos fortes e fracos da formação (aspectos a manter e a melhorar) e a possibilidade de se poderem fazer comentários e sugestões.

A avaliação da formação é algo importante para formadores e formandos. Só avaliando o trabalho efectuado é que se consegue ver se a mesma se encontra adequada ou não. Só

assim se pode reflectir no que correu bem e no que correu mal, quais as alterações a realizar e o que manter para que a formação se aproxime dos objectos propostos.

Outros interlocutores importantes para poderem ajuizar da competência do trabalho realizado são os donos das empresas que acolhem os seus formandos nos estágios e por isso *“no final da formação temos sempre o cuidado de ir e fazer também a avaliação, saber o que correu mal, o que correu bem e se aquela formação que eles levavam era adequada ao posto de trabalho.”* (E1) E se for focado algum tema ou determinada área *“nós transmitimos aos formadores e podem servir para reavaliar o próximo curso”* (E1). Por isso é tão importante *“ouvir os donos das clínicas e as pessoas responsáveis para fazer ajustes, (...) ajustes de qualidade. (...) Porque principalmente a área das massagens é um mercado de tendências, novas descobertas que se vão fazendo e novos aparelhos.”* (E1).

Estas avaliações podem ajudar os próprios formadores a estarem actualizados e a par das novas tendências dos sectores de modo a podem fornecer uma formação de excelência. Foram estas formações que levaram a que o curso de Massagista /Auxiliar de Fisioterapeuta se apresentasse com *“novas vertentes nas massagens, mais fisioterapia.”* (E4)

6.2.4 AVALIAÇÃO DA OFERTA FORMATIVA

A avaliação da própria oferta formativa foi um outro vector a ter em conta na análise realizada à APEDV. Pretendia-se saber como se desenrolava e quais as mudanças que tinham existido desde a sua fundação, fruto dessa mesma avaliação.

Constatou-se que esta avaliação *“é uma avaliação que vamos fazendo continuamente”* (E3), realizada em *“reuniões de equipa”* (E2) onde se vão discutindo *“quais as mudanças que cada curso precisa”* e embora continuem a afirmar que não podem *“fazer*

grandes alterações porque quando fazemos o projecto para o IEFP isto já vai tudo esquematizado (...) neste momento não há grande abertura para grandes modificações portanto daí a inovação não ser muito fácil” (E2) dado que “a aprovação das candidaturas do ano seguinte são sempre com base no ano anterior. Nós nem no pessoal podemos mexer muito porque (...) se foge muito do ano anterior não passa.” (E1) existe a pressão da DGERT⁸ (Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho), “que é a entidade que nos acredita” (E1) e que “diz têm de inovar, invistam, tem de inovar” (E1).

Mas apesar de acharem que não é muito fácil fazerem grandes inovações que coloquem em causa a aprovação das suas candidaturas a financiamento estatal foram referidas nas entrevistas duas alterações na estrutura da oferta formativa oferecida por esta instituição:

- *“Houve uma pequenina reformulação no curso de Artesanato, nós tínhamos um curso de carpintaria e outro de cestaria e achamos que (...) não fazia sentido ter tudo separado, portanto os alunos passam pelas várias áreas e ficam muito mais enriquecidos.” (E1)*
- *“...chegamos à conclusão que um curso de Informática para pessoas com deficiência visual, só o curso de Informática, não dava grande emprego porque (...) cada vez mais as coisas são por imagens e gráficos e por muito desenvolvida que esteja a informática há coisas que a gente ainda não consegue fazer. (...) decidimos acabar com o curso de Informática e a Informática passou a ser uma valência de todos os cursos” (E2) “porque efectivamente não conseguíamos implantação depois, no mercado de trabalho, dos formandos” (E3) porque “a informática funciona muito com a parte visual e por muitos bons técnicos que nós conseguíssemos formar a questão é que depois na parte gráfica ficavam um bocadinho em desvantagens”. (E1)*

Ou seja, *“foram cursos que nós, com a avaliação chegamos à conclusão que não resultavam. A informática sim mas como módulo, como complemento dos outros cursos” (E1).* Esta forma de pensar encontra-se referenciada em Kirkpatrick quando

⁸ Serviço central da administração directa do Estado que tem por missão apoiar a concepção das políticas relativas ao emprego, formação e certificação profissional

este afirma que “a avaliação da formação é fundamental para melhorar as futuras edições de programas realizados e, no limite, para fundamentar a eliminação de programas ineficazes” (citado por Cruz, 1998, p.62), devendo para isso ser efectivada como um processo contínuo e não como momentos únicos. Só assim se podem realizar mudanças e ajustamentos no desenrolar da formação tal como foi realizada pelos técnicos desta instituição.

6.3 - INTEGRAÇÃO SOCIOPROFISSIONAL

6.3.1 INSERÇÃO PROFISSIONAL

A tabela seguinte dá-nos uma panorâmica da inserção profissional dos finalistas dos cursos de Formação Profissional da APEDV nos seis anos em análise, de acordo com os dados recolhidos nos Relatórios Anuais que a instituição envia para o IEFP. Se atendermos às percentagens de formandos inseridos profissionalmente nota-se que só em 2007 essa percentagem é inferior a 50% e unicamente no curso de Massagista/Auxiliar de Fisioterapia. Isto para os cursos de Massagista/Auxiliar de Fisioterapia e Telefonista/Recepcionista já que para os cursos de Artesanato, vertente Cestaria ou Madeiras a inserção profissional registada é nula.

Todavia o número de formandos é manifestamente insuficiente para que se possa generalizar ao resto da população com deficiência visual que frequenta cursos de Formação Profissional em instituições similares e somente podemos registar que nestes anos uma percentagem variável dos formandos que concluí a sua formação encontram emprego e, de acordo com os dados das entrevistas aos antigos formandos, quatro deles continuam a manter o seu emprego.

Tabela 7: Nº de formandos que terminaram as acções inseridos profissionalmente

Ano	Curso	Nº de formandos que terminaram a acção	Nº de formandos inseridos em local de trabalho	Percentagem de formandos inseridos profissionalmente
2004	Massagista/Auxiliar de Fisioterapia	5	4	80%
	Telefonistas/Recepcionistas	5	4	80%
	Artesanato - Cestaria	5	0	0%
	Artesanato - Madeiras	2	0	0%
2005	Massagista/Auxiliar de Fisioterapia	6	3	50%
	Telefonistas/Recepcionistas	6	3	50%
	Artesanato - Cestaria	3	0	0%
	Artesanato - Madeiras	3	0	0%
2006	Massagista/Auxiliar de Fisioterapia	6	3	50%
	Telefonistas/Recepcionistas	1	1	100%
	Artesanato - Cestaria	4	0	0%
	Artesanato - Madeiras	2	0	0%
2007	Massagista/Auxiliar de Fisioterapia	9	3	33,3%
	Telefonistas/Recepcionistas	9	6	66,6%
	Artesanato - Cestaria	5	0	0%
	Artesanato - Madeiras	3	0	0%
2008	Massagista/Auxiliar de Fisioterapia	7	5	71,4%
	Telefonistas/Recepcionistas	3	2	66,6%
	Artesanato - Cestaria	1	0	0%
	Artesanato - Madeiras	1	0	0%
2009	Massagista/Auxiliar de Fisioterapia	3	3	100%
	Telefonistas/Recepcionistas	8	4	50%
	Artesanato	4	0	0%

Fonte: Dados retirados dos Relatórios de Execução entregues ao IEFP entre os anos 2004 e 2009

Falando sobre a inserção profissional dos formandos a opinião é que neste momento a situação é diferente de há uns anos atrás: “...até aqui há uns anos, dois, três anos atrás, temos tido bastante êxito nas saídas profissionais (...) posso dizer que tivemos anos, nos anos de ouro, (...) em que empregávamos todos os formandos de massagens e praticamente todos os de telefones.” – E3. Mas actualmente a conjuntura de crise económica é tida como responsável pelas dificuldades em encontrar emprego e em conseguir um emprego estável: “Hoje as coisas estão complicadas, como sabemos, hoje

é mais fácil despedir do que admitir.” – E4, “*No inicio todos os nossos cursos de telefonistas e massagistas tinham uma grande taxa de empregabilidade. Agora talvez já não seja tão fácil como há uns anos atrás*” – E4, “*É no geral. Actualmente já não têm a ver que seja deficiente ou não. O mercado de trabalho está muito difícil, não é só para os cegos mas também para os normovisuais.*” – E5, “*Em anos de desenvolvimento, em anos de progresso, nós tivemos a capacidade de integrar no mercado de trabalho muita gente, agora estamos mais condicionados como está todo o país, como está o mundo.* – E3.

Mas a grande barreira é muitas vezes os empregadores não acreditarem que vale a pena apostar no trabalho das pessoas com deficiência visual e que estas podem fazer um trabalho igual ao das outras pessoas. “*São os preconceitos da sociedade que pensam que uma pessoa com deficiência é um inválido, que não corresponde às exigências do mercado de trabalho*” (E5). E o facto de serem grandes ou pequenas empresas não é factor essencial para que as coisas sejam diferentes como podemos ver pelo depoimento seguinte: “*Nós tivemos uma pessoa no call-center do Hospital (...), os telefonistas têm um programa que lhes permite ver se o médico está, onde está, a disponibilidade (...) e o leitor de ecrã não fazia isso. A Electrosertec, que é uma empresa de ajudas técnicas, disponibilizou-se para fazer esse estudo e a adaptação do programa mas eles não quiseram. Administração não deixou.*” (E1). A opinião é que muitas vezes as pessoas com deficiência visual “*são preteridas em relação a uma pessoa normovisual porque um normovisual pode fazer várias funções (...) não corresponde ao que a entidade patronal pretende.*” (E5). Mas também existem exemplos opostos, de empregadores que “*no fim (...) viram que realmente o trabalho da pessoa foi excelente e até acabam por ficar (...) porque descobriram que ao fim e ao cabo é uma pessoa como outra qualquer, não é? Não é melhor nem se calhar é pior mas é um trabalhador como outro qualquer.*” (E2). Claro que no principio “*a pessoa tem de ser orientada, têm de lhe mostrar o espaço, se calhar mais do que uma vez, para fixar... há que fazer um certo trabalho prévio enquanto que com os outros não. Mas depois as pessoas até ficam satisfeitas.*” (E2)

Os incentivos monetários dados às empresas que contratavam pessoas com deficiência e incapacidade foi durante algum tempo uma mais-valia que fomentava a sua inserção

profissional: *“os incentivos financeiros também são bons, pode ajudar algumas empresas a colmatar despesas que possam ter tido. (...) um incentivo pode fazer a diferença.”* (E1).

Uma forma de incentivar a inserção profissional de pessoas com deficiência e incapacidade pode ser a divulgação de casos, em órgãos de comunicação social, realizadas pelas próprias instituições, pelas Federações de Instituições de pessoas com deficiência e incapacidade, pelo Instituto Nacional para a Reabilitação ou pela própria Secretaria de Estado da Reabilitação, fazendo passar a mensagem *“que as pessoas são competentes, mostrar os exemplos, os testemunhos dos empregadores.”* (E1). *“As campanhas podem ser importantes. Mostrar as competências pode ser muito importante e o facto é que (...) a seguir a uma reportagem existe sempre um feedback e existe sempre uma quantidade de e-mail que vêm e que referem a reportagem que viram. Muitas vezes é o desconhecimento. As pessoas não têm noção mas continua a haver aquela imagem do ceguinho, coitadinho, que anda no metro a pedir.”* (E1); *“é o medo das entidades patronais pensarem que eles não conseguem. Mas talvez se lhe fossem dadas oportunidades, se fossem adaptadas as condições para que essas pessoas conseguissem trabalhar”* (E7)

Restituindo a palavra aos actores principais, os formandos, existe uma opinião maioritária: a área de Massagista/Auxiliar de Fisioterapia é a que apresenta as melhores hipóteses de inserção profissional: *“Dentro das [áreas] que existem a única que eu vejo que está a ter alguma saída profissional é a área de massagista. Dentro do mercado de trabalho para pessoas com deficiência visual acho que não há mais nenhuma”* – E5; até porque as opções de espaços onde exercer a sua função são maiores e *“existe sempre a hipótese de instalação por conta própria, de fazerem domicílios e todos esses não são contabilizados mas todos eles fazem e é um acréscimo aquilo que já têm e que vão conseguindo.”* (E1).

Considerada uma das profissões que facilmente pode ser exercida por uma pessoa com deficiência visual, um dos problemas coloca-se ao nível dos novos aparelhos cuja acessibilidade se têm tornado menor com a difusão dos ecrãs tácteis, sem relevos suficientes para serem detectados por uma pessoa cega ou com baixa visão. Outro dos

problemas têm origem legislativa “*as clínicas querem contratar massagistas mas por lei (...) vão ser obrigadas a contratar só fisioterapeutas*”(E1)

O curso de Telefonista/Recepcionista “*também era uma área onde havia uma grande empregabilidade dos deficientes visuais, agora o mercado está mais parado*” (E4). A evolução das centrais telefônicas até uma quase autonomia que dispensa o operador (“*...as centrais são completamente automáticas em que já não é praticamente preciso o telefonista porque a própria central faz a distribuição do serviço.*” – E3) e a necessidade de rentabilizar recursos, levando a função de telefonista a unir-se às funções de recepcionista e de vigilante/controlador do sistema de vigilância por vídeo faz com que muitas empresas extingam o posto de telefonista e criem um posto com mais multifunções que dificilmente poderá ser exercido por uma pessoa com deficiência visual: “*O grande problema é que cada vez mais os nossos empregadores e as nossas empresas querem pessoas flexíveis e multifacetadas. Tanto é que esta questão dos telefonistas ultimamente tem sido complicada porque, apesar do nosso curso ser Telefonista/Recepcionista, existem algumas limitações. Em primeiro lugar a pessoa não vê e existem as câmaras de vídeo que normalmente a pessoa que está na recepção vai controlando também.*” – E1.

O curso de Artesanato apresenta uma maior dificuldade de inserção profissional porque “*não tem uma perspectiva de emprego por conta de outrem*” (E2) “*nem conseguimos, de forma significativa, pessoas a trabalhar em artesanato*” (E1). Se era tão difícil conseguir estágio, razão pela qual se optou por trocar o número de horas destinadas a estágio por formação em sala, como já foi referido, mais difícil se compreende ser a inserção profissional. A opção foi ensinar os formandos a “*fazer peças que eles possam fazer em casa (...) do princípio ao fim*” (E1) e que a seguir as possam vender “*a amigos ou em pequenas feiras de artesanato.*” (E1) retirando daí “*um rendimento, um complemento às pensões sociais (...) Alguns conseguem até um rendimento extra relativamente bom.*” (E1). O maior ou menor êxito “*depende de cada um, da habilidade de cada um e da maneira de estar de cada um.*” (E2)

Tendo em atenção a importância da inserção profissional os técnicos da APEDV não abandonam os seus formandos após o estágio mas continuam a ser um ponto de apoio

sempre que se mostre necessário: “ *Nós damos esse apoio. (...) Podemos apoiar com os currículos, envia-los para diversos organismos ou empresas, estar atentos se há algum concurso que possam concorrer...*” E2. Para que essa integração profissional seja mais facilitada “*tentamos sempre recorrer ao Centros de Emprego [aliás os seus formandos tem de estar inscritos nos Centros de Emprego], quanto mais não seja, por causa (...) dos incentivos. Sempre tentamos trabalhar em sintonia com o Centro de Emprego*” (E1).

Em relação à inserção profissional na Administração Pública Central e Local “*o Estado é um mau empregador para as pessoas com deficiência. (...) Para estágios não mas para empregabilidade sim. Para emprego é muito difícil, neste momento também porque não podem admitir, depois há os concursos que têm de ser abertos...*” (E2)

Não obstante as barreiras apresentadas, os antigos formandos reconhecem que ter um curso profissional em áreas que lhes permitam saídas profissionais é uma vantagem para as suas vidas: “*o curso de formação não é faculdade, não se pode dizer que é assim um grande curso mas pelo menos tive logo trabalho enquanto há pessoas que tiram um curso de nível superior e que depois acabam por não ter trabalho. Acho que isso é o mais importante, é uma pessoa pensar numa coisa que em princípio vá ter saída*” (E7).

6.3.2 POLITICAS DE EMPREGO

O Decreto-Lei 290/2009 de 12 de Outubro afirma que “A formação e a inserção profissional de públicos desfavorecidos, em geral, e de pessoas com deficiências e incapacidades, em particular, é uma questão crucial na medida em que o trabalho e o emprego produtivo revestem de uma importância estruturante para as pessoas, para a família e para a sociedade no seu conjunto”. Na Constituição da Republica Portuguesa o artigo 71º atribui ao Estado a obrigação de realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos com deficiência e o encargo da

efectiva realização dos seus direitos. Cabe, pois, ao Estado a responsabilidade de criar e coordenar as regras e as condições que permitam dar cumprimento a estas atribuições e sensibilizar toda a sociedade para que isso se faça. Por essa razão é crucial que o Estado cumpra o disposto no Plano Nacional de Emprego 2005-2008 e no Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidades e que desenvolva políticas de formação, qualificação e inserção profissional que permitam uma verdadeira igualdade de oportunidades.

E ninguém melhor que os técnicos de uma instituição de formação para pessoas com deficiências e incapacidades para falar da experiência que é tentar integrar pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. E um sentimento registado no comentário seguinte: *“É necessário fazer-se muita coisa a nível da empregabilidade.”* (E7) tendo em atenção que *“...houve uma altura em que muita gente se instalava por conta própria e havia incentivos do Instituto de Emprego. (...) Ainda continuam [a abrir espaços próprios] apesar de ser mais complicado.”* (E1). *“Agora, com o Decreto-Lei nº 290/2009 os poucos incentivos que havia e que não eram nenhum oásis mas que era simpáticos e com os quais nós podíamos jogar acabaram todos. (...) só sobra um que é a adaptação do posto de trabalho e um prémio de integração qualquer, uma coisa simples, quando eles anteriormente tinham o prémio integração, o de acolhimento personalizado. Tudo isso terminou.”* (E1) As leis existem mas *“até que ponto é que elas são eficazes e foram feitas para serem usadas. Nós temos de facto (...) uma legislação até aceitável mas depois na prática...”* (E1).

Os incentivos financeiros podem ser usados *“como uma forma das empresas empregarem mais pessoas com deficiência, mas por vezes essa informação não existe outras vezes as próprias empresas não querem saber.”* (E6).

A nível do país *“há muito que se pode fazer, há muita informação que pode circular (...) podia-se fazer uma maior sensibilização das empresas e de quem está à frente das empresas”* (E6) A sensibilização das empresas pode ser um factor que faça a diferença focando não só as capacidades das pessoas com deficiências e incapacidades e mas também especificando os apoios disponíveis. *“O cego também tem de dar a ideia de que é autónomo e as empresas têm de estar abertas à demonstração de competências”* (E6).

Claro que isso pode também passar pelos próprios utentes/formandos pois *“se não há essa informação a circular, se o cego está interessado ele próprio tem de fazer passar a informação que lhe interessa, tem de mostrar que consegue, pode mostrar quais os benefícios (...). A situação também passa pela pessoa mostrar que é igual às outras.”* (E6). Se é necessário mostrar à população em geral quais os direitos, necessidades e possibilidades das pessoas com deficiência e incapacidade também se torna muitas vezes necessário fazer com que as próprias pessoas com deficiências e incapacidades se tornem conscientes dos seus direitos e deveres e que mesmo as pessoas sem deficiência podem ter necessidade de ajudas. Como refere um antigo formando, *“...sou uma pessoa como outra qualquer simplesmente há a necessidade de uma ou outra coisa, assim como outras pessoas que não têm qualquer tipo de deficiência precisam de outras ajudas.”* (E8).

O Estado é visto como quem deveria dar o exemplo neste campo mas a opinião dos entrevistados é diferente: *“O Estado deveria fazer cumprir as leis de inserção. Fez uma lei sobre as cotas de 5%⁹ mas é o próprio a não cumprir. Se o Estado não respeita a lei que faz muito menos o privado se sente na obrigação de empregar pessoas com deficiência.”* (E5)

Mas estas políticas de emprego deveriam ser mais no sentido de dar oportunidade que todas as pessoas pudessem procurar a integração profissional em igualdade de circunstâncias e não algo demasiado específico para os “deficientes”. Discriminação positiva também pode ser considerado discriminação. Foi essa a opinião de uma entrevistada: *“Primeiro que tudo não queria que fosse nada muito virado para nós. Eu acho que as coisas devem ser feitas mas não em demasia, ou seja, se as coisas acabarem por ser um bocadinho viradas só para nós acabamos por ser na mesma uns coitadinhos e não é isso que nós pretendemos.”* (E7)

⁹ Decreto-Lei n° 29/2001 de 3 de Fevereiro, artigo 3°

6.4 - A EVOLUÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DESTINADA A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL

6.4.1 POLITICAS DE FORMAÇÃO

Quando se fala da evolução da Formação Profissional podemos começar por reflectir sobre as politicas de formação existentes dedicadas à pessoa com deficiência e incapacidade. E neste campo vamo-nos preocupar com a visão que os intervenientes neste estudo têm sobre o tema.

Uma das primeiras opiniões que é expressa é que *“não há efectivamente uma politica nacional de reabilitação ou de formação para as pessoas com deficiência”* (E3) exactamente porque o Estado que deveria ser *“uma entidade moderadora do tecido social (...) atento às questões das populações mais fragilizadas (...) se demite da sua função (...) e declina nas IPSS’s, nas instituições, a responsabilidade de fazer este trabalho social (...) pedindo contas mas não dando condições (...), dando uns subsídios que depois são uma dor de cabeça enorme para as instituições porque são manifestamente insuficientes.”* (E3). Seria necessário construir *“uma rede interactiva que efectivamente fizesse convergir esforços para uma política nacional”* (E3) que deveria *“pegar nas grandes questões da deficiência (...) e desenvolver uma perspectiva nacional do problema porque existem questões comuns a todas as pessoas com deficiência.”* (E3) porque *“as questões da deficiência em Portugal têm de ser trabalhadas numa perspectiva global, numa perspectiva holística, primeiro num contexto mais geral e depois sectorizada porque os problemas da pessoa com deficiência visual não são os problemas da pessoa com deficiência motora.”* (E3).

Durante muito tempo a Formação Profissional serviu para se poder usufruir da bolsa de formação (*“E não tenho dúvidas que muitos utilizavam o curso como uma forma de conseguirem a bolsa de formação.”* – E3). A bolsa era um contributo a acrescentar às pensões sociais que a maioria auferia. Era a *“formação profissional (...) em carrossel”* (E3). Em Lisboa existem 3 instituições que fazem Formação Profissional destinada a

peças com deficiência visual. Um formando fazia um curso de formação numa instituição, quando terminava inscrevia-se noutra instituição e a seguir podia-se inscrever noutra instituição na terceira instituição. Quando terminava este terceiro curso podia voltar à primeira instituição e fazer um novo curso e começar tudo de novo. Como as áreas de formação são pouco variadas muitas pessoas fizeram o mesmo curso mais de uma vez em instituições diferentes. Mas aparentemente sem sucesso na medida em que não conseguiam um posto de trabalho (uma vez que as formações são em horário laboral, se conseguissem emprego não as poderiam frequentar).

Neste momento a lei é diferente: *“Agora um formando que faça 1900 horas de formação (...) tem de esperar pelo menos o tempo equivalente até poder voltar-se a integrar noutra formação”* (E3) Se desta maneira se evitam problemas anteriores a verdade é que esta situação pode trazer outros problemas como nos afirma um dos técnicos da instituição: *“As hipóteses de conseguir algum emprego não foram más em algumas alturas mas nestes últimos dois anos temos estado com problemas gravíssimos. Quem sai daqui e fica sem emprego o que vai fazer durante 2 anos? É que não há respostas.”*

Se compararmos esta decisão com os índices de desemprego que nos são dadas pelas estatísticas que apresentam taxas mais altas das pessoas com deficiência e incapacidade em relação ao global da população sem deficiência podemos perguntar sobre o que se deve fazer para resolver esta questão. Rentabilizar as formações existentes? Aumentar o leque de áreas de formação adaptadas para pessoas com deficiência visual? É verdade que *“há muitas áreas que há cegos a trabalhar. Nem todos são telefonistas e massagistas.”* (E5) como nos dizia uma das entrevistadas. Mas também é verdade que muitas áreas continuam a ter dificuldades em integrar pessoas que devido a problemas de visão precisam de algumas adaptações extra que podem representar algum trabalho suplementar mas que são possíveis como nos relata um dos entrevistados: *“há cerca de um ano tentei meter-me num curso de rádio numa universidade de Lisboa e o coordenador do curso, quando eu lhe disse que não via (...) começou ah, pois, mas isso por causa do computador... tem de se arranjar outra coisa, tem de se arranjar outra placa de som... (...) ele começou a empatar tanto... era aquilo que ele estava a dizer mas aquilo não dá trabalho nenhum.”* (E8).

A falta de apoios técnicos destinados às pessoas com deficiência visual que lhes permitam adquirir todo o dispendioso material de que precisam para poderem frequentar a Formação Profissional em situação de igualdade pode ser uma barreira. Ao contrário de muitos países europeus onde os leitores de ecrã são gratuitos em Portugal estes têm de ser comprados ou então candidatar-se a receber ajudas técnicas¹⁰. Mas o facto de se candidatar não é garante de conseguirem os produtos e equipamentos que necessitam. Uma outra opção poderá ser comprar esses produtos pagando por eles o preço de mercado. Como não são produtos de grande comercialização apresentam valores elevados, demasiado elevados para quem sobrevive com prestações sociais e bolsas de formação. Por essa razão “os índices de pirataria deste tipo de software em Portugal são tão elevados.” (E8).

6.4.2 OFERTA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM PORTUGAL

Quando se analisa as opiniões expressas em relação à oferta de formação profissional destinada a pessoas com deficiência visual em Portugal existem três temas que se destacam:

- “*Acho que somos muitos (...) acho que somos muitos a fazer a mesma coisa. Com excepção do curso de massagens, onde somos os únicos (...) e estamos todos a trabalhar para o mesmo fim, de facto mas todos a fazer o mesmo.*” (E1) se analisarmos as ofertas formativas existentes nos vários centros de formação vocacionados para a deficiência visual notamos que essa é uma realidade, como se não existisse outras áreas onde se poderia equacionar a abertura de formações qualificadas. Uma solução apresentada “*seria cada uma das instituições se especializar em determinado curso, que era muito mais funcional do que andarmos a fazer todos o mesmo e se calhar não tão bem feito como*

¹⁰ Produtos de apoio como qualquer produto (incluindo dispositivos, equipamento, instrumentos, tecnologia e software) especialmente produzido e disponível, para prevenir, compensar, monitorizar, aliviar ou neutralizar qualquer impedimento, limitação da actividade e restrição na participação (ISO 9999/2007), in www.inr.pt/category/1/7/ajudas-tecnicas

poderíamos fazer se uníssemos esforços.” (E1) mas esta solução entra em confronto com o problema seguinte. Se as instituições se especializassem em demasia corríamos o risco de as pessoas se terem de deslocar para muito longe de casa quando as normas actuais são exactamente que as pessoas com deficiências e incapacidades devem ter disponíveis soluções de proximidade. Por essa razão deveria existir *“centros especializados para os vários problemas mas sem separação. Eu acho que é muito importante não ser só para deficientes.”* (E7) Esta seria a verdadeira integração apregoada pelas políticas públicas de emprego e de formação: que as pessoas com deficiência visual (e falo destas porque é este o âmbito deste estudo mas poderia falar de pessoas surdas ou com mobilidade condicionada) não precisem de se deslocar para muito longe nem estar sujeitas à necessidade de ter de escolher entre um leque muito restrito de opções de formação (as existentes dentro das instituições de formação profissional vocacionadas para os seus problemas) quando existe um conjunto muito maior de opções viáveis (leia-se, formações que as pessoas com deficiência visual poderiam frequentar e adquirir as respectivas competências que lhes permitissem a integração no mercado de trabalho de acordo com essas competências) que podiam ser frequentadas aumentando as hipóteses de emprego *“porque os cegos não podem ser só telefonistas ou massagistas ou ficarem na área de administrativos e secretariado ou então ficarem em casa. É nessa parte que o Estado deveria ver, se criasse ainda mais incentivos.”* (E7) e mais condições para que as coisas se concretizem. Muitas vezes é necessário mudar por decreto para que as coisas comecem lentamente a mudar nas mentalidades. Talvez seja necessário começar por “obrigar” a praticar a inserção dentro da formação para que essa inserção aconteça naturalmente.

- “Outro problema é os poucos centros que existem. Quem precisa vir de longe para fazer formação os apoios económicos são poucos.” (E6) Este é um problema que afecta sempre as pessoas que precisam de soluções especializadas para poderem resolver algum problema. As soluções geralmente estão concentradas nos grandes centros o que pode implicar grandes deslocações a pessoas que geralmente têm maiores dificuldades em se deslocarem. E as deslocações implicam sempre despesas acrescidas que por vezes são difíceis de contornar. Uma solução que poderia ser dada para este caso e para o anterior

seria fomentar a abertura dos vários centros de formação existentes no país às pessoas com deficiências e incapacidades, dando-lhes possibilidades de se poderem equipar e modificar de forma a corresponder às necessidades de todos os formandos. *“Em relação à formação, é óbvio que eu não posso ser cirurgião, temos de ser realistas, mas a maior parte das coisas são perfeitamente acessíveis e a pessoa pode ter mais ou menos dificuldade mas pode chegar lá desde que tenha as condições mínimas para poder exercer aquela função, para poder estudar.”* (E8). Todos nós podemos ter mais ou menos dificuldades em realizar determinada tarefa ou precisar de mais tempo. O mesmo se passa com as pessoas com deficiência visual. Se tiverem os apoios necessários podem ser perfeitamente integradas em formações variadas. Não precisam de ficar limitadas a serem massagistas ou telefonistas.

- *“Mas a verdade é esta, nas escolas onde estive e onde fiz formação, os sítios não estão preparados para terem alunos que não vêem. Tive a sorte de ter professores que me deram toda a matéria em formato digital mas isso vai das mentalidades.”* (E8). Embora a formação escolar não entre dentro deste trabalho na verdade ela é extremamente importante e pode determinar o percurso de um aluno. Um dos problemas sociais da educação em Portugal é esta falta de preparação de muitos profissionais para poderem acompanhar e proporcionar as jovens e adultos com deficiência visual uma educação realmente integrada, onde estes sintam que têm as mesmas condições para desenvolver o seu trabalho que os seus colegas. Esse desconhecimento pode ser uma razão para as dificuldades de inserção das pessoas com deficiência visual nos vários centros de formação destinados à população em geral. Até porque *“se existem áreas que pelas suas características não seriam adequadas a uma pessoa cega outras poderiam empregar facilmente essas pessoas só precisando de algumas adaptações. Existem cegos que eu conheço que trabalham em fábricas.”* (E5)

6.4.3 FUTURO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Nos tempos que correm o futuro pode sempre parecer incerto mas a crença é que “*a formação como formação não vai acabar tão cedo, vai provavelmente é ser em moldes diferentes e nós temos é que alterar e temos de seguir o que nos pedem.*” (E2). Na verdade as necessidades de formação profissional inicial continuam a existir e vai sempre existir necessidade de fazer formação contínua ao longo de toda uma vida profissional não só porque a evolução das técnicas e dos equipamentos a isso exige mas também porque cada vez mais se nota o fim do trabalho para a vida. Hoje, dificilmente, um indivíduo consegue fazer a sua vida profissional só num trabalho ou numa área. As exigências do mercado muitas vezes obrigam os trabalhadores a mudarem de funções ou mesmo a mudarem de área e a necessitarem de formação para essa reconversão. Já não é possível pensar que o que se aprendeu no início da sua actividade profissional vai ser mantido exactamente igual até ao fim. “*O mercado de trabalho é cada vez mais exigente e é melhor se as pessoas estiverem capacitadas para mais de uma área, dando mais uma base para se poderem movimentar no mercado de trabalho. As pessoas hoje têm de ser multifunções, têm de fazer mais do que uma função.*” (E5)

Existe a consciência que a formação e em especial a formação profissional vai ter de se adaptar às novas realidades sociais de aumento do desemprego mesmo entre pessoas com qualificações elevadas e da mudança das qualificações que se tornam necessárias para singrar no mercado de trabalho. Ao primado absoluto das qualificações técnicas vemos surgir a importância das competências sociais e relacionais num mundo que pretende os seus trabalhadores multifacetados e com capacidades autónomas de aprendizagem, procura de conhecimentos e gestão de problemas. Por essa razão um dos entrevistados afirmava “*tenho consciência que a formação, nos moldes que tem vindo a estar, tem os dias contados (...) temos de reunir e começar a pensar noutras áreas*” (E1). As mudanças têm acontecido rapidamente e o sentimento é que “*temos de esperar que estabiliza para se poder pensar*” (E1) mas com a certeza que “*as coisas vão ser diferentes e que as exigências vão sendo maiores*” (E2). Até porque as funções realizadas numa determinada área vão evoluindo e torna-se necessário acompanhar essa evolução.

Um exemplo de boas práticas pode ser a cooperação em termos europeus entre técnicos de uma mesma área numa tentativa de partilhar técnicas e uniformizar práticas. Essa prática foi vivenciada pela instituição: *“Nós fizemos parte de um projecto transnacional que começou muito bem, éramos vários países e tentamos fazer um curso de massagens uniforme: E de facto funcionou muito bem. Conseguimos programar, depois de reuniões nos vários países, com as várias instituições que faziam este tipo de formação e criamos um programa mais prático, não tão teórico como este, porque a grande maioria dos outros países são mais práticos, nós é que gostamos muito de teoria (...) mas depois não foi adoptado por ninguém.”* (E1). No futuro poder-se-ia pensar em alargar estas cooperações a outras áreas promovendo a partilha de experiências e possibilitando as aprendizagens constantes. Numa Europa que se quer livre na circulação de pessoas, conhecimentos e praticas estes projectos inter-nações podem auxiliar à não estagnação destas instituições.

Um futuro para a formação profissional pode-se ter começado a esboçar na publicação do Decreto-Lei 290/2009 quando no artigo 7º, alínea 1 se afirma que a formação profissional se desenvolve no âmbito das acções destinadas à população em geral, tendo como base os referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações e contando com o apoio do IEFP ou através de acções destinadas às pessoas com deficiências e incapacidades que não consigam aceder às primeiras mesmo com adaptações do meio. Embora com ressalvas a primeira opção será sempre a integração. Pode estar aqui as hipóteses de alargamento dos cursos de formação profissional que integrem pessoas com deficiências e incapacidades.

A opção da passagem da formação profissional para o IEFP como foi veiculado numa entrevista (*“Também se diz que vão passar para os Centros de Emprego, provavelmente poderá ser mas as instituições terão de ter sempre um papel de retaguarda.”*) (E2) poderá não ser uma opção imediata já que no Decreto-Lei 290/2009, no seu artigo 10º, prevê financiamento não só para *“as pessoas colectivas de direito privado e de direito público que não façam parte da administração directa do Estado que realizem acções de formação profissional para pessoas com deficiências e incapacidades”* como também para *“as entidades empregadoras relativamente às acções de formação profissional desenvolvidas para os seus trabalhadores com deficiências e incapacidades”* ou seja,

reconhecendo estas entidades como parceiros num projecto de aumento das qualificações da população portuguesa em geral e das pessoas com deficiências e incapacidades em particular e reconhecendo que as próprias entidades empregadoras podem e devem proporcionar a formação necessária aos seus trabalhadores com deficiências e incapacidades.

Acima de tudo a futura Formação Profissional para pessoas com deficiência visual deverá apresentar “*melhorias. Tem de haver melhorias principalmente nas questões dos acessos, do acesso à informação, na questão das condições de trabalho, de softwares necessários. Tem de haver uma mudança porque o que há não é nada. Em relação a áreas de formação eu acho que não há nenhuma área que seja fechada, não há é vontade de deixar entrar ninguém, ou seja, acho que não há ninguém que diga ‘nesta área não pode entrar um cego’ mas também não há ninguém que diga ‘então vamos abrir uma formação para cegos’*” (E8). A Formação Profissional das pessoas cegas e com baixa visão vai ter de mudar e de apresentar grandes melhorias. Vai ter de deixar de existir formação profissional específica para cegos mas deverá ser organizada de modo a que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades de procurar as formações profissionais que acreditam ser as mais adequadas para si, dependendo das suas características, das suas competências, dos seus gostos e das suas capacidades de exercer uma determinada profissão e não depender exclusivamente da deficiência e incapacidade que apresentam e da incompetência da sociedade em conseguir adaptar-se às necessidades fazendo com que tenham de escolher as (poucas) opções consideradas adequadas à deficiência visual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Começaria estas considerações finais referindo uma opinião expressa num trabalho de investigação realizado pelos profissionais de um Centro de Formação Profissional destinado à reabilitação de pessoas com deficiências motoras “O conhecimento produzido no país acerca das deficiências e incapacidades permanece manifestamente lacunar, de origem fundamentalmente experiencial, não sistemático, nem estruturado e integrado, e de difícil acesso.” (CRPG, 2007c, 15). Foi esta constatação que esteve na origem de um projecto de investigação que pretendeu conhecer a forma como se organiza a formação profissional para pessoas com deficiência visual numa instituição vocacionada para o efeito e como se promove a inserção profissional destas pessoas, procurando desta forma contribuir um pouco para que se possa estudar de uma forma sistemática e estruturada as condições disponibilizadas para as pessoas com deficiências e incapacidades. Até porque deficiência não é sinónimo de incapacidade.

Optou-se por realizar um estudo de caso tendo em atenção que se tratava de analisar uma situação específica com a esperança de, como afirma Bisquera (1989) ao analisarmos uma parte de um universo possamos contribuir para a compreensão de todo esse universo.

Pretendi apresentar, sempre que possível, várias perspectivas sobre o tema. Para isso utilizou-se como instrumentos de recolha de dados as entrevistas e a análise documental e como técnica de análise de dados a análise de conteúdo. A entrevista porque me permitiu dar aos entrevistados o espaço necessário para se sentirem livres de desenvolverem as suas opiniões e para poderem abordar temas não contemplados no guião original mas muitas vezes importantes. A análise de conteúdo porque me permitiu sistematizar e objectivar os elementos constantes nas declarações dos participantes nesta investigação.

Procurando agora responder à pergunta que iniciou este trabalho: *Como se articula a formação profissional destinada a pessoas com deficiência visual ministrada pela Associação Promotora de Emprego de Deficientes Visuais e a inserção dos seus antigos*

formandos no mercado de trabalho entre os anos 2004 e 2009 resolvi desenvolver estas considerações finais com base em quatro grandes temas de análise:

- Instituição
- Oferta formativa e modelos de formação
- Inserção profissional
- Evolução da formação profissional

A **instituição** foi fundada com o objectivo de poder proporcionar às pessoas com deficiência visual o que o fundador considerava não existir na época: formação profissional feita com o objectivo de proporcionar uma integração profissional dos formandos no mercado de trabalho, tornando-os independentes de subsídios estatais. Por essa razão procurou desenvolver cursos de formação que permitissem cumprir esse objectivo. Continua a ser ainda hoje a única instituição portuguesa que proporciona cursos de Massagista/Auxiliar de Fisioterapeuta adaptados para a população com deficiência visual o que faz com que muitos dos seus formandos venham um pouco de todo o território português, continental e insular, assim como dos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa. Com uma organização regida pelos Estatuto podemos apreender que a formação profissional não é a única das suas áreas de trabalho, tendo também um Centro de Actividades Ocupacionais.

Uma instituição que faz formação para pessoas com deficiência visual necessita de adquirir produtos e equipamentos adaptados para poder estar operacional, material bastante dispendioso, e nem sempre o financiamento conseguido através de programas estatais (FSE e POPH) impede os constrangimentos financeiros, obrigando a APEDV a procurar no mecenato, nas cotizações dos sócios e nas parcerias os fundos necessários para cobrir as muitas despesas e completar o orçamento.

Os Recursos Humanos de que esta instituição se serve para desenvolver o seu trabalho cumprem as obrigações que fazem parte das suas funções (proporcionar uma formação profissional adequada à população que servem e ao mercado de trabalho onde os formandos se pretendem inserir) mas para se poderem actualizar e fazerem Formação Continua de Formadores (como lhes é exigido) tem que recorrer a instituições privadas por não conseguirem muitas vezes acesso às formações efectuadas pelo IEFP.

Mas os problemas não invalidam que esta instituição tenha projectos vários para o seu futuro: instalações adequadas e acessíveis, projectos de melhoria dos cursos existentes e hipóteses de áreas futuras a desenvolver além das novas parcerias e de um possível avanço para o continente africano, procurando difundir o know-how de que são detentores.

A **oferta formativa** encontra-se definida e organizada segundo as normas do IEFP, tendo sofrido algumas alterações (poucas) desde a fundação da instituição: concentração de dois cursos num só (o curso de Madeiras e o curso de Cestaria juntaram-se no curso de Artesanato) e transformação de um curso em módulos de formação (o curso de Informática passou a disciplina integrada nas áreas de formação dos vários cursos). O não avanço para a abertura de novas áreas de formação é justificado pela posição do IEFP nesta matéria (o curso de um ano é aprovado com base nos relatórios de execução do ano anterior no que respeita a custos). A selecção dos formandos é feita recorrendo a provas escritas e orais, pretendendo assim poder avaliar a adequação do formando ao curso para o qual concorreu.

Os cursos de Telefonista/Recepcionista e de Massagista/Auxiliar de Fisioterapeuta têm nos seus planos de estudo um estágio que ocupa 1450 horas durante o segundo ano de formação. Os estágios são importantes para todos os formandos, mas no caso de pessoas com deficiência visual o estágio não é só o espaço e o tempo privilegiado para se poderem adaptar ao mundo do trabalho, mas também um espaço e um tempo onde podem mostrar aos empregadores que o facto de serem cegos ou com baixa visão não os torna menos competentes como trabalhadores, permitindo assim ir quebrando algumas barreiras de desconfiança e de preconceito que ainda existam.

A importância do estágio e as possibilidades de se seguir uma possível integração profissional levam os técnicos da instituição a manterem um acompanhamento constante dos formandos, sensibilizando os seus empregadores para as competências desenvolvidas durante a formação e a sua adequação ao perfil profissional mas também para o facto de a adaptação de uma pessoa cega a um espaço físico novo demora mais tempo do que um normovisual. Os incentivos dados pelo Estado à inserção profissional

de pessoas com deficiências e incapacidades também fazem parte da “campanha de marketing”.

Os **modelos de formação** utilizados pelos formadores da instituição não diferem daqueles que encontramos referenciados nos manuais dedicados à Formação. Foram feitas algumas adaptações nos referenciais de formação mas o mais importante são os materiais utilizados e o facto de ser um ensino perfeitamente individualizado. Todas as técnicas utilizadas nas sessões de formação têm de ser adaptadas a pessoas que não vêem e todos os materiais necessários devem estar escritos a Braille ou em suporte informático, ou então em relevo e todos os materiais que apresentem uma forma visual têm de ser explicados em palavras. Para se conseguir esse ensino individualizado os grupos não podem ser grandes, devendo ter em média 10 a 12 elementos.

Quer na formação quer ao longo da sua vida pessoal e profissional a informática adquire para a pessoa com deficiência visual um papel muito importante no acesso à comunicação e ao mundo. Mas para que esse acesso seja real torna-se necessário a aquisição de vários programas informáticos, além daqueles vulgarmente utilizados por todas as pessoas, e de computadores suficientemente potentes para poderem suportar todos os programas acrescidos, o que torna cada computador pouco acessível monetariamente.

Toda a formação realizada é alvo de várias avaliações: pelos formandos, pelos formadores e equipa técnica da instituição e pelos empregadores. E todas estas avaliações são consideradas muito importantes para se poder melhorar continuamente.

De acordo com os dados recolhidos nos relatórios anuais destinados ao IIEFP a **inserção profissional** destes formandos parece estar acima das taxas divulgadas pela União Europeia e referidas por vários autores. Isto no que se refere aos cursos de Telefonista/Recepcionista e Massagista/Auxiliar de Fisioterapia já que os cursos de Artesanato apresentam taxas de emprego de 0%. Podemos explicar estes números pela qualidade dos cursos, pelo esforço dos técnicos no contínuo apoio aos formando, pelo papel importante que vai tendo a sensibilização e o “marketing” em relação aos empregadores ou pelas competências dos próprios formando. No entanto estes dados

não são em quantidade suficiente que permitam generalizar. E no caso do curso de Artesanato podemos ter pessoas a trabalharem em casa e a venderem em maiores ou menores quantidades mas como não são uma empresa nem estão ligados a nenhuma o trabalho que fazem não contam, oficialmente e estatisticamente, apresentando por essa razão uma inserção profissional de 0%.

Muitas vezes são as próprias empresas que não permitem que se crie condições para a integração de uma pessoa com deficiência visual, seja numa situação de estágio ou de integração profissional, como foi descrito no subcapítulo 6.3.1. Os casos descritos foram de grandes empresas, onde as hipotéticas despesas que poderiam resultar das adaptações realizadas seriam irrisórias ou quase nulas.

Um modo de se poder pensar numa inversão deste tipo de situações seriam campanhas de divulgação das várias actividades que são realizadas por pessoas com deficiência visual, de modo a colmatar o desconhecimento que a sociedade e os meios empresariais têm em relação ao trabalho de uma pessoa cega ou com baixa visão.

Nesta perspectiva podemos também falar das alterações que têm acontecido em muitas funções, nomeadamente no que diz respeito à função de telefonista, onde a evolução das centrais cada vez mais dispensa a função de um operador, fazendo com que a esta profissão sejam associadas outras funções: recepcionistas e controladores de sistemas de videovigilância, funções que dificilmente poderão ser realizadas por pessoas cegas. Os incentivos financeiros propostos pelo Estado para a inserção profissional diminuíram, apesar de se manterem incentivos para a formação profissional, o que também não ajuda quando se pretende fomentar a colocação de pessoas com deficiência visual no mercado

É ao Estado que cabe definir uma política nacional de reabilitação, formação profissional e integração, social e profissional, dos seus cidadãos com deficiências e incapacidades, mas as associações e as instituições que trabalham com estas populações também deveriam ter um papel activo, assim como as próprias pessoas. Na verdade, nos últimos anos assistimos a um desenvolvimento de políticas activas orientadas para a integração de públicos mais desfavorecidos no mercado de trabalho. Resta-nos saber qual a avaliação que se tem feito dessas políticas e dos seus resultados.

Quando falamos na **evolução da formação profissional** em relação a pessoas com deficiências e incapacidades ou mais concretamente, em relação a pessoas com deficiência visual surgem dois problemas: por um lado as instituições são poucas o que faz com que as pessoas tenham de se deslocar para longe das suas casas para poderem fazer os cursos e por outro lado existem poucas opções de escolha. Esta realidade provoca nas pessoas a certeza que a situação tem de mudar, que a formação profissional para pessoas com deficiência visual necessita evoluir, criar novas áreas ou desenvolver as existentes. Só assim poderão manter a empregabilidade necessária para vencer no mercado de trabalho. Possivelmente a linha a seguir será organizar a formação profissional para o público em geral de modo a que esta seja acessível a pessoas com deficiência visual e que as pessoas procurem e façam a formação mais adequada a si e não uma escolha sem opções.

Gostaria de terminar com o seguinte texto “O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às suas famílias, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efectiva realização dos seus direitos” (Constituição da Republica Portuguesa, nº 2 do artigo 71º). Que o texto da Constituição da Republica Portuguesa não seja ‘letra morta’ para as pessoas com deficiências e incapacidades.

Esta investigação está longe de esgotar as hipóteses de trabalho futuro. Para se poder ter uma visão da formação profissional adaptada a pessoas com deficiência visual será necessário estudar as várias instituições existentes, comparar formas de trabalho e resultados e tentar perceber qual a melhor maneira de contribuir para resolver os problemas de formação e de inserção que atingem estas pessoas em particular, mas que em muitos aspectos não de devem ser diferentes dos problemas com que se deparam as pessoas com deficiências e incapacidades. Seria também importante avaliar as políticas públicas de formação profissional e inserção no mercado de trabalho de modo a perceber o que manter e o que alterar.

BIBLIOGRAFIA

- Afonso, N. (2005). *Investigação Naturalista em Educação*. Porto: Edições ASA
- Alves, N. (2008). *Juventudes e Inserção Profissional*. Lisboa: Educa
- Bardin, L. (1977). *A Análise de Conteúdo*. Lisboa, Edições 70
- Bernardo, J.J.de Pina Antunes (1995). *Caminhos para a Inserção Profissional das pessoas com deficiência no contexto da sociedade Português.*, Dissertação de Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos. Lisboa, ISCTE,
- Bisquera, R. (1989). *Métodos de Investigação Educativa: Guia Prático*. Barcelona: Ediciones CEAC, S. A.
- Bogdan, R., Biklen, S. (1999). *Investigação Qualitativa em Educação*. Porto: Porto Editora
- Botelho, A. (2002). A integração profissional das pessoas com deficiência: a resposta dos serviços públicos de emprego. *Revista Integrar* nº 18. Lisboa: IEFP
- Brandão, M. (1998). O escritório em casa: novas alternativas de emprego. *Revista Integrar* nº 16. Lisboa: IEFP
- Caetano, A. (2003). *A Integração Profissional dos portadores de deficiência visual no mercado de trabalho*. Dissertação de Mestrado. Lisboa: Universidade Moderna
- Canário, R. (2008). *Educação de Adultos, um campo e uma problemática*. Lisboa: Educa
- Capucha, L.(2004). *Os impactos do Fundo Social Europeu na reabilitação profissional de pessoas com deficiência em Portugal*. Gaia, CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia
- Comissão Europeia (2001). *The employment situation of people with disabilities in the European Union. A study prepared by Business and Policy Research*. Bruxelas: European Commission: Directorate-General for Employment and Social Affairs

Comissão das Comunidades Europeias (2007). *Comunicação da comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões. Situação das pessoas com deficiência na União Europeia: Plano de Acção Europeu 2008-2009*. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias

Colectivo Ioé (2003). *La Insercion Laboral de Personas com Discapacidades*. Madrid: Fundacion La Caixa

Correia, J. (2008). A Formação da experiencia e a experiencia da Formação in Canário, Rui, Cabrito, Belmiro (org). *Educação e Formação de Adultos: Mutações e Convergências*. Lisboa: Educa

Costa, A (1997). A integração no mercado de trabalho: uma realidade adquirida. *Revista Integrar 13*. Lisboa: IEFP

Conceição, L.(coord) (2003). *Pessoas Com deficiência e o trabalho: programas e medidas de apoio*. Lisboa: Instituto de Emprego e Formação Profissional

Conselho da Europa (2006). *O Plano de Acção sobre Deficiência/Incapacidade do Conselho da Europa para 2006-2015* (acedido em 26 Abril em <http://www.inr.pt/uploads/docs/relacoesinternacionais/planoaccaofinal.rtf>)

CRPG - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (2007a). *O sistema de reabilitação e as trajectórias de vida das pessoas com deficiências e incapacidades em Portugal*. Gaia, CPRG - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia

CRPG - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (2007b). *Mais qualidade de vida para as pessoas com deficiências e incapacidades – Uma estratégia para Portugal*. CPRG - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia

CRPG - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (2007c). *Elementos de caracterização das pessoas com deficiências e incapacidades em Portugal*. Gaia, CPRG - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia

Cruz, J. V. P. (1998). *Formação Profissional em Portugal. Do levantamento de necessidades à avaliação*. Lisboa: Edições Sílabo.

Duarte, A. (2008a). A qualificação e o emprego das pessoas com deficiência. *Revista Formar* nº65. Lisboa: IEFP

Duarte, A. (2008b). Apoios à inclusão das pessoas com deficiência: mudanças em curso. *Revista Formar* nº62. Lisboa: IEFP

Estrela, A. (1990). *Teoria e Prática de Observação de Classes. Uma Estratégia de Formação de Professores*. Lisboa: Instituto Nacional de Investigação Científica

Fernandes, M. (1997). Sobre o emprego da pessoa com deficiência. *Revista Integrar* 13, Lisboa: IEFP/SNRIPD

Figueiredo, A. (2001). *A Formação Profissional de jovens deficientes mentais: perspectivas dos formadores, formandos e encarregados de educação*. Dissertação de Mestrado. Coimbra: Instituto Superior Miguel Torga

Gonçalves, C. (2003). Enquadramento familiar das pessoas com deficiência: uma análise exploratória dos resultados dos Censos 2001 – 2003 in *Revista de Estudos Demográficos*, nº 33, p.71, <http://www.ine.pt> acedido em 14 Junho de 2010

Godinho, R., Graça, S. (2008). Desconstruindo o mito: factores de sucesso para a empregabilidade da pessoa com deficiência nas empresas portuguesas. *Revista Sociedade e Trabalho* nº 35. Lisboa: Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.

IEFP (s.d.). *Regulamento de acesso aos apoios concedidos pelo IEFP*. Lisboa: Instituto de Emprego e Formação Profissional

IEFP (2005). *Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades - Guia Organizativo*, Lisboa: IEFP

Manzini, E. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? In *Revista Brasileira de Educação Especial*. v.11, n.2, p.273-294 (acedido em 24 de Maio em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008)

Miranda, M. (2006). *Formação profissional contínua na Administração Local. Estudo de caso: a construção da oferta formativa na Câmara Municipal de Lisboa*. Dissertação de Mestrado. Lisboa: Universidade de Psicologia e Ciências da Educação

OMS (2004). CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. Lisboa, Direcção-Geral da Saúde, (consultada em 7 Junho 2010 in <http://www.inr.pt/content/1/55/que-cif>)

Peralta, A., Graça, S. (2007). *Modelos e Práticas formativas facilitadoras da empregabilidade e sustentabilidade de pessoas com deficiência – Relatório Final*. Lisboa: União Europeia/Fenacerci

Plano Nacional de Emprego 2005-2008 (site consultado no dia 16 de Janeiro de 2010 em www.qren.pt/download.php?id=58)

Plano de Acção Europeu 2006-2007, (acedido em 21 de Junho de 2010 em http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/disability_and_old_age/c11414_pt.htm)

Quivy, R., Campenhoudt, L.-V. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva

Salvado, A. (2009). A Evolução do Quadro Normativo da Protecção Social de Deficiência em Portugal (1962 - 2007). *Revista Sociedade e Trabalho* nº 38. Lisboa: Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.

Seyfried, Erwin (1990). *Emprego parcialmente protegido para deficientes nos países de Comunidade Europeia*. Berlim: CEDEFOP

Seyfried, E. (1992). *Condições do sucesso de inserção dos deficientes na vida profissional*. Berlim: CEDEFOP

Secretariado Nacional de Reabilitação (1996). *Inquérito Nacional às Incapacidades, Deficiências e Desvantagens: Resultados Globais*. Lisboa: Secretariado Nacional de Reabilitação

Silva, A. (1986). *Metodologia das Ciências Sociais*. Porto: Edições Afrontamento

United Nations (1948). *The Universal Declaration of Human Rights*

United Nations (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*

LEGISLAÇÃO

Decreto-Lei 247/89 de 5 de Agosto

Decreto-Lei 290/2009 de 12 de Outubro

ANEXOS

I

CAPÍTULO I

Da Denominação, Sede, e Objectivos

ARTIGO 1º

1 . A Associação Promotora de Emprego de Deficientes Visuais, adiante designada por A.P.E.D.V., é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, com sede no lote 5.25 - 1º Zona J de Chelas, 1900 Lisboa.

2 - A A.P.E.D.V. é de âmbito Nacional.

ARTIGO 2º

1 - A A.P.E.D.V. tem por objectivos promover, principalmente no seio dos Deficientes Visuais, por todos os meios ao seu alcance e sempre que possível e conveniente em colaboração com outras entidades:

- a) A formação pré-profissional e profissional;
- b) A procura e criação de emprego;
- c) O apoio escolar;
- d) O fomento intelectual, cultural e desportivo;
- e) A prevenção da Cegueira;
- f) A integração social e comunitária;
- g) O bem-estar global.

2 - A.P.E.D.V. poderá manter e estabelecer relações com quaisquer organismos e entidades públicas e privadas, nacionais e estrangeiras com a intenção de melhor atingir os seus objectivos específicos.

ARTIGO 3º

Para a realização os seus objectivos, a A.P.E.D.V. propõe-se criar e manter:

- a) Centros de formação pré-profissional e profissional;
- b) Oficinas protegidas ou outras unidades de trabalho com vista à criação de postos de trabalho, que poderão ser dotados de autonomia administrativa e financeira;
- c) Centros de dia e centros culturais;
- d) Centros de apoio técnico e tecnológico;
- e) Um departamento de colocações que em articulação com o Instituto d Emprego e Formação Profissional procurará activamente colocar deficientes visuais no mercado de emprego;
- f) Departamento de relações públicas que para além de ter um papel informativo e consultivo procurarão actuar no âmbito da prevenção da cegueira.

ARTIGO 4º

A organização e funcionamento dos diversos sectores de actividade constarão de regulamentos internos, elaborados pela Direcção.

ARTIGO 5º

1 - Os serviços prestados pela A.P.E.D.V. serão gratuitos ou remunerados, de acordo com a natureza e fins dos mesmos.

2 - As tabelas de comparticipação dos utentes serão elaborados em conformidade com as normas legais aplicáveis e com os acordos de cooperação que sejam celebrados com os serviços sociais competentes.

CAPÍTULO II

Dos Associados

ARTIGO 6º

1 - Podem ser associados pessoas singulares maiores de 18 anos e pessoas colectivas.

2 - A admissão dos associados far-se-á mediante proposta dirigida à Direcção assinada pelo candidato ou a seu rogo, da qual deverão constar os respectivos elementos de identificação.

ARTIGO 7º

Haverá duas categorias de associados:

HONORÁRIOS - As pessoas que através de acções ou donativos, dêem contribuição especialmente relevante para realização dos fins da instituição como tal reconhecida e proclamada pela Assembleia Geral, sob proposta da Direcção.

EFFECTIVOS - As pessoas que se proponham colaborar na realização dos fins da associação obrigando-se ao pagamento da jóia e quota mensal, nos montantes fixados pela Assembleia.

ARTIGO 8º

A qualidade de associado prova-se pela inscrição no livro respectivo que a A.P.E.D.V. obrigatoriamente possuirá.

ARTIGO 9º

São direitos dos associados:

- a) Participar nas reuniões da Assembleia Geral;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos sociais;
- c) Requerer a convocação da Assembleia Geral Extraordinária nos termos do número 3 do Artigo 30º;
- d) Examinar os livros, relatórios e contas e demais documentos, desde que requeiram por escrito com antecedência mínima de 7 dias úteis e se verifique um interesse pessoal, directo e legítimo.

ARTIGO 10º

São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as suas quotas tratando-se de associados efectivos;
- b) comparecer às reuniões da Assembleia Geral;
- c) Observar as posições estatutárias m regulamentos e deliberações dos corpos gerentes;

d) Desempenhar com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos.

ARTIGO 11º

1 - Os sócios que violarem os deveres estabelecidos no artigo 10º ficam sujeitos às seguintes sanções:

- a) A repreensão;
- b) Suspensão de direitos até um ano;
- c) Demissão.

2 - São demitidos os sócios que por actos dolosos tenham prejudicado moral ou materialmente a associação.

3 - A aplicação das sanções das alíneas a) e b) são da competência da Direcção.

4 - A demissão é da exclusiva competência da Assembleia Geral sob proposta da Direcção.

5 - A aplicação das sanções previstas nas alíneas b) e c) do número 1 só se efectuará mediante audiência obrigatória do associado.

6 - A suspensão de direitos não desobriga ao pagamento das quotas.

ARTIGO 12º

1 - Os associados efectivos só podem exercer os direitos referidos no artigo 9º, se tiver em dia o pagamento das quotas.

2 - Os associados efectivos que tenham sido admitidos a menos de 6 meses não gozam dos direitos referidos nas alíneas b) e c) do artigo 9º, podendo assistir às reuniões da Assembleia Geral mas sem direito a voto.

3 - Não são elegíveis para os corpos gerentes os associados que mediante processo judicial tenham sido removidos dos cargos directivos da associação ou de outra instituição particular de solidariedade social, ou tenham sido declarados responsáveis por irregularidades cometidas no exercício das suas funções.

ARTIGO 13º

A qualidade de associado não transmissível quer por acto entre vivos quer por sucessão.

ARTIGO 14º

1 - Perdem qualidade de associados:

- a) Os que pedirem exoneração;
- b) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante meses;
- c) Os que forem demitidos nos termos do número 2 do artigo 11º.

2 - No caso previsto na alínea b) do número anterior considera-se eliminado o sócio que tenha sido notificado pela Direcção para efectuar o pagamento das quotas em atraso que não o faça no prazo de 30 dias.

ARTIGO 15º

O associado que por qualquer forma deixar de pertencer à associação não direito a reaver as quotizações que haja pago, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da associação.

CAPÍTULO III

Dos órgãos e Funcionamento

Secção I

Disposições Gerais

ARTIGO 16º

São órgãos da Associação, a Mesa da Assembleia Geral, a Direcção e o Conselho Fiscal

ARTIGO 17º

O exercício de qualquer cargo nos corpos gerentes é gratuito mas pode justificar o pagamento de despesas dele derivadas.

ARTIGO 18º

1 - A duração do mandato dos corpos gerentes é de 3 anos devendo proceder-se à sua eleição no mês de Dezembro do último ano de cada triénio.

2 - O mandato inicia-se com a tomada de posse perante o Presidente da Assembleia Geral ou o seu substituto, o que deverá ter lugar na primeira quinzena do ano civil imediato ou das eleições.

3 - Quando a eleição tenha sido realizada extraordinariamente fora do mês de Dezembro, a posse poderá ter lugar dentro do período estabelecido no número 2 ou no prazo de 30 dias após a eleição, mas neste caso, e para efeitos do número 1, o mandato considera-se iniciado na primeira quinzena do ano civil em que se realizou a eleição.

4 - Quando as eleições não sejam realizadas atempadamente considera-se prorrogado o mandato em curso até à posse dos corpos gerentes.

ARTIGO 19º

1 - Em caso de vacatura da maioria dos membros de cada órgão social depois de esgotados os respectivos suplentes, deverão realizar-se eleições parciais para o preenchimento das vagas verificadas, num prazo máximo de um mês e a posse deverá ter lugar nos 30 dias seguintes à eleição.

2 - O termo do mandato dos membros eleitos nas condições do número anterior, coincidirá com o dos inicialmente eleitos.

ARTIGO 20º

1 - Os membros dos corpos gerentes não poderão ser eleitos consecutivamente para mais de dois mandatos para qualquer órgão da Associação, salvo se a Assembleia Geral reconhecer expressamente que é impossível ou inconveniente proceder à sua substituição.

2 - Não é permitido aos membros dos corpos gerentes o desempenho simultâneo de mais um cargo.

ARTIGO 21º

1 - Os corpos gerentes são convocados pelos respectivos presidentes e só podem deliberar a maioria dos seus titulares.

2 - As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos titulares presentes tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3 - As votações respeitantes às eleições dos corpos gerentes ou a assuntos de incidência pessoal dos seus membros serão feitas obrigatoriamente por escrutínio secreto.

ARTIGO 22º

1 - Os membros dos corpos gerentes são responsáveis civil e criminalmente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício do mandato.

2 - Além dos motivos previstos na lei, os membros dos corpos gerentes ficam exonerados de responsabilidades se:

- a) Não tiveram tomado parte na respectiva resolução;
- b) Tiveram votado contra essa resolução e o fizerem consignar na acta respectiva.

ARTIGO 23º

1 - Os membros dos corpos gerentes não poderão votar em assuntos que directamente lhe digam respeito ou nos quais sejam interessados os respectivos cônjuges, ascendentes, descendentes ou equiparados.

2 - Os membros dos corpos gerentes não podem contratar directa ou indirectamente com a Associação, salvo se do contrário resultar manifesto benefício para a Associação.

3 - Os fundamentos sobre as deliberações sobre os contratos referidos no número anterior deverão constar das actas das reuniões do respectivo corpo gerente.

ARTIGO 24º

1 - Os associados podem fazer-se representar por outros sócios nas reuniões da Assembleia Geral em caso de comprovada impossibilidade de comparecer à reunião, mediante carta dirigida ao presidente da mesa, com assinatura notarialmente reconhecida, mas cada sócio não poderá representar mais do que um associado.

2 - É admitido o voto por correspondência sob a condição do seu sentido ser expressamente indicado em relação ao ponto ou pontos da ordem de trabalhos e a assinatura do associado se encontrar reconhecida notarialmente.

ARTIGO 25º

Os sócios que sejam trabalhadores ou beneficiários da A.P.E.D.V. ou tenham membros do seu agregado familiar nessa situação não terão direito a voto no caso de deliberações respeitantes a retribuições de trabalho, regalias sociais, ou quaisquer benefícios que lhes digam respeito.

ARTIGO 26º

Das reuniões dos corpos gerentes serão lavradas actas que serão obrigatoriamente assinadas pelos membros presentes ou, quando respeitem a reuniões da Assembleia Geral, pelos membros da respectiva Mesa.

SECÇÃO II DA ASSEMBLEIA GERAL

ARTIGO 27º

- 1 - A Assembleia Geral é constituída por os sócios admitidos há pelo menos 6 meses, que tenha as suas quotas em dia e não se encontrem suspensos.
- 2 - A Assembleia Geral é dirigida pela respectiva mesa que se compõe de um presidente, primeiro secretário e um segundo secretário.
- 3 - Na falta ou impedimento de algum dos membros da mesa da Assembleia Geral serão chamados os respectivos suplentes. Esgotado o número destes ou estando os mesmos ausentes, competirá à Assembleia Geral eleger os substitutos de entre os associados presentes por proposta da Mesa, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião.

ARTIGO 28º

- 1 - Compete à Mesa da Assembleia Geral dirigir, orientar e disciplinar os trabalhos da Assembleia, representá-la e designadamente:
 - a) Decidir sobre os protestos e reclamações respeitantes aos actos eleitorais, sem prejuízo de recurso nos termos legais;
 - b) Conferir posse aos membros dos corpos gerentes eleitos;
 - c) Conferir posse ao director técnico e administrativo sob proposta da Direcção.

ARTIGO 29º

- Compete a Assembleia Geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos outros órgãos e necessariamente:
- a) Definir as linhas fundamentais da actuação da associação;
 - b) Eleger e destituir por votação secreta os membros da respectiva Mesa e a totalidade dos membros dos órgãos executivos e de fiscalização;
 - c) Apreciar e votar anualmente o Orçamento e o Programa de Acção para o exercício seguinte, bem como o relatório e contas da gerência;
 - d) Deliberar sobre a aquisição onerosa e a alienação, a qualquer tipo de bens imóveis e de outros bens patrimoniais ou de valor histórico ou artístico;
 - e) Deliberar sobre a alteração dos Estatutos e sobre a extinção ou cisão ou fusão da Associação;
 - f) Deliberar sobre aceitação de integração de uma Instituição e respectivos bens;
 - g) Autorizar a Associação e demandar os membros dos corpos gerentes por actos praticados no exercício das suas funções;

- h) aprovar a adesão a uniões, federações ou confederações;
- i) Decidir sobre quaisquer recursos de decisões da Mesa da Assembleia Geral.

ARTIGO 30º

- 1 - A Assembleia Geral reunirá ordinárias e extraordinárias.
- 2 - A Assembleia Geral reunirá ordinariamente:
 - a) No final de cada mandato, durante o mês de Dezembro para a eleição dos corpos gerentes;
 - b) Até 31 de Março de cada ano para discussão e votação do relatório e contas da gerência anterior, bem como do parecer do conselho fiscal;
 - c) Até 15 de Novembro de cada ano para apreciação e votação do orçamento e programa de acção.
- 3 - A Assembleia Geral reunirá em sessão extraordinária quando convocada pelo presidente da Mesa da Assembleia Geral, a pedido da Direcção ou do Conselho Fiscal ou a requerimento de pelo menos 10% dos associados em pleno gozo dos seus direitos.

ARTIGO 31º

- 1 - A Assembleia Geral deve ser convocada com pelo menos 15 dias de antecedência pelo presidente da Mesa ou pelo seu substituto nos termos do artigo anterior.
- 2 - A convocatória é feita por meio de aviso postal expedido para cada associado ou através de anúncio publicado em 2 jornais de maior circulação da área da Associação.
- 3 - A convocatória da Assembleia Geral Extraordinária nos termos do artigo anterior deve feita no prazo de 15 dias após o pedido de requerimento.

ARTIGO 32º

- 1 - A Assembleia reunirá à hora marcada na convocatória se estiverem presentes mais de metade dos associados com direito a voto ou uma hora depois com qualquer número de presentes.
- 2 - A Assembleia Geral Extraordinária que seja convocada a requerimento dos associados só poderá reunir se estiverem presentes 3/4 dos requerentes.

ARTIGO 33º

- 1 - Salvo o disposto no número seguinte, as deliberações da Assembleia Geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.
- 2 - As deliberações sobre as matérias constantes nas alíneas e), f), g) e h) do artigo 29º só serão válidas se obtiverem o voto favorável de pelo menos 2/3 dos votos expressos.
- 3 - No caso da alínea e) do artigo 29º a dissolução não lugar se pelo menos o número de associados igual ao dobro dos membros dos corpos gerentes se se declarar disposto a assegurar a permanência da associação qualquer o número de votos contra.

ARTIGO 34º

1 - Sem prejuízo no disposto no número anterior são anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se estiverem presentes ou representados na reunião todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, e todos concordarem com o adiamento.

2 - A deliberação da Assembleia Geral sobre o exercício do direito de acção civil ou penal contra os membros dos corpos gerentes pode ser tomada na sessão convocada para a apreciação do balanço, relatório e contas do exercício, mesmo que a respectiva proposta não conste da ordem de trabalhos.

SECÇÃO III

Da Direcção

ARTIGO 35º

1 - A Direcção da Associação é constituída por 5 membros dos quais um é presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal.

2 - Haverá simultaneamente igual número de suplentes que se tornarão efectivos à medida que se derem vagas e pela ordem que tiverem sido eleitos.

3 - No caso de vacatura do cargo de presidente será o mesmo preenchido pelo vice-presidente e este substituído por um vogal.

4 - Os suplentes poderão assistir às reuniões da Direcção mas sem direito a voto.

ARTIGO 36º

Compete à Direcção gerir a Associação e representá-la, incumbindo-lhe designadamente:

- a) Garantir a efectivação dos direitos dos beneficiários;
- b) Elaborar anualmente e submeter ao parecer do órgão de fiscalização o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento e programa de acção para o ano seguinte;
- c) Assegurar a organização e funcionamento dos serviços bem como a escrituração dos livros nos termos da lei;
- d) Organizar o quadro do pessoal e contratar e gerir o pessoal da Associação;
- e) Representar a Associação em juízo ou fora dele;
- f) Zelar pelo cumprimento da lei dos Estatutos e das deliberações dos órgãos da Associação;
- g) Apreciar e decidir sobre as propostas de admissão de associados;
- h) Negociar e contratar nos termos legais, quaisquer empréstimos ou financiamentos e quaisquer operação de crédito com as entidades oficiais, estabelecimento de crédito ou particulares, outorgando em nome da Associação.

ARTIGO 37º

Compete ao Presidente da Direcção:

- a) Superintender na administração da Associação orientando e fiscalizando os respectivos serviços;
- b) Convocar e presidir às reuniões da Direcção, dirigindo os respectivos serviços;
- c) Representar a Associação em juízo ou fora dele;

- d) Assinar e rubricar os termos de abertura e encerramento e rubricar o livro de actas da Direcção;
- e) Despachar os assuntos normais do expediente e outros que careçam solução urgente, sujeitando estes últimos à confirmação da Direcção na primeira reunião subsequente.

ARTIGO 38º

Compete ao Vice-Presidente coadjuvar o presidente no exercício das suas atribuições e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

ARTIGO 39º

Compete ao Secretário:

- a) Lavrar as actas das reuniões da Direcção e superintender nos serviços de expediente;
- b) Preparar a agenda de trabalhos para as reuniões da Direcção organizando os processos dos assuntos a serem tratados.

ARTIGO 40º

Compete ao Tesoureiro:

- a) Receber e guardar os valores da Associação;
- b) Promover a escrituração de todos os livros de receita e despesa;
- c) Assinar as autorizações do pagamento e as guias de receita conjuntamente com o Presidente;
- d) Apresentar mensalmente à Direcção o balancete em que se discriminarão as receitas e despesas do mês anterior;
- e) Superintender nos serviços de contabilidade e tesouraria.

ARTIGO 41º

Compete ao vogal coadjuvar os restantes membros da Direcção nas respectivas atribuições e exercer as funções que a Direcção lhe atribuir.

ARTIGO 42º

A Direcção reunirá sempre que o julgar conveniente por convocação do presidente e obrigatoriamente pelo menos, uma vez em cada mês.

ARTIGO 43º

- 1 - Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas conjuntas de quaisquer três membros da Direcção ou as assinaturas conjuntas do Presidente e do Tesoureiro.
- 2 - Nos casos de mero expediente, bastará a assinatura de qualquer membro da Direcção.

ARTIGO 44º

1 - O Director Técnico e Administrativo é o superior hierárquico de todo o pessoal da A.P.E.D.V. e é o responsável pela execução das deliberações da Direcção, cabendo-lhe coadjuvá-la no exercício das suas atribuições.

2 - O Director Técnico e Administrativo por inerência terá o direito a participar em todas as reuniões da Direcção sem direito a voto.

3 - O Director Técnico e Administrativo terá a seu cargo a gestão corrente dos empreendimentos da A.P.E.D.V. previstos no artigo 3º cabendo-lhe em relação a eles o seguinte:

- a) Elaborar e submeter à apreciação da Direcção, com a necessária antecedência o programa de acção e orçamento;
- b) Organizar os serviços;
- c) Despachar e assinar o expediente corrente;
- d) Admitir, promover e despedir pessoal, seguindo as directrizes da Direcção;
- e) Exercer a acção disciplinar sobre o pessoal;
- f) Elaborar e submeter à apreciação até ao dia 1 de Março de cada ano no relatório e contas do exercício anterior;
- g) Propor à Direcção todas as iniciativas que entenda úteis para o bom funcionamento e desenvolvimento dos empreendimentos da Associação, mesmo que não constem no plano de actividades;
- h) Responder e responsabilizar-se perante a Direcção pela correcta utilização das verbas postas à disposição dos empreendimentos da Associação.

SECÇÃO IV

Do Conselho Fiscal

ARTIGO 45º

- 1 - O Conselho é composto por três membros, dos quais um presidente e dois vogais.
- 2 - Haverá simultaneamente igual número de suplementos que se tornarão efectivos à medida que se derem vagas e pela ordem em que tiverem sido eleitos.
- 3 - No caso de vacatura do cargo de presidente será o mesmo preenchido pelo primeiro vogal e este por um suplente.

ARTIGO 46º

Compete ao Conselho Fiscal vigiar pelo cumprimento da lei e dos Estatutos e designadamente:

- a) Exercer a fiscalização sobre a escrituração e documentos da Associação, sempre que o julgue conveniente;
- b) Assistir ou fazer-se representar por um dos seus membros às reuniões do cargo executivo sempre que o julgue conveniente;
- c) Dar parecer sobre o relatório, contas e orçamento e sobre todos os assuntos que o órgão executivo submeta à sua apreciação.

ARTIGO 47º

O Conselho Fiscal pode solicitar à Direcção elementos que considere necessários ao cumprimento das suas atribuições, bem como propor reuniões extraordinárias para a discussão com aquele órgão, de determinados assuntos cuja importância o justifique.

ARTIGO 48º

O Conselho Fiscal reunirá sempre que o julgar conveniente, por convocação do Presidente e obrigatoriamente, pelo menos uma vez em cada trimestre.

CAPÍTULO IV

Disposições Gerais

ARTIGO 49º

São receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas dos associados;
- b) As participações dos utentes;
- c) Os rendimentos de bens próprios;
- d) As doações, legados e heranças e respectivos rendimentos;
- e) Os subsídios do Estado ou organismos oficiais;
- f) Os donativos e produtos de festas ou subscrições;
- g) Outras receitas.

ARTIGO 50º

1. No caso de extinção da Associação competirá à Assembleia Geral deliberar sobre o destino dos seus bens, nos termos da legislação em vigor, bem como eleger uma comissão liquidatária.
- 2 - Os poderes da comissão liquidatária ficam limitados à prática dos actos meramente conservatórios e necessários quer à liquidação do património social, quer à ultimateção dos negócios pendentes.

ARTIGO 51º

Os casos omissos serão resolvidos pela Assembleia Geral de acordo com a legislação em vigor.

II

Tema: Formação Profissional destinada a pessoas com deficiência visual: um estudo de caso

Objectivos da Entrevista à Coordenadora da Formação da APEDV

- ✓ Identificar a formação oferecida pela Instituição
- ✓ Explicar a organização teórica e prática dos seus cursos de formação profissional
- ✓ Caracterizar o apoio dado pela Instituição à integração sócio-profissional dos seus formandos
- ✓ Avaliar os dados respeitantes à integração sócio-profissional dos seus formandos
- ✓ Identificar as principais organizações e instituições externas com quem mantém acordos de cooperação. (a existirem)
- ✓ Identificar financiamentos e custos
- ✓ Identificar as alterações sentidas pela Instituição nos cinco últimos anos (2004/2009)
- ✓ Caracterizar a perspectiva dos dirigentes da Instituição em relação ao futuro da Formação Profissional para pessoas com deficiência visual

Blocos Temáticos	Objectivos Específicos	Tópicos para o Formulário de Perguntas	Observações
Legitimação da Entrevista	Legitimar a Entrevista Motivar o Entrevistado	Informar o Entrevistado sobre a Temática e a finalidade da Entrevista Sublinhar a importância da participação do Entrevistado para o sucesso do trabalho Salientar o carácter restrito do uso das informações prestadas Referir a disponibilidade para fornecer os resultados do trabalho	Explicar os objectivos da entrevista para que o entrevistado se sinta à vontade para responder às questões de forma livre e espontânea. Pedir autorização para gravar a entrevista.

		<p>da estrutura de formação?</p> <p>Quem é o responsável pela angariação de estágios?</p> <p>Como seleccionam as empresas para estágios?</p> <p>Como têm evoluído as actividades da Instituição?</p>	
<p>2</p> <p>Mecanismos de Avaliação</p>	<p>Compreender os mecanismos de avaliação.</p>	<p>Como é feita a avaliação da formação efectuada?</p> <p>Quais as maiores dificuldades no decorrer desse processo?</p>	<p>Avaliação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Como - Porquê - Dificuldades
<p>3</p> <p>Evolução da Formação Profissional e Planos Prospectivos</p>	<p>Compreender quais os projectos futuros da instituição</p>	<p>Em termos de formação quais as alterações que se verificaram nestes últimos 5 anos?</p> <p>Como perspectiva a formação na instituição para os próximos 5 anos?</p> <p>Qual a sua opinião sobre a oferta de formação para pessoas com deficiência visual?</p> <p>Qual a sua opinião em relação ao futuro da Formação Profissional para pessoas com</p>	<p>Projectos futuros</p> <p>Evolução da Formação Profissional</p>

		deficiência visual?	
4 Financiamentos e custos	Caracterizar formas de financiamento	Como é feito o financiamento dos cursos? Tem sentido alguns constrangimentos financeiros? Se sim, quais?	Procura de financiamentos
5 Integração sócio-profissional	Identificar os apoios à integração profissional no final do estágio	Como avalia a integração profissional dos formandos? A instituição apoia a integração sócio-profissional no final do estágio? Que outros apoios existem destinados a promover a contratação de pessoas com deficiência? Esses apoios são do conhecimento dos formandos?	Identificação de apoios à procura activa de emprego
6 Finalização da Entrevista	Perceber se o entrevistado pretende dar outras informações; Agradecer o tempo disponibilizado.	Deseja acrescentar mais alguma coisa? Agradeço a disponibilidade demonstrada.	

Tema: Formação Profissional destinada a pessoas com deficiência visual: um estudo de caso

Objectivos da Entrevista à Assistente Social da APEDV

- ✓ Caracterizar o apoio dado pela Instituição à integração sócio-profissional dos seus formandos
- ✓ Avaliar os dados respeitantes à integração sócio-profissional dos seus formandos
- ✓ Identificar as principais organizações e instituições externas com quem mantém acordos de cooperação. (a existirem)
- ✓ Identificar as alterações sentidas pela Instituição nos cinco últimos anos (2004/2009)
- ✓ Caracterizar a perspectiva dos dirigentes da Instituição em relação ao futuro da Formação Profissional para pessoas com deficiência visual

Blocos Temáticos	Objectivos Específicos	Tópicos para o Formulário de Perguntas	Observações
Legitimação da Entrevista	Legitimar a Entrevista Motivar o Entrevistado	Informar o Entrevistado sobre a Temática e a finalidade da Entrevista Sublinhar a importância da participação do Entrevistado para o sucesso do trabalho Salientar o carácter restrito do uso das informações prestadas Referir a disponibilidade para fornecer os resultados do trabalho	Explicar os objectivos da entrevista para que o entrevistado se sinta à vontade para responder às questões de forma livre e espontânea. Pedir autorização para gravar a entrevista.

<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">Actividades e Oferta Formativa</p>	<p>Caracterização dos Cursos de Formação Profissional disponíveis.</p>	<p>Quais são as saídas profissionais?</p> <p>Estão previstos estágios no final da formação?</p> <p>Se sim, eles fazem parte da estrutura de formação?</p> <p>Quem é o responsável pela angariação de estágios?</p> <p>Como seleccionam as empresas para estágios?</p> <p>Como têm evoluído as actividades da Instituição?</p>	<p>Caracterizar a oferta de acordo com:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cursos. - Actividades/CAO (Centro de Actividades Ocupacionais)
<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">Mecanismos de Avaliação</p>	<p>Compreender os mecanismos de avaliação.</p>	<p>Como é feita a avaliação da formação efectuada?</p> <p>Quais as maiores dificuldades no decorrer desse processo?</p>	<p>Avaliação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Como - Porquê - Dificuldades
<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">Evolução da Formação Profissional E Planos Prospectivos</p>	<p>Compreender quais os projectos futuros da instituição</p>	<p>Em termos de formação quais as alterações que se verificaram nestes últimos 5 anos?</p> <p>Como perspectiva a formação na instituição para os próximos 5 anos?</p> <p>Qual a sua opinião sobre a oferta de formação para pessoas</p>	<p>Projectos futuros</p> <p>Evolução da Formação Profissional</p>

		<p>com deficiência visual?</p> <p>Qual a sua opinião em relação ao futuro da Formação Profissional para pessoas com deficiência visual?</p>	
<p>4</p> <p>Financiamentos e custos</p>	<p>Caracterizar formas de financiamento</p>	<p>Como é feito o financiamento dos cursos?</p> <p>Tem sentido alguns constrangimentos financeiros? Se sim, quais?</p>	<p>Procura de financiamentos</p>
<p>5</p> <p>Integração sócio-profissional</p>	<p>Identificar os apoios à integração profissional no final do estágio</p>	<p>Como avalia a integração profissional dos formandos?</p> <p>A instituição apoia a integração sócio-profissional no final do estágio?</p> <p>Que outros apoios existem destinados a promover a contratação de pessoas com deficiência? Esses apoios são do conhecimento dos formandos?</p>	<p>Identificação de apoios à procura activa de emprego</p>
<p>6</p> <p>Finalização da Entrevista</p>	<p>Perceber se o entrevistado pretende dar outras informações; Agradecer o tempo disponibilizado.</p>	<p>Deseja acrescentar mais alguma coisa?</p> <p>Agradeço a disponibilidade demonstrada.</p>	

Tema: Caracterização da Formação Profissional destinada a pessoas cegas e com baixa visão na região de Lisboa

Objectivos da Entrevista a um elemento da Direcção da Instituição de Formação

- ✓ Obter dados que permitam a caracterização da Instituição
- ✓ Conhecer um pouco das origens e história da Instituição
- ✓ Obter informações sobre a organização da Instituição
- ✓ Identificar princípios e finalidades da Instituição

Blocos Temáticos	Objectivos Específicos	Tópicos para o Formulário de Perguntas	Observações
Legitimação da Entrevista	<p>Legitimar a Entrevista</p> <p>Motivar o Entrevistado</p>	<p>Informar o Entrevistado sobre a Temática e a finalidade da Entrevista</p> <p>Sublinhar a importância da participação do Entrevistado para o sucesso do trabalho</p> <p>Salientar o carácter restrito do uso das informações prestadas</p> <p>Referir a disponibilidade para fornecer os resultados do trabalho</p>	<p>Explicar os objectivos da entrevista para que o entrevistado se sinta à vontade para responder às questões de forma livre e espontânea.</p> <p>Pedir autorização para gravar a entrevista.</p>
1 A Caracterização da Instituição	<p>Conhecer a história da Instituição.</p> <p>Identificar tipo de organização.</p> <p>Identificar formas de</p>	<p>Quando se formou a instituição?</p> <p>Qual a estrutura da organização?</p> <p>Quais as fontes de financiamento da instituição?</p>	<p>Caracterizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - História. - Público - Princípios - Finalidades <p>Recursos financeiros,</p>

	<p>organização</p> <p>Identificar apoios.</p>	<p>Existem relações privilegiadas entre a APEDV e outras instituições?</p> <p>Existem parcerias entre a APEDV e outras instituições privadas e/ou governamentais?</p>	<p>materiais e equipamentos.</p>
<p>1 B</p> <p>Estruturas e Recursos Humanos</p>	<p>Caracterizar os Recursos Humanos que estão adstritos à Instituição</p>	<p>Quantos elementos fazem parte da Instituição?</p> <p>Como é que se processa o seu recrutamento?</p>	<p>Caracterizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recursos Internos. - Recursos Externos. <p>Caracterizar segundo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Idade - Sexo - Habilitações, -Antiguidade na função, -Experiência anterior
<p>2</p> <p>Finalização da Entrevista</p>	<p>Perceber se o entrevistado pretende dar outras informações;</p> <p>Agradecer o tempo disponibilizado.</p>	<p>Deseja acrescentar mais alguma coisa?</p> <p>Agradeço a disponibilidade demonstrada.</p>	

Tema: Formação Profissional destinada a pessoas com deficiência visual: um estudo de caso

Objectivos da Entrevista a antigos formandos dos cursos de Telefonista/Rececionista e Massagistas/Auxiliares de Fisioterapia

- ✓ Caracterizar o percurso escolar do entrevistado
- ✓ Identificar as razões da escolha do curso realizado
- ✓ Caracterizar a integração profissional após o estágio.
- ✓ Avaliar as dificuldades encontradas no acesso ao mercado de trabalho.
- ✓ Identificar as medidas consideradas importantes no apoio à inserção profissional das pessoas com deficiência visual
- ✓ Caracterizar a perspectiva dos antigos formando em relação ao futuro da Formação Profissional para pessoas com deficiência visual

Blocos Temáticos	Objectivos Específicos	Tópicos para o Formulário de Perguntas	Observações
Legitimação da Entrevista	Legitimar a Entrevista Motivar o Entrevistado	Informar o Entrevistado sobre a Temática e a finalidade da Entrevista Sublinhar a importância da participação do Entrevistado para o sucesso do trabalho Salientar o carácter restrito do uso das informações prestadas Referir a disponibilidade para fornecer os resultados do trabalho	Explicar os objectivos da entrevista para que o entrevistado se sinta à vontade para responder às questões de forma livre e espontânea. Pedir autorização para gravar a entrevista.

<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">Oferta Formativa</p>	<p>Caracterizar o percurso escolar do entrevistado</p> <p>Identificar as razões da escolha do curso realizado</p>	<p>Fale-me um pouco sobre o seu percurso escolar?</p> <p>Que razões o levaram a escolher o curso de Formação Profissional _____?</p> <p>Como decorreu o seu percurso desde que iniciou o seu curso de Formação Profissional?</p>	<p>Percurso escolar</p> <p>Escolha do <i>curso</i></p> <p>Percurso dentro da instituição</p>
<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">Integração sócio-profissional</p>	<p>Caracterizar a integração profissional após o estágio.</p> <p>Avaliar as dificuldades encontradas no acesso ao mercado de trabalho.</p>	<p>Quando terminou o estágio, como foi realizada a sua integração profissional?</p> <p>Que dificuldades encontrou no acesso ao mercado de trabalho?</p> <p>Que funções tem neste momento?</p> <p>Quais os aspectos positivos e negativos da sua actividade profissional?</p>	<p>Identificação de apoios à inserção profissional</p> <p>Actividade profissional</p>
<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">Evolução da Formação Profissional e Planos Prospectivos</p>	<p>Identificar as medidas consideradas importantes no apoio à inserção profissional das pessoas com deficiência visual</p> <p>Caracterizar a perspectiva dos antigos formando em relação ao</p>	<p>Que medidas considera importantes existirem no apoio à inserção profissional das pessoas com deficiência visual?</p> <p>Qual a sua opinião em relação ao futuro da Formação Profissional</p>	<p>Apoio à inserção profissional</p> <p>Futuro da Formação Profissional</p>

	<p>futuro da Formação Profissional para pessoas com deficiência visual</p>	<p>para pessoas com deficiência visual?</p> <p>Quais os seus projectos de futuro?</p>	
<p>4</p> <p>Finalização da Entrevista</p>	<p>Perceber se o entrevistado pretende dar outras informações;</p> <p>Agradecer o tempo disponibilizado.</p>	<p>Deseja acrescentar mais alguma coisa?</p> <p>Agradeço a disponibilidade demonstrada.</p>	

III

Entrevista 1

A primeira questão que eu queria fazer, tinha a ver com a oferta formativa. Quais são as principais actividades mesmo da instituição?

A instituição dedica-se essencialmente a duas valências, a formação, a formação profissional e o centro de actividades ocupacionais. Na formação profissional temos neste momento três cursos: o de artesanato, que está dividido por módulos, nomeadamente a parte das madeiras, carpintarias e afins, as medulas, e com a, na cestaria, a, nos trabalhos todos em medula e nos trabalhos manuais, mesnas, macramés, tudo o que é parte de têxteis e as palhinhas, no encordoamento e palhinha, no fundo a palhinha. Depois temos também os telefonistas/recepcionistas não é, que é aquela velha, apesar de dizerem que é uma profissão em vias de extinção, o que é facto é que ainda vamos conseguindo integrar algumas pessoas, ede facto... pronto temos vindo a conseguir e o de massagista auxiliar de fisioterapia que é, daqueles cursos que as pessoas são perfeitamente autónomas. Apesar de que, com as novas tecnologias os aparelhos cada vez são mais de tacto, mais de...

Mais tácteis mesmo.

Tácteis no funcionamento.

Portanto para vocês é preferível.

Não, é terrível, porque o ...aquilo, normalmente é uma superfície plana...

Que não tem quaisquer rugosidades.

...que não tem, não tem nada

Ah, tipo ecrãs tácteis.

É, é, é...

O que torna as coisas um bocadinho mais difíceis...

É, mas felizmente que temos já uma licenciatura em engenharia da reabilitação. Não é?

Eu acho que Alcoitão fez uma parceria qualquer com eles para ver se exploram esta área dos aparelhos de fisioterapia, para poderem ser mais acessíveis. De qualquer forma, ainda continua a ser uma área em que as pessoas que com baixa visão ou com cegueira conseguem uma integração muito boa. São perfeitos.

A fazerem essa função. Aliás vocês são únicos neste curso?

Neste curso...

Neste curso para a deficiência visual são únicos.

Sim, sim. Somos.

Não existe mais nenhum.

Não. E, e eu acho que é um curso com futuro, apesar que a legislação está a mudar e as clínicas não querem...aliás as clínicas querem contratar massagistas, mas, por lei, são obrigados, vão ser obrigados a contratar só fisioterapeutas. Que está, a carreira té (risos) de de...

São técnicos.

São técnicos e a carreira está a, de massagista auxiliar de fisioterapia está a querer, estão a querer extinguir. Mas por enquanto ainda é só, ainda é só...

Porque neste caso de massagistas, qual é a vossa certificação?

Nível 3

Não existe um curso superior de Técnico de massagem?

Não, não, não. Depois já é...4 e 5 já é curso superior.

Superior sim.

Fisioterapeutas, não é?

Sim. Isso já são os fisioterapeutas.

Que nós ...o curso está bem estruturado, no sentido que muitas vezes, as próprias clínicas, nos dizem que têm massagistas melhor preparados que alguns fisioterapeutas.

É um curso mais prático?

É, mas de ? também tem ...

De aspectos mais práticos.

É, é, é, até é.

Estes foram os cursos que vocês têm entre 2004 e 2009, não mudaram? São os cursos que já têm há algum tempo?

Houve uma pequenina reformulação no curso do artesanato, nós tínhamos curso de carpintaria, curso de cestaria e carpintaria, e achámos que pronto, que não fazia sentido ter tudo separado, portanto os alunos passam pelas várias áreas e ficam muito mais enriquecidos.

Fizeram mesmo um curso?

Só artesanato

Também é certificado? Qualquer um dos vossos cursos são certificados?

São certificados, exactamente.

E o artesanato, é quê? Nível 2?

Nível 2, sim.

E telefonistas também?

O de telefonistas também.

Como é que vocês definiram essa, a oferta formativa? Como é que decidiram?

Isto já vem de... já vem de há muitos anos, não é. A APDV foi fundada pelo Dr. Assis Nilton, na altura, que vinha com umas ideias fantásticas, para já porque ele era uma pessoa muito observadora, correu o mundo a ver exemplos, a ver o que é que se fazia lá fora. Esteve em Inglaterra também, esteve em Moçambique. Pronto... andou por aí. Depois chegou e, telefonista era aquela função...

De quase todos os cegos.

...Quase todos os cegos tinham de ser, ou músicos ou telefonistas, não é? Ficou por ...

Ou afinador de pianos...

Oh pois, ficou, ficou por excelência a nossa profissão. A massagem foi na altura um desafio que ele achou que era...achou que era um desafio, vamos lá experimentar. Tanto que nós começámos, quando a instituição foi fundada, o Dr. Assis...fez uma parceria com uma escola de formação, e nós financiávamos cursos para essas pessoas. Portanto eles viviam lá, aquilo não estava adaptado, isto em oitenta e quatro para aí, aquilo não estava adaptado, o curso, mas as pessoas iam lá, faziam um esforço grande e tal e até conseguiam. Entretanto o Dr. Assis que, aquela cabecinha não parava, e, e achou que podia, ele próprio, criar um curso, então juntou-se com uma médica na altura, penso que era uma Dra. Teresa, que eu já não conheci, eu vim em oitenta e seis para cá, portanto foi anterior à minha vinda, e estabeleceram ali um, um

curso, pronto, que, que foi sendo melhorado à medida que o tempo foi passando... naturalmente. Fomos adaptando aos novos desafios. Enfim a tudo e depois, também começámos a fazer a formação financiada através do fundo social europeu, desde 1986, e claro, aí sim, nós fazíamos a formação cá e os alunos depois, os formandos, vão para estágio para as clínicas, e temos cuidado sempre de ouvir os donos das clínicas e as pessoas responsáveis para fazer ajustes. Não é? Dizer, “olhe, gostávamos de fazer...”

Fazer uma avaliação.

Exactamente. Pronto, isso sempre foi feito. E esses ajustes foram feitos. Depois, entretanto tivemos cursos de informática, cursos de cerâmica... Mas foram cursos que nós, com a avaliação chegamos à conclusão que não resultavam. A informática sim mas como módulo, como complemento dos outros cursos. Agora a concorrência é muito grande, a informática funciona muito com a parte visual e por muitos bons técnicos que nós conseguíssemos formar, a questão é que depois na parte gráfica ficavam um bocadinho em desvantagem e então acabamos por optar terminar o curso de informática e por integra-lo como módulo nos outros.

Até porque actualmente muitos dos vossos formandos acedem à informação por meios informáticos.

Sim. Aliás, pode vir a ser um problema porque a nova geração não sabe Braille, não sabe escrever, escrevem muito mal, muito mal, erros ortográficos porque não lêem. Com o leitor de ecrã não lêem, ouvem ler. O sintetizador de voz lê da mesma maneira dois esses como um cê, e é muito complicado. Nós tivemos cá um rapaz fantástico, que em adolescente, ao lançar um foguete ele estoirou e agora sem um braço e no outro só tem um dedo na mão, mas tem assim uma força de vontade fantástica. E é cego total. Tem duas licenciaturas mas nunca escreveu um teste. Sempre oral

Mas, mesmo com a informática, embora ouçam ler mas acabam por escrever também.

Escrevem mas o sintetizador lê na mesma se eles escreverem mal.

Mas alguns sintetizadores já detectam o erro.

Detectam se eles passarem o corrector, se tiverem cuidado. Também tem a ver com o brio pessoal, com a necessidade que as pessoas têm. Eu acho que passaria sempre o corrector, por hábito. Mesmo tendo a certeza do que escrevo, no final eu passo o corrector, porque pode passar uma gralha, pode passar qualquer coisa. Mas muitas pessoas têm um certo à vontade e depois... o que é um facto é que por vezes a palavra até soa muito bem mal escrita, soa melhor do que se estiver escrita correctamente. E entretanto perdi-me.

Estávamos a falar da oferta formativa de já se encontra definida mais ou menos desde 1984.

Depois, um dos problemas é também o Instituto de Emprego que normalmente aprova candidaturas em cima do próximo ano, do tipo, nós estamos em Outubro, entregamos a candidatura e devíamos ter a aprovação na melhor das hipóteses em Dezembro para podermos programar. Às vezes temos a aprovação já em Janeiro e Fevereiro. E agora estão muito bem porque aqui há uns anos tínhamos a aprovação no fim do ano. E com a agravante que não podíamos fazer grandes alterações. “Baseiem-se no ano anterior” e então nem podíamos introduzir cursos novos nem fazer grandes mudanças.

Essa é a minha próxima pergunta. Se vocês decidissem fazer um diagnóstico de necessidades junto de uma série de empresas e eles vos sugerissem um novo curso...

Corríamos o risco de não ser uma formação financiada. Isto é um pau de dois bicos e é muito complicado trabalhar assim. Porque depois temos a DGERT, que é a entidade que nos acredita, que diz “têm de inovar, invistam, têm de inovar” mas depois, se nós queremos o IIEFP não nos deixa inovar porque tem estas limitações, tanto que as aprovações das candidaturas do ano seguinte são sempre com base no ano anterior. Nós, nem no pessoal podemos mexer muito porque se não... se foge muito do ano anterior não passa.

Também não conseguem abrir mais turmas do que aquelas que têm, não conseguem colocar muito mais pessoal...

Não pode ultrapassar o número de horas porque implica gastos e não podemos fazer grandes aventuras.

Mas o IIEFP é o financiador total dos cursos ou vocês têm outros meios de financiamento?

Claro que os cursos não são financiados na totalidade porque por exemplo, tudo o que é a parte logística: computadores, máquinas Braille, etc, eles não financiam, não podem. Nós temos que avançar para outros financiamentos. Agora, formadores, instalações, seguros, água, luz, mas numa percentagem, isto porque nós temos o CAO (Centro de Actividades Ocupacionais) e neste caso a Formação funciona a 80% e o Centro de Actividades Ocupacionais cobre os outros 20%, mas tudo isso, teoricamente, é suportado pela Formação com o financiamento.

E no caso do curso de massagista, não sei se existe algum Sindicato de Técnicos de Massagens que pudessem estabelecer uma parceria com vocês e financiar alguma parte?

Financiar não. Existe um Sindicato dos Massagista com quem nós já tivemos alguns contactos e tentamos fazer uma parceria. Eles também fazem cursos de formação e acharam que o nosso curso estava muito completo e que era um excelente curso, até nos pediram programas, mas mais do que isso não. Em relação ao financiamento, como é que nós cobrimos as outras despesas, que são muitas, não é? Como é que esta casa funciona? Parecer que não mas somos muitos, isto é grande e pequenas coisas como uma máquina Braille custa muito dinheiro, custa mil e muitos euros, tudo o que é ajuda técnica custa muito, como não é muito rentável em termos de comercialização custa caro. O que nós fazemos são os mailings para as fundações, para empresas. Todos os anos, uma vez por ano, fazemos um mailing que enviamos para 10/15 mil, a dar a conhecer o nosso trabalho e a pedir donativos. Claro que ultimamente somos muitos a pedir, não é? Mas curiosamente e eu continuo a achar que os portugueses são um povo que quando chamado à atenção estão sempre solidários, dão sempre qualquer coisa. Nós conseguimos ainda uma verba razoável, mas nada de especial.

E têm a hipóteses de, através do donativo de 0,5% do IRS...

Também vamos buscar isso, já há uns 4 anos que recebemos o imposto consignado, candidatamo-nos e estamos abertos a receber.

O vosso público-alvo é mesmo só pessoas cegas e com baixa visão?

Só, mais nada.

E como é feita a divulgação das vossas actividades? Como é feito esse plano?

Como é que divulgamos? Isto é um meio pequeno. Abrimos inscrições e estamos a fazer recrutamento de novos candidatos para a formação. O que fazemos? Temos a Rede Solidária, que através do e-mail informamos a Dra. Cláudia e ela faz o favor de divulgar, especialmente pelas instituições, eles têm uma boa base de dados. Utilizamos as revistas da especialidade: Poliedro, Rosa-dos-Ventos, que permita

chegar a quem nos estiver ligado com as instituições. O Ler-para-ver que é um portal que, como sabe, também tem uma boa divulgação. Temos o CLAS, que é o Centro de Apoio da Grande Lisboa, uma rede que pertence à Câmara. Eles criaram uma base de dados de instituições sociais que prestam serviços de apoio a diversos tipos de pessoas com diversas deficiências. A rede é alargada. Temos também o CMIPD que é o Conselho Municipal para a Pessoa com Deficiência da cidade de Lisboa. E normalmente é assim que fazemos.

E o INR? Não é também um dos vossos parceiros?

O INR não tem nenhuma newsletter nem nenhuma base de divulgação. Confesso que não posso dizer isso mas o INR para nós... é mais a figura que está lá do que propriamente útil para nós, sinceramente. Fazemos um programa com eles, com o CAO, que é o “Cultura e Lazer”, todos os anos nós temos um passeio ou uma actividade mais alargada, que normalmente a colega do CAO submete ao “Cultura e Lazer” e houve aí uns dois anos que estive em stand-by, mas também é uma coisa minúscula. Financiam uma percentagem de um passeio, sei lá, às ruínas de Conímbriga ou, este ano fomos ao Alqueva, assim uma coisa muito mínima, sem significado. Muito sinceramente, eu até achava que aquele serviço deveria ser mais útil, mesmo para todos.

Teoricamente quem abre a página electrónica do INR parece que as coisas funcionam de outra maneira.

Pois! Não. Mesmo outros apoios, outros projectos que nós tentamos já...

Pois, porque entretanto têm divulgado na página uma espécie de um financiamento, um projecto de financiamento, onde as instituições podem recorrer.

Mas depois na prática as coisas não funcionam. Há uns anos, antes do Dr. Assis Milton morrer, já quase na parte final, ele lançou um livro e foi pedir o apoio ao INR mas aquilo foi muito complicado, ao ponto de eles dizerem que não podíamos vender o livro. Como foi financiado em parte, e não foi na totalidade, foi só uma parte, não nem sequer podíamos vender o livro. Digamos que não é um serviço a que recorramos e que funcione. Agora a colega, a Filomena esteve a explorar e diz que há um projecto que talvez nós possamos aproveitar mas que ao fim e ao cabo... nós estamos sem professores de mobilidade, os professores de mobilidade que saiem da Faculdade de Motricidade Humana são um bocadinho limitados, fazem mobilidade dentro de casa, onde não é muito necessária, porque aí a pessoa vai aprendendo. O que nós precisamos é mobilidade de rua, é técnicas de mobilidade, é apanhar os transportes, é atravessar uma passadeira, com todas as condicionantes que a cidade de Lisboa tem. Nós conseguimos um bom formador, foi ele que formou os bons técnicos de mobilidade do nosso país, o nosso está com 75 anos e quer-se ir embora mas nós precisamos dele, não temos quem o substitua e então contactamos o professor Taíde, que é uma pessoa entendida nestas coisas e tem pós-graduações e doutoramento nesta área e fizemos um projecto para fazer um curso de mobilidade para formar técnicos e estávamos a ver agora se conseguíamos que eles financiassem. Formávamos uns 10 técnicos o que já era muito bom para depois... porque nós continuamos a ter telefonemas, quase todas as semanas temos 1 ou 2 telefonemas das escolas, que os professores de apoio querem mobilidade para os miúdos que têm lá e que não sabem andar, até para eles próprios, para terem alguma noção. Nós temos estado a fazer este trabalho e não cobramos um cêntimo. Fazemos isso porque conhecemos as pessoas e quando o professor Agostinho me telefona “ah, veja lá, olhe, mas ela precisa tanto”. Mas o José António não tem mãos a

medir. Então pensamos nisso e agora estávamos a ver se conseguíamos adaptar este curso às novas medidas do INR, só que, o que nos disseram foi que seria sim senhora, provavelmente, apoiado se tivéssemos pais. Mas para que é que nós vamos formar pais, pais de jovens que nós temos aqui, principalmente no CAO.

O que eles queriam era provavelmente alargar o curso à sociedade civil...

Mas os pais não querem. Eu preferia formar um bom técnico, com mais algumas horas do que estar a formar um pai. Normalmente os miúdos que estão connosco, já não são miúdos já são adultos de quarentas e muitos e cinquenta anos, que entretanto foram estando connosco, quase há trinta anos estão connosco no CAO, e as pessoas não estão nem um pouco motivadas para fazerem um curso de mobilidade. Onde é que eu vou buscar pais que estejam interessados?

Só de crianças da escola...

Pois... e nós não trabalhamos com crianças, como sabe, mas com adultos. Portanto, ainda vamos ver se conseguimos explorar, mas...

E não poderá ser um curso na área do IEF? Um curso mesmo de formação? Que pudesse formar candidatos que viessem a trabalhar com vocês e com o Centro N.S. dos Anjos? Porque eles também devem ter os mesmos problemas.

Eles também não têm mãos a medir. Aliás, pelos alunos que nos chegam soubemos que eles tinham quatro professores de mobilidade mas trabalham à tarefa. Já telefonamos para o Centro N.S. dos Anjos, mais ou menos em Setembro por causa de um jovem que tinha entrado na escola e que precisava de mobilidade de casa à escola e depois dentro do recinto da escola e responderam-nos que, na melhor das hipóteses para Dezembro, e talvez. Nós temos a desvantagem, entre aspas, de não sabermos dizer que não a ninguém. E vimos primeiro a parte humana e depois é que vimos a parte burocrática e as despesas e essas coisas todas. E depois, como isso já é sabido dizem-nos “veja lá se consegue, veja lá porque agora ela/ele está muito dependente e não pode sair”. E lá tentamos nós resolver a questão mas não é solução, nem para eles nem para nós. Quer dizer, para eles é porque resolve o problema mas para nós é complicado. Mas talvez precisassem de mais mas é só o mínimo. Mas o José António é um professor de mobilidade à moda antiga e eles notam a diferença.

E é pena ele não passar esse tipo de conhecimentos para outros, mais novos.

Pois... Nós queríamos mesmo, de facto, porque o professor Said foi o que fez a formação ao professor José António. O professor José António já veio do Centro Helen Keller, daí que seja uma pessoa muito entendida nestas coisas.

E vocês podem fazer cursos a pagar, sem financiamento? Estou a imaginar pessoas que pudessem querer fazer um curso de mobilidade para depois trabalharem como técnicos de mobilidade.

Ficava um pouco caro. Na altura nós estávamos a ver se conseguíamos financiamento porque eram 150 horas de formação e ficava em cerca de 7500 euros. Ainda era bastante. Ficava uma média de 750 euros por pessoa. Nós temos feito cursos de Braille por exemplo, para pessoas que vêm e temos tido muita gente mas é só um dia e são 60 euros, é uma coisa mais acessível. E os 750 eram só para o formador, tirando depois a parte de ginásios, tínhamos de alugar um ginásio, chegamos a falar com o Inatel e era caríssimo, a que acresce o restante material: bengalas, vendas...

Mas vocês são uma IPSS (Instituição Particular de Solidariedade Social).

Mas ficava caríssimo, uma coisa medonha porque Alvalade é um bom bairro para dar mobilidade.

Porquê?

Um curso de mobilidade não pode ser dado, segundo me foi explicado, em qualquer zona de Lisboa. O ideal seria Campo de Ourique, com ruas muito paralelas e muito perpendiculares, as ruas muito certas com os vários quarteirões e Alvalade era segunda escolha. Então Alvalade era bom porque tínhamos o campo da Inatel. Já nem me lembro do que pediram mas na altura pareceu incomportável.

Em relação aos referenciais usados na formação, utilizam os referenciais do IIEFP? São obrigados porque têm os cursos certificados. Mas os referenciais são adaptados?

Adaptados.

Mas quando falamos em adaptações falamos em quê, concretamente? Tirar módulos, introduzir módulos? Ou é adaptação em termos de materiais?

Sim, em termos de materiais, em termos de técnicas, em termos de tudo. Não se esqueça que estamos a lidar com cegos. E mesmo assim, neste momento, estamos com uma grande batalha porque saiu agora uma publicação com o referencial de formação para pessoas com necessidades especiais mas mesmo assim...

Mas está ligado com as formações profissionais ou com os Centros Novas Oportunidade?

Não, mesmo da formação. Veio esta semana. Ainda não tive oportunidade de ler com atenção na totalidade. Fui ver o curso de artesanato, porque nas outras áreas, quer no curso de massagens quer no de telefonistas eles não tenham mesmo referencial, não tenham curso de massagista e auxiliares técnicos de fisioterapia, mas têm umas coisas parecidas, massagem de recuperação, tem de estética. Esses, nós conseguimos adaptar com coisas mínimas. Não vê mas ouve e a cabeça pensa. Mas a parte do artesanato implica medições e outras coisas que nós não conseguimos. Tem mesmo de ser muito específico.

E tiveram de propor essas adaptações?

Sim, claro. Temos de mandar os programas e até agora ainda não recebemos nenhuma resposta. Mas tivemos de mandar os programas para serem analisados e para verem o que temos de alterar. Não recebemos resposta mas já tivemos o ano passado todo e este ano. Se calhar ninguém lhe mexeu. Mas estamos à espera.

E em termos de métodos, fazem muitas adaptações? Em relação aos métodos pedagógicos?

Não, em termos de métodos não. É mais uma questão de materiais. São mais práticos, apesar de termos muitos cegos a trabalhar com PowerPoint. É uma questão de explicar o que está a ser feito, mais nada. Como sabe os formadores têm de ter os CAP's aprovados, têm que ter certificados, e têm que dar formação mas também têm que receber. O Instituto de Emprego faz formação de formadores. Assim que ouve falar em cegos, ah, e tal, está uma turma para sair mas está cheia...houve uma altura que quiseram fazer só uma turma para cegos e surdos e eu disse: isso é capaz de ser complicado. Depois resolveram dar formação à Acapo para fazer cursos de formação de formadores, mas a Acapo recebeu... a Acapo é daquelas entidades... como é supostamente a entidade que abrange toda a área da deficiência visual, acumula um bocadinho de tudo o que se passa e depois acaba por não transmitir e não pôr em prática aquilo que absorveu, e essa foi uma delas, o curso de formação de formadores. O Instituto fez uma

formação para eles formarem formadores e eles ficaram-se por ali. Receberam e fecharam. Tanto que tem sido um problema conseguir formação de formadores fora.

Vocês não são uma entidade acreditada para fazerem formação de formadores?

Só a Acapo.

E não se podem candidatar?

Podemos. Aliás, nós fizemos uma formação [interrupção/telefone] como a Acapo recebeu a formação de formadores à partida não vão fazer outra. Nós fizemos há uns anos, o Instituto financiou, a formação de formadores mas dos nossos formadores, foram disponibilizados dois técnicos de formação que vieram cá. Entretanto já tiveram que fazer a revalidação e eu andava desesperada, mandei muitas cartas para o Dr. Leonardo Conceição e não conseguia resposta... nós não podemos ter formadores sem CAP's. Entretanto, um dia recebi uma carta da FormaAjuda que dizia “venha fazer o seu curso de formação de formadores, venha renovar o seu CAP” e eu fiz uma carta a responder. Telefonaram-me daí a 2 ou 3 dias “ah, mas cegos e tal” e eu disse “Olhe, fazemos assim, eu tenho aqui um grupo de 8 pessoas. Nós fazemos a experiencia. Vocês experimentam. Se achar que não funciona... Em relação aos computadores nós levamos, nós adaptamos”. Cada um tinha o seu portátil. Eu estava tão desesperada para encontrar uma formação. Do outro lado estavam muito receosos. Fomos para uma reunião. No final da formação mandaram-nos uma carta que fazia chorar as pedras. Porque não imagina a Directora a dizer-nos “Eu fiquei com um peso na consciência tão grande porque disse: não posso dizer que não a cegos. Mas o que é que eles podem fazer?” A senhora estava em pânico. Mas depois correu lindamente. Porquê? Porque as pessoas só não vêm. Eu não percebo, o próprio Instituto porque é que não faz uma turma? Porque eles continuam a fazer formação de formadores. Mas o Instituto também sofreu uma reviravolta. Não sei a quem é que está entregue a reabilitação neste momento. Nós estamos à espera da regulamentação do 290, dos incentivos à contratação. Saiu em Novembro e ainda não está regulamentado. Já telefonei para tudo o que é Centro de Emprego mas todos me dizem o mesmo: não está regulamentado, não sabemos o que fazer. Mas os nossos alunos terminam agora em Março, os que estão em estágio e os empregadores querem saber com o que podem contar. As regras mudaram totalmente e nós e nós o que podemos fazer ou o que podíamos oferecer. Eu não consigo trabalhar assim. No final querem números, querem pessoas integradas e no entretanto dá um mau aspecto terrível um empregador perguntar: então, quais são os incentivos que eu tenho se contratar esta pessoa? E eu digo: não sei.

Em questão de métodos, utilizam os mesmos que qualquer formador?

Sim. Exactamente igual. Podemos adaptar os materiais, nada mais. E tentamos sempre o mais possível adequar à realidade.

Quem define o perfil dos formandos?

Nós equipa, que sou eu, a Dra. Carminda, que é a técnica de Serviço Social e o Dr. Pinão, que é o psicólogo. Os três em conjunto definimos o perfil de formando para um curso.

Mas baseiam-se nos perfis que já existem nos cursos organizados pelo IEF? Ou vocês construíram perfis próprios?

Não são muito diferentes. Mas são mais adequados à nossa realidade.

E em relação às saídas profissionais? O artesanato tem possibilidades? Não pergunto sobre o de massagista e o de telefonista porque esses têm saídas mais “normais”

O artesanato é complicado, por essa razão, tanto os telefonistas como os massagistas têm estágio como parte integrante do curso e no artesanato já desistimos porque nem conseguíamos encontrar estágios nem conseguíamos, de forma significativa, pessoas a trabalharem em artesanato. O que é que acontece? O artesanato, normalmente, é para aquelas pessoas que têm uma escolaridade mais baixa, antes CNO, antes de existirem os Centros Novas Oportunidades. São pessoas por vezes muito limitadas e com grandes histórias de vida mas com uma serie de limitações. Muitas vezes o artesanato é mais simples. Nós tentamos ensinar a fazer peças que eles possam fazer em casa, que eles possam pegar na peça e fazer do princípio ao fim. E qual é o tipo de “clientes” que tínhamos? Pessoas já com alguma idade, que muitas vezes já trabalharam e que queriam uma ocupação de tempo livre ou então pessoas com muito baixa escolaridade que também não tem grandes hipóteses em termos de trabalho. Aprendem a fazer este tipo de artigos, que fazem perfeitamente em casa e que vendem a amigos, em pequeninas feiras de artesanato. É um rendimento, um complemento às pensões sociais que a grande maioria tinha, que também fomenta o trabalho autónomo deles. E alguns conseguem até um rendimento extra relativamente bom. Não se pode dizer que é um curso de Formação Profissional em termos de emprego, com perspectivas para integrar numa fábrica ou outra instituição. A concorrência dos chineses também é terrível, fazem-se cestinhos por 50 cêntimos quando nós compramos medula a 10 € o quilo. Não é a mesma coisa mas a grande maioria das pessoas não vê isso. O que é um facto é que quando nós vamos para feiras de artesanato, na FIL e noutros pontos, os artigos escoam com uma facilidade terrível. Quem vai a uma feira dessas já está habituada a que o artesanato não é a 50 cêntimos. As nossas coisas também são a preços muito acessíveis. Aqueles que realmente gostam daquilo que fazem conseguem ainda vender algumas coisas naquelas pequeninas feiras. Temos um rapaz de Odivelas que na feira de Odivelas, se mais tivesse mais vendia.

Mas dentro do artesanato, têm o empalhar fundos de cadeiras. Não era possível, por exemplo, contactarem as empresas que fazem esse trabalho manual e poderem colocar lá alguém? Nunca mostraram grande interesse?

Não. Nunca conseguimos. Há muito poucas casas dessas e aqui há uns anos toquei a tudo o que era porta para tentar, mesmo por causa dos estágios e conseguimos um ou outro e as respostas eram muito... Normalmente são empresas familiares. Nunca vi grande abertura.

E quem é realmente responsável pela angariação dos estágios? São vocês ou são os adultos?

Somos nós. Antigamente pegava numa base de dados segundo a área de formação e enviava uma circular, de acordo com a área da residência. Mandava 50, por exemplo, e depois ficava à espera que alguém dissesse alguma coisa. Daí a uns tempos ligava a saber. Agora não. A espera é demasiado grande. É muito difícil arranjar lugares de estágio, muito difícil mesmo. Agora pego numa listagem e telefono e “vendo o meu produto”, faço um telemarkting.

Mas no caso do curso de telefonista, as Câmaras, como entidades oficiais não são obrigadas a cumprir uma determinada quota em relação à deficiência?

Só nos concursos. As Câmaras até são muito complicadas.

Mas têm formandos de todo o país. Faria sentido reenvia-los para um lugar de estágio ou de trabalho na sua zona de residência.

Essa é sempre a nossa filosofia, a nossa primeira opção. Como sabe os ordenados são baixos. Uma pessoa sobreviver em Lisboa a pagar renda, alimentação e transportes, sem o apoio da família é complicado. Nós tentamos sempre o estágio na área da residência.

E nem as entidades oficiais conseguem ser um pouco mais flexíveis?

Não. Às vezes é muito complicado. E primeiro que nos dêem uma resposta... E às vezes andam meses a dizerem: telefonem daqui a uns dias, o doutor não está, e depois chegam ao fim... porque não têm coragem de dizer não. Infelizmente é assim. Mas mesmo assim, todos os anos tenho conseguido (normalmente esse trabalho é meu) estágios para toda a gente. Claro que se calhar não começam todos no dia 1 mas...

Os estágios duram quanto tempo? Os estágios profissionais, já integrados, os de massagista e de telefonista...

O curso está estruturado para 2900 horas. Fazem 1450 aqui na instituição, entram em Abril e saem no fim de Março e depois o estágio é outro período igual. Portanto, entram em Abril e terminam em Março do ano seguinte, podendo alguns terminar em Dezembro antes, três meses antes. O Janeiro, Fevereiro e Março normalmente não se fazia mas este ano já todos fizeram. O estágio, sendo um estágio bastante alargado, dá possibilidade de conquistar, o que é a nossa aposta, mostrar que as pessoas são competentes no que fazem e isso tem acontecido, normalmente é assim que nós conseguimos. É difícil conseguir um estágio, normalmente quando nos dizem logo que sim à primeira, no primeiro telefonema, eu digo: bom, há aqui qualquer coisa. Ou já conhecem o trabalho... também temos casos de pessoas que... é engraçado que quando há uma ou outra reportagem na televisão, dias depois estão a telefonar-nos: olhe, eu vi aquela reportagem e estava interessado.

Por vezes é preciso passar a mensagem ao grande público.

É verdade. Às vezes as reportagens também são um bocadinho enganadoras porque, como nós sabemos, nem todas as pessoas são fantásticas. Nós tivemos o ano passado uma pessoa que nos telefonou depois de ver uma reportagem, que por acaso até foi da Fundação Sain, de telefonistas, e disse: eu quero contratar uma pessoa, eu contrato-a já, e eu disse: não quero que a contrate já, quero que lhe faça um estágio primeiro. E depois ficou um bocadinho desiludido porque ele pensava que um cego era um super dotado. Por muita força de vontade que a pessoa tenha não deixa de não ser um cego. Existem certos programas informáticos que não são assim tão fáceis como isso e que têm as suas limitações, portanto... ninguém têm super poderes.

Por vezes é uma questão de dar um pouco mais de tempo para se poder explorar as coisas.

Exactamente. Por vezes quando nos dizem logo que sim depois acabamos por, em conversa saber que há um familiar ou porque o avô era não sei quê, haver uma ligação mais pessoal. Mas vai sendo possível, vou conseguindo.

Mas a APEDV não tem empresas que por norma vos aceitem estagiários?

Temos, mas eu tenho evitado isso. Ao longo destes anos todos tenho evitado exactamente pela perspectiva do emprego. Eu tenho empresas que sei exactamente que em último recurso pego num telefone e digo: olhe, precisava de um estágio. Ah, não há problema, tudo bem.

Porque essas empresas aceitam estágios mas depois não integram?

Pois, por isso nós não apostamos muito numa base de dados de empresas, porque queremos o estágio e depois queremos que eles pudessem continuar. Havendo a possibilidade da integração, para nós era fantástica.

Quando termina um curso de formação fazem uma avaliação desse curso, o que aconteceu, o que correu bem e correu mal?

Sempre. Fazemos um balanço sempre. Normalmente vimos a perspectiva do aluno e perguntamos sempre a sua opinião.

Fazem sempre essa avaliação? O aluno também tem uma palavra a dizer nessa avaliação?

Claro que tem. Isso para nós é muito importante. Ainda hoje estive a fazer essa avaliação com o grupo das massagens, estivemos a fazer o balanço final, o que é que gostaram, o que não gostaram, aspectos mais positivos e menos positivos, o que gostaria de encontrar se viesse novamente. Depois os formandos também preenchem inquéritos de avaliação, durante o ano vão preenchendo diversos inquéritos, que nos dão uma imagem... como são anónimos dão-nos uma imagem muito transparente daquilo que se está a passar. Em relação à formação em si, normalmente também fazemos uma reunião com os responsáveis pelos lugares de estágio para saber como correu.

Os formandos têm acompanhamento vosso durante o tempo que dura o estágio na empresa?

Têm. Nós estamos sempre em contacto e quando não vamos pessoalmente... normalmente vamos duas a três vezes por ano ao local de estágio porque eles são muitos e nós temos outras tarefas... e são adultos, não é? Nós sabemos, à partida, que as pessoas são adultas e que as empresas não têm muito tempo para nos aturarem. De qualquer modo, constantemente estamos a telefonar, a saber se há algum problema, como é que as coisas estão. Os formandos, apesar de estarem lá, estão sempre acompanhados.

Quer então dizer que estes estágios estão perfeitamente enquadrados, quer por vocês, quer pela empresa?

Sim, sim. Existe sempre um responsável, quer aqui, quer lá. Aliás, nós pedimos sempre uma pessoa responsável com quem nós possamos sempre comunicar e haver uma diálogo, alguma ligação. Eu, inclusive, deixo o telefone, o telemóvel e já tenho tido pessoas a telefonar-me à noite para dizer: isto não está a correr nada bem ou isto está a correr bem. E depois, no final da formação, temos sempre o cuidado de ir e fazer também a avaliação, saber o que correu mal, o que correu bem e se aquela formação que eles levavam era adequada ao posto de trabalho. Normalmente temos tido uma avaliação muito positiva mas se por acaso nos for dada alguma... algum conselho em determinadas áreas, nós transmitimos aos formadores e podem servir para reavaliar o próximo curso. Nós não podemos fazer é grandes mudanças de fundo, mas os ajustes sim, são ajustes de qualidade. E também têm a ver com as novas tendências, porque principalmente a área das massagens é um mercado de tendências, e novas descobertas que se vão fazendo, e novos aparelhos. Tudo isso é tido em conta.

E em relação aos formadores, por exemplo, no caso que estava a falar, de novas tendências, novos aparelhos, novos produtos que vão surgindo...os formadores têm essa formação? Eles têm por hábito ir às Feiras da área e a demonstrações? Fazem actualizações?

Sim, sim, sim. Claro que há pessoas mais empenhadas que outras, não é? mas no geral têm esse cuidado, até porque isso reflecte-se no próprio curso. Na área do artesanato é diferente. Todos os nossos formadores estão na casa dos sessentas e muitos, mas o artesanato não implica essas mudanças todas, é

mais a criatividade, e depois também vamos a Feiras. Nós próprios vamos a Feiras e tiramos ideias diferentes. E são pessoas que, se eu reunir e disser: gostava disto desta maneira, se calhar no princípio dizem: ah, se calhar..., mas depois tentam sempre. E nunca dizem exactamente que não. Mas todos eles [os formadores] têm o cuidado de se manterem actualizados.

E o sindicato dos massagistas [Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas] acaba por vos dar alguma formação, até aos próprios formadores?

Não. Aliás, uma das minhas ambições agora nos próximos tempos é tentar ver se fazemos uma parceria com eles.

Mas eles têm um centro de formação? Alguns Sindicatos têm Centros de Formação.

Têm, fazem cursos de formação de massagistas. Aliás, o nosso programa aqui há uns anos eles pediram-nos se podiam... eu disse: claro. Isso não é nenhum segredo.

Mas fazia sentido os vossos formadores estarem em contacto com os próprios formadores deles para trocarem conhecimentos.

Claro. Eu agora vou tentar estreitar mais as relações

Podia também ser uma questão que partisse deles, como sindicato, estarem interessados em que o sector estivesse...

Sim, eles estão empenhados nesta luta “anti-massagista/pró-fisioterapeuta”, porque as clínicas não têm capacidade de pagar a fisioterapeutas, que implica um pagamento maior, de um licenciado. O dobro, ou mais do dobro, quando às vezes é necessário um massagista que tenha as competências técnicas.

Nestes últimos anos, de 2004 a 2009, em termos de formação, não houve alterações? Mantiveram os vários cursos?

Sim. Tirando, como lhe disse, aquela questão dos artesanatos, que juntamos os cursos de cestaria e madeiras. Foi a grande alteração.

E nos próximos cinco anos? Como é que vê a instituição?

Eu confesso que tenho estado... tenho pensado um bocadinho nisso porque... a qualidade dos formandos é cada vez menor, não sei porquê, mas as pessoas estão muito menos motivadas, muito menos empenhadas. Nós, antigamente, tínhamos formandos que sabiam que aquela oportunidade era aquela oportunidade e tinha de ser... tinha de ser... tinha de ser aproveitada. Nós tivemos casos de pessoas a trabalhar que conseguiam produzir o triplo das pessoas que estavam habituadas a trabalhar naquela área, e criavam problemas porque, como não se distraiam e ... Agora temos formandos ...pessoas sem responsabilidade nenhuma, muita falta de responsabilidade, muita falta de motivação, de sentido de responsabilidades, de dizer assim: eu tenho este horário, tenho de o cumprir, eu tenho estas regras, tenho de as cumprir, tenho esta matéria para estudar. Muitas vezes vão para a noite.

Mas os vossos formandos são novos ainda, são jovens?

Sim, temos muita gente jovem, na casa dos vinte, pessoas que vêm de fora de Lisboa, que chegam a Lisboa e Lisboa é um mundo, a oferta é muito grande. Nós trabalhamos com o Lar Branco Rodrigues, na Parede, e a Directora diz: eu não os posso pôr na rua, eles são adultos. Não têm horas de entrada. Eu não sei se não poderia [pôr horas de entrada]. Às vezes eu digo: mas porquê? Isso é um lar, é uma residencial. Eles têm de ter regras. Se vão para a noite 6ª, sábado, domingo, claro que na 2ª não se levantam às 06.00h da manhã para estarem aqui às 09.00h. Depois dizem: deixei-me dormir, hoje não sei quê... Uma

irresponsabilidade terrível. Em termos de futuro, claro, o que é que nós gostávamos? Gostávamos de ter uma casa sem barreiras físicas, com boas acessibilidades e, tivemos uma oferta para Portalegre mas era um bocadinho fora de mão...

Não há hipótese de Câmara poder resolver a situação?

A Câmara é muito complicada. A Câmara, neste momento está a tirar alguns edifícios das traseiras, metade da nossa casa foi abaixo e continua por arranjar como deve ser. A grande azáfama foi em Outubro, por causa das eleições, começaram as demolições e até agora correu mal, porque caiu metade, que não estava previsto. E agora nós tentamos... tudo o que é arranjos somos nós que fazemos porque se estamos à espera de infiltrações e coisas do género, não conseguimos. Já fizemos não sei quantos pedidos...

Porque a instituição está num bairro que não é propriamente um bairro acessível.

Não. Eu costumo dizer que quem vem aqui faz uma pós-graduação e mestrado na área da mobilidade. Depois vão para os outros sítios e já não têm problemas.

A entrada também não é acessível.

Não. Isto é tudo muito adaptado, muitas escadas, muitas curvas. Isto é labiríntico. E agora, em termos de futuro, não sei muito bem. Acho que a formação... tenho consciência que a formação, nos moldes que tem vindo a estar, tem os dias contados, isso tenho, tenho de facto. Acho que temos de nos virar... temos de reunir e começar a pensar noutras áreas.

Que outras áreas é que vocês têm?

Não sei. Neste momento ainda não me debrucei sobre o assunto mas tenho a certeza que, nestes moldes, não poderemos continuar. A formação assim deve ter os dias muito limitados.

Mas têm uma vantagem que outras instituições não têm, que é o vosso curso de massagista.

Sim. E é uma área que em termos de integração tem sido boa. E existe sempre a hipótese da instalação por conta própria, de fazerem os domicílios e todos esses não são contabilizados, mas todos eles fazem e é um acrescento aquilo que já têm e que vão conseguindo. A grande maioria... houve uma altura em que muita gente se instalava por conta própria e havia incentivos do Instituto de Emprego.

E agora já não existem?

Ainda continuam, apesar de ser mais complicado, precisam de ter um terapeuta responsável e mais uma série de burocracias. A grande maioria o que faz é domicílios. Não têm que prestar contas, na melhor das hipóteses passam recibos verdes, estão colectados e passam recibos, na grande maioria nem isso, porque acabam por fazer preços mais acessíveis do que num instituto de beleza e as pessoas até preferem. E o que é um facto é que, se for um bom profissional, e normalmente saem daqui bons profissionais, o facto é que... os cegos não são sobredotados, isso está fora de questão mas têm muita sensibilidade em termos manuais. Uma coisa é nós passarmos a mão em cima do Braille e sentirmos que está aqui uma coisinha a arranhar, outra coisa é passar e identificar cada um dos pontos. Ao por uma mão numa contusão identificam. Têm uma sensibilidade muito apurada que tem a ver com o treino. Nós não conseguimos. Quem tiver um bocadinho de visão tem tendência a ver com os olhos. O tacto muito sensível é uma ferramenta muito boa. Eles são bons profissionais, é uma pena não explorar mais. Também temos sempre a hipótese de, terminando a formação, abrir à comunidade, abrir uma clínica ou um centro de massagens ou qualquer coisa assim do género.

Ou abrirem os cursos à comunidade?

Também, também.

Juntar pessoas cegas com pessoas normovisuais?

Não sei ainda. Temos falado nestes últimos tempos, temos falado muito sobre o assunto mas ainda não dormimos sobre ele. Mas é de facto... Também existe muita coisa a mudar neste momento. Temos de esperar que estabilize para se poder pensar... Nós próprios aqui, em termos deste pequeno mundo que é a APEDV estamos... vão-nos construir um hospital aqui, de Todos os Santos e ouvimos dizer, que ninguém nos diz, apesar de nós mandarmos vários officios a perguntar, mas ouvimos dizer que esta zona vai toda abaixo, que isto vai ser tudo estacionamento do hospital, portanto, estas primeiras bandas aqui serão demolidas. Se for o caso nós teremos de ir para outro sítio.

Mas isso implicaria demolir os prédios novos que foram construídos ali em baixo.

Não, disse que é só esta parte aqui.

Pode ser a oportunidade de vos darem um espaço adequado.

Não sei, vamos ver. Estamos muito... esperemos que sim. Mas de qualquer modo nós também... Isto foi-nos dado em cimento. Toda a estrutura foi feita por nós, bem ou mal mas tudo foi feito da melhor forma. E continuamos. Ainda agora mandamos colocar os tectos todos porque os bombeiros... Há 30 anos usava-se corticite no tecto e agora é inflamável. Portanto os bombeiros vieram e disseram que tínhamos de tirar tudo. Só que em cima da estrutura do tecto estava a parte toda eléctrica. Foram 30.000 € para fazer isto tudo. E como sabe o dinheiro não é o nosso forte.

E em termos de oferta formativa de formação para as pessoas com deficiência, como é que ela está hoje em Portugal? Como é que vocês a vêem?

Acho que somos muitos, isto é a minha opinião, acho que somos muitos a fazer a mesma coisa. Com excepção do curso das massagens, onde somos os únicos. Deveria haver... as instituições estão um bocadinho... cada uma na sua capelinha. Continua a haver aquela velha ideia de que este espaço é meu e eu é que quero mandar e aqui está outro... são aquelas ilhas, não é? ... e estamos todos a trabalhar para o mesmo fim, de facto, mas todos a fazer o mesmo...

Quando se podiam especializar...

Eu também acho, essa é a minha opinião. E sabemos o que cada um está a fazer pelos alunos, situação que agora também está a mudar porque com a nova legislação, com a questão de eles não poderem frequentar a mesma tipologia de formação já deixaram de andar a saltar pelas instituições. E inevitavelmente acabamos por saber como é que as coisas vão surgindo. Eu, na minha opinião, achava que o ideal seria cada uma das instituições se especializar em determinado curso, que era muito mais funcional do que andarmos a fazer todos o mesmo e se calhar não tão bem feito como poderíamos fazer se uníssemos esforços, não é?.

E em relação ao Instituto de Emprego, existe alguma hipótese de eles pegarem nesta formação profissional?

Eu acho que não. Era o ideal, não era? Eu às vezes, naqueles dias em que estou muito zangada digo: bem, a gente devia mandar tudo isto à vida e deixar. O Instituto é que devia pegar nisto e devia tratar do assunto. Mas depois acho que não.

**Nunca puseram a hipótese de serem um Centro de Formação de Gestão Participada (do Instituto)?
Ou o Instituto nunca vos colocou essa questão?**

Não. Nunca pensámos nisso.

Poderia ser uma opção? Em termos de financiamento dava-vos um pouco mais de desafio?

Sim, poderia ser, de facto. Inicialmente, quando começamos com o pré-profissional, foi assim que começou. Aliás, os formadores que nós temos, a velha guarda, foram todos encaminhados pelo Instituto de Emprego, foram eles (IEFP?) que na altura instalaram toda a maquinaria da carpintaria. A ideia inicial era essa, só que entretanto, depois, foi tudo mudando e acabou. Mas, se calhar, é um futuro também.

E em relação ao futuro da própria formação profissional destinada à deficiência visual? Ela pode continuar como até agora? Quando conversávamos com a Dra. Carminda eu dizia que existiam áreas que se poderiam abrir com o facto de os meios informáticos facilitarem em alguma coisa e que poderiam ser novas áreas a abrir. E ela na altura dizia-me: não porque os meios informáticos também não facilitam tudo.

Pois não. E ela, melhor do que eu, sabe isso porque ela sente na pele o que pode e não fazer. Claro que as coisas e todos os acessos, mesmo o acesso à informação, está muito mais facilitado, sem dúvida, não tem nada a ver com o que era aqui há uns anos, nem pensar. Mas, não sei... eu não sei... a formação nestes moldes...

Estava a pensar, por exemplo, na área do secretariado...é possível ter pessoas com deficiência visual, independentemente de serem cegos ou com baixa visão, a fazer um curso na área do secretariado?

O grande problema é que cada vez mais os nossos empregadores e as nossas empresas querem pessoas flexíveis e multifacetadas. Tanto é que esta questão dos telefonistas ultimamente tem sido complicada, porque, apesar do nosso curso ser telefonista-recepcionista, existem algumas limitações. Em primeiro lugar a pessoa não vê e existem as câmaras de vídeo que normalmente a pessoa que está na recepção vai controlando também. Cada vez há menos aquela profissão pura, de dizer só faço isto e esta é a minha profissão. Claro que há pessoas que conseguem e que nós temos pessoas com capacidade de serem polivalentes e tudo mais mas há outros que não e daí talvez... não sei. Muito sinceramente...

Mas o que seria preciso? Por exemplo, que os leitores de ecrã fossem diferentes, que tivessem maior capacidade de ler determinados programas?

Há muitos programas... os leitores de ecrã já fazem muito mas alguns programas são incompatíveis. Nós tivemos uma pessoa no call-center do Hospital da Luz que estava a fazer um excelente trabalho, já estava integrado e tudo e no entanto... e depois as empregadoras também têm de ter abertura para... eles têm... o call-center funcionava lindamente, era um excelente posto de trabalho mas os telefonistas recebem chamadas, dão as informações, marcam consultas, marcam exames e têm um programa informático que lhes permite ver se o médico está, onde está, a disponibilidade, etc., e o leitor de ecrã não fazia isso. A Electrocertec, que é uma empresa de ajudas técnicas, como sabe, disponibilizou-se para fazer esse estudo e a adaptação, mas eles não quiseram.

Eu até estava a pensar em parcerias com a UTAD [Universidade de Traz os Montes e Alto Douro] ou com a Universidade do Minho.

A empresa disponibilizou-se para ir fazer o estudo e para adaptar o programa, que era possível e eles disseram que não. A Administração não deixou. Isso também tem muito a ver com a mentalidade das pessoas. Eu acho que a grande barreira ainda é a questão de acreditar que... e depois é o nosso lado humano, também. Claro que sei que se puser ali uma pessoa sem deficiência nenhuma ele vai fazer “n” coisas e eu não tenho trabalho nenhum mas depois há o lado humano, não é? Eu sei que aquela pessoa me vai trazer mais dificuldades, eu tenho de investir mais nela e tenho, se calhar, ter alguém mais disponível para lhe dar apoio, mas estou a fazer alguma coisa que, humanamente, é muito mais importante, se calhar, do que dar...

E isso entra na responsabilidade social das empresas.

Nós tivemos um aluno a estagiar na Essilor, um aluno com muitos problemas em termos de família, mesmo, e, tão simples quanto isso, a Essilor é uma das empresas que se diz ter uma responsabilidade social muito grande e faz parte do Grace [GRACE – Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial], que é o núcleo de apoio à pobreza, e depois, tão simples quanto isto, disseram-nos e reconheceram, que realmente o rapaz tinha muitos problemas, não em termos de trabalho, que até estava a fazer um bom trabalho, mas em termos sociais, em termos de família, precisava mesmo daquilo, a integração estava fora de questão porque eles agora não podiam integrar ninguém, e nós só pedíamos a prorrogação do estágio por mais três meses, de Dezembro a Março, e eles reconheceram que sim senhora, que era muito bom para ele e era útil mas depois a Administração não aceitou.

E em termos do Estado, o que é que a legislação prevê em termos de mais-valias que as empresas possam ter ao integrar esse tipo de pessoas?

Agora, com o Decreto-Lei nº 290/2009 os poucos incentivos que havia e que não eram nenhum oásis mas que eram simpáticos e com os quais nós podíamos jogar acabaram todos. Segundo ouvi, só sobra um que é a adaptação do posto de trabalho e um prémio de integração qualquer, uma coisa simples, quando eles anteriormente tinham o prémio de integração, o de acolhimento personalizado e durante três anos tinham diminuição ou isenção das contribuições para a Segurança Social. Tudo isso terminou. Parece que não mas para as empresas era um incentivo. Era um processo muito burocrático e havia empregadores que acabavam por desistir porque aquilo dava mais trabalho do que o que valia e diziam: eu quero cá esta pessoa pelo trabalho que ela me faz e pelo que ela vale, não quero incentivos nenhuns, isso dá um trabalhão terrível.

E ao fim de três anos percebiam que as pessoas mereciam o emprego pelo trabalho que faziam, que eram rentáveis, portanto que poderiam continuar independentemente de terminarem os benefícios.

Mas mesmo assim tudo isso terminou. E ainda estamos à espera da dita regulamentação mas, segundo nos parece, terminou. Ainda não sabemos muito bem o que vem aí mas... E está a ver o mau aspecto de um empregador nos perguntar: então, se eu contratar esta pessoa o que é que eu tenho? E nós não sabemos.

E o IEFP não dá respostas? São eles que em princípio deveriam gerir estas questões.

Respondem que estão à espera de regulamentação. Experimente fazer uma chamada para um centro de Emprego e dizer: sou empregador, quero contratar uma pessoa. O que há neste momento como incentivos para a integração? E a resposta será: não sabemos, estamos à espera da regulamentação. Não sabemos ainda.

Mas não existe um Conselho Nacional para a Deficiência? Creio que mudou de nome recentemente.

Mudou de nome. Essa é outra história. Nunca ninguém... não digo que pergunte às instituições mas pelo menos às pessoas com deficiência que andam por aí. Aí está, foi concentrado na ACAPO, a ACAPO fecha-se um bocadinho em concha, vai às reuniões, o que lá se passa passou, não transparece nada cá para fora, nós não sabemos sequer o que se passa, nem o que levam nem o que trazem. Essa é outras das

E o Conselho, o que mostra fazer?

Nada, não se vê nada. Reúnem-se de vez em quando, tanto quanto sei. Essa é outra das coisas... pelo menos as pessoas com deficiência deviam ser ouvidas, não é? pelo menos isso, já não digo as instituições que trabalham.

Mas as instituições que trabalham com pessoas com deficiência são um bocadinho a cara destas populações porque elas passam por cá e por vezes é uma maneira de as pessoas poderem chegar a outro tipo de instituições.

Não tenho rigorosamente nada contra a ACAPO ou qualquer outra instituição mas a ACAPO tem uma coisa que é o nome, é a Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal, que à partida é como se fosse a mãe de todas mas o que faz... em termos de imagem é muito conhecida mas depois em termos de praticas o que é que se fez e o que é que se faz... as pessoas queixam-se que não há nenhuma articulação. É mais imagem, é mais show do que outra coisa qualquer. Mas pronto. Continuando.

E em relação aos financiamentos, o IEFP é uma entidade financiadora, têm os donativos...

Temos os donativos e no caso do CAO (Centro de Actividades Ocupacionais) temos um protocolo atípico com o Centro Distrital de Segurança Social.

E esse financiamento é na totalidade?

Não. Dão uma percentagem por cada um dos utentes que cá temos.

E essa percentagem chega para financiar as actividades? Pelo que observei no CAO, embora não seja considerado Formação Profissional, têm muitas actividades que necessitam de dinheiro.

Sim, mas normalmente fazemos parcerias com outras instituições. O Curso de Fotografia foi desenvolvido com uma parceria com a Câmara [Municipal de Lisboa]. Tentamos fazer parcerias de modo a que não implique grandes custos.

Ou pelo menos que não dê grandes prejuízos.

Sim, exactamente.

Isto quer dizer que existem constrangimentos financeiros?

Muitos. Todos os dias. Todos os dias nós dizemos: como é que vamos fazer isto. Apesar de neste momento... nós tivemos uma gestão por parte do Dr. Assis Milton, na altura em que ele estava, que ele era um homem... um sonhador, na verdadeira acepção da palavra. Ele achava que cada dia era um desafio. E então, cada coisa que via entrava de cabeça e por vezes não dava certo, não funcionava. Então, lá se pagava essa factura. O grupo de trabalho que ficou em substituição do Dr. Assis Milton é muito mais ponderado, muito mais terra a terra, somos todas mulheres. Ali avaliam-se muito bem os riscos e só avançamos... se calhar somos menos ousadas mas só avançamos quando temos a certeza que não nos vai trazer grandes dores de cabeça. Neste momento estamos numa gestão muito mais ponderada, muito mais controlada. E claro, apesar de tudo, temos constrangimentos. Há sempre, todos os dias. Todos os materiais são muito caros. E ainda a semana passada desapareceu uma máquina Braille, milagrosamente.

Não sabemos como. Às 16.30 da tarde estava na sala e às 08.30 do dia seguinte já não estava. Ninguém viu. Alguém foi, certamente. Foi um dos nossos, de certeza. Mas o que é facto é que é menos uma.

Todo o material que eu vi, nas oficinas de artesanato, é caríssimo, especialmente as máquinas.

As máquinas da oficina de artesanato, a própria informática, tudo. Uma impressora Braille é caríssima e nós só temos uma, neste momento está avariada, mandamos arranjar e estamos aflitos. O que é que eu vou fazer? Já pequei numa lista de uma quantidade de fundações, fiz uma cartinha e vou ver se alguém me ouve. E é assim que funciona. E é uma dor de cabeça porque, ainda por cima, aquelas máquinas são caras e o arranjo é caríssimo.

Agora já existem leitores de ecrãs gratuitos na internet... porque os leitores de ecrã são muito caros também.

Mas mesmo assim é complicado.

Qualquer computador é caro e os vossos não podem ser qualquer tipo de computador...

Não porque tem de aguentar os programas especiais. Nós ainda há poucos meses recebemos do Ministério da Finanças quando mudaram para a Cidade Judiciária e disseram: temos aqui uns portáteis. Então deram-nos três portáteis como se fosse assim uma coisa... com pompa e circunstância. O colega foi instalar o software, nem sequer funcionava. E depois o Director Geral é irmão de uma das nossas formadoras de massagem, disse: aquilo não dava? É com aquilo que eu trabalho. Vocês são muito finos. Não é uma questão de finura nem de esquisitices, é simplesmente que os programas que usamos são pesados e os aparelhos deixam de funcionar, tão simples quanto isso. E no final ainda ficaram muito indignados. Mas pronto, nós vamos também funcionando nesta questão da maquinaria, vamos funcionando com dadas e com aquilo que nos vão dando, não somos nada esquisitos, felizmente. Como vê, a nossa casa têm um mobiliário com uma peça de cada estilo e é com o que temos de funcionar e não somos dos piores.

E em termos de integração profissional, existem dados sobre a integração, pelo menos quantos dos vossos utentes é que estão integrados num posto de trabalho.

Sim, temos.

E mantêm esses dados actualizados? Por exemplo, um utente que fez o curso em 2004, continuam a manter essa ligação?

Normalmente esse trabalho é o da Carminda, que vai fazendo e vai sabendo e depois este mundo também é muito pequenino e acabamos por saber. Volta, meia volta, alguém diz: olha, sabes o que aconteceu a fulano... este é um mundo muito, muito pequeno.

Vocês apoiam a integração profissional dos formandos no final do estágio? Fazem todo esse trabalho de apoio?

Mesmo quando já estão a trabalhar, muitas vezes... nós nunca dizemos que não a ninguém, é uma das nossas filosofias. O nosso objectivo não é o lucro nem nada do género e nós nunca dizemos não a ninguém e mesmo quando a pessoa está a trabalhar e diz – nos “olha, precisava de uma lista Braille” ou “olhe, eu precisava de mobilidade, vou mudar de sítio” e nós sempre dizemos que sim. E temos uma base de dados de amigos que vão ficando dos alunos que vão passando por cá, a grande maioria acaba por se sentir um filho da casa. Não é aquela ligação institucional, muito passou, acabou e nunca mais ouvimos falar, mas não, volta meia volta, quanto mais não seja no Natal, toda a gente telefona e diz “olhe, é só para dizer que tudo bem” ou “olhe, já sou pai” “olhe, já sou mãe”. É muito interessante.

Mas a APEDV também é uma instituição pequenina. Os grupos também são pequenos. Não têm uma grande massificação.

E tentamos acima de tudo mostrar às pessoas que o ambiente que aqui se vive somos nós que o fazemos. Se for um mau ambiente é porque nós o fizemos mau. Passamos aqui o dia inteiro, muito mais tempo do que passamos em nossas casas. Acima de tudo tentamos ser amigos. E ao longo destes quase 30 anos temos tido bons amigos.

Mas, para esta integração recorrem ao Centro de Emprego? O Centro de Emprego auxilia a Dra. Carminda, já que é ela que tem esta função?

Sim, auxilia. Existem técnicas com as quais trabalhamos. Aliás, nós tentamos sempre recorrer aos Centros de Emprego, quanto mais não seja, por causa das integrações, dos incentivos. Sempre tentamos trabalhar em parceria com o Centro de Emprego. E depois existem aquelas pessoas com as quais já trabalhamos há muitos anos e já conhecemos.

Que outros apoios existem à integração? As leis mudaram, não é?

Pois.

Mas que incentivos poderiam levar as empresas a contratar mais pessoas portadoras de deficiência? Alguma “campanha de promoção” de competências?

As campanhas podem ser importantes. Mostrar as competências pode ser muito importante e o que é facto é que depois... a seguir a uma reportagem existe sempre um feedback e existe sempre uma quantidade de e-mails que vêm e que referem a reportagem que viram. Muitas vezes é o desconhecimento. As pessoas não têm noção mas continua a haver aquela imagem do ceguinho, coitadinho, que anda no metro a pedir. E há pessoas que gostam de ser tratadas assim, assim como temos pessoas que vêm e que são sem-abrigo. Mas eu acho que passa acima de tudo por mostrar que as pessoas são competentes, mostrar os exemplos, os testemunhos dos empregadores e o divulgar. Muito embora os incentivos financeiros também são bons, pode ajudar algumas empresas a colmatar despesas que possam ter tido. Embora o local de estágio não precisa ter grandes adaptações em termos físicos. Mas um incentivo pode fazer a diferença.

E em relação às políticas de emprego? Existem políticas de emprego em relação à deficiência, em termos gerais?

Existir, existem. Eu não sei é até que ponto é que elas são eficazes e foram feitas para serem usadas. Nós [Portugal] temos de facto uma legislação bonita, comparado com muita gente, nós temos uma legislação até aceitável mas depois, na prática... A questão das quotas de emprego começou por ser interessante mas neste momento acaba por ser pouco eficiente. Só existem nos concursos e quando os candidatos estão em igualdade de circunstâncias com os outros candidatos. Temos de facto uma quota de emprego mas não é muito usada.

E na Europa não existe nada que possa ser usado para colmatar estes entraves?

Nós fizemos parte de um projecto transnacional que começou muito bem, éramos vários países, e tentamos fazer um curso de mensagens uniforme. E de facto funcionou muito bem. Conseguimos programar, depois de reuniões nos vários países, com as várias instituições que faziam este tipo de formação e criamos um programa mais prático, não tão teórico como este, porque a grande maioria dos outros países são mais práticos, nós é que gostamos muito de teoria. E de facto ainda funcionou na

Finlândia, nós tivemos dois portugueses, dois jovens nossos, a fazer o curso lá. Mas depois... O projecto foi bem concebido, foi posto em prática mas depois não foi adoptado por ninguém. Não me pergunte porquê porque já não sei mas... não funcionou. Nós somos um bocadinho individualistas. Mas para colocar em prática aquilo que nos dizem temos de abdicar daquilo que achamos que é certo e não é fácil. Nos seminários que vamos frequentando e onde cada vez tenho menos vontade de ir, porque não se ouve nada de novo, os testemunhos que tenho ouvido de outros países não são muito melhores que os nossos, se calhar as pessoas têm é outro tipo de incentivos. Mas em França, pelo que ouvi, as empresas preferem pagar as multas a integrar.

Uma última pergunta: qual a sua opinião em relação às taxas de inserção profissional (empregabilidade)? Temos sempre a noção que as taxas de inserção profissional das pessoas com deficiência são reduzidas. Que o desemprego atinge percentagens mais elevadas. Embora em Portugal também não exista grandes dados estatísticos. Essa noção é correcta? É real?

É.

Quais as razões?

Por falta de oportunidade. A grande maioria eu acho que é por falta de oportunidade. Ainda existem muitos dos nossos formandos que têm a noção que aquele momento, aquela oportunidade é para ser agarrada porque pode não existir outra.

Muito obrigada pela sua disponibilidade.

ENTREVISTA 2

Qual a sua função na instituição?

A minha função é Técnica de Serviço Social. E como técnica de Serviço Social eu tenho de fazer o primeiro contacto com os potenciais formandos, explico-lhes quem nós somos, o que fazemos, os direitos que têm, geralmente só falo nos direitos, os deveres vêm depois, os direitos que têm, é logo a primeira pergunta: o que se recebe, como funciona. Depois explico como funcionamos, explico que têm de fazer. Se forem da Grande Lisboa têm que vir cá preencher a ficha de inscrição, se morarem a mais de 50 Km de distância, que não se possam deslocar cá, porque não se justifica virem do Porto a Lisboa para preencherem uma ficha, não é? Então enviamos pelo correio, eles preenchem e devolvem. Isto porque nós temos âmbito nacional, recebemos formandos quer do país, quer das ilhas e, até há pouco tempo, dos PALOP's. Agora os PALOP's estão mais complicados, existem novas regras de funcionamento e já não entram com tanta facilidade. Vêm preencher a ficha de inscrição e depois, quando chega a altura de fazermos a selecção para os novos cursos, vemos quem temos, fazemos o contacto e os candidatos vêm fazer o teste de selecção. No teste já trabalhamos em equipa, com o psicólogo e com a Coordenadora da Formação. E muito deste trabalho também é feito em equipa. Quando eles (formandos) são seleccionados há a preocupação de sabermos de onde vêm, se conhecem a instituição, se conhecem o local, porque temos de os acolher e depois temos de os encaminhar. Se vêm de fora de Lisboa temos de procurar alojamento para que eles possam ficar, e aí temos que contactar o Lar, geralmente vão para o Lar Branco

Rodrigues, que é o que nos fica mais barato, embora não seja obrigatório, podem perfeitamente ir para um quarto, se o arranjam, nós não arranjam. Em tempos arranjávamos mas isso trouxesse-nos grandes problemas porque as pessoas depois não gostavam, era difícil. Agora, geralmente vão para o Lar e depois temos de accionar o professor de mobilidade para lhes ensinar o trajecto, para os transportes. Quando eles são aqui de Lisboa e já conhecem temos de ver... não será bem o trajecto mas a mobilidade em redor da instituição, as paragens, os correios, temos de ver quem é que sabe, quem não sabe para que seja tratado com o professor de mobilidade para que as pessoas se sintam mais autónomas. Porque quando chegam cá já tem de ter uma certa autonomia mas como pessoas cegas que são precisam de ser orientadas. E isso tudo tem de ser accionado. Depois, durante o percurso aqui existe o problema das consultas médicas, por vezes até de habitação dos que moram aqui perto, por vezes há problemas de habitação que temos de tentar resolver. Tudo o que o serviço social pode apanhar, os problemas que vão surgindo, nós temos de tentar resolver ou pelo menos minimizar.

Em relação aos estágios, tinha falado que, embora não fosse responsável pela angariação tinha também um papel importante no decorrer dos estágios.

Sim. A angariação de locais de estágio é feita pela coordenadora da formação. Depois, a primeira reunião de estágio varia de curso para curso. Se for o curso de telefonista-recepcionista vou eu e a coordenadora, fazer o primeiro contacto com o empresário, digamos, vamos apresentar, ou não, nem sempre levamos logo o formando, depende do que nos pedirem. Vamos falar sobre quem somos, o que pretendemos, explicar que o formando é autónomo, que fez a formação mas que agora precisa de saber como é o mundo real do trabalho, porque a escola é sempre a escola. No curso de massagista/auxiliar de fisioterapeuta só irei já nas visitas finais ou seja, quando é para fazer já o marketing social, porque depois de as pessoas já terem conhecido o trabalho da pessoa com deficiência temos de tentar a sua empregabilidade, não é? E aí temos de explicar ao empresário os incentivos de existem por parte do IEFP, como se processa, se precisa da nossa ajuda, isto se ele mostrar interesse em ficar com a pessoa. Por vezes nem mostra grande interesse mas nós explicamos na mesma que existem incentivos e que ... pronto... são simpáticos, não são por aí além mas são simpáticos, é uma maneira de, se for possível, dar emprego a mais uma pessoa sem grandes custos no inicio para a entidade porque depois esses incentivos são sendo reduzidos ao longo do tempo. E às vezes consegue-se. Quando nós procuramos estágios geralmente dizem-nos logo: olhe, estágios sim mas emprego não. Mas isso às vezes não é bem assim, por vezes, depois, no fim, as pessoas, pronto, viram que realmente o trabalho da pessoa foi excelente e até acabam por ficar. Às vezes, no princípio dizem: Ah, sim, nós até podemos dar emprego e no fim é não. Por isso nós aconselhamos sempre os formandos a darem o seu melhor porque há sempre uma hipótese, até ao fim, como se costuma dizer, até ao lavar dos cestos é vindima, e às vezes o que não parece é e vice-versa. Portanto eles (formandos) têm que mostrar serviço, por vezes ficam um pouco desanimados, “porque já me disseram que emprego não” e eu digo sempre: não ligue ao que dizem, mostre o seu trabalho, mostre do que é capaz, seja assíduo, seja pontual, seja um bom funcionário. Depois logo se vê.

Até porque muitas vezes à partida as empresas não têm noção da qualidade, se a pessoa é competente ou não. E colocam sempre um entrave, por ser cego.

Não têm. Geralmente não têm. É uma partilha até porque as pessoas dizem: ah, vamos experimentar, mas nem sequer imaginam o que vão aprender também. Temos tido também essa particularidade porque as

peças não imaginam mesmo daquilo que a pessoa cega é capaz. Para eles é: deixa lá ver o que dá, mas depois ficam maravilhados porque descobriram que ao fim e ao cabo é uma pessoa como outra qualquer, não é? Não é melhor nem se calhar é pior mas é um trabalhador como outro qualquer. Mas quando entra as pessoas estão sempre: deixa ver o que é que dá. Porque num primeiro impacto a pessoa tem de ser orientada, têm de lhe mostrar o espaço, se calhar mais do que uma vez, para fixar... há que fazer um certo trabalho prévio enquanto que com os outros não. Mas depois as pessoas até ficam satisfeitas, na maioria dos casos, temos tido bons... tem sido uma partilha boa.

Como são seleccionadas as empresas para estágio? A instituição tem alguma base de dados a que podem recorrer?

Não, nós vamos... geralmente a coordenadora vai à lista telefónica e tenta ver na área de residência o que é que há. Depois, se não for na área de residência, começamos a procurar numa área mais alargada, mas geralmente vamos pela área de residência, porque nós não queremos empresas fixas porque, se calhar até tínhamos estágios todos os anos mas depois não daria emprego. Então procuramos sempre empresas diferentes porque naquelas que já... ou que já tiveram estagiários... às vezes até voltamos lá quando não conseguimos mais nada voltamos lá e temos estágio mas depois sabemos que não vai dar emprego, as mesmas não podem dar emprego a todos, não é? Então procuramos sempre empresas diferentes e por vezes fazemos cem pedidos para receber um sim. Não é assim muito fácil e nos tempos que correm pior ainda. Mas vai-se conseguindo. E a nível de empregabilidade também, não lhe digo que seja os 100% mas se for 50% ou 25% para nós já é muito bom. Tudo o que nós conseguirmos é muito bom, porque não depende de nós, não é? Depende da pessoa em si e depois depende também do empresário e por vezes nem de um nem de outro, por vezes depende também da situação económica da conjuntura.

E das instituições oficiais têm mais apoio? Câmaras, Juntas de Freguesia?

Costumam ser mais difíceis. Para estágios não mas para empregabilidade sim. Para emprego é muito difícil, neste momento também porque não podem admitir, depois há os concursos, que têm de ser abertos... As entidades oficiais é mais difícil. Para estágio eles dão estágio, mão-de-obra barata venha ela mas depois emprego não. Tivemos alguns estagiários na Segurança Social como telefonistas e alguns bons, mesmo, e que não ficaram. Fizemos pedidos ao Presidente, ao Director sem qualquer resultado. Depois, de vez em quando, aparece um caso que fica. Tivemos um caso no Instituto da Água, que fizeram tudo e mais alguma coisa para que ele ficasse mas foi porque as pessoas que acolheram se interessaram e foram sensíveis e estão a fazer tudo por tudo. Por vezes nas Câmaras também, uma ou outra, mas é mais fácil terminarem o estágio e virem embora. O Estado é um mau empregador para as pessoas com deficiência. Lá terá as suas razões, os concursos e depois é tudo muito complicado, não nos facilita muito a vida. Mas isto não quer dizer que não existam Câmaras que façam os possíveis para que os concursos fossem feitos. De vez em quando encontramos um... alguém de boa vontade. Mas na maioria dos casos não.

Pensaríamos que as empresas públicas ou que as instituições oficiais e públicas pudessem ter mais sensibilidade.

Pois, mas não

Em relação à oferta formativa da instituição como é que tem evoluído?

A instituição existe há 30 anos, faz este ano 30 anos. Logo no início penso que só tinham um curso de labores e não era como formação mas numa vertente mais ocupacional. Depois, a partir de 1986, quando surgiram os fundos comunitários então começamos a estruturar isto de maneira diferente. O curso de Massagista já existia mas começou... teve um outro desenvolvimento. Também apareceu depois o curso de Telefonista e tínhamos o curso das Madeiras. Depois houve uma certa evolução e começou a haver um curso de Cestaria, um curso de Madeiras, o curso de Telefonista o curso de Massagista e também tivemos um curso de Informática mas entretanto chegamos à conclusão que um curso de Informática para pessoas com deficiência visual, só o curso de Informática não dava grande emprego porque... isto é tudo muito bonito mas cada vez mais as coisas são por imagem e gráficos e por muito desenvolvida que esteja a informática há coisas que a gente ainda não consegue fazer. E entretanto decidimos acabar com o curso de Informática como curso e a Informática passou a ser uma valência de todos os cursos. Quem está no Artesanato, se quiser, não é obrigatório, pode ter informática, agora no curso de Telefonista-recepcionista e no curso de Massagista-auxiliares de fisioterapia é obrigatório porque eles vão precisar do computador, é uma ferramenta de trabalho.

E é um meio de acederem à informação.

É, exactamente. Então a informática passou a ser uma valência e acabou como curso. O ano passado também achamos que madeiras e cestaria que era assim muito... estar a distinguir dois cursos e que não valia a pena. Então ficou só um curso, que é o curso de Artesanato, que tem as várias valências: madeiras, cestaria, palhinha, macramé e a medula. Todas as pessoas que se inscrevem agora no curso de Artesanato passam por essas áreas todas em vez de estarem aqueles meses todos só a trabalharem numa área. Neste momento temos o Curso de Massagista-Auxiliares de fisioterapia, que já tínhamos, o curso de Telefonista-recepcionista, que também já tínhamos, e passamos a ter um curso de Artesanato. E são os cursos que temos neste momento. São cursos que têm uma duração de 2900 horas distribuídas ao longo de mais ou menos dois anos, em que, nas Massagens ou nos Telefones o primeiro ano é aqui na instituição, teórico e prático. Depois o segundo ano é então o tal estágio, que já será o mundo real do trabalho para que as pessoas possam saber como é que é o mundo lá fora e é nele que vão trabalhar. Aqui é uma passagem, digamos. Aqui é só formação. O Artesanato é muito difícil encontrar estágios portanto as 2900 horas são passadas aqui. Digamos que o Artesanato não dá... não tem uma perspectiva de emprego por conta de outrem mas pode ter uma perspectiva de trabalho por conta própria. Há coisa que eles podem fazer em casa e ir vender nas feiras ou para os amigos. Depois depende de cada um, da habilidade de cada um e da maneira de estar de cada um.

Tem a ver com a capacidade de iniciativa.

Sim, mas pronto, o artesanato por conta de outrem é muito... não temos conseguido, porque também nos supermercados há coisas tão baratinhas... que não se consegue mesmo. Embora tudo isto esteja para ser alterado, agora com os novos referenciais isto vai levar uma volta muito grande e nós temos de nos adaptar ao que aí vem.

Está a falar das novas especificações do IEFP?

Sim e no contexto do artesanato, por exemplo, acho que vai ser muito exigente. Nós ainda nem pegamos muito bem no assunto mas vai ser a breve prazo, as mudanças vão ser muito em breve mas não sabemos ainda como é que vão ser.

E a avaliação da formação, como é feita? Vocês vão avaliando a formação ao longo do tempo, vendo o que funciona e o que não funciona?

Sim, nós vamos fazendo avaliação, vamos fazendo reuniões de equipa, vamos vendo quais são as mudanças que cada curso precisa embora nós não possamos fazer grandes alterações nos cursos porque quando fazemos o projecto para o IEFP isto já vai tudo esquematizado e depois não... neste momento não há abertura para grandes modificações portanto daí a inovação não ser muito fácil, a não ser agora que a gente tenha de inovar de tal maneira... Mas sempre que possível vamos fazendo inovações, sempre. Estamos abertos a... e temos de estar mesmo e temos de ir alterando consoante as necessidades e o que nos pedem e estamos abertos a inovações que sejam benéficas para todos.

O IEFP é o vosso principal financiador?

Da formação é. O IEFP embora não cubra tudo porque depois nós, de dois em dois meses temos de apresentar as despesas pagas e eles depois geralmente fazem cortes mas vão financiando. Quando não chega temos de ir aos donativos para cobrir alguma falha mas o grande patrocinador é o IEFP.

E patrocínios mais estatais de outras instituições?

Para a formação não. Depois só temos para a outra valência que nós também temos a funcionar na APEDV que é o Centro da Apoio Ocupacional que vêm do Centro Distrital de Segurança Social mas isso é um outro projecto em que quer funcionários quer formandos são... pronto, é totalmente independente embora haja funcionários que estão afectos aos dois projectos com percentagens diferentes. Na Formação estamos afectos... alguns funcionários, Psicólogo, Assistente Social, contabilidade, limpeza, estão afectos 80% à Formação e 20% ao Centro de Apoio Ocupacional. Depois, a nível de Formadores já não. Cada projecto tem que ter os seus e a nível de utentes também, cada projecto tem de ter os seus utentes. Não pode haver misturas nenhuma. Porque de vez em quando eles vêm fazer cruzamento de dados.

Isso quer dizer que muitas vezes existem constrangimentos financeiros?

Acontecem muito, com muita frequência. Sempre que há cortes ou sempre que... as despesas estão sempre a aumentar. Todos os anos nós fazemos uma campanha de circulares às empresas a pedir donativos e digamos que é essa campanha que por às vezes nos alivia cada vez... também cada vez vão dando menos, mas também são muitos a pedir... se calhar quem dá vai dando menos e quem pede vai aparecendo cada vez mais, nós temos de ter essa noção, mas ... pronto... conseguimos algum dinheiro nessas campanhas e é esse dinheiro que vai tapando os buracos que vão aparecendo. Nós nunca podemos fazer grandes projectos para amanhã, temos de ir vivendo o dia de hoje porque nunca sabemos... e mesmo a formação... nós fazemos projectos anuais, tem sido sempre aprovados mas não é uma certeza que a gente possa dizer: ah, estamos.... Não. Há 25 anos que eu aqui estou e sempre vivemos assim, ano a ano. Mas pronto... tem corrido bem... agora vamos ver... o que vai acontecer. Mas estamos esperançados que a Formação como Formação não vai acabar tão cedo, vai provavelmente é ser em moldes diferentes e nós temos é que alterar e temos que seguir o que nos pedem. Mas eu penso que, embora há quem diga que sim, não me parece que a Formação acabe. O que vai acontecer às pessoas depois? Mesmo que saiam das escolas e nunca tenham uma formação profissional por isso eu penso que... Diferente vai ser, isso nós temos a noção que as coisas vão ser diferentes e que as exigências vão sendo maiores mas Formação é capaz de haver sempre. Também se diz que vão passar para os Centros de Emprego; provavelmente poderá ser mas as instituições terão de ter sempre um papel de retaguarda, digo eu na minha opinião.

Mas os Centros de Emprego estão a dar formação para pessoas portadoras de deficiência visual?

Não, eles ficam sempre muito assustados quando vêem uma pessoa com deficiência. Geralmente encaminham para as instituições, se calhar enquanto as há, não sei. Depois não sei... vamos ver.

Estava à pouco a falar da questão da integração profissional dos formandos. A APEDV tem dados de, por exemplo, num determinado curso, quantos é que estão a trabalhar?

Como lhe disse, a estatística não está trabalhada mas todos os anos nós temos que... nós fazemos o projecto ao IEF, depois esse projecto, de dois em dois meses é sujeito a análise que acompanha as despesas pagas e no fim elabora-se um Relatório Final e nesse Relatório Final nós temos que dizer quantos desistiram, quantos estão empregados, quantos não se empregaram, quem é que transitou. Portanto digamos que sim que há dados. É só pegar nos Relatórios Finais... não estão trabalhados, não lhe vou dizer: são 50%, mas podemos-lhe dar isso ano a ano.

Na sua opinião essa taxa seria mais de 50%, seria menos de 50%?

Eu penso que actualmente deve ser menos. Actualmente as coisas não estão muito fáceis. E até porque neste momento sempre que possível estão a optar pelos estágios profissionais. Depois do nosso estágio, porque o nosso é considerado curricular, estão a optar muito pelos estágios profissionais e depois logo se vê.

Porquê?

É uma maneira de conseguir mais um tempo e de a empresa não ter logo aqueles gastos que teria quando contrata um funcionário. E é uma maneira, se calhar, de ajudar também... uma maneira de ficar com a pessoa e não ter grandes encargos. Logo se vê o futuro. Mas eu penso, muito sinceramente, que deve ser menos de 50%. Mas isso varia também de ano para ano e de curso para curso. As Massagens tem sido um curso com alguma saída, pelo menos até há bem pouco tempo, agora não sei se será tanto assim devida à crise.

Em épocas em que as coisas não estavam tão complicadas era mais fácil empregar os formandos?

Era mais fácil. Tivemos anos em que empregamos todos os massagistas, 8, 9, o que era muito bom. Agora as coisas não estão tão fáceis mas, como eu disse há pouco, tudo o que nós conseguirmos para nós é bom. Não é o muito bom.

E a própria instituição dá algum apoio quando no final do estágio é necessário procurar um novo local de trabalho, porque não ficaram na empresa onde fizeram o estágio, e pretendem ter algum apoio para procurar outro emprego?

Nós damos esse apoio. O que podemos fazer nesses casos? Podemos apoiar com os currículos, envia-los para diversos organismos ou empresas, estar atentos se há algum concurso que possam concorrer... Também, como instituição não podemos fazer muito mais, não é?

Mas por vezes basta esse apoio.

Sim, sim, isso damos, sempre. Como fazer um currículo eles aprendem durante a formação mas depois muitos vêm cá para vermos se está bem feito e para enviar para ali ou para acolá. Sim, isso nós fazemos esse serviço. Temos mesmo que o fazer. Não os podemos abandonar.

Claro, porque em Portugal não há... se forem ao Centro de Emprego as coisas...

Não, por aí não... Eles têm de estar inscritos no Centro de Emprego para poderem frequentar a formação.

Obrigada pela sua disponibilidade

ENTREVISTA 3

A primeira questão que lhe colocava era: a função como psicólogo, aqui no Centro, tem alguma coisa a ver com a própria inserção dos formandos cá? É da sua responsabilidade também fazer essas provas de selecção para entrarem?

Eu sou co-responsável. Nós fazemos um conjunto de provas no processo de selecção entre as quais uma é uma avaliação psicotécnica para verificar competências... Fazemos avaliação ao nível de aspectos tão simples como a compreensão de texto, a redacção de texto... para verificarmos como é que funciona em termos intelectuais... a pessoa, se tem condições mínimas, porque depois vai-se confrontar na formação com matérias teóricas...

Nos telefones, a teoria da comunicação, psicossociologia das organizações, para além dos módulos mais práticos, designadamente a informática, a prática de central telefónica, aspectos teóricos que implicam realmente nós termos pelo menos uma informação mínima sobre a capacidade intelectual da pessoa, de se adequar às matérias que vão ser oferecidas. No caso das mensagens a mesma coisa, não é? nas mensagens, ainda com mais rigor porque as mensagens não é propriamente um curso leve, o curso de telefones é mais leve evidentemente, as mensagens já implicam uma cadeira de anatomia que é pesada, acho que existe um módulo de saúde e patologia, existem outros módulos que requerem conhecimentos também teóricos. Ora, eles tem que ter estrutura intelectual para poderem acompanhar... E depois faz-se uma prova... uma prova, faz-se uma entrevista, digamos, uma entrevista semi-clínica, uma entrevista de selecção com um carácter clínico para despistar eventuais dificuldades, por exemplo, imagina que nós temos aqui uma pessoa que vem até nós, por exemplo, para o curso de telefones, que também escreve, e tudo bem, mas que depois vamos ver no capítulo da memória e não consegue memorizar dois algarismos... põe-se a questão. O que vamos fazer com essa pessoa a trabalhar nos telefones? Ponto, existem aspectos dessa natureza que tem de ser avaliados e que depois, em seguimento dessa avaliação mais funcional pretende-se verificar como é que está a estrutura afectiva e emocional da pessoa. Já tivemos candidatos que chegaram aqui e que, pronto, em termos de funcionamento intelectual a coisa nem estava mal de todo mas depois... tinha comportamentos desajustados. Estou-me a recordar do caso de um indivíduo que chegou aqui e que realmente, até em termos do funcionamento nas provas, o que chamamos mais prova de escrita, de avaliação, conhecimento e tratamento de texto até não funcionou mal, mas depois, em determinada altura passou a mandar tudo à merda, com todas as letras, mas mesmo assim “vão à merda” e estava convencido que ficava. Ora um desajustamento destes não é?... não é compatível com um quadro que se pretende que seja pacífico, progressivo, enfim, orientado, porque não ia dar em nada, um caso daqueles, à partida. Podia até ser o melhor mas nós temos de despistar sempre à priori eventuais situações que nos possam depois gerar conflito. Bem bastam aquelas que surgem que não nos foram... que não conseguimos despistar no tempo da selecção, não é? E essa é a minha intervenção no capítulo da selecção. Participo no conjunto das provas, na avaliação. Normalmente é dado um texto para interpretar, é dado um conjunto de questões sobre o texto para ver se o texto foi percebido, questões para eles responderem, é-lhes pedido normalmente um pequeno, um pequeníssimo texto sobre a temática a que se estão a candidatar: telefones, o que entende que deve ser um telefonista, o que é que entende que deve ser um massagista, questões dessa natureza, de modo a vermos como é que escrevem...

E qual a opinião deles também?

Sim, nesse sentido, principalmente nesse sentido, para sabermos se já tem algum conhecimento da coisa ou não. Depois passam pela prova, pela entrevista e aplico-lhes uma prova de tanig , já ultrapassada porque não temos dinheiro para comprar provas novas mas que funciona perfeitamente, pelo menos para despistar questões como a memória, o enquadramento social, o conhecimento das regras sociais, raciocínio abstracto, para ver como é que aquilo está tudo e depois para tirar a estruturação daquelas cabeças. E depois para ver se, em função disso, também despistam, em conjunto com a entrevista, se são despistáveis aspectos que colidam com a inserção no contexto da formação. E esta é basicamente a minha intervenção em equipa. Claro que a prova psicológica sou eu que a faço e que a avalio. Mas é tudo feito em conjunto com a Dra. Graça e a Dra. Carminda e no final fazemos a triagem, que será tão mais complicada quando mais candidatos houver para o número de vagas, não é? Também há anos em que nos acontece não conseguirmos preencher, ou praticamente não conseguirmos preencher o número máximo de vagas que temos disponível.

Neste momento, para cada curso, qual é o número total de vagas, mais ou menos?

10, 12 para os telefones e para as mensagens no máximo 12. Porque depois há uma outra questão que é muito importante, que é profundamente relevante no contexto da formação de pessoas com deficiência. Ao contrário do que alguns indivíduos defendem por aí, em que eu respeito a opinião mas não concordo com ela, a formação profissional, pelo menos nestas áreas, para pessoas com deficiência tem de ser o mais personalizada possível. A Dra. Isabel não pode chegar lá abaixo ao grupo de mensagens, que tem agora 9 ou 10 alunos/formandos, meter lá um retroprojector e dizer “como se pode ver neste slide a técnica de eflaraz, (que é uma das técnicas lá da massagem) faz-se desta forma, como estão a ver, e não desta, como vos vou mostrar”. Tem de ser mostrado em geral pessoa a pessoa. O técnico tem de ir lá, agarrar nas mãos e dizer como é que é. Portanto é um ensino, é uma prática que tem de ser altamente personalizada. Há quem defenda a tese de que as pessoas com deficiência devem ser integradas em contextos normais de formação, eu também acho que sim, mas quando isso é possível, como raramente é possível, e no caso da deficiência visual isso é taxativo porque com os meios audiovisuais as pessoas cegas não funcionam porque o “como podem ver ali” não dá. É por isso que eu respeito essas opiniões e acho que no plano teórico são muito interessantes mas depois na prática não funcionam. Continuo a defender a tese de que efectivamente a formação profissional para pessoas com deficiência visual na área em que trabalhamos tem de ser uma intervenção altamente personalizada, portanto tem de ter turmas pequenas, que é uma coisa que o Instituto (IEFP) também não engole lá muito bem mas que não há outra hipótese. Fazer uma turma de 20 pessoas, quando o vigésimo quiser experimentar uma técnica acabou o curso... quase. E não pode ser.

Nesse caso, as actividades da instituição acabam por ser basicamente a Formação Profissional? Ela (instituição) foi criada quase para dar Formação Profissional, a melhor Formação Profissional possível?

Esse é realmente o âmago da intervenção da instituição, é no campo da Formação Profissional. Temos também uma outra valência que é o CAO, Centro de Actividades Ocupacionais, para pessoas que, ou porque já não têm idade, propriamente, para integrar cursos de Formação Profissional, não se vai dar Formação Profissional a uma pessoa de 60 anos, ou porque associada à deficiência visual tem outra

deficiência, normalmente a deficiência mental, a Dra. Graça costuma dizer ligeira, mas nós temos ligeira, moderada e grave, neste momento não temos nenhum caso profundo mas temos no CAO pessoas com deficiência mental dos 3 tipos: ligeira, temos efectivamente, moderada, temos, efectivamente e grave também, que... enfim... estão connosco, não tem um tempo, o tempo de permanência no CAO é o tempo que enfim... a natureza lhes permite frequentar, portanto, não há um tempo de passagem pelo CAO, o tempo ... estão até... enfim... a vida lhes permitir.

Mas há alguma intenção formativa no CAO? Ensinar alguma coisa?

Pronto... se me coloca a questão em termos de formação geral, desenvolvimento de competências...

Desenvolvimento de competências...

Sim, formação, formação com espírito profissional não, não temos condições, nem técnicas nem humanas para fazer um trabalho desses, não é? A gente podia com deficientes mentais, com pessoas com deficiência mental ligeira desenvolver..., mas noutros contextos, aqui a instituição não tem condições para isso, não é?

Esta oferta formativa que têm hoje foi a mesmo com que começaram? Não sei se o Dr. está cá desde o início...

Não estou mas basicamente sim.

Nunca se tentou avançar para outras áreas de formação?

Não

Porque não quiseram, porque não conseguiram, porque não há apoios...?

Por tudo isso. Se quiser, por tudo isso. Na minha opinião, que não é a opinião de alguns dos colegas, mas na minha opinião, porque também cristalizamos nesta prática, que eu acho que estamos a ficar um pouco já desactualizados e que era preciso realmente rever certas coisas... eu olho para o curso de massagens... o curso de massagens, enfim... nem tanto porque aparecem novas técnicas e os monitores trazem essas informações e desenvolve mas eu continuo a ver que o curso de telefones é mais ou menos o que era há quinze anos. Por outro lado, novas áreas de formação, não temos desenvolvido porque também não temos... nós somos financiados pelo Instituto de Emprego e não temos licença, não temos autorização para abrir novas áreas de formação. Se tivéssemos não sei também se abríamos porque... a instituição também tem limitações, até espaciais, físicas... e depois emocionais também. Eu acho que estamos um bocado cristalizados naquele conceito, que é um bocado controverso, que é a evolução na continuidade e não temos... mas não temos tido de facto grandes possibilidades de mudar, não sei se as tivéssemos, mudávamos, não sei... Temos uma população de funcionários, de formadores, já muito antiga, a maioria dos formadores são pessoas, como é o meu caso, são pessoas com mais de cinquenta anos, temos pouca gente nova, portanto, também pouca capacidade para abertura a novas perspectivas, porque, como imaginará, quando temos aqui pessoas com sessenta anos e mais a dar formação...

Custa a mudar?

Resvala-se um bocado para o “vem aí esses novotes, para não dizer novatos, vem aí esses novotes com ideias novas, o que eles sabem já a mim me esqueceu”. Isso é uma frase muito portuguesa e que é perversa, assim como a do “eu tenho vinte, vinte e cinco, trinta anos de experiência disto, não me venham ensinar” como de vez em quando oiço essa expressão, “tenho trinta anos de experiência disso, não me venham agora querer ensinar”. Se forem trinta anos de má experiência há muito para aprender.

E em termos de saídas profissionais?

Bem, as saídas profissionais... nós temos tido... até aqui há uns anos, dois, três anos atrás, temos tido bastante êxito nas saídas profissionais, posso-lhe dizer que a, recordando-lhe que as turmas são necessariamente pequenas, mas posso-lhe dizer que tivemos anos, nos anos de ouro, tivemos anos em que empregávamos todos os formandos de massagens e praticamente todos os de telefones. Hoje as coisas estão complicadas, como sabemos, hoje é mais fácil despedir do que admitir...

É para todos...

Para todos, claro e isso também nos traz dificuldades, e dificuldades sérias. Em anos de desenvolvimento, em anos de progresso, nós tivemos a capacidade de integrar no mercado de trabalho muita gente, agora estamos mais condicionados como está todo o país, como está o mundo.

Mas essa integração é feita com o vosso apoio, aqui da instituição?

Sim.

As empresas vem cá, a instituição tem protocolos?

Essa parte, depois de falar com a Dra. Graça... a Dra. Graça e a Dra. Carminda é que tratam mais dessa questão. Confesso que às vezes temos uma certa dificuldade de articulação de políticas e praticas... Quero eu dizer com isso que às vezes não sabemos bem do trabalho uns dos outros. A Dra. Graça e a Dra. Carminda é que gerem essa questão e serão elas que terão mais elementos porque eu se estiver a falar estou-lhe a falar teoricamente e no abstracto e posso estar a dizer disparates.

A avaliação, é feita, dessa formação? É por hábito que costumam fazer essa avaliação, de como é que os cursos têm decorrido, o que é necessário mudar, se é necessário continuar ou...?

Sim, nós fazemos. Essa avaliação é uma avaliação que vamos fazendo continuamente. Nós já tivemos um curso, que era uma formação na área da informática que decidimos acabar com ela porque efectivamente não conseguíamos implantação depois, no mercado de trabalho, dos formandos. Portanto, nós estamos mais ou menos em permanente estado de avaliação. Estamos com um problema hoje em dia e isso resulta também da avaliação, resulta da realidade, do mundo laboral, que nos obriga a reflectir, de uma forma avaliativa a questão, que é por exemplo, no curso de telefones. Antigamente, um indivíduo cego era um indivíduo óptimo para telefonista porque se distrai menos, dizem, eu também não acredito, acho que isso também é mito, porque também nos podemos... não é só porque se tem visão que há mais... claro que há mais possibilidades de distração mas uma pessoa cega também se pode distrair. Não é obrigatório que um indivíduo cego seja ali um poço de concentração. Mas efectivamente, até porque recorremos muito à memória, e mais não sei quê, as pessoas cegas reúnem boas condições para serem bons telefonistas e efectivamente, digamos, nos velhos tempos, espalhados por todas as áreas do mercado de trabalho, desde a Função Pública à privada, passando por bancos, hospitais, fábricas, e o diabo a sete, tivemos óptimos profissionais na área dos telefones. Hoje começa a ser a coisa muito mais complicada por várias razões: primeiro as centrais são completamente automáticas, em que já não é praticamente preciso o telefonista porque a própria central faz a distribuição do serviço, este é um dos aspectos que... Por outro lado, uma nova noção, um novo conceito que entrou na profissão de telefonista, com a integração também da actividade, da função de recepcionista pode complicar mais a vida à pessoa cega porque um telefonista-recepcionista se tivesse que fazer funções de vigilância, não era eu que queria numa empresa minha um cego a fazer de vigilante. Isso levanta... começa a limitar... e depois porque as próprias centrais hoje, a

tecnologia dispensa quase por completo o operador central, fazendo com que essa tarefa, para manter a função, se alargue ao desempenho de outras, como seja a vigilância, o encaminhamento de pessoal.

Rentabilizar um pouco os recursos, às vezes?

E isso começa a ser um problema para nós porque daqui por uns anitos não sei se se justifica o curso de telefonista-recepcionista para pessoas com deficiência visual.

Aí teriam que arranjar outras áreas?

Se nos permitirem, porque lá está, nós também estamos condicionados à autorização do Instituto de Emprego para a abertura de novas áreas. Eu tenho uma ideia há muito tempo que nunca consegui... pronto, que nunca consegui... que fosse levada a sério, precisamente por isso... eu acho que nós estamos muito cristalizados... nós estamos a olhar muito para o exterior de cá de dentro. O que é que eu quero dizer com isto? Quero dizer que nós não estamos... acho que ainda não chegamos, ainda não atingimos um estado de consciência que nos imponha uma nova visão da realidade. Há uma actividade que eu acho que poderia ser desenvolvida... mas isto depois sabe como é que é... isto é uma chatice... oh Isabel, isto é uma chatice porque o que é que acontece... não há uma política nacional, isto é que é importante, quer dizer, isto é duro e... e às vezes... como é incómodo não se diz, ninguém diz, e depois, de vez em quando o Pinão diz e fica-se assim um bocado... não há efectivamente uma política nacional de reabilitação ou de formação para as pessoas com deficiência e designadamente eu falo na população cega que é a que conheço melhor, nas outras não falo, mas na população cega falo, nas outras há-de ser a mesma coisa. O Estado demitiu-se, o Estado que deve ter... eu entendo o Estado como uma entidade moderadora do tecido social e tem de estar atento... o Estado como mediador das relações sociais deve estar atento às questões das populações mais fragilizadas, não digo exclusivamente, mas deve estar atento a isso. Ora, o Estado português demite-se disso, dá uns subsídios, que depois são uma dor de cabeça enorme para as instituições porque são manifestamente insuficientes e depois quando no fim do ano ainda vêm cortes em que temos de devolver aquilo que já gastamos e que não temos e isto é dramático e está a acontecer... está a acontecer... E quando o Estado se demite da sua função verdadeiramente mediadora e declina nas IPSS's, nas instituições, a responsabilidade de fazer este trabalho social, desresponsabilizando o Estado da mesma, pedindo contas mas não dando condições... é muito complicado trabalhar.

Mesmo em termos legais?

Oh Isabel, em termos legais nós temos a legislação mais evoluída da Europa, continua-se a dizer isso e eu acredito que sim, mas a maior parte dos decretos-leis não estão regulamentados. De maneira que é complicado, é uma situação complicada. Por exemplo, eu acho que um tipo de formação que era interessante desenvolver mas que tinha de ser orientado, gerido e trabalhado pelo Estado... eu não sou defensor de um Estado-patrão, de um Estado-providência, que tudo providência, não é isso, eu não estou... agora uma coisa é certa, quando nós... quando nos é atribuída uma responsabilidade, é preciso que nos dêem condições depressa. Como dizem os militares, segundo as leis da guerra, quando o inimigo não tem condições para se bater deve ser tratado com respeito e consideração. Ora, nós parece que somos o inimigo e não somos tratados nem com respeito nem com consideração. Há uma formação que eu acho que era muito importante e que vinha resolver muito o problema... alguns dos problemas, vinha... pelo menos vinha aumentar a capacidade de oferta, que é uma profissão que até existe mas que não tem sido... também não sei se por culpa nossa, também confesso, não sei se por culpa nossa mas penso que não é tão

culpa nossa como isso, que é a profissão de relator. Na Assembleia da Republica estão dezenas de pessoas a digitar, digitalizar, aquelas palhaçadas todas, até com os nomes que chamam uns aos outros e tudo, pelos vistos, que aquilo é tudo gravado e depois é tudo passado. O que é que acontece? Acontece que efectivamente essa profissão de relator... e para clínicas... a Isabel vai a uma clínica fazer uma ecografia e alguém tem de escrever aquilo que o cavalheiro para lá ditou para um gravador, que é mesmo assim que se faz, ainda. E essa poderia ser... mas efectivamente nós não temos capacidade, não temos autonomia para criar novos campos de formação.

E para essa profissão de relator o que é que seria necessário? Que tipo de formação? Mais uma formação em informática?

Informática e depois linguístico-técnica. Se vamos por um indivíduo na Assembleia da Republica provavelmente é necessário que ele saiba certas expressões, é necessário que ele domine uma linguagem no âmbito jurídico. Se for para clínicas... e aí até se podiam criar especialidades.

E já foi proposta alguma vez essa formação?

Sabe... a questão é esta... eu acho que nós nem temos capacidade para propor quando sabemos que, efectivamente, não há abertura para novas áreas de formação... está a ver a ideia?

O financiamento é praticamente feito pelo IEFP? Candidatam-se a fundos do IEFP?

A fundos do IEFP... mas terá que falar mais com a Graça e com a Carminda, que estão mais por dentro destas questões. Eu não domino nada essas questões.

Vocês estão dependentes quase de financiamento do IEFP?

Sim, sim, nós não temos... somos uma entidade, uma Instituição Particular de Solidariedade Social sem fins lucrativos, portanto nós estamos completamente dependentes de subsídios, de donativos...

Que causam muitas vezes alguns constrangimentos?

Muitas não, sempre. É muito complicado porque as verbas não chegam. [Interrupção] Estava eu a dizer?

Sobre os constrangimentos da maior parte das verbas...

É que são sempre insuficientes, são sempre insuficientes... nós precisamos de obras e andamos sempre aflitos... agora fizemos aqui umas obrinhas porque apanhamos um subsídio lá da Segurança Social mas andamos sempre... às vezes, para mudar uma torneira andamos a pensar como se vai fazer por causa das contas porque não podemos desviar, deslocar verbas de umas rubricas para as outras, o que se percebe para evitar a corrupção, mas não se evita lá por cima...

E em matéria de equipamentos? É fácil conseguir os equipamentos que precisam?

Lá está a questão... acho que até estamos relativamente bem apetrechados. Às vezes não é tão fácil quanto isso mas temos umas rubricas... que será um tema melhor abordado pela Dra. Graça que está mais por dentro do projecto... mas há rubricas que permitem o aluguer (ou coisa assim) de certos equipamentos. De equipamentos não estamos propriamente mal. Temos computadores, uns mais velhotes... mas temos o material necessário. Para a formação que fazemos temos realmente o que necessitamos. Claro que há sempre mais, não é? Mas temos o suficiente para desenvolver as actividades sem limitações técnicas, de natureza material.

Na sua opinião qual seria ou qual poderá vir a ser o futuro da formação profissional para pessoas com deficiência visual?

O fim. Eu não acredito que a continuar... eu não sou um pessimista... às vezes sou mas sou pessimista em função das contingências com que me deparo, como técnico e como profissional desta área no dia-a-dia. A continuarem as restrições que hoje estão a ser impostas eu não sei se nós temos, nós a Formação Profissional para deficientes e no caso concreto aqui nós estamos aqui com muitas dificuldades... houve aí um tempo que, aparentemente até parece que estávamos num período de acalmia, que as coisas estavam a correr bem e depois de repente aparece um problema complicado, financeiro, com umas devoluções de umas verbas... eu não acredito que a instituição aguente muito, não é? embates desta natureza não é?... e depois as restrições, as limitações, as condicionantes são cada vez mais e... condicionantes, estou a falar das condicionantes básicas, infra-estruturais, o dinheiro para pagar a formação.

Mas em termos gerais, há muitos autores que afirmam que as novas tecnologias abrem uma série de caminhos?

Oh Isabel, isso são os teóricos de gabinete que não conhecem a realidade, são generais de gabinete que nunca puseram os pés no campo de batalha... as coisas estão complicadas... e mesmo cá dentro há quem acredite nisso, sabe? Atenção, ponha também a questão do meu pessimismo mas eu digo-lhe porque é que entendo isto: quando, efectivamente, nós lutamos com cada vez mais dificuldades financeiras, das duas, uma, ou se dá o milagre da multiplicação, e eu sou agnóstico, não acredito nessas coisas, ou então, um dia, mais dia, menos dia, as coisas encravam mesmo. Portanto, eu penso que a Formação Profissional... aliás, as próprias medidas que estes governos têm vindo a tomar, designadamente este último governo e o governo vigente correm o risco de sufocar estas instituições que não tem meios próprios de subsistência. “Ah, criem-nos!”

Não é fácil.

Não é fácil. Daí eu ter algum receio de que a Formação Profissional para pessoas com deficiência, e designadamente no caso da deficiência visual, repito, que é a que conheço melhor, não posso falar das outras, mas no caso da deficiência visual, a situação está complicada, está-se a tornar quase que asfíxiante. Ainda não é, mas... como mais duas ou três medidas, e não lhe vou... porque depois a Dra. Graça falar-lhe-á das questões mais financeiras... com mais duas ou três medidas como uma com que levamos na semana passada ou há quinze dias... e se me prometer que a gravação é para seu uso exclusivo e que não usa esta... pronto... estou a falar do aspecto financeiro e isso não é comigo, estou a falar de uma coisa que não me compete... ainda aqui há dias recebemos aí relativamente à Formação de 2008 que terminou e como se deu uma mudança no regimento que orienta a política financeira, estamos com uma dívida de 40.000 ou de 80.000 euros. Mais duas assim e nós fechamos. Quando no fim do jogo se mudam as regras e se diz que os golos que foram marcados assim não contam porque a partir de agora tem efeitos retroactivos, é complicado.

Diga-me só uma coisa, Portugal não tem dados, é uma verdade, mas segundo os relatórios da União Europeia, a taxa de empregabilidade ou de inserção profissional das pessoas com deficiência visual é metade das outras?

Pois não faço ideia

Qual é a sua perspectiva? Há mais dificuldades em empregar uma pessoa com deficiência visual?

Nós somos um país pobre. E um país pobre é um país de fracos recursos. E um país de fracos é um país que tem mais dificuldade em responder às necessidades da população. Quando associado a isso, numa Europa social, se vive um contexto economicista, a coisa é complicada, porque efectivamente dificulta a empregabilidade das pessoas com deficiência. E depois porque temos uma... também, penso eu que posso falar assim... eu não conheço os outros países, não conheço a sua política, conheço assim de boca mas... não conheço em profundidade a política de inserção profissional de pessoas com deficiência nos outros países, mas em Portugal esta política é meio efêmera. E depois não há propriamente... vai havendo, vai havendo colocação, e até temos entre nós... olhe, por exemplo, se meia dúzia de grandes empresários fizessem o que está a fazer o dono do Feira Nova, o Grupo Jerónimo Martins. O Grupo Jerónimo Martins, porque a nora [do presidente?], acho que é a nora, que acho que é espanhola, de alguma forma está ligada, não como, às questões da deficiência, o Jerónimo Martins desatou a empregar pessoas com deficiência visual pelos estabelecimentos, pelos Feiras Novas, na área de telefonistas. Mas isto é ótimo, mas não é uma política nacional, é a boa vontade daquele cavalheiro. O Belmiro de Azevedo não faz nada disso e ninguém o pode obrigar. Portanto, nós funcionamos ainda muito... pronto, é a nossa mentalidade judaico-cristã, que queremos ganhar o céu...

E a questão das quotas, que são obrigatórias cotas para a deficiência são só para concursos públicos?

São só para concursos públicos.

Mesmo algumas decisões de dar alguns subsídios às empresas que possam empregar pessoas com deficiência não são suficientes?

Acho que até isso foi alterado agora numa lei qualquer, que acho que é a 290 de Outubro. Ainda não vi o decreto mas se perguntar à Dra. Graça a Dra. Graça tem-lo por aí e talvez o possa facultar para ver mas eu ainda não o vi, estou a falar pelo que ouvi outras pessoas falarem. Parece que o único incentivo que deixaram foi o prémio de mérito.

O que poderia levar as empresas a perceber que o facto de a pessoa ter deficiência visual não é um impeditivo para fazer uma série de funções? Desconhecimento?

Eu acho que é um bocado desconhecimento e é um bocado... é a tal questão que eu lhe referi já algumas vezes: não há, e atenção que há colegas meu aqui dentro que não concordam com esta minha ideia, não há uma política nacional de reabilitação e inserção das pessoas com deficiência, não há. Nós tivemos aí uma secretária ou sub-secretária de Estado, de seu nome Dra. Idália Moniz, que me faz lembrar alguns árbitros nalguns campos de futebol, arbitram à distância, acho que ela numa visitou uma instituição.

Possivelmente era uma boa política faze-la conhecer a realidade.

E quem obriga aquela gente?

Um convite?

Muito ocupados. Efectivamente eu penso que o Estado, enquanto Estado, tem de ter uma função mediadora no contexto das relações sociais na sociedade e nesse sentido o Estado tem de ser uma figura atenta às populações mais fragilizadas e em Portugal não é. Portanto, como não é, não funciona. Era preciso que tivéssemos... era preciso que efectivamente o Estado abraçasse... aqui há uns anos eu participei nuns trabalhos no ISPA em que se pedia à Assembleia da República que declarasse naquele ano as questões da deficiência como uma causa nacional e disseram "Com certeza. Os deficientes até são uns

tipos simpáticos”. Fui lá, até fui recebido na altura pelo Mota Amaral e por mais uma série deles. “Sim senhor, nós temos muita consideração pelas pessoas com deficiência”. E eu abordei qualquer coisa, sobre as dificuldades de emprego para as pessoas com deficiência e o Mota Amaral só dizia “Não, não, isso não é assim...” Conhece lá ele a realidade. Só dizia “Nós temos aqui o decreto...” Para eles a lei materializa o espírito, portanto, está feita a lei, está feita a coisa, a ideia deles é essa. Não, não tem consciência nenhuma da realidade.

Qual é a função do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP)?

A função do IEFP...Boa pergunta, qual é a função do IEFP?

Para vocês o IEFP é uma entidade certificadora?

Não, financeira.

Sim, financeira. Mas para vos dar o financiamento tem de colocar o aval dos cursos. Se o IEFP não aceitar os vossos cursos o que acontece?

Fechamos. Nós temos de apresentar anualmente o projecto. Mas imagine uma hipótese que eu espero que seja só académica, que é um momento em que o IEFP não aprova. Esta instituição não tem condições para continuar, para se manter aberta.

Mas não há nenhum processo de parceria entre o IEFP e a instituição? Ou até para tentar arranjar outras maneiras, outros cursos, para os vossos utentes, que pudessem ser dados nas instalações do IEFP?

Não sei. As relações com o IEFP são mais com a Dra. Graça, com a Dra. Carminda. Essas matérias, não domino mesmo. Eu tenho pouco contacto com o que respeita à relação com o instituto. Eu estou mais cá dentro mas, sabe que o IEFP é uma instituição de Estado, criada pelo Estado, ao serviço do Estado virada para a população mas ao serviço do Estado. E enquanto entidade dessa natureza e sabendo nós, ou pelo menos é essa a minha convicção, que efectivamente o nosso Estado é uma máquina pesada que facilmente emperra processos. O IEFP não é muito diferente. Por exemplo, digo-lhe que... dou-lhe este exemplo: não podemos ou pelo menos não podíamos, até aqui há uns tempos e agora acho que continuamos a não poder, não podemos abrir novas áreas de formação. Isto é altamente limitativo porque a nossa autonomia é administrativa mas sob os auspícios do IEFP. É esta questão que lhe referi à bocado, um corte de 40 000 ou 80 000 euros relativamente a uma acção passada em que está a fazer a avaliação e que dizem inclusive, que é uma coisa que eu acho perversa, mas pronto, mas se calhar porque não domino também as questões burocráticas que estão ligadas a isto, que por exemplo, se gastou dinheiro a mais com os formadores internos. Mas os formadores internos não foram aumentados... E são 40 000 ou 80 000 euros, para nós é uma fortuna. E pronto, recebemos a comunicação “A instituição tem que devolver”. Isto é complicado. Onde é que a gente vai buscar o dinheiro? Ainda por cima dinheiro que, e eu acredito na honestidade das pessoas, acredito e sei que estou a acreditar numa coisa verdadeira, dinheiros que até nem foram mal gastos, não foram dinheiros indevidamente utilizados. Porque gastou-se muito... Sabe como é que é, sabe como é que eles fazem? São muito engraçados e é isso que eu acho perverso. Nós este ano tivemos menos formandos do que o ano passado. Para o ano vamos apanhar por isso, como se realmente os formadores que estão cá para 10 não tenham que estar na mesma para 8.

Como tiveram menos formandos teoricamente para o ano os subsídios serão menores.

Eu acho que é o que está a acontecer, não sei bem, mas acho que é o que está a acontecer relativamente a esse corte de 2008, que está a ser avaliado agora, não sei se justa, se injustamente, não sei se no seu devido tempo se antes de tempo, não sei, mas que está a ser avaliado agora e então a informação é que se gastou dinheiro a mais nos formadores internos. Mas não se gastou mais em 2008 do que em 2007. Como é que eles inventaram isto? Chama-se engenharia financeira. Isto são meros exercícios de engenharia financeira. No ano de 2007 gastaram-se por formador... os alunos ficaram a (um número à sorte) 100 euros...(isto é só um exemplo) o curso ficou em 100 euros per capita. Se em 2008 ficou em 120 [euros por formando] porque havendo menos alunos a verba é dividida por menos. Dizem eles que gastando-se o mesmo com menos do que com mais, se está a gastar mais dinheiro. Pronto. Isto é espantoso.

Sem muitas vezes terem a noção da realidade da instituição.

Oh Isabel, eu nunca me esqueço que uma vez veio cá uma senhora fazer uma visita de acompanhamento, do IEFP, com uma equipa, fazer uma visita de acompanhamento, que é uma fiscalização. A senhora, que era de economia, foi lá abaixo questionar, foi pôr em causa o meu programa de Psicologia da Saúde.

Mas porque o achava demasiado ambicioso?

Eu nem sei o que ela achava.

Mas o Dr. também é formador do curso de Massagistas?

Sim, dou Psicologia da Saúde ao curso de Massagem e dou Psicossociologia das Organizações ao curso de Telefonistas. E a senhora veio questionar o meu programa de Psicologia da Saúde... eu passei-me e tive que lhe dizer: “Eu só admito que este programa seja avaliado por um colega meu de profissão. Este é o meu programa e vai continuar a ser enquanto eu entender e introduzo-lhe as alterações que devo no contexto do módulo. Agora, é uma pessoa de economia que me vem pôr em causa o meu programa? Mas pôs mesmo em causa.

A estrutura dos tópicos, dos módulos que constituem os cursos eram feitos por vocês?

Cada formador é responsável pela elaboração do programa.

Nem agora, com a ANQ, não tem de utilizar os programas oficiais ou pelo menos adequa-los aos programas que estão na oferta formativa da ANQ?

A nível superior eu penso que os programas entram, porque têm de entrar, na questão da qualificação. Mas os programas são sempre feitos em função das necessidades de cada formação específica. E nesse sentido os programas são... até à data têm sido, a menos que um dia se lembrem de nos impor os programas, têm sido da responsabilidade do respectivo formador. Não faz sentido vir uma psicóloga questionar o programa de anatomia. E normalmente o pessoal que vem do Instituto (IEFP) é pessoal técnico, burocrático. Eles gostam de ver é o dossier financeiro, é isso que mais lhes interessa. Mas tivemos uma vez uma visita, já há uns anos, em que os técnicos questionaram a necessidade de computadores para pessoas cegas. As pessoas não sabiam. Pensa-se às vezes por quem nós somos avaliados. E isto é problemático. Porque quando nós estamos a ser avaliados por uma pessoa que não tem competências naquela área, das duas uma, ou realmente a pessoa deixa passar porque não quer nada daquilo e também não se quer chatear, ou então desata a malhar. É uma realidade complexa, a formação profissional para pessoas com deficiência, e quando digo deficiência estou a falar no caso concreto da deficiência visual, começa a ser um problema que pode vir a levantar algumas convulsões. E quando eu digo que, ou as coisas mudam ou daqui por meia dúzia de anos temos outra vez uma horda de pessoas

cegas nas ruas a pedir, as pessoas fazem como faziam quando os judeus iam para os fornos crematórios, ignoram. E isto é perigoso. E eu acho que mesmo cá dentro nós continuamos a fazer como os judeus. Mas não há grupo mais desorganizado que o grupo da deficiência visual. É só capelinhas.

Não há interacção entre umas e outras?

O problema é esse. Não, porque a política é de cada um viver por si. Mesmo nesta instituição. E eu estou a dizer isto mas eu sou da direcção. Não estou a dizer mal de mais ninguém a não ser de mim e dos meus pares. Mas, enquanto as instituições para pessoas com deficiência visual se organizarem enquanto capelinhas para realizarem objectivos que não são gerais, virados para a população mas sim virados para interesses às vezes muito pessoais, são difíceis de desenvolver. E eu acho que é o que acontece nestas instituições da deficiência visual e, honra seja feita a esta casa, que não tem partilhado desse espírito. Agora, estamos isolados, tal como estão os outros. E tudo isto devido a essa questão que eu lhe disse, que é as instituições estarem muito entregues a si próprias, cada um fazer por si, sem haver uma rede interactiva que efectivamente fizesse convergir esforços para uma política nacional, porque não há política nacional.

Vocês não estão representados no Instituto Nacional para a Reabilitação?

Já nem sei. Actualmente nem sei como é que isso está. Enquanto o director foi o Dr. Assis Milton este fazia parte do Conselho Nacional da Reabilitação. Depois, quando se fartou daquilo, começou a declinar nos outros. E efectivamente o Conselho Nacional de Reabilitação, que acho que hoje já nem existe, era um autêntico “elefante branco”. Eu fui lá meia dúzia de vezes. Aliás, o Instituto Nacional para a Reabilitação desde a sua própria criação, inclusive quando ainda estava ligado ao Conselho de Ministros, aquilo não passou de um “elefante branco”, mais um. Não passou porque, efectivamente, o que é hoje Instituto Nacional para a Reabilitação, o que é que faz? Pode fazer muita coisa mas eu não sei o que é que faz. O que eu sei que não faz é realmente trabalhar, e penso que não estou a cometer uma injustiça ao dizer isto mas é o que sinto, trabalhar para essa tal política nacional de reabilitação que deveria ser implementada e não andarmos aqui assim a cada um por si a lamentar-se. Eu tenho um amigo que trabalhava no gabinete do Ministro do Trabalho e da Segurança Social, e ainda aqui há dias lhe dizia: “Vocês são uma camada de parasitas.” E porque é que eu dizia isto? Existe uma Secretaria de Estado da Reabilitação. O que é o Secretário de Estado da Reabilitação faz? É problemático, eu acho que realmente as questões da deficiência em Portugal têm de ser trabalhada numa perspectiva global, numa perspectiva holística, primeiro num contexto mais geral e depois sectorizada, porque os problemas da pessoa com deficiência visual não são os problemas da pessoa com deficiência motora. Para quê um Conselho Nacional de Reabilitação como existia, onde se metiam cegos, manetas, coxos... Aquilo era deprimente, porque efectivamente eu acho que... O que é que eu entendo como política nacional de reabilitação? É de facto uma estrutura que oriente, superintenda, as questões da deficiência. Uma política nacional de reabilitação deveria, quanto a mim, pegar nas grandes questões da deficiência. Se calhar criar uma subsecretaria ou uma direcção-geral das questões da deficiência e realmente desenvolver uma perspectiva nacional do problema porque existem questões comuns a todas as pessoas com deficiência. Dou-lhe um exemplo muito simples: eu acho que é de uma injustiça extrema um indivíduo cego, sujeito a uma pressão diária tremenda para vir para o serviço e tudo isto cria um grande desgaste. Porque é que uma pessoa com deficiência não há-de ter direito a uma reforma aos 30 anos de serviço, ou 60 de idade. Quando se chega

aos 60 anos com 30 anos de trabalho está-se mais desgastado do que uma pessoa sem deficiência com 70 anos de idade e 40 de serviço. E isto não é tido em conta. Agora até nos querem acabar com os benefícios fiscais, porque todos temos de participar. São estas questões que deveriam fazer parte daquilo que eu chamo as grandes questões de uma política nacional para a deficiência que depois deveria ser abordada caso a caso.

O que seria mais necessário para cada área?

Exactamente. Eu não estou minimamente preocupado se o semáforo está a funcionar visualmente ou não mas se calhar um surdo está-se nas tintas para se eles estão a funcionar auditivamente ou não. Estas questões, que deveriam ser tratadas num contexto geral, deviam depois serem abordadas pelas áreas específicas. Também é verdade que o Estado, por um lado faz pouco, por outro lado as instituições representativas das pessoas com deficiência também se acomodam neste dolce fare niente.

É mais fácil

Pois. No caso da deficiência visual acontece porque estamos todos fechados dentro do nosso castelo a olhar o horizonte, não vamos ao terreno. Eu sou um defensor das políticas no terreno.

Agora relativamente à formação penso que é urgente que ultrapassemos esta crise para ver se novos ventos permitem a introdução de novas ideias no contexto sob pena de as coisas ficarem piores. Este quadro comunitário acaba em 2013 e já nos vão dizendo para nos prepararmos porque os financiamentos vão acabar. Agora esta instituição não tem capacidade para desenvolver actividade lucrativa, nem foi essa a ideia com que foi criada. Mas ainda admitindo a mudança, nós não temos condições. A população com deficiência em Portugal em geral é pobre. Não seria muito viável fazer-la pagar o curso de formação. Não seria viável, mas também porque se cria estados de atitude. As pessoas habituaram-se a isto. Dizia aqui há tempos um indivíduo que a formação profissional para pessoas com deficiência estava a sofrer de um problema grave, e isto tem a ver com o aspecto de estarmos com uma população envelhecida, tanto na formação como nos formadores. Quanto mais idade temos e sobretudo quando o intelecto não é tão sensível para as grandes questões. Esse senhor dizia que o grande problema da formação profissional para as pessoas com deficiência é que enquanto os profissionais estavam a ficar cada vez mais amadores, os formandos estavam a ficar cada vez mais profissionais. O que é que isto quer dizer? Nós tivemos uma altura em que a formação profissional funcionava em carrossel. O que é isso “funcionar em carrossel”? É vir 3 anos à APEDV, depois muda de clube, passa-se 3 anos para a ACAPO, depois muda-se outra vez, e passa 3 anos para a Fundação Sain. Como já lá vão 9 anos, já cá pode voltar e então continua o circuito. É um círculo vicioso. Como é que o Estado resolve o problema? Agora um formando que faça 1900 horas de formação, terminou essa formação e tem de esperar pelo menos o tempo equivalente até poder voltar-se a integrar noutra formação. Eu acho isto muito bem na essência, agora na substancia o que é que vamos ter? Vamos ter população desocupada. Nós damos aqui 2 anos de formação. Os indivíduos que saírem daqui este anos têm de estar 2 anos sem fazer formação. Uma boa parte deles, alguns por vício, outros não, já os estou a ver no metro e nas ruas a pedir esmola. As hipóteses de conseguir algum emprego não foram más em algumas alturas mas nestes últimos dois anos temos estado com problemas gravíssimos. Quem sai daqui e fica sem emprego o que vai fazer durante 2 anos. É que não há respostas. O Estado como mediador é um desastre porque efectivamente determina mas não dá respostas. O que vamos fazer destas pessoas?

Sobrevivem quando têm reformas sociais.

Pois. E não tenho dúvidas que muitos utilizavam o curso como uma forma de conseguirem a bolsa de formação. Se no dia 4 de Janeiro, quando reabrimos dissermos “Meus senhores, a partir deste momento não há bolsas de formação, o Estado cortou as bolsas de formação” no dia seguinte não temos cá ninguém. Não digo que sejam todos os casos mas isso já é a questão educativa das pessoas gerirem os seus recursos financeiros em função da imposição do mercado e não das suas necessidades. Porque depois vejo muitas coisas. Eu dei 100€ por um telemóvel porque precisa, porque os antigos não recebem o programa de voz e eu precisava por causa das mensagens. Existem meninos da formação que compram telemóveis de 200€. Mas esta é outra questão. É o educar para a cidadania fazendo entender as pessoas que cidadania não é só direitos, também tem deveres.

Muito obrigada pela sua disponibilidade.

ENTREVISTA 4

Gostaria que me explicasse como se tinha formado esta instituição

O meu marido (Dr. Assis Milton) tinha fundado uma instituição em Moçambique que era conhecido como Instituto Assis Milton. Entretanto, depois do 25 de Abril... ele primeiro viveu em Portugal, depois surgiu a oportunidade de ir para Moçambique, onde estava a mãe, esteve lá, eu não sei precisar exactamente as datas, e fundou a instituição, a única até hoje em Moçambique para cegos. Em 1976 teve de regressar a Portugal, depois da independência, em condições um bocadinho complicadas. Ele regressou, o Instituto foi nacionalizado. Em Portugal, antes de ir para Moçambique tinha começado a frequentar o curso de Letras na Faculdade de Letras e não tinha terminado e entretanto surgiu-lhe a oportunidade de ir fazer uma formação em Inglaterra ligada à cegueira e foi fazer uma formação de Educação Especial para professores. Depois, quando regressou surgiu a oportunidade de ele trabalhar no Instituto António Aurélio da Costa Ferreira, que era o Instituto que fazia a formação de Ensino Especial, onde ele ensinou ao mesmo tempo que frequentava a Faculdade de Letras, onde terminou o curso. Foi aí que nós nos conhecemos. Entretanto, nesse decorrer entre dar aulas no (Instituto) Aurélio da Costa Ferreira e a Faculdade estava ele já a fundar a APEDV porque são processos muito demorados, não é? Portanto a APEDV faz este ano 30 anos, foi fundada em 1980. Mas são coisas que levam muito tempo, ele já tinha feito algumas diligências nesse sentido mas a escritura foi feita só em 1980, em 24 de Julho. A APEDV não começou logo nestas instalações, começou na casa onde ele vivia, na Charneca do Lumiar, depois arranjou duas monitoras que começaram a trabalhar com ele e alugaram uma pequena dependência à Caritas que era lá perto, na mesma rua e começaram aí. Começou com poucos formandos, não sei bem quantos, porque o espaço era mesmo muito reduzido e nessa altura começaram na área das malhas e artesanato, labores, só com senhoras. A instituição tinha a ambição de alargar pois isso depois transferiram-se para uns escritórios no Saldanha onde estiveram pouco tempo, e pois passaram para aqui. Isto não está como nos foi dado na origem, não era este espaço todo, foi-se alargando aos poucos nomeadamente a zona que agora está ligada à informática. A partir daí... também os cursos que estão hoje

a funcionar não são exactamente os que estavam na origem. Começaram com os Lavores, depois Artesanato, penso que simultaneamente os Telefonistas, apostaram muito no curso de telefonistas e depois as Massagens e mais tarde a Informática. O curso mais recente é o de Informática. Entretanto houve a aquisição das instalações do lado de lá onde estão centrados os cursos de Informática actualmente. Actualmente continuam a ser as mesmas áreas: o Artesanato, os Lavores englobaram a área de Artesanato, onde têm a sessão de madeiras, madeiras começou a funcionar aqui quase de início, equiparam a oficina e podemos dizer que foi uma das áreas que já teve o seu auge porque os cegos construíam várias peças em madeira nomeadamente bancos, cadeiras, empalhamento e houve uma altura... na altura em que Portugal também estava em crescimento económico, o Continente e outras grandes superfícies faziam encomendas à APEDV desses materiais para serem vendidos. Entretanto são só mais as vendas de boca-a-boca ou nas feiras. O Artesanato, neste momento também não têm já muita saída, nem este nem acho que em quase nenhuma área. O curso que acho que tem mesmo em termos de empregabilidade, porque o meu marido sempre lutou pela inserção do deficiente visual na sociedade, e de facto um dos cursos que têm sido a cara da instituição são os cursos de Massagens em que há uma grande área, não sei bem os números mas havia uma grande percentagem de pessoas que tiravam o curso de massagens que tinham emprego ou que se estabeleciam por conta própria ou numa clínica. Primeiro faziam os estágios, alguns foram absorvidos pelos sítios onde fizeram os estágios. Neste momento não sei qual é a taxa de empregabilidade mas continua o curso de massagens e também tiveram de pôr novas vertentes na massagem, mais fisioterapia. O curso de telefonistas, também tiveram de adaptar as centrais e restantes aparelhos às novas tecnologias, também era uma área onde havia na altura uma grande empregabilidade dos deficientes visuais, agora o mercado está mais parado. Informática não é uma área de especialização mas faz parte dos currículos. Eles têm um leque de horas que é preenchido obedecendo a determinados parâmetros, com um X horas de formação nas várias áreas que eles (formandos) têm aqui nos cursos. A estrutura que o meu marido tinha desenhado para a instituição continua a mesma. As coisas vão funcionando com muitas dificuldades e falta de dinheiro mas mesmo assim acho que... o IEFP financia os cursos e neste momento até têm sido mais cumpridores dos prazos porque houve alturas, no tempo do meu marido, em que passavam um grande sufoco porque não pagavam atempadamente, as pessoas vinham das mais variadas partes do país, tinham de pagar alojamento, tinham de pagar transportes, tinham de pagar alimentação e a APEDV não tinha dinheiro, tinha de contrair empréstimos aos bancos depois... eram alturas muito complicadas. Pelo menos nesse aspecto, há uns anos para cá as coisas estão muito mais regularizadas. Quando começam os cursos eles já avançam com uma fatia do financiamento e que permite alguma tranquilidade a quem aqui está, ainda está aqui muita gente entre formadores e monitores e formandos. É muita gente que têm aqui o seu dia-a-dia.

Porque razão o Dr. Assis Milton quando veio para Portugal achou que existia necessidade de fundar a instituição? Acho que não existia em Portugal nenhuma instituição que cumprisse os objectivos que ele queria?

Ele sabia que havia porque ele próprio fez o seu estágio na Fundação Sain mas, como ele teve essa experiência tão positiva em Moçambique e só indo lá e vendo o carinho com que o recebiam e como ele é lembrado hoje, ficou-lhe o bichinho. Penso que ele não se revia na formação que se dava em Portugal e como tal preferia fazer uma coisa de raiz que sabia que estava dentro dos seus objectivos e dos seus

princípios, foi um bocado nesse sentido. Esta instituição surge da necessidade que ele sentiu, como deficiente visual, da fraca capacidade de respostas que a sociedade apresentava, em termos de Formação Profissional, aos deficientes visuais, em termos de integração, porque não era formar só por formar, porque a ideia era sempre formar para integrar num posto de trabalho. E, se calhar do seu grau de insatisfação, porque o meu marido era uma pessoa muito curiosa e também porque ele sempre quis ser independente. Ao longo do seu percurso várias vezes tentou aproximações mas eram coisas que não passavam muitas vezes do papel ou de boas intenções. Pronto, as coisas não funcionaram assim muito bem. Não é que o meu marido se tivesse fechado mas não era fácil a aproximação, acho que de parte a parte, não sei muito bem mas era esse o sonho dele. E o facto de ter ido para um país, Moçambique, onde não existia nada e criou de raiz e acompanhou de perto a criação do Instituto Assis Milton, a formação das pessoas, viu os resultados, viu os frutos, é natural que queira fazer o trabalho melhor ainda, com outras condições em Portugal, tinha aqui coisas que não tinha em Moçambique. E acho que concretizou tanto é que na altura em que o meu marido ficou doente... no inicio estava tudo centrado nele, no inicio quer dizer, durante muito tempo, mesmo muito tempo e era um bocadinho complicado, houve uma altura em que ele tinha de partilhar o seu tempo entre o Instituto António Aurélio da Costa Ferreira e a APEDV e era um bocadinho complicado, depois como ele já tinha muito tempo de serviço de Moçambique pediu a aposentação e então dedicou-se 100% à Instituição. Pronto, e era muito complicado gerir tantas áreas, tantas pessoas e gradualmente foi sabendo gerir a distribuição das áreas e das competências às pessoas que com ele colaboravam e criou uma estrutura que continua e que hoje é muito útil e que está a funcionar que é o Pentágono que é formado pelas pessoas responsáveis pelas áreas a funcionar na casa, que semanalmente se reuniam com ele para fazerem um briefing daquilo que estava a acontecer na Instituição. E esse Pentágono ainda hoje continua a reunir-se, pode não ser semanalmente dependendo, porque depois há muitas solicitações dos responsáveis pela formação que têm de se deslocar a vários sítios mas por norma reúne uma vez para dar conta daquilo que se passa e dos assuntos que estão pendentes e que têm de ser tratados. E essa estrutura, acho que funciona bem. Na APEDV na altura em que o meu marido ficou... eu penso que ele tinha a noção de que as coisas não estavam muito bem, e começou, mesmo que se recusasse a falar da doença, gradualmente a pensar como organizar a instituição. A criação do Pentágono penso que terá sido nessa perspectiva, ou seja, eu não vou durar para sempre, tenho de dar uma orientação e libertar-me...isso já vinha acontecendo um pouco antes até... libertar-me da responsabilidade e delegar tarefas, e começou a fazer isso nesse sentido e as coisas ficaram encaminhadas e orientadas, cada um sabe qual é a sua área, qual é a sua responsabilidade. Neste momento o que falta, e é o que sentem muito as pessoas, é um rosto à instituição. O facto de haver cinco pessoas que estão cá diariamente, depois não há assim um director e não se sabe muitas vezes a quem se podem dirigir para determinados assuntos, embora saibam que as pessoas estão cá para os ajudar por vezes dizem: “mas vou falar com quem?” e é essa situação que nós não conseguimos contornar.

O Pentágono é constituído por quem?

Constituído pelas pessoas que trabalham na Associação, responsáveis pelas áreas. Um da Formação Profissional outro da área da Contabilidade, outro do CAO, a Técnica de Serviço Social e o Psicólogo. E cada uma dessas pessoas têm afecto a si um grupo de monitores e de formandos.

Mas a estrutura da organização é mais elaborada?

A Associação obedece às normas em vigor. Tem os Estatutos, tem os corpos sociais e tem a Direcção, formada de acordo com a lei, da qual eu faço parte neste momento. A Direcção é constituída por três pessoas de fora embora tenhamos alguma ligação à casa e duas pessoas que são da Instituição.

Tinha-me falado que o IEFP é um dos vossos principais financiadores. Que outras fontes de financiamento a Instituição tem?

Uma grande fonte de financiamento são os donativos. Mesmo assim, em épocas de crise, que já vem desde há dois anos, pensávamos que os donativos não iam corresponder ao que era esperado, mas surpreendeu-nos bastante. Tem sido até agora, sobretudo no final do ano, têm sido uma fonte para ajudar a suprir as dificuldades que não têm a ver com a formação, até agora têm sido uma boa ajuda. Os associados, nem por isso, porque não são assim muitos, a associação não tem muitos associados, e acho que é uma área que nós poderíamos investir. Só que sabe que encontrar associados em tempos de crise... por acaso ainda falamos isso hoje na direcção, mas ainda vão aparecendo de vez em quando. As associações, qualquer uma, debatem-se com problemas... os problemas são iguais em todo o lado, não é por ser esta. Se calhar uns terão rendimentos que esta não terá mas digamos na altura em que o meu marido estava apertado porque o IEFP não fazia os pagamentos atempados estavam todas com o mesmo problema. Tinham de mandar pessoas para casa porque não tinham dinheiro para pagar o alojamento ou os transportes... foram situações de muito desespero.

A APEDV nunca pensou, por exemplo, em estabelecer relações privilegiadas com outras instituições, além do IEFP?

Mas temos. Com os Lions, por exemplo, não é uma coisa oficial mas com os Lions, com os Rotary Club, eram parceiros que, dentro das possibilidades deles também, e das necessidades mais prementes, eles podiam comprar uma maquinaria ou ajudavam numa coisa qualquer que fosse necessário. O ano passado ou há dois anos os Lions mostraram-se muito empenhados para ajudarem a arranjar umas novas instalações para a APEDV mas isso não passou de... vieram, quiseram ver as plantas, mas até hoje ainda não tivemos nenhuma resposta. Portanto é assim, a casa está aqui, paga-se a renda à Câmara e quando há necessidades... porque isto ainda por cima é assim sabem que são Instituições Particulares de Solidariedade Social mas as exigências em termos de compromissos perante a lei são as mesmas e de repente lembram-se de vir... há uns anos atrás, quando fizeram obras disseram que tínhamos de isolar o ruído e colocaram os tectos com corticite. Passaram-se estes anos todos e há dois anos vieram aí e disseram que não podíamos ter os tectos assim devido ao risco de incêndio, que tínhamos de tirar tudo. E não querem saber se há dinheiro se não há. Entretanto candidatamo-nos a um projecto que dava uma parte da verba, a APEDV colocou o resto e no verão passado andou a APEDV toda em obras, acabamos há pouco tempo, a reformular tudo o que era tecto, tudo o que era instalação eléctrica para não existir o risco de incêndio. O que era bom há uns anos já não é hoje. E a APEDV vai tendo de arranjar dinheiro para estas pequenas coisas. Por exemplo, a cozinha, a inspecção, porque isto não é como era dantes, vêm inspecções periodicamente, disse que não estava em condições. Então andamos a bater às portas todas a ver se arranjavamos dinheiro para se arranjar o chão da cozinha. Tem havido alguns beneméritos que ajudam. No outro dia deitaram umas paredes abaixo e esta zona é uma zona complicada, não tem nada a ver com aquilo que era, no princípio fui assaltada várias vezes, entretanto colocaram a esquadra da polícia

porque esta estrutura é na verdade um bocadinho complicada, e entretanto foi um bocado a baixo mas está tudo parado. A parte que era da informática, que precisam das salas para a formação está tudo parado porque ou não há dinheiro ou não sei o que aconteceu. A informática teve de passar tudo para cá, estão apertados deste lado de cá quando há uma série de salas... Mais, como cortaram um bocado do espaço de informática que a APEDV tinha cederam mais um piso mas está tudo à espera de melhores dias. E cá vamos sobrevivendo com estes constrangimentos. A mesma coisa na formação, têm que se candidatar, tem que reunir as características e o perfil desejado e entre muitas reuniões, muita exigência e muito preenchimento de papel, os cursos são aprovados e desenvolvidos, E ano após ano é este ciclo.

Quais as parcerias que têm com instituições, sejam elas governamentais ou não?

Têm, eu sei que têm mas não lhe sei dizer exactamente quais. Existe uma empresa que trabalha muito com a APEDV, onde vamos dar agora um curso de Braille é a Electrocertec, uma empresa que o meu marido ajudou a fundar e com a qual temos tido algumas parcerias. Na altura que o meu marido ficou doente o sonho dele era voltar-se novamente para África, nomeadamente para Angola onde existe muito pouco na área da deficiência visual e na altura acabou por não se concretizar. Havia uma pessoa que trabalhava de perto com o meu marido, que era o porta-voz das intenções dele, mas as coisas não se concretizaram. Tinha a ver com arranjar parcerias com alguns institutos angolanos que viriam fazer formação à APEDV ou técnicos da APEDV iriam dar formação lá. As coisas ficaram um pouco emperradas porque estas coisas são muito complicadas e entretanto há cerca de um mês veio esse senhor, que trabalhava com o meu marido, saber se a APEDV continuava interessada em fazer essas parcerias porque parece que houve mudança de embaixador e que neste momento existiria alguma abertura nesse sentido, de fazer parcerias com Angola. Ficamos a aguardar desenvolvimentos.

Quais as perspectivas de futuro da Instituição?

Penso que o futuro pode passar por explorar a ligação a África se bem que com Moçambique a ligação da instituição ainda continua. Quem está hoje à frente das instituições de cegos em Moçambique são pessoas que passaram pela APEDV da altura, ou vieram fazer estágio ou vieram fazer formação ou foi alguém daqui lá fazer formação especialmente em equipamento informático e portanto a ligação a Moçambique é mesmo muito forte nomeadamente com o Instituto que entretanto, depois de um período conturbado, como era muito pequeno, na comemoração dos 30 anos convidaram-nos para lá ir e foi assinado um protocolo para construírem um novo Instituto e seis anos depois voltamos lá para a inauguração do novo instituto que tem hoje, em pleno regime actual de Moçambique, o nome de Instituto Assis Milton. Esta aqui continuava a ser a Casa-mãe. Na Beira fizeram uma enorme recepção ao meu marido, ele sabia da necessidade das pessoas e mesmo cá tinha protocolos estabelecidos com algumas pessoas de lá que enviavam uma determinada quantia que para eles significava muito. O meu marido sempre fez parcerias, não, se calhar, muito visíveis ou com grandes instituições. Quando era necessário para desenvolverem grandes projectos também se reunia com a ACAPO, não trabalhavam de costas voltadas.

Quais os Projectos de Futuro para a Instituição? Como é que a Direcção perspectiva a Instituição nos próximos anos?

Se o meu marido fosse vivo o projecto África já era uma coisa real porque ele empenhava-se muito no que queria fazer. Ele também pretendia apostar em cursos para formar técnicos de mobilidade que é uma área muito carente e que é muito solicitada. Também precisamos de encontrar outras instalações mas terá

de ser um sítio acessível e em Lisboa. Em relação aos próximos anos estamos conscientes que temos de apostar na inovação, que temos de fazer uma remodelação. São as próprias exigências de quem financia, nomeadamente do IEFP que vai tendo normas diferentes cada ano que passa e as instituições são obrigadas a adaptarem-se a esse funcionamento.

No início todos os nossos cursos de telefonistas e massagistas tinham uma grande taxa de empregabilidade. Agora talvez já não seja tão fácil como há uns anos atrás. Sempre pensamos que eram áreas onde os deficientes visuais eram mais capazes porque são áreas muito minuciosas, que requerem muita atenção, muita concentração e o facto de não desperdiçarem a visão noutras coisas leva a que sejam de facto muito bons técnicos.

Muito obrigada pela sua disponibilidade.

ENTREVISTA 5

Em primeiro lugar gostava que me falasse sobre o seu percurso escolar.

Eu até ao segundo ano antigo via bem portanto fiz percurso normal. Quando fui para o sétimo ano de escolaridade é que me apareceu esta doença na vista. Andei sempre em escolas normais, nunca tive professora de apoio e estudei até ao 11º ano.

Não continuou por falta de apoios?

Não, faltavam-me duas disciplinas para acabar o 11º eu cansei-me e depois comecei a andar nos cursos. Fui para a APEDV, estive nos cursos da ACAPO, estive na (Fundação) Sain, estive na pastelaria que pertencia à APEDV, depois voltei novamente à APEDV e depois arranjei um emprego.

Que razões é que o levaram a escolher o curso de telefonista-recepcionista?

Era um curso que eu acho que era, dentro dos cursos disponíveis, aquele que tinha mais saída profissional na altura, porque agora também está mau.

Mas na altura tinha mais opções, podia escolher outros cursos?

Tinha o curso de Massagista, Informática e as Oficinas.

Como foi o seu percurso ao longo do curso? Achou o curso difícil?

Não. Já tinha o 11º ano incompleto.

Fez estágio?

Fiz estágio na empresa onde estou a trabalhar. Estive lá a fazer o estágio e depois quando precisaram chamaram-me.

Então não teve problemas de integração profissional?

Não. A APEDV arranjou-me o estágio, para a EDP. Eu estive na EDP, aqui em cima, na (Rua) Sidónio Pais, depois quando o edifício foi para obras mandaram-me para Sacavém, conclui lá o estágio. Ao fim de um ano uma das colegas que estava lá foi para a baixa e eles como precisaram e como eu devia ter feito um bom estágio, para eles me chamarem era porque gostaram do meu serviço. Fizeram-me um contrato de 6 meses e ao fim do contrato de 6 meses passaram-me a efectivo.

Não precisou mais de se preocupar com questões de mercado de trabalho?

Não.

Mas em conversas com outras pessoas com deficiência visual acha que existem dificuldades em relação à inserção profissional?

Há e bastantes.

Mas em termos gerais ou por causa da deficiência visual?

É no geral. Actualmente já não têm a ver que seja deficiente ou não. O mercado de trabalho está muito difícil, não é só para os cegos mas também para os normovisuais.

Que funções tem neste momento na empresa onde está a trabalhar?

Telefonista. Atender e fazer chamadas. Não tenho a função de rececionista.

Não tem qualquer problema em trabalhar com a central que lhe deram?

Não, a minha central é normal. A única coisa que me colocaram lá, agora, foi uma linha braille e um leitor de ecrã no computador. Eu trabalhava com uma colega, quando eu precisava de alguma coisa ela auxiliava-me. Agora foi reformada por isso colocaram-me lá equipamento adaptado, computador com leitor de ecrã e linha braille para ser mais autónomo, para poder trabalhar sozinho.

Se lhe perguntasse quais os aspectos positivos e negativos do seu trabalho, o que destacava?

Em primeiro lugar faço o que gosto. Há muita gente que está a exercer uma função mas que está contrariada, não gosta daquilo que faz, eu gosto daquilo que faço. Este é o aspecto positivo. Aspectos negativos não vejo nenhuns. Em qualquer trabalho há dias que correm bem e dias que correm menos bem. Quando surgem pessoas mais agressivas temos de engolir em seco.

Que medidas considera importante existirem, quer da parte da sociedade civil quer do Estado, no apoio à inserção profissional de pessoas com deficiência visual? O que acha que o Estado poderia fazer mais para apoiar a inserção profissional?

O Estado deveria fazer cumprir as leis de inserção. Fez uma lei sobre as cotas de 5 % mas é o próprio a não cumprir. Se o Estado não respeita a lei que faz muito menos o privado se sente na obrigação de empregar pessoas com deficiência.

Acha que deveria existir uma insistência maior no cumprimento das leis que existem?

Acho que sim. Se eles criaram a lei deveriam respeitá-la. Se existe uma vaga como telefonista acho que primeiro deveria ser ocupada por uma pessoa com deficiência. Devíamos ter prioridade em relação aos outros.

E em relação à Formação Profissional, acho que é possível manter a Formação Profissional para pessoas com deficiência visual como está ou deveria haver alterações?

O mercado de trabalho é cada vez mais exigente e é melhor se as pessoas estiverem capacitadas para mais de uma área, dando mais uma base para se poderem movimentar no mercado de trabalho. As pessoas hoje quase que têm de ser multifunções, têm de fazer mais do que uma função.

E acha que isso coloca em causa, de alguma maneira, a inserção profissional das pessoas com deficiência visual?

Eu acho que sim. As pessoas por vezes só sabem fazer uma coisa e automaticamente acho que são preteridos em relação a uma pessoa normovisual porque um normovisual pode fazer várias funções e se uma pessoa está capacitada só para uma função não pode executar as outras e acho que é preterido porque não corresponde ao que a entidade patronal pretende.

E como se poderia alterar essa situação?

Isso é muito complicado. Existe a questão da responsabilidade social das empresas e alguns empresários ainda olham à parte social mas a maior parte deles não querem saber, só olham aos números. E uma pessoa com deficiência visual não faz um trabalho pior do que uma pessoa normovisual, pelo contrário, na função de telefonista uma grande parte dos cegos executa esta profissão melhor ou igual a uma pessoa que vê.

Nesse caso o que pode provocar os problemas de inserção profissional?

São os preconceitos da sociedade que pensam que uma pessoa com deficiência é um inválido, que não corresponde às exigências do mercado de trabalho.

E o que poderia ser feito para mostrar que as pessoas com deficiência visual são pessoas perfeitamente capazes de desempenhar as suas funções profissionais?

Muitas vezes as coisas passam por questões pessoais. Se uma pessoa cega arranhou um emprego mas não corresponde ao que o empregador quer automaticamente aquele posto de trabalho fica vedado a outros cegos. Como aquele não correspondeu aquele empregador dificilmente dá mais oportunidades a outros.

E divulgar as instituições e o trabalho que fazem, na Comunicação Social, poderia ser uma mais-valia?

Acho que sim. A Comunicação Social tem uma força muito grande e quando fala dos assuntos as questões têm outro impacto. Se aparecer um cego a falar de como faz o seu trabalho tem logo um impacto diferente. Mas as associações também não têm muita força.

Se pudesse escolher uma outra área de formação, qual escolhia?

Dentro das que existem a única que eu vejo que está a ter alguma saída profissional é a área de Massagista. Dentro do mercado de trabalho para pessoas com deficiência visual acho que não há mais nenhuma.

Que outras áreas se poderiam abrir dentro da Formação Profissional para a deficiência visual?

Cada um tem o seu dom e se existem áreas que pelas suas características não seriam adequadas a uma pessoa cega outras poderiam empregar facilmente essas pessoas só precisando de algumas adaptações. Existem cegos que eu conheço que trabalham em fábricas. Desde que mostrem as suas capacidades e que executem o serviço. Apesar de nem todos poderem trabalhar com máquinas que são trabalhos altamente perigosos, tem de ter muito cuidado mas as pessoas tem um dom e executam o trabalho igual ao dos restantes trabalhadores. Mas são áreas mais restritas. No universo dos cegos portugueses se calhar existem meia dúzia deles que podem fazer este trabalho. Mas há muitas áreas que há cegos a trabalhar. Nem todos são telefonistas e massagistas. A informática veio ajudar a tornarmo-nos autónomos, quem não souber informática é quase analfabeto.

Seriam necessárias mais instituições de Formação Profissional destinadas à deficiência visual?

Eu acho que não. As que existem chegam. Não é por criar mais instituições que o mercado de trabalho se vai alterar. Nem é com muita quantidade que se faz como se deve.

Projectos de futuro em termos profissionais?

Pretendo continuar na mesma instituição a exercer o meu trabalho de telefonista. A empresa é do Estado por isso penso que não irá à falência. Tenho o 11º ano e já não penso voltar a estudar. Em termos de trabalho não me adiantava nada, não tinha outras contrapartidas.

Agradeço imenso a disponibilidade de responder às questões.

ENTREVISTA 6

Fale-me sobre o seu percurso escolar e formativo.

Nasci com glaucoma congénito, é irreversível e é um problema hereditário, veio do meu bisavô ou trisavô, já nem sei. Vi, mais ou menos, até aos 7 anos, via cerca de 10%, não dava para grande coisa mas... Fui integrada sempre em escolas públicas, desde o Jardim de Infância à Pré-primária, 1º Ciclo, 2º Ciclo, 3º Ciclo, Secundário. Foi tudo em escolas públicas, ainda estive para entrar para a Escola Hellen Keller mas não, nunca foi o caso. Quando entrei para a escola comecei por escrever e ler a negro embora ampliado, depois, entretanto aprendi o Braille, por volta do 2º, 3º ano já não me recordo muito bem, aliás, eu dessa altura tenho poucas lembranças porque é uma altura um bocado confusa porque foi nessa altura que eu perdi a visão daí eu ter repetido o 3º ano porque no 1º 3º ano não compareci a grande parte do ano, foi um choque para mim enquanto pessoa porque eu estava habituada... para mim eu vi bem, embora não visse eu via bem, foi um choque estrondoso o facto de ser operada e ficar sem ver nada. Aprendi o Braille, fiz a escola pela via normal com Braille, tive apoio educativo até mesmo quando ainda não funcionava com o Braille, já no Jardim de Infância inclusive, tive sempre. Teve de ser, tive de ter apoio porque eu lembro-me de estar no Jardim de Infância e de já escrever à mão. Nunca tive problemas com os apoios educativos. Fiz a escolaridade toda comum até ao 10º ano em Acção Social e Intervenção e aí abandonei a escola. Mas foi sempre um percurso normal.

Porque razão escolheu o curso de Telefonista-recepcionista?

Há coisas na vida que nos leva a tomar opções mais fáceis e realmente é errado e foi o que eu fiz. Eu durante os anos que estive a estudar por algum motivo nunca fui tão bem sucedida quanto os outros esperavam de mim. Nunca fui mal sucedida mas também não era propriamente a aluna de 18 e 20 valores a tudo. A uma parte era mas a outra não. Tudo o que fosse artes, desde música, expressões, eu era aluna de 18 e 20 valores mas matemática, letras e afins era aluna de 11, 12, 10 valores. Não fazia de mim pior ou melhor pessoa mas fazia de mim uma pessoa insegura. Eu quando me inscrevi para a APEDV pensei: para massagista não sei se tenho capacidades, na prática eu sei que tenho mas nas coisas teorias não sei e tenho medo de fazer maus testes e não conseguir entrar. E eu tinha uma vontade enorme de sair de casa, de experimentar o mundo lá fora e a APEDV na altura ainda dava a grande oportunidade, não deixa de dar mas agora complica um bocadinho mais, antigamente tínhamos uma bolsa maior, havia outros incentivos e eu pensei: ficar em casa não, eu desisti da escola porque não suportei mais, fiquei descontente com o curso que tinha, eu nunca dei para teoria, gosto de teoria mas enquanto ela é necessária, quando ela passa a ser desnecessária, quando eu não posso fazer nada com ela, a partir daí eu aborreço-me e então desisti do curso e quando vim para a APEDV foi por isso, eu pensei: vou para telefonista, se calhar é mais fácil de entrar. Foi porque era mais fácil não foi porque goste sinceramente, não gosto mas... Já pensei em mudar, agora estou-me a dedicar completamente à locução radiofónica. Já fiz alguns trabalhos e agora é assim... ainda não comecei directamente numa rádio nacional porque ainda não consegui mas também digo-lhe uma coisa, bons locutores começam por baixo e começam nas rádios pequenas. Por enquanto uma rádio na internet, daqui a uns meses, quem sabe, uma antena com maior divulgação. Agora vamos ver, se tudo correr bem, que eu espero que sim, haveremos de ter bons frutos.

Como decorreu o seu percurso desde que iniciou o curso?

Correu bem. Só tive os problemas de uma adolescente perdida em Lisboa com 18 anos e completamente desorientada. Eu vim do Algarve e Lisboa é muito diferente. Vim de Albufeira e enquanto fiz o curso estive no Convento dos Cardais durante algum tempo mas depois saí. O curso foi linear, é um curso prático e básico, também para telefonista não preciso de saber muito mais. Se fosse técnica de comunicação...

Os aparelhos com os quais trabalha são idênticos aos que se habituou no curso?

Não. A que eu aprendi aqui nem sequer foi a que está agora em funcionamento, era uma central mais antiga, não tão actualizada, era uma central que já tinha os seus problemas de idade. Depois fui para a Central de Cervejas no meu estágio porque saí do curso com algum sucesso, estive lá durante 10 meses e aprendi com uma central que não tem nada a ver nem o fluxo de chamadas nem o aparelho em si, não tem nada a ver com isto aqui, não estou a menosprezar aqui a APEDV, não, nada disso, mas a nível preparatório para um estágio... eu senti muita diferença. Porque aqui atendemos cerca de 5 chamadas por hora mas na Central de Cervejas em 5 minutos atendemos 20/25 chamadas. Sem exagero.

Foi bem apoiada lá, no local de estágio?

Não, não fui. Sofri grandes humilhações e eu deixei como conselho à APEDV não mandar para lá mais estagiários. A nível de colegas, alguns. Tive colegas que foram bons colegas mas houve problemas em darem-me a informação, não me passaram a informação da empresa, toda a informação que consegui da empresa, extensões, não te eu tivesse interesse pessoal, o meu interesse era a evolução profissional. E fazia parte da minha função saber as diversas extensões. Foram vários os entraves. Primeiro fui comprar um portátil à pressa para o estágio, então o entrave deles era darem-me a informação para pôr no meu portátil porque era meu. Então pusessem um computador à minha disposição e não o fizeram. Eu disse: então ponham a informação num CD que o CD fica todos os dias na empresa, não o levo para casa, não tiro os dados, não quero saber disso, que isso a mim não me interessa, ninguém quis saber. Tudo o que eu consegui foi à posteriori, ou seja, fui perguntando aqui e ali, como quem não quer a coisa, fui ouvindo daqui e dali, mas ninguém aprende assim. Eu aprendi muita coisa mas ninguém aprende tudo assim. Quantas vezes eu não fique completamente atrapalhada porque simplesmente não sabia, porque ninguém me tinha dito nada. Foi complicado. A nível colegas, como eu disse, tive bons colegas mas ninguém se dedicou a querer saber do meu trabalho e sinceramente, eu disse isto na Central de Cervejas, eu acho que fui para lá para lhes dar a boa imagem, dos bons samaritanos, eu servia para andar no edifício, para verem uma cega nos corredores e mostrar que estava a estagiar lá, olha que bom, os representantes de marcas estrangeiras viam-me lá e pensavam: os portugueses estão a fazer um bom trabalho, estão a integrar pessoas que não vêm.

Quando terminou o estágio como é que foi a sua integração profissional? Teve dificuldades em conseguir trabalho?

Não, nesse aspecto fui uma sortuda. Eu saí do estágio e estava a pensar. Bem, agora só me resta voltar para casa. Em seguida recebo uma chamada da APEDV a dizer que a Fonotel, que é a empresa para a qual trabalho, precisa de telefonistas para os hospitais. Posso dizer que não procurei muito. Foi o único trabalho até agora. Mas apesar de ter sido fácil arranjar trabalho por algum motivo eu fui escolhida. Fomos muitos no mesmo grupo e mais nenhum ficou. Tenho estado sempre no mesmo hospital. Ali eu tenho um grande apoio profissional. Trabalho numa das melhores centrais do Centro Hospitalar não só a

nível de serviço mas a nível de condições e tenho colegas ótimos. Encontrei algumas dificuldades mas são ultrapassáveis. As pessoas que lá trabalham estão lá há muito tempo, já estão habituadas ao serviço então vão dando a informação consoante o que acham necessário e por vezes falta-nos informação que não é tão necessária mas faz falta.

Qual é a sua função neste momento?

Só telefonista. Não estou a exercer as funções de rececionista. Atendo, reencaminho e faço chamadas.

Quais os aspectos positivos e negativos da sua actividade profissional?

Aspectos negativos: o facto de passar muitas horas em frente aos mesmos aparelhos e às vezes não sermos tão bem... as pessoas não darem o valor ao telefonista. Isso é o aspecto negativo, as pessoas não sabem dar valor ao trabalho que nós ali fazemos mas o engraçado é que se nós ali faltamos, que é um serviço que funciona 24 sobre 24 horas o hospital pára. As pessoas muitas vezes acham que a telefonista é um aparelho que está do outro lado da linha e a operadora não é um aparelho.

Trabalha sozinha na central?

Não, ou melhor, depende dos turnos. Se forem manhãs estamos duas, se for de tarde normalmente só está uma operadora embora possamos estar as duas e no turno da noite está só uma. A tarde pode ser complicada quando estamos sozinhas, ainda existe um grande fluxo pelo menos até às 6 horas com as consultas e os laboratórios.

E aspectos positivos?

Faz-se muitas amizades, já ajudei muitas pessoas, tenho pais que todos os anos ligam para marcar a consulta do filho e já me conhecem e já tivemos pessoas que foram ter connosco à central e que nos agradecem e é bom ver a alegria das pessoas e saber sobretudo que elas foram ajudadas, pelo menos por mim enquanto operadora. Aprendemos muito, eu aprendi muito, cresci muito, todos os dias ouço relatos de histórias que nem imaginava desde tráfico de crianças. São coisas que por vezes estamos dentro de uma redoma de vidro e não nos apercebemos que existem com maior frequência.

Que medidas é que acha que seriam importantes existirem no apoio à inserção profissional de pessoas com deficiência visual?

Acho importante existirem porque eu não me deparei com esses problemas mas continuo a deparar-me com o problema do encarregado-geral andar a arranjar maneira de pôr as meninas que não vêm daquela central para fora porque acha que sim, porque são ceguinhas e não despacham o serviço como os outros. Por vezes é preciso é saber uma coisa... sabe que por vezes a culpa não é só da inserção social, a culpa também é dos cegos em si que por vezes alimentam a ideia dos coitados e alimentam a ideia do “eu sou cego portanto nada me fica mal”. Não é bem assim. O cego tem de conseguir demonstrar a maior autonomia possível. Eu tive de pagar por isso. Eu tive de comprar o computador para ser autónoma, tivemos de adaptar programas no computador geral da central porque teve de ser, para nos dar mais autonomia. Nós temos uma central de alarmes ligada à nossa central telefónica e eu e outra colega cega que também trabalha no hospital tivemos de arranjar forma de gerir as situações. O cego também tem de dar a ideia de que é autónomo e as empresas têm de estar abertas à demonstração de competências. A nível do país há muito que se pode fazer, há muita informação que pode circular mas se formos por aí não sei se vamos longe. No entanto podia-se fazer uma maior sensibilização das empresas e de quem está à frente dessas empresas. Porque as leis existem, a empresas que tiver admitido pessoas com deficiências

recebem contrapartidas do Estado e ficam isentas de alguns pagamentos durante um X tempo. Isso é uma boa forma de incentivo, pode ser utilizado como uma forma das empresas empregarem mais pessoas com deficiência mas por vezes essa informação não existe outras vezes as próprias empresas não querem saber. Mas se não há essa informação a circular se o cego está interessado ele próprio tem de fazer passar a informação que lhe interessa, tem de mostrar que consegue, pode mostrar quais os benefícios a nível empresarial e os benefícios a nível laboral, que é diferente. A situação também passa pela pessoa mostrar que é igual às outras. Eu todos os dias passo por essa provação, a nível da minha empresa eu continuo a ter de lutar pela minha imagem, que também já foi denegrida, com outros cegos que fizeram tanta porcaria também já foi denegrida.

Como vê o futuro da Formação Profissional para pessoas com deficiência visual?

Os cursos que estão deviam ser um pouco mais exigentes, com os perfis de entrada, de saída e com a matéria em si. Em relação à própria Formação Profissional acho que há muito mais a fazer. O curso de Telefonista está muito bem preparado a nível de informação mas é um curso que não ensina a trocar uma linha telefónica, não ensina a trocar um telefone, não ensina a arranjar um auscultador e isso é importante. São pormenores completamente técnicos mas são importantes. Eu dou muitas vezes por mim a ter de ir para a sala dos aparelhos ligar e desligar cabos e ligar fichas. Eu aprendi mas foi no meu trabalho mas há coisas que são comuns a todas as centrais como é trocar uma linha telefónica. Outro problema é os poucos centros que existem. Quem precisa vir de longe para fazer Formação os apoios económicos são poucos. Quem está mais perto ou em casa podia ter uma bolsa diferente de quem vem de longe e que tem mais despesas e também se devia ter em conta os rendimentos porque se isto está da maneira que está é porque muita gente abusou, andou de curso em curso. A área da locução de rádio podia ser uma área de Formação Profissional para cegos, era uma excelente área e até podia estar interligada com a Formação dos telefonistas, porque não? Há mais áreas para além do artesanato, telefonistas e massagistas. Há a rádio, podia existir um curso mais avançado de informática, um curso que depois oferecesse uma porta de saída para um trabalho. Por exemplo, assessoria empresarial ou área administrativa. Mas como está vai começar a estagnar.

Projectos de futuro?

A rádio, sem dúvida. E se continuar na minha área de telefonista tentaria fazer uma evolução ao meu curso, ou seja, não ser só uma operadora telefónica mas ser a técnica de telecomunicações dentro daquilo que eu conseguisse, claro. Não consigo tudo mas há muitas coisas que se conseguem fazer. Existem os cursos técnicos de telecomunicações com equivalência ao 12º ano para pessoas que vêm, não sei se permitem a entrada a pessoas cegas.

Muito obrigada pela sua disponibilidade em responder à entrevista.

ENTREVISTA 7

A primeira questão que tenho para lhe fazer é sobre o seu percurso escolar.

Bem, eu não sou de Lisboa, eu vim do distrito de Leiria, completei o 9º ano na Escola Secundária de Porto de Mós. Depois, vim cá para Lisboa, para o Centro de Reabilitação Nossa Senhora dos Anjos. Entretanto passei pela Fundação Sain para fazer um curso de informática e depois é que fui para a

APEDV. Ou seja, só agora é que estou a terminar o 12º ano. E em princípio para o ano que vem vou fazer a faculdade. Mas quer que lhe fale de dificuldades?

Os seus problemas de visão surgiram há pouco tempo ou já vêm de longe?

Não, já me foram diagnosticados desde a altura da primária, ou seja, a minha mãe, antes de eu entrar para a primária não notou nada mas o que é certo é que a professora da escola começou a notar que eu me aproximava bastante dos livros para conseguir ler e que muitas vezes não conseguia ler do quadro. É certo que via muito melhor na altura do que vejo agora. Fui perdendo ao longo do tempo (a visão) mas já vem desde nascença porque é um problema hereditário, é uma retinopatia pigmentar que vem de um primo, em princípio, do lado da minha mãe, fora os outros problemas que tenho acrescidos.

E na escola teve apoios?

É assim, apoios... na primária não, não se falava, pronto, não havia nada. Também o problema ainda não era tão grave como é hoje em dia. Ainda conseguia ver e também se diz... estive a falar com uma professora de apoio do hospital Gama Pinto na semana passada e ela diz-me que os livros da escola primária têm as letras maiores do que os livros do Liceu. Eu, nessa altura ainda não tinha muitas dificuldades, no 5º e 6º também não, fiz... fui fazendo, sempre com os livros do meu irmão, ainda conseguia ler, lembro -me bastante bem só que depois, quando passei para o 7º, 8º e 9º isso é que foi mais complicado e já tive direito a professora de apoio, tive direito a uma professora de apoio que basicamente não prestava muito apoio porque dizia que não tinha tempo, foi-me dado um computador, ainda o lá tenho em casa, parece um mono, deram-me o computador e era para me ensinarem a mexer nele, na altura não se tinha tanto acesso como se têm hoje em dia. O ensinar a mexer foi basicamente ligar e desligar, não aprendi a fazer mais nada. Os outros apoios que me deram foram...como nesta altura eu já não conseguia ler os livros normais, não valia a pena a minha mãe estar a gastar dinheiro nem eu a ficar com os do meu irmão para não conseguir ler, o que é que a professora de apoio pensou mandar vir cassetes áudio ou então mandar vir aqueles livros do tamanho não sei de quê, com matérias que não têm nada a ver com a matéria que se fala nos outros livros. Se aqueles livros fossem aumentados mas tivessem a matéria acompanhada da mesma maneira que têm os livros das pessoas normais, dos alunos normais se calhar facilitava mas assim não. Eu acabei por ter aquela montanha de livros, que eu tinha dois cacifos guardados na escola só para aqueles livros todos que eu não conseguia andar com os livros para trás e para a frente... tinha exercícios... aquilo era... olhe nem sei muito bem dizer o que aquilo era porque nem utilizei. Os apoios que tive não foram muito úteis. Acho que supostamente as professoras de apoio deviam estar preparadas para lidar com todo o tipo de deficiência e eu acho que elas não estão preparadas para lidar com nenhum tipo de deficiência. Acho que saem muito mal preparadas da faculdade e falamos não só de pessoas que saíram agora da faculdade mas também de pessoas que já têm anos e anos de experiência só que muitas vezes não lhe passa um deficiente pelas mãos... não têm a noção e nestas coisas é preciso ir convivendo e sabendo as dificuldades, se não se conviver e não se souber as dificuldades não se pode fazer nada e eu se não conhecer um surdo não sei quais é que são as dificuldades dele. Vai-se fazendo tudo com muita dificuldade. Ainda agora fiz o 12º ano no ensino nocturno porque estou a trabalhar e acho que é muito complicado, muitos professores não sabem o que é que é, não conseguem compreender, apesar de já terem passado estes anos todos... já dantes sentia isto, quando andava na escola no ensino normal, mas agora no ensino nocturno vejo que são pessoas... sei lá... estão a lidar com adultos

mas de vez em quando ainda lidam comigo como se ah! Coitadinha, mas então o que é que se faz, então mas como é que eu faço, e depois fazem coisas que são completamente erradas porque é a tal coisa, não compreendem, eles não sabem quais é que são as nossas dificuldades e então fazem a pensar que é o melhor, mas não é. E depois é outra coisa que eu critico muito: somos do ensino normal, do ensino diurno, tudo muito bem, temos direito a uma professora de apoio por mais que essa professora de apoio não tenha tempo para nós, ou seja, não nos vai apoiar. Não temos possibilidade e não completamos o 12 ° ano no ensino diurno, fazemos no ensino nocturno, já deixamos de ser deficientes, já não temos direito a professora de apoio. São estas coisas que ainda nos revoltam um bocado. Eu tive direito a professora de apoio mas foi só porque ela disse: eu dou-te apoio mas é só porque... eu não tenho obrigação de... e eu ah! Então obrigada. Ainda tive que lhe estar a agradecer. Além disso eu sei que ela não tem culpa, a culpa é do sistema, mas são coisas que revoltam, revoltam um bocado. Se apoiam os de dia porque é que não se apoiam os de noite que não tiveram possibilidades de andar de dia. Mas acho que isto vai mudando.

Que razões a levaram a escolher o curso de formação profissional de Massagista-Auxiliar de Fisioterapeuta?

Eu na altura, quando vim para Lisboa, o que eu já dizia aos meus pais... quando vim para Lisboa vim para o Centro de Reabilitação Nossa Senhora dos Anjos, onde convivi com várias pessoas com deficiência visual, uns cegos outros amblíopes e aprendi várias coisas, aprendi que nós temos limitações e essas limitações limitam-nos na nossa vida social mas também na nossa vida em termos de trabalho e eu sabia que eu não podia querer um trabalho qualquer, tinha de querer um trabalho que se eu mais tarde ficasse cega total eu conseguisse fazer. As hipóteses que eu tinha não eram muitas e também era bastante nova na altura e se calhar não tinha aquela maneira de pensar... sempre disse: eu quero ser telefonista, e tinha imensa facilidade, as pessoas telefonavam-me e eu dizia: ah, és tal, as pessoas diziam: ah, tu decoras as vozes, e eu decidi ser telefonista. Depois, entretanto, lá no Centro Nossa Senhora dos Anjos eu tinha um professor que nos dava uma aula de Educação Física e esse professor falou como eu ainda era nova... abriu-me os horizontes... falou-me que havia um curso que é dado em Chelas, na APEDV, será que eu não iria gostar de fazer. Eu disse-lhe que não tenho conhecimento, não tinha conhecimento que isso existia, já tinha pensado em ir fazer um curso de Telefonista, já nem estava a pensar noutra coisa, pronto, ia para telefonista. E se ele não tivesse falado no curso de massagista provavelmente tinha ido para telefonista. Entretanto fui à APEDV, vi o que era necessário, eu não tinha idade ainda para ir para a APEDV, também como a instituição é naquela localização as próprias pessoas da Direcção, as Coordenadoras e a Assistente Social disseram que eu ainda era muito nova que era melhor fazer um curso de informática, ambientar-me mais com os computadores e depois voltava, já tinha outra idades, já era mais crescida. Eu concordei. Entretanto fui conhecendo pessoas que já tinham tirado o curso na APEDV e achei que era uma boa profissão e que uma pessoa consegue fazer mesmo que fique cega um dia. Nas nossas situações tem mesmo de ser assim se bem que hoje não há aquela profissão para o resto da vida, não sei... se calhar em algumas ocasiões há. Mas na altura eu não pensava assim e queria mesmo uma profissão que eu conseguisse fazer mesmo depois das dificuldades que iria ter. E acho que sim, acho que foi uma boa escolha, não me arrependo.

Também não teve muitas opções, muitos cursos para optar?

Pois, isso não. Porque é tudo muito limitado. Até pode, eu até posso ir fazer um curso qualquer mas depois vou ficar com o curso debaixo do braço porque hoje em dias as pessoas ainda... já há excepções, já há pessoas... mesmo o Estado acho que já se está a abrir um bocado mais e dá benefícios a quem contrate empregados com deficiência só que é assim, é em muito poucas empresas, devia acontecer em muitos mais lados, não acontece, e depois as pessoas também não estão para andar a tirar cursos, a gastar pestanas, a gastar dinheiro para não terem trabalho, tem de pensar em alguma coisa pratica que lhes dê empregabilidade

Como decorreu o seu percurso desde que iniciou o curso na APEDV?

O curso correu bastante bem. Não me aconteceu a mim como aconteceu a alguns colegas; houve colegas meus que a entrada para a APEDV foi a entrada para o mundo dos deficientes. Eu não. Eu já tinha estado no Centro de Reabilitação Nossa Senhora dos Anjos, já tinha estado na Fundação Sain a fazer o curso de informática, eu já tinha conhecimento como é que lidavam os cegos, já me dava muito bem com eles, já estava completamente integrada e já sabia muitas das dificuldades que ia ter. Quando entrei para a APEDV foi como uma continuação. E as disciplinas em si acho que foram extremamente bem adaptadas e têm de ser para serem dadas a alunos com deficiência. Mas é porque é para alunos com deficiência, provavelmente isso não se faz nas faculdades, se calhar devia ser uma coisa mais prática, dada de maneira que todas as pessoas compreendessem e acho que ali (APEDV) isso foi feito, foi estruturado e adaptado de uma maneira bastante boa. Eu pelo menos não tenho razão de queixa e para o que faço profissionalmente...provavelmente o curso podia ser bastante mais completo, tenho colegas meus que dizem isso mas acho que como base é um bom curso. As dificuldades que eu tive, acho que foram as mesmas dificuldades que uma pessoa qualquer neste tipo de curso tem, é imenso osso, imensa articulação, imenso músculo, é tudo uma imensidão de coisas. Passa muito pelo decorar, coisa que na prática acaba por não ser assim tão exigente como é ali nas aulas. Uma pessoa faz ali umas articulações que não lembram ao diabo, como eu uma vez fiz uma num teste. O que me irritou mais foi que escrevi aquilo duas vezes, uma na folha de rascunho e outra na folha de teste. Então troquei a (articulação) do cotovelo com a do joelho. Portanto aquilo estava ali uma pessoa a andar perfeitamente. Mas foi um ano muito bem passado. Desde essa altura tenho o meu namorado que me acompanha até agora portanto... só tenho boas recordações de lá. Foi óptimo. Ter passado pela APEDV foi uma das melhores coisas que me podia ter acontecido. Ganhei as minhas colegas de trabalho, o meu posto de trabalho. Eu ao terminar o estágio... as minhas colegas trabalham num lar de idosos que tem uma clínica de fisioterapia lá dentro e eu sabia que eu podia ir estagiar para lá mas também tinha a consciência que nunca iria lá ficar. No fim do curso o que me foi dito foi: Carina, tens estágio (eu entreguei em três sítios para onde podia ir estagiar, na zona dos Olivais), e a Emília voltou-se para mim e disse Carina, tu tens estágio nos Inválidos do Comercio e eu: que bom, vou ficar com a Edna e a Cristina, mas eu não vou ficar lá a trabalhar. E a Emília: quem te disse? E eu fiquei um bocadinho mais segura mas mesmo assim com um bocadinho de medo. Fiz os nove meses de estágio e só depois é que... entretanto já ia começando a perceber que, lá no meu trabalho falava-se disso, que a minha colega que na altura era massagista lá no lar entretanto foi para a reforma e fiquei eu no lugar dela, Fiquei bastante contente. É o sonho de qualquer pessoa, é tirar um curso e ficar a trabalhar. Eu tenho tantas pessoas que me dizem: ai, andei tantos anos na faculdade e depois não tenho trabalho, tenho de andar nas caixas do Pingo Doce e eu tive bastante sorte. O curso de formação não é

faculdade, não se pode dizer que é assim um grande curso mas pelo menos tive logo trabalho enquanto há pessoas que tiram um curso de nível superior e que depois acabam por não ter trabalho. Portanto às vezes não vale a pena uma pessoa estar a dizer que quer ir para uma universidade xpto ou para este curso ou para aquele se depois não vai ter saída. Acho que isso é o mais importante, é uma pessoa pensar numa coisa que em princípio vá ter saída. Acho que neste momento, na situação que estamos agora, na altura presente, acho que... não digo que o curso de massagistas não continue a ser um bom curso, continua a ser um bom curso, já não tem tanta saída. E é um óptimo curso para pessoas deficientes visuais. Eu tenho imensas pessoas que vão lá para o lar e quando vão lá os estagiários, porque eles não notam que eu vejo mal, mas quando vão lá os estagiários da APEDV, que eles passam por lá para fazer uma semana de estágio, dizem logo: eu ao pé da minha casa já tinha andado numa clínica e tinha lá um cego, ele era tão bom, tinha umas mãos... porque as pessoas têm a sensação de que as pessoas com deficiência visual têm mais tacto, têm mais precisão, têm qualquer coisa a mais do que os normovisuais não têm.

E possivelmente terão maior sensibilidade que desenvolveram a ler Braille.

Pois... eu não leio Braille. Quando aprendi, no Centro Nossa Senhora dos Anjos, fazia imensa batota, dizia que lia com os dedos e afinal lia com os olhos, mas o professor acabava sempre por me descobrir porque para ler com os olhos é preciso uma pessoa estar mais próxima e ele notava pelo tom da minha voz. Sei algumas coisas. Mas ainda bem que os cegos hoje em dia já não têm de ler tanto Braille, hoje em dia com os computadores já é muito mais fácil. Ter de anda com aqueles calhamaços todos atrás não era propriamente muito fácil. Ainda encontro uma rapariga quando venho lá do meu trabalho, ela senta-se no autocarro com o livrinho dela e vai a ler. Existem pessoas que ainda gostam de ler Braille. Acho muito bem. Da mesma maneira que uma pessoa normovisual vai a ler o seu jornal no autocarro para ir passando o tempo ela também.

Pela sua explicação não encontrou nenhuma no acesso ao mercado de trabalho, até agora?

Nenhumas. Eu não.

Que funções tem neste momento?

Sou massagista e auxiliar de fisioterapia.

Mas num lar de idosos as funções não são as mesmas que teria se estivesse numa clínica.

Não, não tem nada a ver. Apesar de eu não saber muito bem fazer a comparação. Só sei fazer a comparação por experiência de colegas meus e do meu namorado, que trabalha em clínica. Trabalhar num lar ou trabalhar numa clínica de fisioterapia que é só direccionada para pessoas de idade.. eu não posso dizer que seja mais trabalhoso. Enquanto numa clínica... o tratamento numa clínica é muito especial porque basicamente o doente queixa-se de uma dor no cotovelo e ele faz tudo ao cotovelo: faz calores, faz ultra-sons, faz massagens, faz laser, faz tudo o que tiver de fazer naquela clínica, todos os aparelhos que estiverem disponíveis ele faz. Isso não acontece num lar, primeiro porque há coisas que são contra indicadas, logo aí não se pode fazer metade dessas coisas que eles fazem em clínica. E depois, enquanto numa clínica a pessoa chega e deita-se. O técnico só tem de chegar e aplicar o tratamento, num lar não. É a atenção, de estar com o doente, se for necessário despir, se for necessário deitar, se for necessário sentar... tem de se fazer tudo. Tem de ser uma coisa com muito mais calma. Não temos a quantidade de tratamentos e de maquinaria que os das clínicas têm mas a nível de ser mais demorado o tratamento, é, é mais demorado. É diferente mas em vários aspectos. Trabalhar com idosos requerer-nos mais atenção

mesmo que às vezes não se possa dar tanta como aquela que eles querem, mas é muito mais complicado porque como eles estão no mesmo sítio e falam uns com os outros e quando chegam dizem-me: acho que ficava muito melhor com o calor... enquanto nas clínicas não é assim. Foi à consulta, o médico prescreveu, está prescrito e vai fazer o tratamento durante 12 sessões, enquanto nós num lar nem sequer conseguimos fazer 12 sessões. Eu tenho pessoas que andam lá o ano inteiro. Eu não consigo fazer interrupções porque se eu faço interrupções, se avaria a panela dos calores aquilo é um caos naquela sala: “logo agora que eu estava tão pior”. Mas é muito engraçado e eles são bastante manhosos. É um trabalho diferente. Na clínica é muito mais pressão, no lar não, é tudo feito com mais calma, são sempre as mesmas caras, quase porque as pessoas entram, vão começar a tratar uma fractura, depois, entretanto, já estão a andar mas é necessário continuar a fazer uma manutenção e eles vão-se habituando a ir todos os dias para fazerem bicicleta ou exercitar as pernas e acabam por andar ali a vida toda, todos os dias. É como se fosse o ginásio da casa deles. Para algumas pessoas acaba por ser um hobbie e um passatempo. É mais uma maneira de conviver, uma maneira de passar o tempo. Existem outras actividades dentro do lar mas como eles vêm que ali, não falo só por mim, mas também pelas minhas colegas, os próprios utentes dizem que somos bastante atenciosas e que nos preocupamos e se hoje eles estão mais a dormir nós perguntamos porque, se dormiu mal ou é a medicação e tentamos ter um comportamento interdisciplinar, ou seja, se alguma coisa não está bem falar ou com a encarregada ou com o médico ou com o enfermeiro, tentar perceber porque é que aquele doente não está bem, tentar fazer alguma coisa por aquele doente. Porque é assim, tratar, tratar não conseguimos tratar, a única coisa que podemos fazer é manter a qualidade de vida do doente. Por isso trabalho de clínica não tem nada a ver. Não tem esta parte humana porque nós convivemos todos os dias com estas pessoas, conhecemos as famílias deles, a família vai lá perguntar: então o meu pai, como é que ele está a fazer, está a correr bem, está a evoluir; depois vai o filho e vai a nora, nós acabamos por ter uma afinidade.

Gostava de lhe pedir para me fala em aspectos positivos e negativos da sua profissão

Aspectos positivos... começando pelos positivos porque gosto de ser uma pessoa positiva, é a parte humanista porque eu gosto muito de lidar com as pessoas, eu acho que na minha vida nunca me veria em frente a um computador. Acho que trabalhar com pessoas e ainda por cima com pessoas muito mais velhas só nos traz sabedoria, não vejo as pessoas mais velhas como sejam pessoas que nos dão trabalho, que são chatas, que são maçudas, não, vejo as pessoas mais velhas, que já passaram por tantas coisas e eu aprendi imenso agora estando a tirar o 12º ano, aprendi imenso porque eu ia aprendendo coisas que se passaram no 25 de Abril e na verdade nós não sabemos metade das coisas por que as pessoas passaram, não temos consciência disso, não fomos nós que vivemos naquele tempo, apesar de ser o nosso tempo e eu consegui ir acumulando a matéria que dava nas aulas de História e no outro dia chegava lá (ao lar) e perguntava: olhe, e como é que foi? E onde é que o senhor estava no 25 de Abril? Conte lá, e o que é que lhe faziam? Prenderam-no? Foi apanhado com algum livro que não devia? Isto é muito engraçado. Parece que estou a conviver com pessoas que fazem parte da História e eu acho que se aprende imenso com as pessoas mais velhas. A parte negativa... para além de não ser importante... se tivesse outra maneira de pensar diria: ai as minhas costas daqui a uns anos, mas provavelmente, se não fosse massagista doíam-me as costas na mesma, portanto... não vejo, não vejo aspectos negativos. Não há nada que possa salientar.

Ou então também lhe podia dizer: custa-me imenso ver partir os idosos... não, não me custa, encaro a morte como seja uma coisa normal e necessária. Acho que está tudo onde deve estar.

Em relação à evolução da Formação Profissional, que medidas é que acha importantes existirem por parte do Governo ou da sociedade civil no apoio à inserção profissional de pessoas com deficiência visual?

Primeiro que tudo não queria que fosse nada muito virado para nós. Eu acho que as coisas devem ser feitas mas não em demasia, ou seja, se as coisas acabarem por ser um bocadinho viradas só para nós acabamos por ser na mesma uns coitadinhos e não é isso que nós pretendemos. Nós pretendemos que nos dêem atenção mas não atenção demasiada, acho eu, pelo menos eu falo por mim. Hoje em dia já se vai falando muito na inserção das pessoas, portanto com essa medida que eu já lhe falei à bocado, de empregarem pessoas com deficiência, a entidade patronal tem benefícios ao fazê-lo. Acho que era necessários mais medidas como essas e assim não tínhamos tantas pessoas com deficiência quer visual quer motora no desemprego. Eu posso-lhe dizer que eu ainda esta semana fui ao cinema e eu fiquei tão contente quando eu vi uma pessoa com deficiência motora, estava numa cadeira de rodas, a receber os bilhetes à entrada do cinema. Eu pensei: ainda bem, é valorizado o trabalho destas pessoas. Estas pessoas não são inúteis, não têm de ficar escondidas em casa. Mas uma pessoa só vivendo as situações é que pode-nos dizer: é necessário fazer-se isto, é necessário fazer-se aquilo. É necessário fazer-se muita coisa a nível de empregabilidade. No meu caso e no caso de muitas pessoas que fazem o 12º ano e vão para um curso de Formação Técnico-Profissional que tenha estágios, que foi o meu caso porque se não tiver estágios a inserção dessa pessoa no mercado de trabalho é muito complicada. A entidade patronal nunca vai dar possibilidade de uma pessoa deficiente visual se integrar no mercado porque aquilo vai dar um bocado de trabalho, porque provavelmente ele não se vai integrar... provavelmente quando as entidades patronais estão à espera de ter um trabalhador não é para lhes estar a dar trabalho, é para fazer render e muitas vezes não se tem a paciência que se devia. Uma das medidas: a ACAPO um fim-de-semana destes proporcionou um jantar às escuras no Algarve o que faz com que as pessoas sintam as dificuldades de uma pessoa com deficiência visual ao fazerem o simples acto de uma refeição. Acho que estas medidas são necessárias para consciencializar as pessoas, mas estas são início, não é? Há tantas outras coisas. É necessário fazer muita coisa. Eu tive facilidades, talvez por causa disso é que não consigo falar das dificuldades mas daqui para a frente e depois do meu curso da faculdade eu não sei se vou ter tantas facilidades como tive agora. Mas mesmo assim estou a arriscar, vou lutar mas mesmo assim não tenho tantas dificuldades como as pessoas que estão completamente cegas, eu ainda consigo ver. E compreendo que para as pessoas que sejam totalmente cegas seja muito mais complicado do que para mim porque as pessoas olham para mim e não vêem uma ceguinha, vêem uma pessoa que vê mal, que tem algumas limitações mas não é uma ceguinha total, é diferente. Eu acho que para as pessoas que estão do lado de fora é muito diferente, há uma diferença muito grande entre uma cega total e uma amblíopes. Por isso não sei. Talvez se me perguntar daqui a uns três anos e meio quais é que são as dificuldades e vou-lhe poder dizer.

Falou que os empregadores não aceitam muito bem as pessoas portadoras de deficiência visual, por vezes porque também não sabem que as pessoas são capacitadas para fazer o seu trabalho, só

precisam de algumas adaptações. Acha que alguma divulgação maior de casos de trabalhadores cegos poderia ajudar?

Sim, eu acho que sim. Eu que estou dentro do próprio meio, que vivo com pessoas com deficiência vejo que são feitos alguns progressos. Eu no outro dia fiquei admirada quando soube que havia cegos a trabalhar numa fábrica que faz carrinhos de compras. Eu fiquei muito admirada, eles trabalham numa linha de montagem, aquilo não tem mais nada que fazer do que tirar de um sitio e pôr no outro, se calhar tiveram de ser feitas algumas adaptações, mas ainda bem que se lembraram que os cegos conseguiam fazer aquele trabalho, com algumas adaptações ou não mas conseguiam fazer. Há que lhes dar a possibilidade de eles experimentarem se conseguem fazer ou não. Sim, eu acho que isso devia ser mais divulgado, acho que é o medo das entidades patronais pensarem que eles não conseguem. Mas talvez se lhe fossem dadas oportunidades, se fossem adaptadas as condições para que essas pessoas conseguissem trabalhar, sim. Uma pessoa que termine o 12º ano ou que faça um curso qualquer na faculdade que não tenha estágio, eu acho difícil, a não ser que essa pessoa tenha muitos conhecimentos, acho difícil que essa pessoa seja integrada no mercado de trabalho. É a tal coisa, não têm conhecimento de que essa pessoa consegue fazer isto ou fazer aquilo. Acho que se for com o estágio já ajuda porque a pessoa já provou que consegue, que se adapta, mesmo que tenha de dizer: olhe, desculpe lá, venha aqui ver se isto está tudo bem. Isto porque existem aparelhos que são feitos à medida das pessoas normais porque os ecrãs são tácteis e para pessoas com deficiência visual não dá minimamente. Às vezes, se encontrar um doente que seja... também se pode pedir ao doente ou a outra pessoa qualquer. Em vários serviços, com a colaboração de toda a gente, é muito mais fácil e consegue-se que toda a gente possa ficar integrada. Se calhar é uma utopia mas... era o que eu gostava que acontecesse. Se calhar nunca vai acontecer mas... pelo menos devia-se tentar um bocadinho mais.

E em relação à própria Formação Profissional, como é que vê a Formação Profissional para pessoas com deficiência visual no futuro? Acha que se vai manter como está, nos moldes em que está ou tem de sofrer alterações?

Se quer que lhe diga, já pensei que ia acabar. Mas acabar é um bocado drástico. Mas isto anda tão mau. Já se pensa na falência da Segurança Social, o Centro de Emprego já não sabe o que fazer com tanto desempregado e depois isto é tudo um problema que já vem há algum tempo, não é de agora. Há muitos desempregados, dizem que há pouco trabalho, há muitas empresas a fecharem e depois tenta-se solucionar os problemas a curto prazo, não há nada a pensar a longo prazo e o que acaba por acontecer é que não há empregos, há muitos desempregados mas o que é certo é que continuam a abrir faculdades, existem cada vez mais vagas, saí cada vez mais gente formada de todo o lado porque nunca se viu tanta formação e tanta formação tão diversificada que por vezes se torna um exagero que culmina no desemprego.

Neste momento existem três áreas de Formação Profissional para a deficiência visual. Era ou não possível abrir mais?

Eu acho que era. Adaptadas mas era possível, mas mesmo muito possível. Eu acho que bastava em vez de uma APEDV ser só para deficientes visuais ser aberto a todos. O Centro Hellen Keller é neste momento uma escola aberta a todos com deficiência visual ou não. Eu acho que isto é que era o necessário, centros especializados para os vários problemas mas sem separação. Eu acho que é muito importante não ser só

para deficientes. Enquanto andamos na escola até podemos não dar importância a nada, eu dou-lhe o braço e ele vem, eu empurro-lhe a cadeira e ele vai e é tudo muito fácil só que à medida que vamos crescendo e se vamos mantendo contacto com essas pessoas eu vou-me perguntando: mas como é que ele fará e se calhar ao pensarmos “como é que ele fará” conseguimos na nossa própria cabeça imaginar um projecto em que consigamos inserir pessoas com deficiência visual ou com deficiência motora ou com outro qualquer tipo de deficiência. Acho que o que é necessário mesmo é que as pessoas convivam e era o que eu lhe comecei a dizer no início da conversa, as pessoas dantes tudo o que era deficiente era para ficar sozinho em casa, sem vir à rua, sem se mostrar, sem dar trabalho. E desde que esta ideia começou a mudar, desde que as pessoas já vêm para a rua os outros já começam a olhar: olha aquela pessoa com cadeira de rodas, agora como é que vai descer o passeio? Já se vai fazendo alguma coisa mas estas pessoas têm que andar na rua, mas tem mesmo de ser para as outras pessoas tomarem consciência das dificuldades dessas pessoas e se tentarem por um bocadinho na pele dessas pessoas. Eu não sei, não conheço o dono dessa empresa, dessa fábrica que faz os carrinhos e que colocou esses cegos a trabalhar na linha de montagem, mas quem me diz que essa pessoa não conheceu um cego durante a vida dele toda? Se calhar conheceu e se calhar pensou: olha, tu poderias estar na minha empresa a fazer isto, eu adapto o serviço e tu fazes. Existem outras situações. Tenho uma colega minha que tem um colega de trabalho que é cego, saiu da faculdade, acho que tinha direito a estágio como é função pública, é no Ministério das Finanças, a entidade patronal foi obrigada a adaptar o sistema para que aquela pessoa conseguisse trabalhar. E isso aí já é um bocadinho de avanço, pelo menos. Sim, acho que (a Formação Profissional para as pessoas portadoras de deficiência visual) tem de sofrer alterações e tem de ser mais cursos porque cegos não podem ser só telefonistas ou massagistas ou ficarem na área de administrativos e secretariado ou então ficarem em casa. É nessa parte é que o Estado devia ver, se criasse ainda mais incentivos, se desse ainda mais ideias não precisava de estar a pagar a essas pessoas para estarem em casa a deprimirem, a gastarem dinheiro em medicamentos. Ou então a por essas pessoas que estão em casa, que não conseguem fazer nada porque não lhes são dadas oportunidades ou às vezes porque essas pessoas também não querem ou não têm força ou tantas outras situações mas perguntar a essas pessoas: olha, diz-me uma coisa que tu achasses que fosse boa, uma ideia que pudesses fazer para se desenvolver um projecto para colocar imensas pessoas como tu a trabalharem. Se nós não convivemos, se nós não sabemos as dificuldades não isto não anda para a frente. As outras pessoas não sabem quais é que são as nossas dificuldades e como as podemos ultrapassar.

Última questão: Projectos de Futuro

Projectos de futuro... então, vou fazer a faculdade, vamos lá ver quais vão ser as dificuldades. As coisas estão complicadas, os salários estão baixos como é o meu caso, e depois quem não tem formação não consegue arranjar um trabalho melhor mas quem não tem um trabalho melhor não tem dinheiro, quem não tem dinheiro não faz formação e quem não faz formação... Eu agora estou-me a candidatar à faculdade mas ainda estou um pouco de pé atrás, ainda não estou totalmente com um pé dentro da faculdade porque se eu não tiver direito à bolsa eu não vou conseguir ir para a Faculdade. É-me completamente impossível, eu ganho 450 € mais ou menos por mês para pagar um quarto de 200 € e tal, nem sequer casa tenho, mais alimentação e passe e acrescentar a isto 1000€ de propinas... é completamente impossível. Vamos ver se eu consigo, se tenho direito a algum tipo de bolsa, estou a

estudar, a ver essa situação e se conseguir ainda vou fazer a faculdade, com muito esforço mas vou. Talvez seja o meu caminho para mostrar aos professores e aos directores dessas faculdades as dificuldades e tantas outras coisas... Porque eu acho que nós somos mandados a este mundo para qualquer coisa, quanto mais não seja para abirmos os olhos a alguém. Temos um caminho e eu provavelmente até podia ter ficado lá na minha aldeia, isoladinha, ninguém me conhecia e não andava aqui a chatear ninguém porque por vezes sou um bocadinho chatinha quando não fazem as coisas como eu gosto, lá na minha escola embirraram que eu tinha de ter não sei o quê e eu respondi: eu não quero, não quero se a coitadinha obrigada, não quero. As pessoas quando não sabem é assim: “talvez seja a melhor coisa para ela”, mas às vezes não é. É isso que eu penso fazer. Penso que só nós andarmos por aí leves, livres e soltos é que conseguimos mostrar às outras pessoas que nós conseguimos, nós temos força de vontade, nós estamos aqui para lutar como as outras pessoas e que é fundamental que as outras pessoas nos dêem oportunidades e que nos compreendam e para que essas pessoas nos compreendam é necessário que nós digamos: eu sou deficiente, eu consigo, tal como tu, que és normal também consegues. Acho que é bastante importante, acho que é de louvar e esta geração de cegos que vai vir ainda vai revolucionar muito mais isto. Vou fazer a faculdade na área de Recursos Humanos. Gosto de Fisioterapia mas se puder ir para Gestão de Recursos Humanos gostava muito mais. Eu tive uma professora de Economia que era espectacular e eu só não vou para Economia porque não tenho bases de matemática. Não vou para Sociologia porque é um bocado o curso dos desempregados. Não vou para Psicologia porque apesar de se calhar ser um curso muito giro que me ensine muito e que provavelmente até gostasse mas não há grandes saídas profissionais. Motiva uma pessoa pensar que vai sair e poder ter um trabalho agora uma pessoa pensar: estou a fazer isto mas é só por puro raciocínio... hoje em dia não pode ser assim. É tudo caro, as propinas são todas caras, é tempo que uma pessoa perde da vida, é filhos que vou ter mais tarde, é uma vida adiada para fazer um projecto ou para tentar fazer um projecto. Mas acho que vou conseguir. Gestão de Recursos Humanos é uma coisa que eu vou conseguir fazer, E como agora já está tudo mais informatizado e as pessoas com deficiência visual já conseguem ter mais acesso aos computadores acho que vou conseguir. Espero conseguir. Pelo menos é com essa mentalização que eu vou.

Muito obrigada pela disponibilidade demonstrada

ENTREVISTA 8

Gostava que me falasse um pouco sobre o seu percurso escolar.

Eu, basicamente, até ao 10º ano fiz tudo normalmente. Andei por três escolas: Externato Nossa Senhora das Graças, ao pé de minha casa onde fiz desde o Jardim de Infância até à 4ª classe, depois uma escola no Restelo, São Francisco Xavier, até ao 9º ano e depois fui para o Passos Manuel, supostamente para fazer do 10 ao 12º ano. Tudo normal até porque via perfeitamente, tinha alguns problemas de visão mas via perfeitamente, até que quando estava no 10º ano os problemas oftalmológicos começaram a piorar, houve alguns acidentes de percurso, perdi a visão, fui operado várias vezes, estive umas temporadas internado e na altura parei os estudos... quando perdi a visão... porque na altura fiquei quase de luto, fiquei a fazer um luto ao facto de ter perdido a visão, foi um choque tão grande tão forte, tão profundo que abalou o sistema todo, abalou-me tudo cá dentro, estive uma boa temporada em que quase não saía de casa, estive

algun tempo a digerir tudo isto até que... falaram-me da APEDV, aliás, falaram-me de um curso de mensagens, que não tinha nada a ver com a minha área, eu venho da informática, informática, novas tecnologias, que era aquilo que eu estava a estudar no meu 10º ano, só que entretanto já me tinham dito: tens jeito e tal, vai fazer um curso. Nunca foi coisa que me passasse pela cabeça, nem pouco mais ou menos, eu queria era computadores e coisas assim. Fui para a APEDV numa de voltar, entre aspas, à vida, por assim dizer, vamos ver o que é que isto dá. Fui para a APEDV, fiz lá o curso e a minha formação a partir daí foi continuando sempre dentro desta área. Também vi que gostava, que era uma área que me interessava, felizmente também fui tendo trabalho, fui tendo propostas e depois a partir daí a minha formação foi sempre continuando, sempre dentro desta área.

Então, as razões que o levaram a escolher o curso também estão ligadas com a falta de oportunidades noutra tipo de áreas? Não tinha muitas opções de escolha.

Sim, exactamente. Por exemplo, a nível de informática existem programas, sintetizadores de ecrã, que lêem tudo o que está nos ecrãs, mas não são coisas muito divulgadas e há montes de empresas, provavelmente a grande maioria das empresas, que não fazem a mínima ideia do que é esse tipo de softwares, e aquelas que sabem não compram porque são softwares caríssimos. O Jaws que é o melhor que está no mercado, para mim, na minha opinião, custa a módica quantia de... estamos a falar de um CD... custa uma média de 1300 €. Olhando ao facto de termos um ordenado mínimo que não chega aos 500 €... Mas a verdade é esta, é que eu acho que para quem não vê... não só para quem não vê, também para quem têm outro tipo de deficiências, acho que... Portugal, acho que a mentalidade cá e de pôr um bocadinho de parte, e por várias razões... eu também digo isto porque conheço muita gente, conheço muitas pessoas fora de Portugal, muitos estrangeiros, tenho muitos amigos de fora do país, alguns que não são de cá mas vivem cá ou estão cá a trabalhar mas não são de cá e o que eu cada vez mais vejo é que em Portugal existe um termo, algumas pessoas gostam de classificar as pessoas com algum tipo de deficiência que são as pessoas especiais. Tenho uma amiga minha que por exemplo tem retinite pigmentar, um problema de visão grave, de nascença, e ela diz que é especial porque não vê nada, a especialidade dela é ver mal como tudo... porque ao dizerem isto: são pessoas especiais... não, eu encaro que sou, porque não vejo, também sou uma pessoa como qualquer outra simplesmente há a necessidade de uma ou outra coisa, assim como outras pessoas que não têm nenhum tipo de deficiência precisam de outras ajudas. Agora a questão é que ... eu acho que ou por falta de hábito porque as pessoas na sua generalidade não estão habituadas a lidar com a diferença e mal existe algo que é diferente, isto tanto a título pessoal como profissional, mal aparece uma pessoa que é algo diferente... há vários tipos de reacções, há aqueles que... há as boas reacções que para mim são as que são não insensíveis mas indiferentes ou seja, que lidam com naturalidade, ajudam, tudo bem mas não estão ali: olha, vê lá, precisas de... pronto, lidam com naturalidade, há as outras que eu acho que acabam por ser tristes que são aquelas pessoas... felizmente nunca tive esse problema, que gozam com a pessoa mas de forma pejorativa, de forma a fazer com quer a pessoa se sinta mal e de há outro caso que é as pessoas, às vezes, por não estarem habituadas ficam, entre aspas, em estado de choque e não saberem o que fazer, o que dizer, o que pensar, o que sentir, nada, e eu acho que há esses três tipos de reacção. Agora, acho que em termos gerais, a sociedade não está preparada mas também acho que não tem vindo a fazer um esforço muito grande para estar, nomeadamente as entidades que deveriam alimentar esse bem-estar ou esse estar

normal, digamos assim, não alimentam isso, aliás criam ainda mais barreiras na maior parte dos casos. E falando num caso muito específico, que não tem nada a ver, por exemplo, com não ver mas o primeiro caso que me ocorre quando falo disto é sempre: uma pessoa que esteja numa cadeira de rodas não pode andar pelas ruas de Lisboa, são os caixotes, são os marcos do correio plantados no meio do passeio, são postes de electricidade, a Rua de São Bento, não sei se conhece, enormíssima, parece uma rua do século passado porque um dos lados da rua, do lado direito de quem vai da Assembleia (da Republica) para o (Largo do) Rato existem postes de electricidade e de madeira, grossíssimos plantados a meio do passeio e depois carros estacionados na berma. Portanto, quem andar numa cadeira de rodas não tem direito a andar pelas ruas. Isto para já não falar de escadinhas e escadões, digamos assim, de passeios com a altura de um palmo, em vez de serem rebatidos, isto para não falarmos de entradas em edifícios, muitos deles de utilidade pública, que não têm rampa e depois a questão que é sempre um cliché que é a questão das caixas multibanco. Para uma pessoa numa cadeira de rodas não estão à altura. Ou para um anão, por exemplo, nem precisa ser uma pessoa numa cadeira de rodas, um anão não tem direito a levantar dinheiro ou fazer pagamentos através do multibanco. Acho que, em termos gerais, a sociedade não está preparada mas também não faz um grande esforço para estar porque em termos associativos, muitas associações que por aí andam... eu acho que a APEDV, mesmo sendo, se calhar, a mais pequenina, isto pela ligação que eu tive, entre aspas, a esse mundo quando entrei na APEDV, até porque conheço outras pessoas que estão ligadas a outras associações, a APEDV, mesmo assim acho que, mesmo sendo a mais pequena ou uma das mais pequenas, é aquela que mais tem feito porque realmente dá trabalho às pessoas, realmente dá emprego às pessoas. Por exemplo, da minha turma do curso de Massagens penso que metade dos que acabaram o curso ficaram todos o trabalhar, mais de metade, aliás dos que acabaram o curso na altura todos receberam propostas para ficar, e de todos esses só dois é que não ficaram, um porque não quis, por opção dele enveredou por outras coisas, era uma pessoa que via e já tinha outra área profissional também e a outra pessoa porque houve por lá uns problemas, mas a APEDV tem arranjado emprego a muita gente e acho que a maior parte das associações, não só neste âmbito, preferem queixar-se e vir para a televisão dizer “nós somos uns coitadinhos e não temos nada, ninguém nos ajuda” do que realmente ajudar. E estão a receber dinheiro das pessoas, estão muitas as vezes a receber protagonismo, não as associações mas quem as dirige, neste caso, estão a ter um protagonismo tremendo e se calhar para nada e por nada. Se calhar têm aquele protagonismo todo e se formos a ver bem: o que é que fizeram? Se calhar não foi tanto quanto isso ou quanto é pintado, digamos assim. Mas acho que, em geral, a sociedade não está ainda preparada para lidar com a diferença, com deficiências. É a sensação que eu tenho. Como lido com muita gente de outros países vejo atitudes completamente diferentes. Eu tenho amigos de países europeus: Espanha, Holanda, Itália... e outros dos Estados Unidos, Brasil, e vejo diferenças tremendas na forma de estar. Tive um paciente uma vez, dinamarquês, que...primeiro falou em termos gerais, disse que em Portugal não estar doente é uma sorte porque além de ser preciso dinheiro para tudo entra-se no hospital público e grande parte das vezes os problemas das pessoas são completamente menosprezados: “ai, dói-me aqui, então está bem, sente-se ali, nós agora vamos beber café”, isto acontece. Uma coisa é as pessoas estarem numa fila de espera porque há muita gente, isso é perfeitamente compreensível e as pessoas têm de perceber isso, todos nós, outras vezes é “olhe, não o vou atender e você vai esperar ali porque o meu colega de turno ainda não chegou mas eu tenho de me ir embora”. Não há aqui um cuidado com as

peças, por isso é que nessa altura, quando o meu paciente me disse isso eu achei piada. Ele falou-me nisto e duas semanas depois saiu um estudo da União Europeia a 27 países, de todos os sistemas nacionais de saúde e a Dinamarca, país desse rapaz, estava em segundo lugar e Portugal estava em vigésimo quarto (24º), já a contar com 27. O estudo baseou-se na qualidade presente e na qualidade futura, portanto na evolução e o mesmo estudo dizia que os 27 países a continuarem a evoluir da mesma forma, os sistemas nacionais de saúde daqueles países, no ano seguinte Portugal estaria no último lugar. Todos estavam a evoluir e Portugal era o que estava a evoluir com menos fluidez. É uma questão de mentalidades.

Como decorreu o percurso dentro da APEDV desde que iniciou o curso até ao final?

Adaptei-me bem felizmente. Tive uma boa turma, também, tive pessoas com quem tive uma empatia muito grande logo de início, os professores também, é assim, simpatiza-se mais com um do que com outro, isso é normal, mas todos os professores da APEDV, pelo menos aqueles que eu tive, todos os professores do curso de Massagem são bons professores, sabem o que estão a dizer, sabem o que estão a explicar e sabem como explicar, ou seja, não estão a passar a informação de forma errada, estão a passar a informação conscientes que estão a dar a informação a pessoas que não vêm e prestam esse auxílio, essa ajuda, dão todo o material em formato digital para podermos rever em casa, colocam-se à disposição, até por telemóvel. Tive uma boa adaptação mas eu também acho que me adapto com facilidade, sempre fui assim desde miúdo, sempre fui muito adaptável aos sítios, às situações e às pessoas. Além disso acho que teve influência também a questão da turma que apanhei, fiz bons amigos. Nós éramos, salvo erro, 12 no início, eu hoje falo com duas pessoas, foram duas pessoas que ficaram e que eu considero grandes amigos, a Carina e o Carlos. A acrescentar, a questão de eu próprio querer voltar um bocadinho à vida, digamos assim, voltar um bocadinho à sociedade, voltar ao activo, voltar a mim, voltar a ser útil, basicamente, voltar a estar a fazer alguma coisa de produtivo, a evoluir e a crescer. Sempre gostei de estudar, sempre gostei de saber mais, de fazer alguma coisa que fosse útil. Aqueles quase quatro anos que eu passei de luto, interiormente, tiraram-me muita coisa. Também me deram, também aprendi muito, também desenvolvi muita coisa mas tiraram-me muito. Mas dei-me bem no curso, correu-me bem, não tivemos problemas com notas, com ... não tive dificuldades a nível do curso, a nível de orientação ou até do estudo. Tive de adaptar a minha forma de estudo, eu estava habituado a olhar para livros e a ler e de repente comecei a estudar por gravações, gravava as aulas, chegava a casa e ouvia, era assim que estudava. Foi uma mudança... não tem nada a ver, uma coisa é estar a ler, outra coisa é estar a ouvir uma cassete e às vezes a fita partir a meio de tanto a rodar, mas correu bem, eu pelo menos considero que correu bem, não tive dificuldades de integração.

Aprendeu Braille?

Não, acabei por não precisar. Como estou completamente à vontade com o computador, um teclado do computador para mim é um brinquedo, eu mexo em computadores desde os 11/12 anos, montar e desmontar um computador... eu hoje, mesmo sem ver, monto e desmonto um computador, não tenho problemas nenhuns, em termos de hardware não tenho problemas nenhuns. Esse é um mundo em que eu estava perfeitamente à vontade portanto acabei por não necessitar do Braille porque sempre tive a informação ou gravada, porque gravava nas aulas ou então tinha em formato digital, chegava a casa e ia para o computador como faço hoje, é o meu meio de pesquisa, é o meu principal meio para estudar ou ir à internet. Entre amigos e colegas de profissão partilhamos o que vamos escrevendo.

Onde realizou o seu estágio?

Onde estou a trabalhar. Na Escola Superior de Dança. Fiz o estágio na Escola Superior de Dança e depois fui convidado para lá ficar.

Foi fácil essa integração?

Na Escola Superior de Dança? Sim. Os artistas têm sempre as suas particularidades. O único contacto que eu tinha tido na altura até começar o estágio foi no Lar de Idosos dos Inválidos do Comercio onde a APEDV oferece um mini estágio de cinco dias. Este foi o meu único contacto com a parte profissional nesta área da recuperação, massagens... E aquilo que foi encontrar na Escola Superior de Dança não tinha rigorosamente nada a ver com aquilo que encontrei no Lar de Idosos dos Inválidos do Comercio. Para já, em termos de idades é o extremo oposto. Nos Inválidos do Comercio há pessoal com 90 anos ou mais. Na Escola Superior de Danças as pessoas mais novas têm 17 anos. Tenho pessoas com 40 anos também. Agora, em termos de trabalho a integração não foi tão fácil porque estava num mundo completamente diferente, estava numa escola grande, o Palácio do Marques de Pombal, uma coisa enormíssima, quem não conhece aquilo perde-se ali dentro. Tive a sorte de ter um bom orientador de estágio, que hoje é um dos meus melhores amigos, ficamos a trabalhar juntos e somos muito parecidos, sempre me ajudou, sempre me orientou. Teve uma atitude... teve várias mas esta a mim marcou-me bastante... que foi a tal abertura mental que eu acho que as pessoas na maior parte dos casos não têm, que é ajudar quem precisa com pormenores simples. A ajuda dele foi colocar em alguns aparelhos... nós trabalhamos com muitos tipos de aparelhos e alguns são completamente analógicos e aí estou completamente à vontade mas alguns são digitais e os botões desses por vezes são botões tipo película em que quase não se sente o botão. E então o que é que ele fez? Nós tínhamos um aparelho, neste caso um ultra-som que tem seis botões desse género e desses seis botões cada dois são para as opções de mais e menos, subir e descer. O que é que ele fez? Pegou numa folha e cortou setinhas pequeninas e pôs com fita-cola em cima dos botões. Isto foi uma coisa simples mas foi o suficiente para eu começar a ter total autonomia com aquele aparelho. E isto ajudou-me tremendamente. A única coisa que eu tive mais dificuldade na Escola Superior de Dança foi, enquanto não conhecia aquilo, dei muita cabeçada na parede, desorientava-me lá dentro porque é um sítio grande, que eu não conhecia mas eu aí também...eu andando sozinho 3 ou 4 vezes num sitio faço quase um mapa mental e depois não tenho problemas nenhuns. Há uma coisa engraçada na Escola Superior de Dança... não é só na Escola Superior de Dança, passa-se um bocadinho na minha vida pessoal também... na Escola Superior de Dança o curso, por causa de Bolonha, é de 3 anos, de 4 passou para 3, e existem pessoas naquela escola que estão no terceiro ano e que me conhecem desde o primeiro ano e que não se aperceberam ainda que eu não vejo porque eu ando pelos corredores a correr se for preciso e sem bengala. Eu ando a subir e a descer as escadas que nem um doido, eu vou buscar miúdas ao estúdio ao colo, às vezes torcem o joelho, torcem o pé e vêm alguém a correr pelo corredor e bate-me à porta “ A não sei quantos caiu e não se mexe” e lá vai o Ricardo, o Ricardo ou o Carlos, depende do que tiver. Há muitos que já me conhecem à dois e três anos e não se apercebem, ou então pensam que eu vejo mal mas acham que eu vejo. Porque eu ali dentro, dentro dos gabinetes ando tão à vontade, ando à volta das marquesas, ando à volta de mesas, vou buscar isto, vou buscar aquilo, não vou contra nada, não esbarro contra nada, vou buscar um café, vou lá abaixo e algumas das coisas são em extremos completamente opostos e eu ando a correr de um lado para o outro, desço as escadas a correr e subo as escadas a correr, não vou

contra ninguém. Há muitos que quando se apercebem “O Ricardo não vê” ficam brancos. Ou porque dizem alguma coisa do género... estão à minha frente e dizem “dói-me aqui” e eu fico assim, “está bem, ainda bem que te dói aí mas eu não sei onde te está a doer”. Quando alguns dizem isto há alguém que ou faz sinal ou diz “olha que ele não vê” e as pessoas às vezes ficam... lá está, há o tal choque às vezes. A minha orientação ali foi um bocadinho mais demorada do que na APEDV até porque a responsabilidade era outra. Fazer estágio é estar a ser avaliado literalmente em tudo o que fazia, tudo em termos profissionais e até a própria forma de nos darmos com as pessoas. A responsabilidade era maior. Eu lembro-me no dia da minha apresentação, eu tremia como tudo e eu não me considero uma pessoa nervosa, considero-me uma pessoa tranquila, não gosto de sofrer antecipadamente, gosto muito de racionalizar as coisas, de pensar bem as coisas, mas eu no primeiro dia...sentia cada ossinho do meu corpo a tremer como tudo. Depois tive um bom colega e um bom orientador de estágio além de um excelente amigo. Houve pessoas dentro da escola, funcionários, alunos e alunas, que me receberam de braços abertos. Eu lembro-me que houve alunas dentro da escola que passavam pelo gabinete, batiam à porta todos os dias com o único propósito de me dizer bom dia e de me darem um beijinho. E isto, quer se queira, quer não tem um impacto grande como é óbvio. As miúdas cada vez que me viam no corredor vinham a correr abraçar-nos e iam embora, a mim e ao Carlos. Umam dão-se melhor comigo, outras não podem comigo, outras adoram o meu colega, outras detestam-no, outras adoram os dois, outras não gostam de nenhum dos dois, isto é como tudo. Mas houve várias alunas ali dentro, alunas e alunos, que me ajudaram bastantes nessas coisas, puseram-me bastante à vontade. Eu estou na Escola Superior de Dança há 4 anos e a verdade é que hoje em dia tenho 4 grandes amigas que foram alunas da Escola Superior de Dança, tínhamos uma boa relação lá dentro e depois delas saírem a nossa relação ficou mais forte ainda. Algumas dessas pessoas de quem eu hoje sou bastante amigo foram pessoas que me receberam de braços abertos, sempre me acarinharam e sempre me apoiaram, sempre tentaram ajudar em tudo o que podiam. A integração acabou por ser fácil, só levou um bocadinho mais de tempo porque não conhecia as pessoas, pelo mundo que era porque era um mundo completamente diferente e foi o choque do trabalho, de sermos 2 terapeutas para tratarmos uma média de 150 alunos por ano.

Ficou a trabalhar no sítio onde fez estágio. Então, em termos de integração profissional não teve grandes problemas?

Exactamente. Mas depois, entretanto, comecei a trabalhar noutros sítios. Fiz o estágio ali, a Escola pediu-me para ficar, entretanto comecei a fazer um outro curso, de shiatsu, durante dois anos. Estava a pouco mais de meio do curso e recebi um convite de uma clínica perto de mim para lá ir fazer shiatsu à dona da clínica e se a dona da clínica gostasse eu ficava lá. Pronto, fui um bocadinho naquela de ver o que é que isto vai dar, sempre um bocado nervoso, não estava como estava no primeiro dia na Escola Superior de Dança, nem um pouco, a situação agora também era diferente. Fui e fiquei lá a trabalhar até a clínica ter fechado, um ano e meio depois. A única vez que houve um preconceito relativamente ao facto de eu não ver nem foi na procura de trabalho, foi na procura de um estágio, porque, em termos de lesões, as lesões que se tem na dança, as lesões que se tem no nosso dia-a-dia, andar na rua, em casa, as lesões que se tem no futebol, são três tipos de coisas completamente diferentes, não têm comparação nenhuma mas os corpos são os mesmos, os músculos são os mesmos mas os tipos de problemas não. Houve uma altura em que entrei em contacto com dois clubes de futebol em Lisboa, dois históricos do futebol e num apanhei

um profissional que, literalmente, não me quis lá porque ele era fisioterapeuta e eu era massagista. Ele disse-me isto na casa, basicamente. Não o disse assim mas deu-o a entender que a questão era essa. Até porque disse que ali, no clube em questão, um clube mais pequeno, não há necessidade de haver lá massagistas porque os jogadores quando querem alguma coisa e quando é alguma coisa mais grave vão à clínica dele porque o clube tem um protocolo com a clínica dele. No outro clube, um clube maior, de expressão nacional, fui bem recebi por várias pessoas, várias pessoas que pelo telefone me disseram “venha, tudo bem, não há problema”. Só que eu tentei ir para o Departamento Juvenil desse clube fazer estágio, disseram-me aliás que o mais indicado seria para o Departamento Juvenil porque no departamento profissional eles não aceitavam muito isso (estágios), tinham geralmente de começar no Departamento Juvenil e só depois é que eram passados, promovidos para a parte sénior. Falei com um senhor ao telefone, responsável pelo Departamento Juvenil que me disse “venha”. E eu fui e levei o meu currículo. Fizemos uma reunião, o senhor disse-me que tinha todo o gosto, que não poderia ser naquele momento porque tinha lá vários estagiários mas que havia uma estagiária que estava prestes a sair e que assim que ela saísse me telefonaria e que me chamaria para eu ir para lá. E supostamente a outra estagiária iria sair daí a mês e meio. Estou à espera até hoje. Só que entretanto, quando eu comecei no curso de osteopatia, apanhei um rapaz que trabalhava nesses clube, nesse departamento, com essa pessoa e aquilo que eu percebi, por vários comentários desse meu colega e até por algumas coisas directas que ele me disse porque falou com o outro, é que ele não me quis lá porque eu não vejo, porque supostamente tinha medo e tal, um massagista que não vê a tratar dos jogadores e os miúdos...

Nem se preocupou em saber se era um bom profissional ou não...

Exactamente. Não me deu hipótese nenhuma. Mas atenção, que estamos a falar de uma pessoa... há bocado, quando falei da questão das mentalidades pode dar a entender que são as pessoas mais velhas, não são. Isto é uma questão de... eu não quero dizer de formação ou de educação mas é uma questão de orientação mental, porque esta pessoa, este senhor tem 30 anos, não é uma pessoa de idade avançada, não é uma pessoa que se possa dizer “pronto, é uma pessoa já com muita idade, não sabe lidar com as situações”... não, era um tipo da minha idade, praticamente, pouco mais velho do que eu. Acho que em termos de preconceito... houve uma senhora uma vez, também mas essa ainda bem porque eu não gostei do sítio. Na altura mandei currículos para diversos sítios para arranjar um part-time e um dos sítios para onde enviei o currículo disseram-me “venha cá para falar com a Sra. XXXX, que é a coordenadora. E eu fui. Primeiro falei com a senhora pelo telefone mas quando me viu frente a frente e quando viu que eu não via, a atitude foi ligeiramente diferente e disse-me isto “trouxe o seu currículo?” e eu respondi que a única coisa que tinha levado eram cópias dos meus certificados, não tenho currículos porque a minha impressora avariou, ao que ela respondeu “não há problema, eu dou-lhe o meu e-mail e assim que chegar a casa manda-me o seu currículo, mas vamos ter de falar”. Eu enviei-lhe o currículo mas a conversa nunca chegou a ser feita. Felizmente, até hoje, foram as únicas histórias. Conheço casos bem piores, conheço casos de colegas meus, massagistas, que estavam no gabinete deles, entrava-lhes um paciente pela porta dentro, um novo paciente, que quando olhava para ele e percebia que ele não via virava costas e saía. Isto felizmente comigo nunca aconteceu. Tem a ver com abertura mental, eu acho, as pessoas estão fechadas nelas próprias, só se vêem a elas e à perfeição e tentam procurar a perfeição mas sempre olhando para elas próprias como um exemplo de perfeição. A partir do momento em que existe uma diferença,

uma deficiência, uma especialidade, a partir daí, na maior parte dos casos as pessoas são postas de parte. Eu dou-lhe um exemplo muito directo: há uns anos atrás, ainda eu via, eu perdi a visão há cerca de 10 anos, apareceu uma reportagem na SIC de uma jornalista espanhola cega pivot do telejornal, o teclado que estava na bancada era em Braille, acho que a rapariga tinha nascido cega mas era jornalista. A verdade é que isto não se faz em Portugal, fala-se que os outros fazem. Uma das minhas grandes paixões sempre foi rádio, já em miúdo eu brincava a fazer de conta que estava a fazer rádio, e a verdade é que há cerca de um ano tentei meter-me num curso de rádio numa universidade de Lisboa e o coordenador do curso, quando eu lhe disse que não via a coisa descambou, no sentido em que começou “ah, pois... mas isso por causa do computador, tem de se arranjar outra coisa, tem de se arranjar outra placa de som... e como é que você faz para trabalhar com o computador?”, eu disse que programas usava e ele continuava “pois...assim é mais complicado, para o computador onde for trabalhar tem de se arranjar uma segunda placa de som para fazer a diferenciação do som, uma ser para o seu programa e outra para o som geral...”. Começou a empatar e depois perguntou “já agora, porque é que quer fazer este curso?” E eu disse-lhe que sempre gostei de rádio e como nunca tinha tido hipótese, encontrei o curso na internet e resolvi experimentar. Mas ele começou a empatar tanto... era aquilo que ele estava a dizer mas aquilo não dá trabalho nenhum. Chega-se a casa, abre-se o computador e em cinco minutos meto uma placa de som nova. Isto só dá trabalho para quem não tenha vontade de as fazer. Falou-se na altura muito dessa jornalista e eu só queria ir para a rádio. Conheço pessoas na televisão e o “Curto-Circuito” de tanto em tanto tempo faz castings para apresentadores e há uns anos atrás uma das pessoas que trabalhava no programa, com quem eu falei algumas vezes, numa altura em que ia haver um casting a pessoa olhou para mim “é pá, porque é que tu não participas? Tu és capaz de ter jeitinho para isto ” e eu só disse “é pá, câmaras e tal, é um bocado complicado, quem está a apresentar um programa de televisão tem de estar sempre a seguir as câmaras, nunca é sempre a mesma câmara que está a trabalhar”. É pelo auricular os apresentadores dos programas recebem a indicação de qual das câmaras está a filmar naquele momento. E a resposta que recebi foi “desculpa mas isso é desculpa tua. Da mesma forma que pelo auricular te podem dizer câmara 1 podem dizer olha para a direita ou olha para a esquerda. Se não acertares e não olhares de forma enquadrada para a câmara o câmeramem que siga a tua cara.” Duas reacções diferentes, duas mentalidades diferentes. O coordenador do curso, na rádio, colocou logo entaves que o outro na televisão desmontou completamente.

Existem sempre maneiras de contornar as coisas.

Há, há, é obvio que há. Na altura não participei em nenhum casting porque eu adoro escrever e adoro a rádio. Acho que a televisão é mais falsa porque nada do que se está a ver é real porque nós estamos a ver um programa e temos um estúdio todo bonito que na realidade é uma parede com dois centímetros de grossura, estamos a olhar para pessoas que têm toneladas de maquilhagem em cima, a próprio comportamento das pessoas, ali é uma coisa, chegam cá fora é outra completamente diferente. A rádio, acho que é muito mais real, a pessoa pode estar completamente descabelada, de barba por fazer, mas está a comunicar directamente com os ouvintes, a voz está canalizada para a atenção das pessoas, enquanto que na televisão a atenção está dispersa por muita coisa e acaba por não focar na pessoa ou pessoas que estão a falar.

Que funções tem na Escola Superior de Dança?

Recuperação de lesões. Somos dois para 200. Temos uma média cada um de 15 a 20 pessoas por dia. Isto em alturas normais; em alturas de muito movimento a média dispara. Também existem alturas em que o movimento desce. Nas semanas de apresentações de trabalhos mesmo que estejam a cair vão dançar. Nestas alturas só aparecem casos muito específicos mesmo. É recuperar lesões, é tapar buracos, orientar os alunos em muitos aspectos de treino, de aquecimento, de ginásio. Eu vou com eles para a sala de alongamentos para alongar com eles, o meu colega vai muitas vezes para a sala de musculação... acabamos por dividir algumas coisas mesmo sem combinarmos. Basicamente a nossa função ali é esta: tratar lesões e tentar evitar que elas existam, preveni-las. Por vezes fazemos palestras sobre a prevenção de lesões, sobre a recuperação, sobre o que não fazer para manter os níveis de hidratação, cuidados que devem ter com a alimentação, o tipo de descanso, formas como devem aquecer, como devem alongar, frequência, duração, como complementar força e elasticidade. Escrevemos algumas coisas. A última palestra que houve íamos os dois massagistas e mais três convidados e eu fiquei responsável pelo tema “Importância e as formas de aquecimento e de alongamento” e supostamente cada um ia escrever um artigo sobre o tema e cada um ia falar sobre o tema e eu escrevi tudo, fiz um artigo de duas páginas sobre o tema.

Na sua profissão quais são os aspectos que considera positivos e quais os que considera negativos?

Muito sinceramente, eu acabei de sair de um sítio não por uma questão daquilo que faço mas há uma coisa que eu acho que em termos profissionais toda a gente tem direito que é respeito pelo que se faz e a partir do momento em que não há respeito pelo que estou a fazer... O que gosto mais... o trabalho em si, o recuperar do corpo, o habilitar as pessoas a fazerem certas coisas que não conseguiam ou que agora, por qualquer problema não conseguem, reabilitar, o aliviar muita coisa, o aliviar muitos problemas. Existem pessoas que estão tão gratas pelo que foi feito... no consultório, em Dezembro de 2009 tive um paciente com quase 80 anos. A senhora quando entrou aqui vinha de bengala e o filho dela, que foi quem a trouxe cá, disse-me o que é que ela tinha, o que se passava, o filho era médico... eu da primeira vez tive uma hora e meia com a senhora, uma semana depois a senhora entra-me pelo gabinete a dentro sem bengala... eu fiquei... é ir lá acima... é quando o filho dela me diz “tu fizeste o tratamento no sábado e ela na segunda-feira largou a bengala”. Isto cá dentro é... não sei, não consigo explicar muito bem... eu sinto-me... é fantástico... é um sentimento brutal. Uns tempos depois eu continuei a tratar da senhora, fiz mais dois tratamentos à senhora, no terceiro tratamento a senhora apareceu-me aqui outra vez a coxear e outra vez de bengala e o filho vira-se para mim e diz-me “olha, ela aventurou-se e ia-se espalhando, apanhou-se a andar melhor...”. É o costume, acontece muito, nas pessoas de idade acontece muito. Então a senhora estava em casa do filho, existe uma sala com um desnível, a senhora não viu o desnível, não caiu mas para não cair fez tanta força na perna que estragou uma parte do tratamento, voltou a ter dores. A verdade é que a senhora, na última vez que cá veio aparece a dizer que eu tinha feito um milagre e aparece-me com uma caixa cheia de coisas de Natal. Esta sensação é o que eu gosto mais, é o mais gratificante. Não são as prendas, claro, mas a atitude da pessoa, é certas pessoas agradecerem de tal forma que se nota que estão realmente gratas. Eu aqui há tempos tratei da mãe de uma amiga minha e a senhora na segunda vez que cá veio trouxe uma caixa de biscoitos feitos por ela. Este reconhecimento para mim é muito gratificante. O que eu gosto menos: a falta de respeito de alguns pacientes, por vezes, na questão dos tratamentos, marcam-se cinco tratamentos, aparecem a dois e passados uns tempos aparecem a dizer que

não estão melhores e que a culpa é nossa. Ou então nós dizemos “o problema é este e não pode pôr pesos neste ombro” e ele sai daqui e vai para o ginásio. Não me chateia as pessoas não cumprirem, aborrece-me quando depois a pessoa diz que a culpa é minha ou de colegas meus que não fizeram o tratamento que devíamos ter feito. Outra coisa, e aí já entra num ponto diferente, é a falta de higiene de alguns pacientes. Aqui, felizmente nunca tive esse problema mas num sítio de onde saí há pouco tempo era uma coisa por demais, as pessoas vinham do ginásio completamente suados... eu acho que as pessoas não se sentem bem em estar transpiradas ao pé de outras pessoas. O que me revolta, entre aspas, são as discriminações que são feitas em Portugal relativamente à minha área específica. Neste caso à área das medicinas naturais, às aclamadas alternativas. Portugal é o único país que usa o termo “alternativas”. Nem no Brasil nem nos Países de Expressão Oficial Portuguesa se usa este termo, usa-se o termo “medicinas naturais” ou então “complementares”. Todas estas medicinas, a osteopatia não, só tem cerca de 200 anos, mas a medicina chinesa tem mais de três mil anos, a medicina indiana tem mais de cinco mil anos, a medicina egípcia tem mais de quatro mil anos, a medicina de Hipócrates, a medicina convencional têm pouco mais de dois mil anos. E o que revolta mais é literalmente Portugal ser o único país da Europa que diz que as medicinas tradicionais não prestam. Quem o diz não são as pessoas, é quem manda. Não estão legisladas porque não há interesse. No dia em que forem legisladas os produtos naturais vão ter de ser comparticipados como os outros medicamentos e a partir do momento em que isso acontecer a indústria farmacêutica e médica tem um rombo de milhões. Se nós formos a uma farmácia e tirarmos as comparticipações dos medicamentos químicos, estes ficam tão ou mais caros do que os produtos naturais. Eu lido com muita gente de outros países e países teoricamente muito mais evoluídos, a nível tecnológico, a nível de medicina, e onde as medicinas naturais são respeitadíssimas. Os Estados Unidos são por excelência o país da ciência, são o país pro-ciência em tudo e têm um respeito gigantesco pela acupuntura, pela medicina chinesa e por todas as vertentes da medicina indiana, pelo shiatsu, a osteopatia é americana, nasceu nos Estados Unidos, foi desenvolvida por um cirurgião americano. Em Espanha o shiatsu é uma licenciatura de três anos, a osteopatia é uma licenciatura, tudo isto está legislado e é perfeitamente aceite. Portugal é o único país que diz não, por uma questão de interesse mas é. Isto revolta-me, a mim e a muitos colegas meus porque por vezes também temos alguns médicos que concordam connosco, concordam com aquilo que nós fazemos mas às claras não o podem dizer. A não ser que tenham muito nome e que sejam daqueles que ninguém lhes toca. Eu já tive um oncologista à minha frente, falando não para mim mas para outra pessoa, mas a apontar para mim e dizia “eles têm conhecimentos que nós não temos. Deixem-nos trabalhar”. O mesmo se passa com o ódio de estimação que a Fisioterapia têm em relação ao resto: osteopatas, massagistas... a última guerra que abriram foi com o pessoal da (Faculdade de) Motricidade Humana, da Reabilitação Psico-motora. A primeira foi com os massagistas, tanto que nas clínicas os massagistas são quase os criados dos fisioterapeutas. Felizmente não é em todos os casos, eu conheço fisioterapeutas que são muito bons e que tem uma mentalidade e uma forma de estar completamente diferente. Depois armaram guerra contra o pessoal da Terapia Ocupacional, que provém da Fisioterapia, embirraram a seguir com os osteopatas e agora a última guerra que abriram foi contra a Reabilitação Psico-motora, chegaram ao ponto de dizer que o curso, a licenciatura não faz sentido, quando eles fazem reabilitação de bebés com deficiências profundas ou de adultos com deficiências profundas, tanto mentais como físicas.

Que medidas é que acha que podiam ser importantes para apoiar a inserção profissional das pessoas com deficiência visual?

Costuma-se dizer que os melhores exemplos têm de vir de cima e a partir do momento em que não há um hábito de lidar com a diferença, as pessoas não estão habituadas a lidar com o diferente... esse é o primeiro ponto. Depois disso é a questão das condições tanto das estruturas como de trabalho, os equipamentos que são necessários e a maior parte dos sítios não estão para ter esse trabalho também porque não têm ninguém que os incite ou que os obrigue a ter essas condições. E quando eu digo alguém de cima não é este governo ou o outro, é o Estado, A entidade que mais discrimina as pessoas em Portugal para mim é o Estado. Se formos ver o que se passa em Portugal é o seguinte: as pessoas que não têm problemas nenhuns vão para um tipo de escola, os que não andam vão para outro tipo de escola, os que não vêem ou não ouvem vão para outro tipo de escolas. As pessoas são separadas à partida porque têm um problema, não são postas juntas, a crescer juntas e a saber lidar com as diferenças dos outros. Por isso é que não só alunos mas muitos professores não sabem como é que hão-de lidar com um cego ou um paraplégico porque não há esse hábito, não foram ensinados, formados assim. Acho que a melhor coisa a fazer é uma limpeza de fundo e neste momento já não devia ser incentivado a mas obrigado a, devia ser obrigado a darem as mesmas hipóteses às pessoas com deficiência que dão às pessoas ditas normais numa entrevista de emprego. Não há condições, não há aquele software que é preciso, o Estado dá. Eu falo frequentemente com o maior fornecedor, o representante principal do Jaws em Portugal, um sintetizador de ecrã que eu uso e é uma pessoa que pela área onde está, é dono de uma empresa de informática e ao ser o representante desta marca, tem contactos por todo o mundo no que toca a software. Ele disse que os índices de pirataria deste tipo de software em Portugal são tão elevados devido aos preços. Em Espanha o Jaws é gratuito, nos países do Norte da Europa o Jaws é oferecido e não só o Jaws mas todos os leitores de ecrãs. O que é que é preciso? A pessoa ir, mostrar um documento que prova que não vê e o material necessário é dado.

As ajudas técnicas não são tão complicadas como em Portugal.

Lá não há ajudas técnicas, é um direito que a pessoa têm. Cá a juntar às dificuldades há o factor sorte ou azar. Eu pedi ajudas técnicas uma vez e em 3 ou 4 meses tive o que pedi tenho uma amiga minha, colega de curso que esteve 3 anos à espera porque quando fez o primeiro pedido do computador, do Jaws e dos restantes programas responderam não e a justificação foi “porque estava a estudar”, se isto tem algum cabimento, não sei. No segundo ano a resposta foi “não, porque não estava a estudar”. No 3º ano ficaram sem desculpas estúpidas e deram o material. Nos Estados Unidos este tipo de material é oferecido em todos os Estados. Em Portugal o Jaws custa cerca de 1200€. As pessoas não têm dinheiro para comprar porque agregado a este programa está o computador. O Jaws lê o que está no ecrã porque se quisermos digitalizar um livro é preciso um scanner e é preciso mais um software para ser instalado no computador para fazer o reconhecimento dos caracteres que estão no livro para o computador, e estes programas também não são baratos. Eu acho que as ajudas técnicas acabam por ser, de vez em quando, um atirar de areia para os olhos é dizer “nós fazemos”. Agora porquê e para quem... Que é exactamente a mesma coisa que as associações, que vêm para a televisão “ai coitadinhos de nós, somos muito coitadinhos, não temos nada” e se for preciso os donos dessas associações... se for preciso, não, é mesmo... sempre que aparece uma associação a queixar-se que não tem dinheiro geralmente os dirigentes dessas associações têm

sempre carrinhos muito modestos e grande parte das vezes a factura até está em nome da associação e grande parte das vezes o ordenado do motorista até é pago pela associação portanto... A obrigação para desenvolver os apoios têm de vir de cima. A mentalidade portuguesa está tão fechada, é tão egoísta que de outra forma acho que não vai lá. Apareceu uma lei, que eu acho fantástica, há uns anos atrás, onde se fala que para cada 10 novas vagas que abrem em concurso interno tem de reservar uma para deficientes. Mas a questão é que, e foi por acaso um advogado que me esteve a dizer, se para 10 é preciso guardar uma vaga os concursos abrem para 5 pessoas só. E a informação também não aparece.

Qual a sua opinião em relação ao futuro da Formação Profissional para a pessoa com deficiência visual? Acha que ela pode continuar como está ou devem existir mudanças?

Melhorias. Tem de haver melhorias principalmente nas questões dos acessos, do acesso à informação, na questão das condições de trabalho, de softwares necessários. Tem de haver uma mudança porque o que há não é nada. Em relação a áreas de formação eu acho que não há nenhuma área que seja fechada, não há é vontade de deixar entrar ninguém, ou seja, acho que não há ninguém que diga “nesta área não pode entrar um cego” mas também não há ninguém que diga “então vamos abrir uma formação para cegos”. A ACAPO, que se diz a maior associação de cegos e amblíopes em Portugal, é a que ajuda menos, faz de conta que ajuda muita gente. Espero que as coisas estejam diferentes, a ACAPO mudou de direcção há pouco tempo. Gostava de saber que cursos verdadeiramente úteis é que a ACAPO têm e dá às pessoas e quantas pessoas é que a ACAPO empregou desde que existe. Porque se calhar a APEDV, sendo muito mais pequenina, já empregou muito mais pessoas, não tenho dúvidas nenhuma. É uma questão de visibilidade, é uma questão de vontade. Em relação à Formação, é óbvio que eu não posso ser cirurgião, temos de ser realistas, agora a maior parte das coisas são perfeitamente acessíveis e a pessoa pode ter mais ou menos dificuldade mas pode lá chegar desde que tenha as condições mínimas para poder exercer aquela função, para poder estudar. A Formação é extremamente importante, eu continuo com a formação, sempre que há formações dentro da minha área que me interessam e que posso ir não perco. A maior parte das formações que faço nem são por portugueses. Mas a verdade é esta, nas escolas onde estive e onde fiz formação, os sítios não estão preparados para terem alunos que não vêem. Tive a sorte de ter professores que me deram toda a matéria em formato digital, mas isso vai das mentalidades.

Última pergunta: projectos de futuro?

Não gosto muito de fazer. Mais formação. Sempre que aparece e que eu goste e que eu possa eu vou. Em questões profissionais gostava de fazer mais coisas que até não tem a ver com a minha área, mas onde gostava de meter o nariz, são áreas que eu gosto e gostava de, na altura certa, quando chegasse o momento certo, de me meter. Mas só isto. Eu sou muito de viver o dia pelo dia. Já me chegou, quando tinha 18 anos, tinha todos os projectos e mais alguns que um miúdo de 18 anos pode ter e de repente fiquei sem ver. A partir daí, põe esse motivo e por outros, eu acabei por deixar de fazer esse tipo de planos.

Muito obrigada pela sua disponibilidade em responder às questões colocadas.

IV

Grelha de análise de conteúdo das entrevistas

CATEGORIAS - Caracterização da Instituição
SUB-CATEGORIAS – Fundação e objectivos da organização
UNIDADES DE REGISTO
<p>“ [A oferta formativa] já vem de há muitos anos (...). A APEDV foi fundada pelo Dr. Assis Milton (...) o Dr. Assis ... fez uma parceria com uma escola de formação [de massagistas], e nós financiávamos cursos para essas pessoas. Portanto eles viviam lá, aquilo não estava adaptado, isto em oitenta e quatro, por aí, aquilo não estava adaptado, o curso, mas as pessoas iam lá, faziam um esforço grande e tal e até conseguiam. (...) achou que podia, ele próprio, criar um curso e juntou-se com uma médica (...) um curso (...) que foi sendo melhorado à medida que o tempo foi passando” (E1, p. 4-5)</p> <p>“A instituição existe há 30 anos” (E2, p. 4)</p> <p>“Portanto a APEDV faz este ano 30 anos, foi fundada em 1980.” (E4, p. 1)</p> <p>“A APEDV não começou logo nestas instalações, começou na casa onde ele [Dr. Assis Milton] vivia, na Charneca do Lumiar, depois arranhou duas monitoras que começaram a trabalhar com ele, alugaram uma pequena dependência à Caritas que era lá perto, na mesma rua e começaram aí. Começou com poucos formandos (...) porque o espaço era mesmo muito reduzido e na altura começaram nas malhas e artesanato, labores, só com senhoras. (...) transferiram-se para uns escritórios no Saldanha (...) e depois passaram para aqui.” (E4, p. 1)</p> <p>“...porque o meu marido sempre lutou pela inserção do deficiente visual na sociedade” (E4, p. 2)</p> <p>“Penso que ele não se revia na formação que se dava em Portugal e como tal preferia fazer uma coisa de raiz que sabia que estava dentro dos seus objectivos e dos seus princípios” (E4, p. 3)</p> <p>“Esta instituição surge da necessidade que ele sentiu, como deficiente visual, da fraca capacidade de respostas que a sociedade apresentava, em termos de Formação Profissional, aos deficientes visuais, em termos de integração, porque não era formar só por formar, porque a ideia era sempre formar para integrar num posto de trabalho.” (E4, p. 3)</p> <p>“...o facto de ter ido para um país, Moçambique, onde não existia nada e criou de raiz e acompanhou de perto a criação do Instituto Assis Milton, a formação das pessoas, viu os resultados, viu os frutos, é natural que queira fazer o trabalho melhor ainda, com outras condições em Portugal” (E4, p. 3)</p>

CATEGORIAS - Caracterização da Instituição

SUB-CATEGORIAS - Estrutura da organização

UNIDADES DE REGISTO

“Isto porque nós temos âmbito nacional, recebemos formandos quer do país, quer das ilhas e, até há pouco tempo, dos PALOP’s. Agora os PALOP’s estão mais complicados, existem novas regras de funcionamento e já não entram com tanta facilidade.”(E2, p.1)

“A estrutura que o meu marido tinha desenhado para a instituição continua a mesma.” (E4, p.2)

“...criou uma estrutura que continua e que hoje é muito útil e que está a funcionar que é o Pentágono que é formado pelas pessoas responsáveis pelas áreas a funcionar na casa, que semanalmente se reúnem com ele para fazerem um briefing daquilo que estava a acontecer na Instituição. E esse Pentágono ainda hoje continua a reunir-se” (E4,p. 4)

“ (Pentágono) Constituído pelas pessoas que trabalham na Associação, responsáveis pelas áreas. Um da Formação Profissional outro da área da Contabilidade, outro do CAO, a Técnica de Serviço Social e o Psicólogo. E cada uma dessas pessoas têm afecto a si um grupo de monitores e de formandos. “ (E4, p.4)

“A Associação obedece às normas em vigor. Tem os Estatutos, tem os corpos sociais e tem a Direcção, formada de acordo com a lei” (E4, p.4)

“A Direcção é constituída por três pessoas de fora embora tenhamos alguma ligação à casa e duas pessoas que são da Instituição.” (E4, p. 5)

CATEGORIAS - Caracterização da Instituição

SUB-CATEGORIAS - Fontes de financiamento

UNIDADES DE REGISTO

“...começámos a fazer formação através do Fundo Social Europeu desde 1986” (E1, p. 5)

“Claro que os cursos não são financiados na totalidade porque por exemplo, tudo o que é a parte logística: computadores, máquinas Braille, etc, eles [I.E.F.P.] não financiam, não podem. Nós temos que avançar para outros financiamentos. Agora, formadores, instalações, seguros, água, luz, mas numa percentagem, isto porque nós temos o CAO (Centro de Actividades Ocupacionais) e neste caso a Formação funciona a 80% e o Centro de Actividades Ocupacionais cobre os outros 20%, mas tudo isso, teoricamente, é suportado pela Formação com o financiamento.” (E1, p. 7)

“...tudo o que é ajuda técnica custa muito, como não é muito rentável em termos de comercialização

custa caro.” (E1, p. 7)

“O que nós fazemos são os mailings para as fundações, para empresas. Todos os anos, uma vez por ano, fazemos um mailing que enviamos para 10/15 mil, a dar a conhecer o nosso trabalho e a pedir donativos.” (E1, p. 7)

“... já há uns 4 anos que recebemos o imposto consignado, candidatamo-nos e estamos abertos a receber.” (E1, p. 8)

“Temos os donativos e no caso do CAO (Centro de Actividades Ocupacionais) temos um protocolo atípico com o Centro Distrital de Segurança Social. (...) Dão uma percentagem por cada um dos utentes que cá temos. ” (E1, p. 29)

“Já peguei numa lista de uma quantidade de fundações, fiz uma cartinha e vou ver se alguém me ouve. E é assim que funciona.” (E1, p. 29)

“E claro, apesar de tudo, temos constrangimentos. Há sempre. Todos os dias. Todos os materiais são muito caros.” (E1, p. 30)

“Da formação é. O IEFP embora não cubra tudo porque depois nós, de dois em dois meses temos de apresentar as despesas pagas e eles depois geralmente fazem cortes mas vão financiando. Quando não chega temos de ir aos donativos para cobrir alguma falha mas o grande patrocinador é o IEFP.” (E2, p. 6-7)

“Para a formação não. Depois só temos para a outra valência que nós também temos a funcionar na APEDV que é o Centro da Apoio Ocupacional que vêm do Centro Distrital de Segurança Social” (E2, p.7)

“Sempre que há cortes ou sempre que... as despesas estão sempre a aumentar. Todos os anos nós fazemos uma campanha de circulares às empresas a pedir donativos e digamos que é essa campanha que por às vezes nos alivia cada vez”(E2, p. 7)

“...conseguimos algum dinheiro nessas campanhas e é esse dinheiro que vai tapando os buracos que vão aparecendo.”(E2, p. 7)

“...nós fazemos projectos anuais, tem sido sempre aprovados mas não é uma certeza que a gente possa dizer: ah, estamos.... Não. Há 25 anos que eu aqui estou e sempre vivemos assim, ano a ano...” (E2, p. 7)

“...somos uma entidade, uma Instituição Particular de Solidariedade Social sem fins lucrativos, portanto nós estamos completamente dependentes de subsídios, de donativos...” (E3, p. 10)

“É muito complicado porque as verbas não chegam. (...)É que são sempre insuficientes, são sempre insuficientes... nós precisamos de obras e andamos sempre aflitos...” (E3, p.10)

“Este quadro comunitário acaba em 2013 e já nos vão dizendo para nos prepararmos porque os financiamentos vão acabar. Agora esta instituição não tem capacidade para desenvolver actividade lucrativa, nem foi essa a ideia com que foi criada.” (E3, p. 20)

“... madeiras (...) foi uma das áreas que já teve o seu auge porque os cegos construíam várias peças em madeira nomeadamente bancos, cadeiras, empalhamento e houve uma altura... na altura em que Portugal também estava em crescimento económico, o Continente e outras grandes superfícies faziam encomendas à APEDV desses materiais para serem vendidos.” (E4,p. 2)

“...o IEFP financia os cursos e neste momento até têm sido mais cumpridores dos prazos porque houve alturas, no tempo do meu marido, em que passavam um grande sufoco porque não pagavam atempadamente” (E4, p. 2-3)

“...há uns anos para cá as coisas estão muito mais regularizadas. Quando começam os cursos eles já avançam com uma fatia do financiamento” (E4,p. 3)

“Uma grande fonte de financiamento são os donativos. (...) Tem sido até agora, sobretudo no final do ano, têm sido uma fonte para ajudar a suprir as dificuldades que não têm a ver com a formação,” (E4,p. 5)

“Os associados, nem por isso, porque não são assim muitos, a associação não tem muitos associados” (E4,p. 5)

“Tem havido alguns beneméritos que ajudam.” (E4, p. 6)

CATEGORIAS - Caracterização da Instituição

SUB-CATEGORIAS - Apoios e parcerias

UNIDADES DE REGISTO

“Existe um Sindicato dos Massagista com quem nós já tivemos alguns contactos e tentamos fazer uma parceria. Eles também fazem cursos de formação e acharam que o nosso curso estava muito completo e que era um excelente curso, até nos pediram programas, mas mais do que isso não.” (E1, p. 7)

“Aliás, uma das minhas ambições agora nos próximos tempos é tentar ver se fazemos uma parceria com eles [Sindicato dos Massagistas].” (E1, p. 20)

“...normalmente fazemos parcerias com outras instituições. O Curso de Fotografia foi desenvolvido com uma parceria com a Câmara [Municipal de Lisboa]. Tentamos fazer parcerias de modo a que não implique grandes custos.” (E1, p. 29)

“Com os Lions, por exemplo, não é uma coisa oficial mas com os Lions, com os Rotary Club, eram parceiros” (E4, p. 5)

“Existe uma empresa que trabalha muito com a APEDV, onde vamos dar agora um curso de Braille é a Electrocertec, (...)e com a qual temos tido algumas parcerias” (E4, p.6)

“...foi assinado um protocolo para construírem um novo Instituto e seis anos depois voltamos lá para a inauguração do novo instituto que tem hoje, em pleno regime actual de Moçambique, o nome de Instituto Assis Milton.” (E4, p. 7)

CATEGORIAS – Caracterização da Instituição

SUB-CATEGORIAS – Recursos Humanos – Função

UNIDADES DE REGISTO

“E como técnica de Serviço Social eu tenho de fazer o primeiro contacto com os potenciais formandos, explico-lhes quem nós somos, o que fazemos, os direitos que têm, geralmente só falo nos direitos, os deveres vêm depois, os direitos que têm, é logo a primeira pergunta: o que se recebe, como funciona. Depois explico como funcionamos, explico que têm de fazer.” (E2, p.1)

“... alguns funcionários, psicólogo, Assistente Social, contabilidade, limpeza, estão afectos 80% à Formação e 20% ao Centro de Apoio Ocupacional. Depois, a nível de formadores já não. Cada projecto tem de ter os seus e a nível de utentes também, cada projecto tem de ter os seus utentes.” (E2, p. 7)

“...dou Psicologia da Saúde ao curso de Massagem e dou Psicossociologia das Organizações ao curso de Telefonistas.” (E3, p. 17)

CATEGORIAS - Caracterização da Instituição

SUB-CATEGORIAS - Recursos Humanos - Formação

UNIDADES DE REGISTO

“... os formadores têm de ter os CAP's aprovados, têm que ter certificados...” (E1, p. 13)

“O Instituto de Emprego faz formação de formadores. Assim que ouve falar em cegos, ah, e tal, está uma

turma para sair mas está cheia...” (E1, p. 13)

“Nós fizemos há uns anos, o Instituto financiou, a formação de formadores mas dos nossos formadores, foram disponibilizados dois técnicos de formação que vieram cá. Entretanto já tiveram que fazer a revalidação e eu andava desesperada (...) nós não podemos ter formadores sem CAP’s” (E1, p. 13)

“Eu não percebo, o próprio Instituto porque é que não faz uma turma? Porque eles continuam a fazer formação de formadores.” (E1, p. 14)

“Claro que há pessoas mais empenhadas que outras, não é? mas no geral têm esse cuidado, até porque isso reflecte-se no próprio curso.” (E1, p. 19)

“Mas todos eles [os formadores] têm o cuidado de se manterem actualizados. (E1, p. 19)

CATEGORIAS – Caracterização da Instituição

SUB-CATEGORIAS - Acessibilidades

UNIDADES DE REGISTO

“Eu costumo dizer que quem vem aqui faz uma pós-graduação e mestrado na área da mobilidade. (...) Isto é tudo muito adaptado, muitas escadas, muitas curvas. Isto é labiríntico.” (E1, p. 22)

“...temos de accionar o professor de mobilidade para lhes ensinar o trajecto, para os transportes. Quando eles são aqui de Lisboa e já conhecem temos de ver... não será bem o trajecto mas a mobilidade em redor da instituição, as paragens, os correios, temos de ver quem é que sabe, quem não sabe para que seja tratado com o professor de mobilidade para que as pessoas se sintam mais autónomas.” (E2, p.1)

CATEGORIAS – Actividades e Oferta Formativa

SUB-CATEGORIAS – Actividades da Instituição

UNIDADES DE REGISTO

“A instituição dedica-se essencialmente a duas valências, a formação, a formação profissional e o centro de actividades ocupacionais.”(E1, p.1)

“Nós damos esse apoio (à inserção profissional) . O que podemos fazer nesses casos? Podemos apoiar com os currículos, envia-los para diversos organismos ou empresas, estar atentos se há algum concurso que possam concorrer...” E2, p. 9

“Esse é realmente o âmago da intervenção da instituição, é no campo da Formação Profissional. Temos também uma outra valência que é o CAO, Centro de Actividades Ocupacionais, para pessoas que, ou porque já não têm idade, propriamente, para integrar cursos de Formação Profissional, não se vai dar Formação Profissional a uma pessoa de 60 anos, ou porque associada à deficiência visual tem outra deficiência.” (E3, p. 4)

CATEGORIAS – Actividades e Oferta Formativa

SUB-CATEGORIAS – Oferta Formativa

UNIDADES DE REGISTO

“Na formação profissional temos neste momento três cursos: o de artesanato, (...) Depois temos também os telefonistas/recepcionistas (...) o de massagista-auxiliar de fisioterapia que é, daqueles cursos que as pessoas são perfeitamente autónomas.” (E1, p.1)

“São certificados, exactamente.” (E1, p. 4)

“A massagem foi na altura um desafio que ele achou que era...achou que era um desafio, vamos lá experimentar.” (E1, p. 4)

“O artesanato, normalmente, é para aquelas pessoas que têm uma escolaridade mais baixa... São pessoas por vezes muito limitadas, com grandes histórias de vida mas com uma série de limitações.” (E1, p. 15)

“Não se pode dizer que é um curso de Formação Profissional em termos de emprego, com perspectivas para integrar numa fábrica ou outra instituição.” (E1, p. 15)

“...a partir de 1986, quando surgiram os fundos comunitários então começamos a estruturar isto de maneira diferente. O curso de Massagista já existia mas começou... teve um outro desenvolvimento. Também apareceu depois o curso de Telefonista e tínhamos o curso das Madeiras.” (E2, p. 4-5)

“...também tivemos um curso de Informática” (E2, p. 5)

“O ano passado também achamos que madeiras e cestaria que era assim muito... estar a distinguir dois cursos e que não valia a pena. Então ficou só um curso, que é o curso de Artesanato, que tem as várias valências: madeiras, cestaria, palhinha, macramé e a medula. Todas as pessoas que se inscrevem agora no curso de Artesanato passam por essas áreas todas em vez de estarem aqueles meses todos só a trabalharem numa área.” (E2, p. 5)

“Neste momento temos o Curso de Massagista-Auxiliares de fisioterapia, que já tínhamos, o curso de Telefonista-recepcionista, que também já tínhamos, e passamos a ter um curso de Artesanato. E são os cursos que temos neste momento. São cursos que têm uma duração de 2900 horas distribuídas ao longo de mais ou menos dois anos, em que, nas Massagens ou nos Telefones o primeiro ano é aqui na instituição, teórico e prático. Depois o segundo ano é então o tal estágio, que já será o mundo real do trabalho para que as pessoas possam saber como é que é o mundo lá fora e é nele que vão trabalhar.” (E2, p. 5)

“ (O artesanato) as 2900 horas são passadas aqui” (E2, p. 5)

“...mas eu continuo a ver que o curso de telefones é mais ou menos o que era há quinze anos.” (E3, p. 5)

“...novas áreas de formação, não temos desenvolvido porque também não temos... nós somos financiados pelo Instituto de Emprego e não temos licença, não temos autorização para abrir novas áreas de formação” (E3, p. 5)

“...mas não temos tido de facto grandes possibilidades de mudar, não sei se as tivéssemos, mudávamos, não sei...” (E3, p. 5)

CATEGORIAS – Actividades e Oferta Formativa

SUB-CATEGORIAS – Escolha de uma Formação Profissional

UNIDADES DE REGISTO

“Era um curso que eu acho que era, dentro dos cursos disponíveis, aquele que tinha mais saída profissional na altura, porque agora também está mau.” (E5, p. 1)

“Tinha o curso de Massagista, Informática e as Oficinas.” (E5, p. 1)

“Há coisas na vida que nos leva a tomar opções mais fáceis e realmente é errado e foi o que eu fiz. Eu durante os anos que estive a estudar por algum motivo nunca fui tão bem sucedida quanto os outros esperavam de mim.” (E6, p.1)

“...eu pensei: vou para telefonista, se calhar é mais fácil de entrar. Foi porque era mais fácil não foi porque goste sinceramente, não gosto mas... Já pensei em mudar” (E6, p.2)

“...eu sabia que eu não podia querer um trabalho qualquer, tinha de querer um trabalho que se eu mais tarde ficasse cega total eu conseguisse fazer.” (E7, p.3)

“ Entretanto fui conhecendo pessoas que já tinham tirado o curso na APEDV e achei que era uma boa

profissão e que uma pessoa consegue fazer mesmo que fique cega um dia. Nas nossas situações tem mesmo de ser assim se bem que hoje não há aquela profissão para o resto da vida, (...) queria mesmo uma profissão que eu conseguisse fazer mesmo depois das dificuldades que iria ter. E acho que sim, acho que foi uma boa escolha, não me arrependo.” (E7, p.3-4)

“Porque é tudo muito limitado [a formação existente].” (E7, p.4)

“Fui para a APEDV numa de voltar, entre aspas, à vida, por assim dizer, vamos ver o que é que isto dá. (...) falaram-me da APEDV, aliás, falaram-me de um curso de massagens, que não tinha nada a ver com a minha área, eu venho da informática...” (E8, p. 1)

“Sim, exactamente [falta de oportunidades noutras áreas]. (E8, p. 1)

CATEGORIAS – Actividades e Oferta Formativa

SUB-CATEGORIAS – Caracterização do público-alvo

UNIDADES DE REGISTO

“... pode vir a ser um problema porque a nova geração não sabe Braille, não sabe escrever, escrevem muito mal, muito mal, erros ortográficos porque não lêem. Com o leitor de ecrã não lêem, ouvem ler. O sintetizador de voz lê da mesma maneira dois esses como um cê, e é muito complicado.” (E1, p. 5)

“Escrevem mas o sintetizador lê na mesma se eles escreverem mal.” (E1, p. 6)

“ [Artesanato] Pessoas já com alguma idade, que muitas vezes já trabalharam e que queriam uma ocupação de tempo livre ou então pessoas com muito baixa escolaridade que também não tem grandes hipóteses em termos de trabalho.” (E1, p. 15)

“ E depois ficou um bocadinho desiludido porque ele pensava que um cego era um ser super dotado. Por muita força de vontade que a pessoa tenha não deixa de não ser um cego. Existem certos programas informáticos que não são assim tão fáceis como isso e que têm as suas limitações, portanto... ninguém têm super poderes.” (E1, p. 17)

“...a qualidade dos formandos é cada vez menor, não sei porquê, mas as pessoas estão muito menos motivadas, muito menos empenhadas. Nós, antigamente, tínhamos formandos que sabiam que aquela oportunidade era aquela oportunidade (...) tinha de ser aproveitada. Nós tivemos casos de pessoas a trabalhar que conseguiam produzir o triplo das pessoas que estavam habituadas a trabalhar naquela área (...). Agora temos formandos... pessoas sem responsabilidade nenhuma, muita falta de responsabilidade, muita falta de motivação, de sentido de responsabilidades.” (E1, p. 21)

“...temos muita gente jovem, na casa dos vinte...” (E1, p. 21)

“... os cegos não são sobredotados, isso está fora de questão mas têm muita sensibilidade em termos manuais. Uma coisa é nós passarmos a mão em cima do Braille e sentirmos que está aqui uma coisinha a arranhar, outra coisa é passar e identificar cada um dos pontos. Ao por uma mão numa contusão identificam. Têm uma sensibilidade muito apurada que tem a ver com o treino.” (E1, p. 23)

“Quem tiver um bocadinho de visão tem tendência a ver com os olhos. O tacto muito sensível é uma ferramenta muito boa. Eles são bons profissionais, é uma pena não explorar mais” (E1, p. 23)

“... efectivamente, até porque recorremos muito à memória (...) as pessoas cegas reúnem boas condições para serem bons telefonistas...” (E3, p. 7)

“Sempre pensamos que eram áreas [Telefonistas e Massagistas] onde os deficientes visuais eram mais capazes porque são áreas muito minuciosas, que requerem muita atenção, muita concentração e o facto de não desperdiçarem a visão noutras coisas leva a que sejam de facto muito bons técnicos.” (E4, p. 8)

“...porque as pessoas têm a sensação que as pessoas com deficiência visual têm mais tacto, têm mais precisão, têm qualquer coisa a mais que os normovisuais não têm.” (E7, p. 6)

“...eu não leio Braille. (...) Sei algumas coisas. Mas ainda bem que os cegos hoje em dia já não têm de ler tanto Braille, hoje em dia com os computadores já é muito mais fácil.” (E7, p. 6)

CATEGORIAS – Actividades e Oferta Formativa

SUB-CATEGORIAS – Perfis de entrada e formas de selecção dos candidatos

UNIDADES DE REGISTO

“Nós, equipa, que sou eu, a Dra. Carminda, que é a técnica de Serviço Social e o Dr. Pinão, que é o psicólogo. Os três em conjunto definimos o perfil de formando para um curso.” (E1, p. 14)

“Não são muito diferentes. Mas são mais adequados à nossa realidade.” (E1, p. 14)

“...vêm fazer o teste de selecção.” (E2, p.1)

“No teste já trabalhamos em equipa, com o psicólogo e com a Coordenadora da Formação.” (E2, p. 1)

“Nós fazemos um conjunto de provas no processo de selecção entre as quais uma é uma avaliação

psicotécnica para verificar competências... Fazemos avaliação ao nível de aspectos tão simples como a compreensão de texto, a redacção de texto... para verificarmos como é que funciona em termos intelectuais...a pessoa, se tem condições mínimas, porque depois vai-se confrontar na formação com matérias teóricas...” (E3, p. 1)

“...aspectos teóricos que implicam realmente nós termos pelo menos uma informação mínima sobre a capacidade intelectual da pessoa, de se adequar às matérias que vão ser oferecidas.” (E3, p. 1)

“Ora, eles tem que ter estrutura intelectual para poderem acompanhar...E depois faz-se uma prova...uma prova, faz-se uma entrevista, digamos, uma entrevista semi-clínica, uma entrevista de selecção com um carácter clínico para despistar eventuais dificuldades” (E3, p. 1)

“...existem aspectos dessa natureza que tem de ser avaliados e que depois, em seguimento dessa avaliação mais funcional pretende-se verificar como é que está a estrutura afectiva e emocional da pessoa. Já tivemos candidatos que chegaram aqui e que, pronto, em termos de funcionamento intelectual a coisa nem estava mal de todo mas depois... tinha comportamentos desajustados” (E3,p. 1)

“...mas nós temos de despistar sempre à priori eventuais situações que nos possam depois gerar conflito.” (E3, p. 1)

“Normalmente é dado um texto para interpretar, é dado um conjunto de questões sobre o texto para ver se o texto foi percebido, questões para eles responderem, é-lhes pedido normalmente um pequeno, um pequeníssimo texto sobre a temática a que se estão a candidatar.” (E3, p. 2)

“Depois passam pela prova, pela entrevista e aplico-lhes uma prova de tanig , já ultrapassada (...) mas que funciona perfeitamente, pelo menos para despistar questões como a memória, o enquadramento social, o conhecimento das regras sociais, raciocínio abstracto, para ver como é que aquilo está tudo e depois para tirar a estruturação daquelas cabeças.” (E3, p. 2)

CATEGORIAS – Actividades e Oferta Formativa

SUB-CATEGORIAS – Divulgação das actividades

UNIDADES DE REGISTO

“Temos a Rede Solidária, que através do e-mail informamos a Dra. Cláudia e ela faz o favor de divulgar, especialmente pelas instituições, eles têm uma boa base de dados. Utilizamos as revistas da especialidade: Poliedro, Rosa-dos-Ventos, que permita chegar a quem nos estiver ligado com as instituições. O Ler-para-ver que é um portal que, como sabe, também tem uma boa divulgação. Temos o

CLAS, que é o Centro de Apoio da Grande Lisboa, uma rede que pertence à Câmara. Eles criaram uma base de dados de instituições sociais que prestam serviços de apoio a diversos tipos de pessoas com diversas deficiências. A rede é alargada. Temos também o CMIPD que é o Conselho Municipal para a Pessoa com Deficiência da cidade de Lisboa.” (E1, p. 8)

“ Eu disse-lhe que não tenho conhecimento, não tinha conhecimento que isso [curso de Massagista-Auxiliar de Fisioterapeuta] existia.” (E7, p. 3)

CATEGORIAS – Actividades e Oferta Formativa

SUB-CATEGORIAS – Métodos de Formação

UNIDADES DE REGISTO

“ [Referenciais] Adaptados.” (E1, p. 12)

“...em termos de materiais, em termos de técnicas, em termos de tudo. Não se esqueça que estamos a lidar com cegos.” (E1, p. 12)

“...saiu agora uma publicação com o referencial de formação para pessoas com necessidades especiais (...) Fui ver o curso de artesanato, porque nas outras áreas, quer no curso de massagens quer no de telefonistas eles não tenham mesmo referencial, não tenham curso de massagista e auxiliares técnicos de fisioterapia, mas têm umas coisas parecidas, massagem de recuperação, tem de estética. Esses, nós conseguimos adaptar com coisas mínimas (...) Mas a parte do artesanato implica medições e outras coisas que nós não conseguimos. Tem mesmo de ser muito específico.” (E1, p. 12)

“Temos de mandar os programas e até agora ainda não recebemos nenhuma resposta. Mas tivemos de mandar os programas para serem analisados e para verem o que temos de alterar.” (E1, p. 12)

“Não, em termos de métodos não. É mais uma questão de materiais. São mais práticos, apesar de termos muitos cegos a trabalhar com PowerPoint. E uma questão de explicar o que está a ser feito, mais nada.” (E1, p. 13)

“Exactamente igual. Podemos adaptar os materiais, nada mais. E tentamos sempre o mais possível adequar à realidade.” (E1, p. 14)

“Claro que as coisas e todos os acessos, mesmo o acesso à informação, está muito mais facilitado, sem dúvida, não tem nada a ver com o que era aqui há uns anos, nem pensar.” (E1, p. 25)

“Quem está no Artesanato, se quiser, não é obrigatório, pode ter informática, agora no curso de

Telefonista-Recepcionista e no curso de Massagista-Auxiliar de Fisioterapia é obrigatório porque eles vão precisar do computador, é uma ferramenta de trabalho.” (E2, p. 5)

“10, 12 para os telefones e para as mensagens no máximo 12. Porque depois há uma outra questão que é muito importante, que é profundamente relevante no contexto da formação de pessoas com deficiência. Ao contrário do que alguns indivíduos defendem por aí, em que eu respeito a opinião mas não concordo com ela, a formação profissional, pelo menos nestas áreas, para pessoas com deficiência tem de ser o mais personalizada possível.” (E3, p. 3)

“ [As técnicas] Tem de ser mostrado em geral pessoa a pessoa. O técnico tem de ir lá, agarrar nas mãos e dizer como é que é. Portanto é um ensino, é uma prática que tem de ser altamente personalizada” (E3, p. 3)

“Há quem defenda a tese de que as pessoas com deficiência devem ser integradas em contextos normais de formação, eu também acho que sim, mas quando isso é possível, como raramente é possível e no caso da deficiência visual isso é taxativo porque com os meios audiovisuais as pessoas cegas não funcionam porque o “como podem ver ali” não dá. É por isso que eu respeito essas opiniões e acho que no plano teórico são muito interessantes mas depois na prática não funcionam.” (E3, p. 3)

“...a formação profissional para pessoas com deficiência visual na área em que trabalhamos tem de ser uma intervenção altamente personalizada, portanto tem de ter turmas pequenas” (E3, p. 3)

“Fazer uma turma de 20 pessoas, quando o vigésimo quiser experimentar uma técnica acabou o curso... quase.” (E3, p. 3-4)

“Para a formação que fazemos temos realmente o que necessitamos. Claro que há sempre mais, não é? Mas temos o suficiente para desenvolver as actividades sem limitações técnicas, de natureza material.” (E3, p. 11)

“Cada formador é responsável pela elaboração do programa.” (E3, p. 17)

“Mas os programas são sempre feitos em função das necessidades de cada formação específica. E nesse sentido os programas são... até à data têm sido, a menos que um dia se lembrem de nos impor os programas, têm sido da responsabilidade do respectivo formador” (E3, p. 17)

“E as disciplinas em si acho que foram extremamente bem adaptadas e têm de ser para serem dadas a alunos com deficiência. Mas é porque é para alunos com deficiência, provavelmente isso não se faz nas faculdades, se calhar devia ser uma coisa mais prática, dada de maneira que todas as pessoas compreendessem e acho que ali (APEDV) isso foi feito, foi estruturado e adaptado de uma maneira bastante boa.” (E7, p. 4)

“E como agora já está tudo mais informatizado e as pessoas com deficiência visual já conseguem ter mais acesso aos computadores...” (E7, p. 13)

“...todos os professores do curso de Massagem são bons professores, sabem o que estão a dizer, sabem o que estão a explicar e sabem como explicar, ou seja, não estão a passar a informação de forma errada, estão a passar a informação conscientes que estão a dar a informação a pessoas que não vêm e prestam esse auxílio, essa ajuda, dão todo o material em formato digital para podermos rever em casa,” (E8, p. 4-5)

“Tive de adaptar a minha forma de estudo, eu estava habituado a olhar para livros e a ler e de repente comecei a estudar por gravações, gravava as aulas, chegava a casa e ouvia, era assim que estudava. Foi uma mudança... não tem nada a ver, uma coisa é estar a ler, outra coisa é estar a ouvir uma cassete” (E8, p. 5)

“porque sempre tive a informação ou gravada, porque gravava nas aulas ou então tinha em formato digital, chegava a casa e ia para o computador como faço hoje, é o meu meio de pesquisa, é o meu principal meio para estudar ou ir à internet.” (E8, p. 5)

CATEGORIAS – Actividades e Oferta Formativa

SUB-CATEGORIAS – Saídas Profissionais

UNIDADES DE REGISTO

“A informática funciona muito com a parte visual e por muitos bons técnicos que nós conseguíssemos formar, a questão é que depois na parte gráfica ficavam um bocadinho em desvantagem” (E1, p. 5)

“O artesanato é complicado... Nós tentamos ensinar a fazer peças que eles possam fazer em casa, que eles possam pegar na peça e fazer do principio ao fim.” (E1, p. 15)

“Aprendem a fazer este tipo de artigos, que fazem perfeitamente em casa e que vendem a amigos, em pequeninas feiras de artesanato. É um rendimento, um complemento às pensões sociais que a grande maioria tinha, que também fomenta o trabalho autónomo deles. E alguns conseguem até um rendimento extra relativamente bom.” (E1, p. 14)

“E existe sempre a hipótese da instalação por conta própria, de fazerem os domicílios e todos esses não são contabilizados, mas todos eles fazem e é um acrescento aquilo que já têm e que vão conseguindo. [Massagens].” (E1, p. 22)

“Digamos que o Artesanato não dá... não tem uma perspectiva de emprego por conta de outrem mas

pode ter uma perspectiva de trabalho por conta própria.” (E2, p. 5)

“ (No artesanato) Há coisa que eles podem fazer em casa e ir vender nas feiras ou para os amigos. Depois depende de cada um, da habilidade de cada um e da maneira de estar de cada um.” (E2, p. 5-6)

“...o artesanato por conta de outrem é muito... não temos conseguido, porque também nos supermercados há coisas tão baratinhas... que não se consegue mesmo.” (E2, p. 6)

“...as saídas profissionais... nós temos tido... até aqui há uns anos, dois, três anos atrás, temos tido bastante êxito nas saídas profissionais, posso-lhe dizer que a, recordando-lhe que as turmas são necessariamente pequenas, mas posso-lhe dizer que tivemos anos, nos anos de ouro, tivemos anos em que empregávamos todos os formandos de massagens e praticamente todos os de telefones. Hoje as coisas estão complicadas, como sabemos, hoje é mais fácil despedir do que admitir...” (E3, p. 56)

“O curso que acho que tem mesmo em termos de empregabilidade (...) são os cursos de Massagens em que há uma grande área, não sei bem os números mas havia uma grande percentagem de pessoas que tiravam o curso de massagens que tinham emprego ou que se estabeleciam por conta própria ou numa clínica. “ (E4, p. 2)

“O curso de telefonistas, também tiveram de adaptar as centrais e restantes aparelhos às novas tecnologias, também era uma área onde havia na altura uma grande empregabilidade dos deficientes visuais, agora o mercado está mais parado.” (E4, p. 2)

“Dentro das que existem a única que eu vejo que está a ter alguma saída profissional é a área de Massagista. Dentro do mercado de trabalho para pessoas com deficiência visual acho que não há mais nenhuma” (E5, p. 4)

“Mas há muitas áreas que há cegos a trabalhar. Nem todos são telefonistas e massagistas. A informática veio ajudar a tornarmo-nos autónomos, quem não souber informática é quase analfabeto.” (E5, p. 5)

“Acho que neste momento, na situação que estamos agora, na altura presente, acho que... não digo que o curso de massagistas não continue a ser um bom curso, continua a ser um bom curso, já não tem tanta saída. E é um ótimo curso para pessoas deficientes visuais.” (E7, p.5)

CATEGORIAS – Atividades e Oferta Formativa

SUB-CATEGORIAS – Avaliação da Oferta Formativa

UNIDADES DE REGISTO

“...o curso está bem estruturado, no sentido que muitas vezes, as próprias clínicas, nos dizem que têm

massagistas melhor preparados que alguns fisioterapeutas.” (E1, p. 3)

“Houve uma pequenina reformulação no curso do artesanato, nós tínhamos curso de carpintaria, curso de cestaria e carpintaria, e achámos que pronto, que não fazia sentido ter tudo separado, portanto os alunos passam pelas várias áreas e ficam muito mais enriquecidos.” (E1, p. 3)

“...temos cuidado sempre de ouvir os donos das clínicas e as pessoas responsáveis para fazer ajustes. Não é? Dizer; olhe, gostávamos de fazer...” (E1, p. 5)

“...isso sempre foi feito. E esses ajustes foram feitos. Depois, entretanto tivemos cursos de informática, cursos de cerâmica... Mas foram cursos que nós, com a avaliação chegamos à conclusão que não resultavam. A informática sim mas como módulo, como complemento dos outros cursos.” (E1, p. 5)

“Fazemos um balanço sempre. Normalmente vimos a perspectiva do aluno e perguntamos sempre a sua opinião.” (E1, p. 18)

“Isso para nós é muito importante. Ainda hoje estive a fazer essa avaliação com o grupo das massagens, estivemos a fazer o balanço final, o que é que gostaram, o que não gostaram, aspectos mais positivos e menos positivos, o que gostaria de encontrar se viesse novamente. Depois os formandos também preenchem inquéritos de avaliação, durante o ano vão preenchendo diversos inquéritos, que nos dão uma imagem... como são anónimos dão-nos uma imagem muito transparente daquilo que se está a passar. Em relação à formação em si, normalmente também fazemos uma reunião com os responsáveis pelos lugares de estágio para saber como correu.” (E1, p. 18)

“E depois, no final da formação, temos sempre o cuidado de ir e fazer também a avaliação, saber o que correu mal, o que correu bem e se aquela formação que eles levavam era adequada ao posto de trabalho. Normalmente temos tido uma avaliação muito positiva mas se por acaso nos for dada alguma... algum conselho em determinadas áreas, nós transmitimos aos formadores e podem servir para reavaliar o próximo curso.” (E1, p. 19)

“Nós não podemos fazer é grandes mudanças de fundo, mas os ajustes sim, são ajustes de qualidade. E também têm a ver com as novas tendências. Porque principalmente a área das massagens é um mercado de tendências, novas descobertas que se vão fazendo e novos aparelhos. Tudo isso é tido em conta.” (E1, p. 19)

“...chegamos à conclusão que um curso de Informática para pessoas com deficiência visual, só o curso de Informática não dava grande emprego porque... isto é tudo muito bonito mas cada vez mais as coisas são por imagem e gráficos e por muito desenvolvida que esteja a informática há coisas que a gente ainda não consegue fazer. E entretanto decidimos acabar com o curso de Informática como curso e a Informática passou a ser uma valência de todos os cursos.” (E2, p. 5)

“Sim, nós vamos fazendo avaliação, vamos fazendo reuniões de equipa, vamos vendo quais são as mudanças que cada curso precisa embora nós não possamos fazer grandes alterações nos cursos porque quando fazemos o projecto para o IEFP isto já vai tudo esquematizado e depois não... neste momento não há abertura para grandes modificações portanto daí a inovação não ser muito fácil, a não ser agora que a gente tenha de inovar de tal maneira... Mas sempre que possível vamos fazendo inovações, sempre. Estamos abertos a... e temos de estar mesmo e temos de ir alterando consoante as necessidades e o que nos pedem e estamos abertos a inovações que sejam benéficas para todos.” (E2, p. 6)

“...todos os anos nós temos que... nós fazemos o projecto ao IEFP, depois esse projecto, de dois em dois meses é sujeito a análise que acompanha as despesas pagas e no fim elabora-se um Relatório Final e nesse Relatório Final nós temos que dizer quantos desistiram, quantos estão empregados, quantos não se empregaram, quem é que transitou. Portanto digamos que sim que há dados. É só pegar nos Relatórios Finais...” (E2, p. 8)

“Sim, nós fazemos. Essa avaliação é uma avaliação que vamos fazendo continuamente.” (E3, p. 7)

“Nós já tivemos um curso, que era uma formação na área da informática que decidimos acabar com ela porque efectivamente não conseguíamos implantação depois, no mercado de trabalho, dos formandos.” (E3, p. 7)

“Portanto, nós estamos mais ou menos em permanente estado de avaliação.” (E3, p. 7)

“...também tiveram de pôr novas vertentes nas massagens, mais fisioterapia.” (E4, p. 2)

CATEGORIAS – Actividades e Oferta Formativa

SUB-CATEGORIAS – Políticas de Formação

UNIDADES DE REGISTO

“... um dos problemas é também o Instituto de Emprego que normalmente aprova candidaturas em cima do próximo ano, do tipo, nós estamos em Outubro, entregamos a candidatura e devíamos ter a aprovação na melhor das hipóteses em Dezembro para podermos programar. Às vezes temos a aprovação já em Janeiro e Fevereiro. E agora estão muito bem porque aqui há uns anos tínhamos a aprovação no fim do ano. E com a agravante que não podíamos fazer grandes alterações. “Baseiem-se no ano anterior” e então nem podíamos introduzir cursos novos nem fazer grandes mudanças.” (E1, p. 6)

“Corríamos o risco de não ser uma formação financiada. Isto é um pau de dois bicos e é muito complicado trabalhar assim. Porque depois temos a DGERT, que é a entidade que nos acredita, que diz “têm de inovar, invistam, têm de inovar” mas depois, se nós queremos o IEFP não nos deixa inovar porque tem estas limitações, tanto que as aprovações das candidaturas do ano seguinte são sempre com

base no ano anterior. Nós, nem no pessoal podemos mexer muito porque se não... se foge muito do ano anterior não passa.” (E1, p. 6)

“...houve uma altura em que muita gente se instalava por conta própria e havia incentivos do Instituto de Emprego. (...) Ainda continuam, apesar de ser mais complicado, precisam de ter um terapeuta responsável e mais uma série de burocracias.” (E1, p. 22)

“...não há efectivamente uma política nacional de reabilitação ou de formação para as pessoas com deficiência e designadamente eu falo na população cega que é a que conheço melhor” (E3, p.8)

“...eu entendo o Estado como uma entidade moderadora do tecido social e tem de estar atento... o Estado como mediador das relações sociais deve estar atento às questões das populações mais fragilizadas, não digo exclusivamente, mas deve estar atento a isso. Ora, o Estado português demite-se disso, dá uns subsídios, que depois são uma dor de cabeça enorme para as instituições porque são manifestamente insuficientes” (E3, p.8)

“E quando o Estado se demite da sua função verdadeiramente mediadora e declina nas IPSS’s, nas instituições, a responsabilidade de fazer este trabalho social, desresponsabilizando o Estado da mesma, pedindo contas mas não dando condições... é muito complicado trabalhar.” (E3, p. 8)

“...em termos legais nós temos a legislação mais evoluída da Europa, continua-se a dizer isso e eu acredito que sim, mas a maior parte dos decretos-lei não estão regulamentados.” (E3, p. 9)

“...eu acho que nós nem temos capacidade para propor quando sabemos que, efectivamente, não há abertura para novas áreas de formação...” (E3, p. 10)

“...enquanto as instituições para pessoas com deficiência visual se organizarem enquanto capelinhas para realizarem objectivos que não são gerais, virados para a população” (E3, p. 18)

“...é as instituições estarem muito entregues a si próprias, cada um fazer per si, sem haver uma rede interactiva que efectivamente fizesse convergir esforços para uma política nacional, porque não há política nacional.” (E3, p. 18)

“... eu acho que realmente as questões da deficiência em Portugal têm de ser trabalhada numa perspectiva global, numa perspectiva holística, primeiro num contexto mais geral e depois sectorizada, porque os problemas da pessoa com deficiência visual não são os problemas da pessoa com deficiência motora.” (E3, p. 19)

“Uma política nacional de reabilitação deveria, quanto a mim, pegar nas grandes questões da deficiência (...) realmente desenvolver uma perspectiva nacional do problema porque existem questões comuns a

todas as pessoas com deficiência” (E3, p. 19)

“A população com deficiência em Portugal em geral é pobre. Não seria muito viável fazê-la pagar o curso de formação.” (E3, p. 20)

“Nós tivemos uma altura em que a formação profissional funcionava em carrossel. O que é isso “funcionar em carrossel”? É vir 3 anos à APEDV, depois muda de clube, passa-se 3 anos para a ACAPO, depois muda-se outra vez, e passa 3 anos para a Fundação Sain. Como já lá vão 9 anos, já cá pode voltar e então continua o circuito. É um círculo vicioso. Como é que o Estado resolve o problema? Agora um formando que faça 1900 horas de formação, terminou essa formação e tem de esperar pelo menos o tempo equivalente até poder voltar-se a integrar noutra formação.” (E3, p. 20-21)

“As hipóteses de conseguir algum emprego não foram más em algumas alturas mas nestes últimos dois anos temos estado com problemas gravíssimos. Quem sai daqui e fica sem emprego o que vai fazer durante 2 anos. É que não há respostas. O Estado como mediador é um desastre porque efectivamente determina mas não dá respostas. O que vamos fazer destas pessoas?” (E3, p. 21)

“E não tenho dúvidas que muitos utilizavam o curso como uma forma de conseguirem a bolsa de formação.” (E3, p. 20)

“ [Nas escolas] Acho que supostamente as professoras de apoio deviam estar preparadas para lidar com todo o tipo de deficiência e eu acho que elas não estão preparadas para lidar com nenhum tipo de deficiência. (...) Ainda agora fiz o 12º ano no ensino nocturno porque estou a trabalhar e acho que é muito complicado. Muitos professores não sabem o que é, não conseguem compreender, apesar de já terem passado estes anos todos...” (E7, p. 2)

“E depois é outra coisa que eu critico muito: [nas escolas] somos do ensino normal, do ensino diurno, tudo muito bem, temos direito a uma professora de apoio (...) fazemos no ensino nocturno, já deixamos de ser deficientes, já não temos direito a professora de apoio. Se apoiam os de dia porque é que não apoiam os de noite que não tiveram possibilidades de andar de dia. Mas acho que isto vai mudando” (E7, p. 2-3)

“Em Portugal o Jaws [programa informático/leitor de ecrã] custa cerca de 1200€. As pessoas não têm dinheiro para comprar porque agregado a este programa está o computador. O Jaws lê o que está no ecrã porque se quisermos digitalizar um livro é preciso um scanner e é preciso mais um software para ser instalado no computador para fazer o reconhecimento dos caracteres que estão no livro para o computador e estes programas também não são baratos.” (E8, p. 16)

CATEGORIAS – Integração Sócio-profissional

SUB-CATEGORIAS – Estágios

UNIDADES DE REGISTO

“...tanto os telefonistas como os massagistas têm estágio como parte integrante do curso e no artesanato já desistimos porque nem conseguíamos encontrar estágios...” (E1, p. 15)

“Somos nós [os responsáveis pela angariação de estágios] Antigamente pegava numa base de dados segundo a área de formação e enviava uma circular, de acordo com a área da residência. Mandava 50, por exemplo, e depois ficava à espera que alguém dissesse alguma coisa. Daí a uns tempos ligava a saber. Agora não. A espera é demasiado grande. É muito difícil arranjar lugares de estágio, muito difícil mesmo. Agora pego numa listagem e telefone e “vendo o meu produto”, faço um telemarkting.” (E1, p. 16)

“Nós tentamos sempre o estágio na área da residência.” (E1, p. 16)

“Mas mesmo assim, todos os anos tenho conseguido (normalmente esse trabalho é meu) estágios para toda a gente. Claro que se calhar não começam todos no dia 1 mas...” (E1, p. 16)

“O curso está estruturado para 2900 horas. Fazem 1450 aqui na instituição, entram em Abril e saem no fim de Março e depois o estágio é outro período igual. Portanto, entram em Abril e terminam em Março do ano seguinte, podendo alguns terminar em Dezembro antes, três meses antes.” (E1, p. 17)

“O estágio, sendo um estágio bastante alargado, dá possibilidade de conquistar, o que é a nossa aposta, mostrar que as pessoas são competentes no que fazem e isso tem acontecido, normalmente é assim que nós conseguimos.” (E1, p. 17)

“Temos, mas eu tenho evitado isso [empresas de estágios]. Ao longo destes anos todos tenho evitado exactamente pela perspectiva do emprego. Eu tenho empresas que sei exactamente que em último recurso pego num telefone e digo; olhe, precisava de um estágio.” (E1, p. 18)

“Nós estamos sempre em contacto e quando não vamos pessoalmente... normalmente vamos duas a três vezes por ano ao local de estágio porque eles são muitos e nós temos outras tarefas... (...)De qualquer modo, constantemente estamos a telefonar, a saber se há algum problema, como é que as coisas estão. Os formandos, apesar de estarem lá, estão sempre acompanhados.” (E1, p. 18-19)

“Existe sempre um responsável, quer aqui, quer lá. Aliás, nós pedimos sempre uma pessoa responsável com quem nós possamos sempre comunicar e haver uma diálogo, alguma ligação.” (E1, p. 19)

“A angariação de locais de estágio é feita pela coordenadora da formação.” (E2, p2)

“Depois, a primeira reunião de estágio varia de curso para curso. Se for o curso de telefonista-recepcionista vou eu e a coordenadora, fazer o primeiro contacto com o empresário” (E2, p2)

“Vamos falar sobre quem somos, o que pretendemos, explicar que o formando é autónomo, que fez a formação mas que agora precisa de saber como é o mundo real do trabalho, porque a escola é sempre a escola.” (E2, p. 2)

“No curso de massagista/auxiliar de fisioterapeuta só irei já nas visitas finais ou seja, quando é para fazer já o marketing social, porque depois de as pessoas já terem conhecido o trabalho da pessoa com deficiência temos de tentar a sua empregabilidade, não é? E aí temos de explicar ao empresário os incentivos de existem por parte do IEFP, como se processa, se precisa da nossa ajuda, isto se ele mostrar interesse em ficar com a pessoa.” (E2, p.2)

“...geralmente a coordenadora vai à lista telefónica e tenta ver na área de residência o que é que há. Depois, se não for na área de residência, começamos a procurar numa área mais alargada, mas geralmente vamos pela área de residência.” (E2, p. 3)

“...nós não queremos empresas fixas porque, se calhar até tínhamos estágios todos os anos mas depois não daria emprego” (E2, p. 3)

“O Artesanato é muito difícil encontrar estágios (...) Digamos que o Artesanato não dá... não tem uma perspectiva de emprego por conta de outrem mas pode ter uma perspectiva de trabalho por conta própria.” (E2, p. 5)

“Fiz estágio na empresa onde estou a trabalhar. Estive lá a fazer o estágio e depois quando precisaram chamaram-me.” (E5, p. 1)

“Ao fim de um ano uma das colegas que estava lá foi para a baixa e eles como precisaram e como eu devia ter feito um bom estágio, para eles me chamarem era porque gostaram do meu serviço. Fizeram-me um contrato de 6 meses e ao fim do contrato de 6 meses passaram-me a efectivo.” (E5, p. 1-2)

“ [Apoio no estágio] Não, não fui. Sofri grandes humilhações e eu deixei como conselho à APEDV não mandar para lá mais estagiários. (...) Foram vários os entraves. (...) houve problemas em darem-me a informação, não me passaram a informação da empresa (...) eu acho que fui para lá para lhes dar a boa imagem, dos bons samaritanos, eu servia para andar no edifício, para verem uma cega nos corredores e mostrar que estava a estagiar lá, ” (E6, p. 3)

“...vão para um curso de Formação Técnico-Profissional que tenha estágios, que foi o meu caso porque se não tiver estágios a inserção dessa pessoa no mercado de trabalho é muito complicada.” (E7, p. 9)

“Acho que se for com o estágio já ajuda porque a pessoa já provou que consegue, que se adapta” (E7, p. 10)

“Uma pessoa que termine o 12º ano ou que faça um curso qualquer na faculdade que não tenha estágio, eu acho difícil, a não ser que essa pessoa tenha muitos conhecimentos, acho difícil que essa pessoa seja integrada no mercado de trabalho. É a tal coisa, não têm conhecimento de que essa pessoa consegue fazer isto ou aquilo. (E7, p. 10)

“Na Escola Superior de Dança. Fiz o estágio na Escola Superior de Dança e depois fui convidado para lá ficar. ...) Tive a sorte de ter um bom orientador de estágio (...) sempre me ajudou, sempre me orientou.” (E8, p. 6)

“A ajuda dele foi colocar em alguns aparelhos (...) Pegou numa folha e cortou setinhas pequeninas e pôs com fita-cola em cima dos botões. Isto foi uma coisa simples mas foi o suficiente para eu começar a ter total autonomia com aquele aparelho. E isto ajudou-me tremendamente.” (E8, p. 6)

“Fazer estágio é estar a ser avaliado literalmente em tudo o que fazia, tudo em termos profissionais e até a própria forma de nos darmos com as pessoas. A responsabilidade era maior.” (E8, p. 7)

“A única vez que houve um preconceito relativamente ao facto de eu não ver nem foi na procura de trabalho, foi na procura de um estágio” (E8, p.8)

CATEGORIAS – Integração Sócio-profissional

SUB-CATEGORIAS – Inserção profissional

UNIDADES DE REGISTO

“...esta área dos aparelhos de fisioterapia, para poderem ser mais acessíveis. De qualquer forma, ainda continua a ser uma área em que as pessoas que com baixa visão ou com cegueira conseguem uma integração muito boa.” (E1, p.2)

“...acho que é um curso com futuro, apesar que a legislação está a mudar e as clínicas não querem...aliás as clínicas querem contratar massagistas, mas, por lei, são obrigados, vão ser obrigados a contratar só fisioterapeutas.” (E1, p. 2)

“Os nossos alunos terminam agora em Março, os que estão em estágio, e os empregadores querem saber com o que podem contar. (E1, p. 14)

“...nem conseguíamos, de forma significativa, pessoas a trabalharem em artesanato.” (E1, p. 15)

“Aqueles que realmente gostam daquilo que fazem conseguem ainda vender algumas coisas naquelas pequeninas feiras.” (E1, p. 15)

“ [Artesanato] Nunca conseguimos. (...) mesmo por causa dos estágios e conseguimos um ou outro. (...) Normalmente são empresas familiares. Nunca vi grande abertura.” (E1, p. 15)

“... por isso é que nós não apostamos muito numa base de dados de empresas, porque queremos estágio e depois queremos que eles pudessem continuar. Havendo a possibilidade de integração, para nós era fantástica.” (E1, p. 18)

“E é uma área [Massagistas] que em termos de integração tem sido boa.” (E1, p. 22)

“O grande problema é que cada vez mais os nossos empregadores e as nossas empresas querem pessoas flexíveis e multifacetadas. Tanto é que esta questão dos telefonistas ultimamente tem sido complicada, porque, apesar do nosso curso ser telefonista-recepcionista, existem algumas limitações. Em primeiro lugar a pessoa não vê e existem as câmaras de vídeo que normalmente a pessoa que está na recepção vai controlando também.” (E1, p. 25)

“Nós tivemos uma pessoa no call-center do Hospital da Luz que estava a fazer um excelente trabalho, (..)mas os telefonistas recebem chamadas, dão as informações, marcam consultas, marcam exames e têm um programa informático que lhes permite ver se o médico está, onde está, a disponibilidade, etc., e o leitor de ecrã não fazia isso. A Electrocertec, que é uma empresa de ajudas técnicas, como sabe, disponibilizou-se para fazer esse estudo e a adaptação, mas eles não quiseram.” (E1, p. 26)

“Eu acho que a grande barreira ainda é a questão de acreditar que...” (E1, p. 26)

“ Existem técnicas com as quais trabalhamos. Aliás, nós tentamos sempre recorrer aos Centros de Emprego, quanto mais não seja, por causa das integrações, dos incentivos. Sempre tentamos trabalhar em parceria com o Centro de Emprego.” (E1, p. 32)

“As campanhas podem ser importantes. Mostrar as competências pode ser muito importante e o que é facto é que depois... a seguir a uma reportagem existe sempre um feedback e existe sempre uma quantidade de e-mails que vêm e que referem a reportagem que viram. Muitas vezes é o desconhecimento. As pessoas não têm noção mas continua a haver aquela imagem do ceguinho, coitadinho, que anda no metro a pedir.” (E1, p. 32)

“Mas eu acho que passa acima de tudo por mostrar que as pessoas são competentes, mostrar os exemplos, os testemunhos dos empregadores e o divulgar. Muito embora os incentivos financeiros também são bons, pode ajudar algumas empresas a colmatar despesas que possam ter tido. Embora o local de estágio não precisa ter grandes adaptações em termos físicos. Mas um incentivo pode fazer a

diferença.” (E1, p. 32)

“Quando nós procuramos estágios geralmente dizem-nos logo: olhe, estágios sim mas emprego não. Mas isso às vezes não é bem assim, por vezes, depois, no fim, as pessoas, pronto, viram que realmente o trabalho da pessoa foi excelente e até acabam por ficar.” (E2, p.2)

“Temos tido também essa particularidade porque as pessoas não imaginam mesmo daquilo que a pessoa cega é capaz. Para eles é: deixa lá ver o que dá, mas depois ficam maravilhados porque descobriram que ao fim e ao cabo é uma pessoa como outra qualquer, não é? Não é melhor nem se calhar é pior mas é um trabalhador como outro qualquer.” (E2, p.3)

“Mas quando entra as pessoas estão sempre: deixa ver o que é que dá. Porque num primeiro impacto a pessoa tem de ser orientada, têm de lhe mostrar o espaço, se calhar mais do que uma vez, para fixar... há que fazer um certo trabalho prévio enquanto que com os outros não. Mas depois as pessoas até ficam satisfeitas, ma maioria dos casos temos tido bons... tem sido uma partilha boa.” (E2, p. 3)

“E a nível de empregabilidade também, não lhe digo que seja os 100% mas se for 50% ou 25% para nós já é muito bom.” (E2, p. 3)

“ (Instituições Públicas) Costumam ser mais difíceis. Para estágios não mas para empregabilidade sim. Para emprego é muito difícil, neste momento também porque não podem admitir, depois há os concursos, que têm de ser abertos... As entidades oficiais é mais difícil. Para estágio eles dão estágio, mão-de-obra barata venha ela mas depois emprego não.” (E2, p. 4)

“O Estado é um mau empregador para as pessoas com deficiência.” (E2, p. 4)

“Actualmente as coisas não estão muito fáceis. E até porque neste momento sempre que possível estão a optar pelos estágios profissionais. Depois do nosso estágio, porque o nosso é considerado curricular, estão a optar muito pelos estágios profissionais e depois logo se vê.” (E2, p. 8)

“Mas isso varia também de ano para ano e de curso para curso. As Massagens tem sido um curso com alguma saída, pelo menos até há bem pouco tempo, agora não sei se será tanto assim devida à crise.” (E2, p. 8)

“Tivemos anos em que empregamos todos os massagistas, 8, 9, o que era muito bom. Agora as coisas não estão tão fáceis” (E2, p. 8)

“Em anos de desenvolvimento, em anos de progresso, nós tivemos a capacidade de integrar no mercado de trabalho muita gente, agora estamos mais condicionados como está todo o país, como está o mundo.” (E3, p. 6)

“Hoje começa a ser a coisa muito mais complicada por várias razões: primeiro as centrais são completamente automáticas, em que já não é praticamente preciso o telefonista porque a própria central faz a distribuição do serviço,” (E3, p. 7)

“...uma nova noção, um novo conceito que entrou na profissão de telefonista, com a integração também da actividade, da função de recepcionista pode complicar mais a vida à pessoa cega porque um telefonista-recepcionista se tivesse que fazer funções de vigilância” (E3, p. 7)

“...alguns foram absorvidos pelos sítios onde fizeram os estágios. “ (E4, p. 2)

“No início todos os nossos cursos de telefonistas e massagistas tinham uma grande taxa de empregabilidade. Agora talvez já não seja tão fácil como há uns anos atrás.” (E4, p. 8)

“Há e bastantes. [dificuldades em relação à inserção profissional].” (E5, p. 2)

“É no geral. Actualmente já não têm a ver que seja deficiente ou não. O mercado de trabalho está muito difícil, não é só para os cegos mas também para os normovisuais. (E5, p. 2)

“Eu trabalhava com uma colega, quando eu precisava de alguma coisa ela auxiliava-me. Agora foi reformada, por isso colocaram-me lá equipamento adaptado, computador com leitor de ecrã e linha Braille para ser mais autónomo, para poder trabalhar sozinho.” (E5, p. 2)

“...acho que são preteridos em relação a uma pessoa normovisual porque um normovisual pode fazer várias funções e se uma pessoa está capacitada só para uma função não pode executar as outras e acho que é preterido porque não corresponde ao que a entidade patronal pretende.” (E5, p. 3)

“São os preconceitos da sociedade que pensam que uma pessoa com deficiência é um inválido, que não corresponde às exigências do mercado de trabalho.” (E5, p. 4)

“Em seguida recebo uma chamada da APEDV a dizer que a Fonotel, que é a empresa para a qual trabalho, precisa de telefonistas para os hospitais. Posso dizer que não procurei muito. Foi o único trabalho até agora.” (E6, p. 3)

“Fiz os nove meses de estágio e só depois é que...(...) minha colega que na altura era massagista lá no lar entretanto foi para a reforma e fiquei eu no lugar dela, Fiquei bastante contente. É o sonho de qualquer pessoa, é tirar um curso e ficar a trabalhar.” (E7, p. 5)

“O curso de formação não é faculdade, não se pode dizer que é assim um grande curso mas pelo menos tive logo trabalho enquanto há pessoas que tiram um curso de nível superior e que depois acabam por não ter trabalho.” (E7, p. 5)

“Acho que isso é o mais importante, é uma pessoa pensar numa coisa que em princípio vá ter saída.” (E7, p. 5)

“...vi uma pessoa com deficiência motora, estava numa cadeira de rodas a receber os bilhetes à entrada do cinema. Eu pensei: ainda bem, é valorizado o trabalho destas pessoas. Estas pessoas não são inúteis não têm de ficar escondidas em casa.” (E7, p. 9)

“...fiquei admirada quando soube que havia cegos a trabalhar numa fábrica que faz carrinhos de compras. (...) eles trabalham numa linha de montagem, aquilo não tem mais nada que fazer do que tirar de um sítio e pôr no outro, se calhar tiveram de ser feitas algumas alterações, mas ainda bem que se lembraram que os cegos conseguiam fazer aquele trabalho, com algumas alterações ou não mas conseguiam fazer. Há que lhes dar a possibilidade de eles experimentarem se conseguem fazer ou não.” (E7, p. 10)

“Sim, eu acho que isso devia ser mais divulgado, acho que é o medo das entidades patronais pensarem que eles não conseguem. Mas talvez se lhe fossem dadas oportunidades, se fossem adaptadas as condições para que essas pessoas conseguissem trabalhar, sim.” (E7, p. 10)

“Em vários serviços, com a colaboração de toda a gente é muito mais fácil e consegue-se que toda a gente possa ficar integrada.” (E7, p. 10)

“a APEDV, mesmo assim acho que, mesmo sendo a mais pequena ou uma das mais pequenas, é aquela que mais tem feito porque realmente dá trabalho às pessoas, realmente dá emprego às pessoas. Por exemplo, da minha turma do curso de Massagens penso que metade dos que acabaram o curso ficaram todos o trabalhar, mais de metade, aliás dos que acabaram o curso na altura todos receberam propostas para ficar, e de todos esses só dois é que não ficaram, um porque não quis, por opção dele enveredou por outras coisas, era uma pessoa que via e já tinha outra área profissional também e a outra pessoa porque houve por lá uns problemas, mas a APEDV tem arranjado emprego a muita gente” (E8, p. 3)

CATEGORIAS – Integração Sócio-profissional

SUB-CATEGORIAS – Políticas de emprego

UNIDADES DE REGISTO

“Nós estamos à espera da regulamentação do 290 [Decreto-Lei 290/2009], dos incentivos à contratação. Saiu em Novembro e ainda não está regulamentado. Já telefonei para tudo o que é Centro de Emprego mas todos me dizem o mesmo: não está regulamentado, não sabemos o que fazer.” (E1, p. 14)

“As regras mudaram totalmente e nós e nós o que podemos fazer ou o que podíamos oferecer. No final querem números, querem pessoas integradas e no entretanto dá um mau aspecto terrível um empregador perguntar: então, quais são os incentivos que eu tenho se contratar esta pessoa? E eu digo: não sei.” (E1,

p. 14)

“Agora, com o Decreto-Lei nº 290/2009 s poucos incentivos que havia e que não eram nenhum oásis mas que eram simpáticos e com os quais nós podíamos jogar acabaram todos. (...)só sobra um que é a adaptação do posto de trabalho e um prémio de integração qualquer, uma coisa simples, quando eles anteriormente tinham o prémio de integração, o de acolhimento personalizado e durante três anos tinham diminuição ou isenção das contribuições para a Segurança Social. Tudo isso terminou.” (E1, p. 27)

“Experimente fazer uma chamada para um Centro de Emprego e dizer: sou empregador e quero contratar uma pessoa. O que há neste momento como incentivos para a integração? E a resposta será: não sabemos, estamos à espera de regulamentação. Não sabemos ainda.” (E1, p. 28)

“Existir, existem. Eu não sei é até que ponto é que elas são eficazes e foram feitas para serem usadas. Nós [Portugal] temos de facto uma legislação bonita, comparado com muita gente, nós temos uma legislação até aceitável mas depois, na prática... A questão das quotas de emprego começou por ser interessante mas neste momento acaba por ser pouco eficiente. Só existem nos concursos e quando os candidatos estão em igualdade de circunstâncias com os outros candidatos. Temos de facto uma quota de emprego mas não é muito usada.” (E1, p. 33)

“Nós somos um país pobre. E um país pobre é um país de fracos recursos. E um país de fracos recursos é um país que tem mais dificuldade em responder às necessidades da população. Quando associado a isso, numa Europa Social, se vive um contexto economicista, a coisa é complicada, porque efectivamente dificulta a empregabilidade das pessoas com deficiência.” (E3, p. 13)

“... não há uma politica nacional de reabilitação e inserção das pessoas com deficiência, não há.” (E3, p. 14)

“O Estado deveria fazer cumprir as leis de inserção. Fez uma lei sobre as cotas de 5 % mas é o próprio a não cumprir. Se o Estado não respeita a lei que faz muito menos o privado se sente na obrigação de empregar pessoas com deficiência.” (E5, p. 3)

“Existe a questão da responsabilidade social das empresas e alguns empresários ainda olham à parte social mas a maior parte deles não querem saber, só olham aos números. E uma pessoa com deficiência visual não faz um trabalho pior do que uma pessoa normovisual, pelo contrário, na função de telefonista uma grande parte dos cegos executa esta profissão melhor ou igual a uma pessoa que vê.” (E5, p. 3-4)

“Muitas vezes as coisas passam por questões pessoais. Se uma pessoa cega arranjou um emprego mas não corresponde ao que o empregador quer automaticamente aquele posto de trabalho fica vedado a outros cegos. Como aquele não correspondeu aquele empregador dificilmente dá mais oportunidades a outros.” (E5, p. 4)

“A Comunicação Social tem uma força muito grande e quando fala dos assuntos as questões têm outro impacto. Se aparecer um cego a falar de como faz o seu trabalho tem logo um impacto diferente. Mas as associações também não têm muita força.” (E5, p. 4)

“...sabe que por vezes a culpa não é só da inserção social, a culpa também é dos cegos em si que por vezes alimentam a ideia dos coitados e alimentam a ideia do “eu sou cego portanto nada me fica mal”. Não é bem assim.” (E6, p.5)

“O cego também tem de dar a ideia de que é autónomo e as empresas têm de estar abertas à demonstração de competências.” (E6, p.5)

“A nível do país há muito que se pode fazer, há muita informação que pode circular” (E6, p.5)

“...podia-se fazer uma maior sensibilização das empresas e de quem está à frente dessas empresas.” (E6, p.5)

“Porque as leis existem, a empresas que tiver admitido pessoas com deficiências recebem contrapartidas do Estado e ficam isentas de alguns pagamentos durante um X tempo. Isso é uma boa forma de incentivo, pode ser utilizado como uma forma das empresas empregarem mais pessoas com deficiência mas por vezes essa informação não existe outras vezes as próprias empresas não querem saber.” (E6, p.5)

“Mas se não há essa informação a circular se o cego está interessado ele próprio tem de fazer passar a informação que lhe interessa, tem de mostrar que consegue, pode mostrar quais os benefícios a nível empresarial e os benefícios a nível laboral, que é diferente. A situação também passa pela pessoa mostrar que é igual às outras.” (E6, p.5)

“...mesmo o Estado acho que já se está a abrir um bocado mais e dá benefícios a quem contrate empregados com deficiência só que é assim, é em muito poucas empresas, devia acontecer em muitos mais lados” (E7, p. 4)

“Primeiro que tudo não queria que fosse nada muito virado para nós. Eu acho que as coisas devem ser feitas mas não em demasia, ou seja, se as coisas acabarem por ser um bocadinho viradas só para nós acabamos por ser na mesma uns coitadinhos e não é isso que nós pretendemos” (E7, p. 8)

“...portanto com essa medida que eu já lhe falei à bocado, de empregarem pessoas com deficiência, a entidade patronal tem benefícios ao faze-lo. Acho que era necessários mais medidas como essas e assim não tínhamos tantas pessoas com deficiência quer visual quer motora no desemprego.” (E7, p. 8-9)

“É necessário fazer-se muita coisa a nível de empregabilidade. (E7, p. 9)

“A entidade patronal nunca vai dar possibilidade de uma pessoa deficiente visual se integrar no mercado porque aquilo vai dar um bocado de trabalho, porque provavelmente ele não se vai integrar... provavelmente quando as entidades patronais estão à espera de ter um trabalhador não é para lhes estar a dar trabalho, é para fazer render e muitas vezes não se tem a paciência que se devia.” (E7, p. 8)

“Acho que estas medidas são necessárias para consciencializar as pessoas, mas estas são inicio, não é? Há tantas outras coisas. É necessário fazer muita coisa.” (E7, p. 8)

“Por exemplo, a nível de informática existem programas, sintetizadores de ecrã, que lêem tudo o que está nos ecrãs, mas não são coisas muito divulgadas e há montes de empresas, provavelmente a grande maioria das empresas, que não fazem a mínima ideia do que é esse tipo de softwares, e aquelas que sabem não compram porque são softwares caríssimos.” (E8, p. 1-2)

“não, eu encaro que sou, porque não vejo, também sou uma pessoa como qualquer outra simplesmente há a necessidade de uma ou outra coisa, assim como outras pessoas que não têm nenhum tipo de deficiência precisam de outras ajudas. “ (E8, p. 2)

“. Depois disso é a questão das condições tanto das estruturas como de trabalho, os equipamentos que são necessários e a maior parte dos sítios não estão para ter esse trabalho também porque não têm ninguém que os incite ou que os obrigue a ter essas condições.” (E8, p. 15)

“e neste momento já não devia ser incentivado a mas obrigado a, devia ser obrigado a darem as mesmas hipóteses às pessoas com deficiência que dão às pessoas ditas normais numa entrevista de emprego.” (E8, p. 15)

CATEGORIAS – Integração Sócio-profissional

SUB-CATEGORIAS – Aspectos positivos e negativos da actividade profissional

UNIDADES DE REGISTO

“...faço o que gosto. Há muita gente que está a exercer uma função mas que está contrariada, não gosta daquilo que faz, eu gosto daquilo que faço. Este é o aspecto positivo.” (E5, p. 2)

“Aspectos negativos não vejo nenhuns. Em qualquer trabalho há dias que correm bem e dias que correm menos bem. Quando surgem pessoas mais agressivas temos de engolir em seco.” (E5, p. 2)

“Aspectos negativos: o facto de passar muitas horas em frente aos mesmos aparelhos e às vezes não

sermos tão bem... as pessoas não darem o valor ao telefonista. (...) As pessoas muitas vezes acham que a telefonista é um aparelho que está do outro lado da linha e a operadora não é um aparelho.” (E6, p. 4)

“ [Aspectos positivos] Faz-se muitas amizades, já ajudei muitas pessoas. (...) Aprendemos muito, eu aprendi muito, cresci muito, todos os dias ouço relatos de histórias que nem imaginava “ (E6, p. 4)

“...num lar não. É a atenção, de estar com o doente, se for necessário despir, se for necessário deitar, se for necessário sentar... tem de se fazer tudo. Tem de ser uma coisa com muito mais calma.” (E7, p. 7)

“...começando pelos positivos (...) é a parte humanista porque eu gosto muito de lidar com as pessoas, eu acho que na minha vida nunca me veria em frente a um computador. Acho que trabalhar com pessoas e ainda por cima com pessoas muito mais velhas só nos traz sabedoria. “ (E7, p. 8)

“ ... não vejo, não vejo aspectos negativos.” (E7, p. 8)

“O que gosto mais... o trabalho em si, o recuperar do corpo, o habilitar as pessoas a fazerem certas coisas que não conseguiam ou que agora, por qualquer problema não conseguem, reabilitar, o aliviar muita coisa, o aliviar muitos problemas.” (E8, p. 12)

“Esta sensação é o que eu gosto mais, é o mais gratificante. (...) mas a atitude da pessoa, é certas pessoas agradecerem de tal forma que se nota que estão realmente gratas.” (E8, p. 12)

“O que eu gosto menos: a falta de respeito de alguns pacientes, por vezes, na questão dos tratamentos, marcam-se cinco tratamentos, aparecem a dois. (...) ” Outra coisa, e aí já entra num ponto diferente, é a falta de higiene de alguns pacientes. (E8, p. 12)

“O que me revolta, entre aspas, são as discriminações que são feitas em Portugal relativamente à minha área específica. Neste caso à área das medicinas naturais, às aclamadas alternativas.” (E8, p. 12)

CATEGORIAS – Integração Sócio-profissional

SUB-CATEGORIAS – Questões sociais

UNIDADES DE REGISTO

“Por vezes quando nos dizem logo que sim depois acabamos por, em conversa, saber que há um familiar ou porque o avô era não sei quê, haver uma ligação mais pessoal.” (E1, p. 17)

“A empresa disponibilizou-se para ir fazer o estudo e para adaptar o programa, que era possível e eles disseram que não. A Administração não deixou. Isto também tem muito a ver com a mentalidade das pessoas. (E1, p. 26)

“ Nós tivemos um aluno a estagiar na Essilor (...) a Essilor é uma das empresas que se diz ter uma responsabilidade social muito grande e faz parte do Grace [Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial] (...) disseram-nos e reconheceram que realmente o rapaz tinha muitos problemas, não em termos de trabalho que até estava a fazer um bom trabalho, mas em termos sociais, em termos de família, precisava mesmo daquilo, a integração estava fora de questão porque eles agora não podiam integrar ninguém e nós só pedíamos a prorrogação do estágio por mais três meses, de Dezembro a Março e eles reconheceram que sim senhora, que era muito bom para ele e era útil mas depois a Administração não aceitou.” (E1, p. 27)

“Acho que o que é necessário mesmo é que as pessoas convivam (...) dantes tudo o que era deficiente era para ficar sozinho em casa, sem vir à rua, sem se mostrar, sem dar trabalho. E desde que esta ideia começou a mudar, desde que as pessoas já vêm para a rua os outros já começam a olhar (...). Já se vai fazendo alguma coisa mas estas pessoas têm que andar na rua, mas tem mesmo de ser para as outras pessoas tomarem consciência das dificuldades das pessoas e se tentarem pôr um bocadinho na pele dessas pessoas.” (E7, p. 12)

“ Penso que só nós andarmos por aí leves, livres e soltos é que conseguimos mostrar às outras pessoas que nós conseguimos, que nós temos força de vontade, nós estamos aqui para lutar como as outras pessoas e é fundamental que as outras pessoas nos dêem oportunidades e que nos compreendam e para que essas pessoas nos compreendam é necessário que nós digamos: eu sou deficiente, eu consigo, tal como tu, que és normal, também consegues.” (E7, p.13)

“...eu acho que ou por falta de hábito porque as pessoas na sua generalidade não estão habituadas a lidar com a diferença e mal existe algo que é diferente, isto tanto a título pessoal como profissional, mal aparece uma pessoa que é algo diferente...”(E8, p. 2)

“...acho que em termos gerais, a sociedade não está preparada mas também acho que não tem vindo a fazer um esforço muito grande para estar, nomeadamente as entidades que deveriam alimentar esse bem-estar ou esse estar normal, digamos assim, não alimentam isso, aliás criam ainda mais barreiras na maior parte dos casos.” (E8, p. 2)

“Acho que, em termos gerais, a sociedade não está preparada mas também não faz um grande esforço para estar” (E8, p. 3)

“Conheço casos bem piores, conheço casos de colegas meus, massagistas, que estavam no gabinete deles, entrava-lhes um paciente pela porta dentro, um novo paciente, que quando olhava para ele e percebia que ele não via virava costas e saía.” (E8, p. 10)

“há cerca de um ano tentei meter-me num curso de rádio numa universidade de Lisboa e o coordenador do curso, quando eu lhe disse que não via a coisa descambou, no sentido em que começou “ah, pois...”

mas isso por causa do computador, tem de se arranjar outra coisa, tem de se arranjar outra placa de som...(…) Mas ele começou a empatar tanto... era aquilo que ele estava a dizer mas aquilo não dá trabalho nenhum.” (E8, p. 10-11)

“As pessoas são separadas à partida porque têm um problema, não são postas juntas, a crescer juntas e a saber lidar com as diferenças dos outros. Por isso é que não só alunos mas muitos professores não sabem como é que hão-de lidar com um cego ou um paraplégico porque não há esse hábito, não foram ensinados, formados assim.” (E8, p. 15)

“Ele disse que os índices de pirataria deste tipo de software em Portugal são tão elevados devido aos preços. Em Espanha o Jaws é gratuito, nos países do Norte da Europa o Jaws é oferecido e não só o Jaws mas todos os leitores de ecrãs. O que é que é preciso? A pessoa ir, mostrar um documento que prova que não vê e o material necessário é dado.” (E8, p. 15)

CATEGORIAS – Evolução da Formação Profissional e Planos Prospectivos
SUB-CATEGORIAS – Alterações nos últimos cinco anos
UNIDADES DE REGISTO
“Apesar de que, com as novas tecnologias os aparelhos cada vez são mais de tacto...” (E1,p. 1)
“...é terrível, porque o ...aquilo, normalmente é uma superfície plana...” (E1,p.1)
“Tirando, como lhe disse, aquela questão dos artesanatos, que juntamos os cursos de cestaria e madeiras. Foi a grande alteração.” (E1, p. 20)

CATEGORIAS – Evolução da Formação Profissional e Planos Prospectivos
SUB-CATEGORIAS – Projectos futuros da Instituição
UNIDADES DE REGISTO
“...nós estamos sem professores de mobilidade (...) fizemos um projecto para fazer um curso de mobilidade para formar técnicos e estamos a ver agora se conseguíamos que eles [INR - Instituto Nacional de Reabilitação] financiassem” (E1, p. 9)
“...agora estávamos a ver se conseguíamos adaptar este curso às novas medidas do INR, só que, o que nos disseram foi que seria sim senhora, provavelmente apoiado se tivéssemos pais. Mas para que é que nós vamos formar pais, pais de jovens que nós temos aqui, principalmente no CAO.” (E1, p. 10)

“Eu agora vou tentar estreitar mais as relações [com o Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas] ” (E1, p. 20)

“Em termos de futuro, claro, o que é que nós gostávamos? Gostávamos de ter uma casa sem barreiras físicas, com boas acessibilidades” (E1, p. 21)

“Também temos sempre a hipótese de, terminando a formação, abrir [os cursos] à comunidade, abrir uma clínica ou um centro de massagens...” (E1, p. 23)

“Inicialmente, quando começamos com o pré-profissional, foi assim que começou. Aliás, os formadores que nós temos, a velha guarda, foram todos encaminhados pelo Instituto de Emprego, foram eles (IEFP?) que na altura instalaram toda a maquinaria da carpintaria. A ideia inicial era essa, só que entretanto, depois, foi tudo mudando e acabou. Mas, se calhar, é um futuro também.” (E1, p. 25)

“Penso que o futuro pode passar por explorar a ligação a África se bem que com Moçambique a ligação da instituição ainda continua.” (E4, p. 7)

“...que neste momento existiria alguma abertura nesse sentido, de fazer parcerias com Angola. Ficamos a aguardar desenvolvimentos.” (E4, p. 7)

“Se o meu marido fosse vivo o projecto África já era uma coisa real” (E4, p. 7)

“Ele [Dr. Assis Milton] também pretendia apostar em cursos para formar técnicos de mobilidade que é uma área muito carente e que é muito solicitada.” (E4, p. 7-8)

“Também precisamos de encontrar outras instalações mas terá de ser um sítio acessível e em Lisboa.” (E4, p. 8)

“Em relação aos próximos anos estamos conscientes que temos de apostar na inovação, que temos de fazer uma remodelação. São as próprias exigências de quem financia, nomeadamente do IEFP que vai tendo normas diferentes cada ano que passa e as instituições são obrigadas a adaptarem-se a esse funcionamento.” (E4, p. 8)

CATEGORIAS – Evolução da Formação Profissional e Planos Prospectivos

SUB-CATEGORIAS – Oferta de Formação Profissional em Portugal para a deficiência visual

UNIDADES DE REGISTO

“Acho que somos muitos, isto é a minha opinião, acho que somos muitos a fazer a mesma coisa. Com excepção do curso das massagens, onde somos os únicos. (...)e estamos todos a trabalhar para o mesmo fim, de facto, mas todos a fazer o mesmo...” (E1, p. 24)

“Eu, na minha opinião, achava que o ideal seria cada uma das instituições se especializar em determinado curso, que era muito mais funcional do que andarmos a fazer todos o mesmo e se calhar não tão bem feito como poderíamos fazer se uníssemos esforços, não é?” (E1, p. 24)

“Há uma formação que eu acho que era muito importante e que vinha resolver muito o problema... alguns dos problemas, vinha... pelo menos vinha aumentar a capacidade de oferta (...) que é a profissão de relator. E essa poderia ser... mas efectivamente nós não temos capacidade, não temos autonomia para criar novos campos de formação.” (E3, p. 8-9)

“ Outro problema é os poucos centros que existem. Quem precisa vir de longe para fazer formação os apoios económicos são poucos.” (E6, p. 6)

“Em relação à Formação, é óbvio que eu não posso ser cirurgião, temos de ser realistas, agora a maior parte das coisas são perfeitamente acessíveis e a pessoa pode ter mais ou menos dificuldade mas pode lá chegar desde que tenha as condições mínimas para poder exercer aquela função, para poder estudar. A Formação é extremamente importante, eu continuo com a formação, sempre que há formações dentro da minha área que me interessam e que posso ir não perco. A maior parte das formações que faço nem são por portugueses. Mas a verdade é esta, nas escolas onde estive e onde fiz formação, os sítios não estão preparados para terem alunos que não vêem. Tive a sorte de ter professores que me deram toda a matéria em formato digital, mas isso vai das mentalidades.” (E8, p. 17)

CATEGORIAS – Evolução da Formação Profissional e Planos Prospectivos

SUB-CATEGORIAS – Futuro da Formação Profissional para a deficiência visual

UNIDADES DE REGISTO

“...tenho consciência que a formação, nos moldes que tem vindo a estar, tem os dias contados, isso tenho, tenho de facto. Acho que temos de nos virar... temos de reunir e começar a pensar noutras áreas. (...) A formação assim deve ter os dias muito limitados.” (E1, p. 22)

“Também existe muita coisa a mudar neste momento. Temos de esperar que estabilize para se poder pensar...” (E1, p. 23)

“Nós fizemos parte de um projecto transnacional que começou muito bem, éramos vários países, e tentamos fazer um curso de massagens uniforme. E de facto funcionou muito bem. Conseguimos programar, depois de reuniões nos vários países, com as várias instituições que faziam este tipo de formação e criamos um programa mais prático, não tão teórico como este, porque a grande maioria dos outros países são mais práticos, nós é que gostamos muito de teoria. (...)mas depois não foi adoptado por ninguém” (E1, p. 33)

“Embora tudo isto esteja para ser alterado, agora com os novos referenciais isto vai levar uma volta muito grande e nós temos de nos adaptar ao que aí vem.” (E2, p. 6)

“...a Formação como Formação não vai acabar tão cedo, vai provavelmente é ser em moldes diferentes e nós temos é que alterar e temos que seguir o que nos pedem.” (E2, p. 7)

“Diferente vai ser, isso nós temos a noção que as coisas vão ser diferentes e que as exigências vão sendo maiores mas Formação é capaz de haver sempre.” (E2, p. 8)

“Também se diz que vão passar para os Centros de Emprego; provavelmente poderá ser mas as instituições terão de ter sempre um papel de retaguarda, digo eu na minha opinião.” (E2, p. 8)

“Estamos com um problema hoje em dia e isso resulta também da avaliação, resulta da realidade, do mundo laboral, que nos obriga a reflectir, de uma forma avaliativa, a questão que é, por exemplo, no curso de telefones (...) porque as próprias centrais hoje, a tecnologia dispensa quase por completo o operador central, fazendo com que essa tarefa, para manter a função, se alargue ao desempenho de outras, como seja a vigilância, o encaminhamento de pessoal. (E3, p. 7)

“...daqui por uns anitos não sei se se justifica o curso de telefonista-recepcionista para pessoas com

deficiência visual.” (E3, p.8)

“...nós também estamos condicionados à autorização do Instituto de Emprego para a abertura de novas áreas” (E3, p. 8)

“O fim. (...) A continuarem as restrições que hoje estão a ser impostas eu não sei se nós temos, nós a Formação Profissional para deficientes. (...)e depois as restrições, as limitações, as condicionantes são cada vez mais e... condicionantes, estou a falar das condicionantes básicas, infra-estruturais, o dinheiro para pagar a formação.” (E3, p. 11)

“...relativamente à formação penso que é urgente que ultrapassemos esta crise para ver se novos ventos permitem a introdução de novas ideias no contexto sob pena de as coisas ficarem piores.” (E3, p. 20)

“O mercado de trabalho é cada vez mais exigente e é melhor se as pessoas estiverem capacitadas para mais de uma área, dando mais uma base para se poderem movimentar no mercado de trabalho. As pessoas hoje quase que têm de ser multifunções, têm de fazer mais do que uma função.” (E5, p. 3)

“Cada um tem o seu dom e se existem áreas que pelas suas características não seriam adequadas a uma pessoa cega outras poderiam empregar facilmente essas pessoas só precisando de algumas adaptações. Existem cegos que eu conheço que trabalham em fábricas.” (E5, p.4)

“Eu acho que não. As que existem chegam. Não é por criar mais instituições que o mercado de trabalho se vai alterar. Nem é com muita quantidade que se faz como se deve.” (E5, p. 5)

“Os cursos que estão deviam ser um pouco mais exigentes, com os perfis de entrada, de saída e com a matéria em si.” (E6, p. 5)

“Em relação à própria Formação Profissional acho que há muito mais a fazer.” (E6, p. 5-6)

“Outro problema é os poucos centros que existem. Quem precisa vir de longe para fazer Formação os apoios económicos são poucos.” (E6, p. 6)

“A área da locução de rádio podia ser uma área de Formação Profissional para cegos, era uma excelente área e até podia estar interligada com a Formação dos telefonistas, porque não? Há mais áreas para além do artesanato, telefonistas e massagistas. Há a rádio, podia existir um curso mais avançado de informática, um curso que depois oferecesse uma porta de saída para um trabalho. Por exemplo, assessoria empresarial ou área administrativa. Mas como está vai começar a estagnar.” (E6, p. 6)

“Se quer que lhe diga, já pensei que ia acabar.” (E7, p. 11)

“[abrir mais áreas] Eu acho que era. Adaptadas mas era possível, mas mesmo muito possível. Eu acho que bastava em vez de uma APEDV ser só para deficientes visuais ser aberto a todos.” (E7, p. 11)

“Eu acho que isto é que era o necessário, centros especializados para os vários problemas mas sem separação. Eu acho que é muito importante não ser só para deficientes.” (E7, p. 11)

“. Sim, acho que (a Formação Profissional para as pessoas portadoras de deficiência visual) tem de sofrer alterações e tem de ser mais cursos porque cegos não podem ser só telefonistas ou massagistas ou ficarem na área de administrativos e secretariado ou então ficarem em casa. É nessa parte é que o Estado devia ver, se criasse ainda mais incentivos,” (E7, p. 11)

“Melhorias. Tem de haver melhorias principalmente nas questões dos acessos, do acesso à informação, na questão das condições de trabalho, de softwares necessários. Tem de haver uma mudança porque o que há não é nada. Em relação a áreas de formação eu acho que não há nenhuma área que seja fechada, não há é vontade de deixar entrar ninguém, ou seja, acho que não há ninguém que diga “nesta área não pode entrar um cego” mas também não há ninguém que diga “então vamos abrir uma formação para cegos”. (E8, p.16-17)

V



ASSOCIAÇÃO PROMOTORA DE EMPREGO DE DEFICIENTES VISUAIS

IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social

Av. João Paulo II, lote 5.25 - 1º Zona J de Chelas – 1950-159 LISBOA

Telefone: 21 831 07 60 Fax:21 831 07 69 Email: info@apedv.org.pt <http://www.apedv.org.pt>



FICHA DE AVALIAÇÃO da FORMAÇÃO e FORMADORES PELOS FORMANDOS

Para a APEDV é importante saber a sua opinião.

Esta ficha é composta por itens e destina-se a avaliar a estrutura pedagógica geral do curso, com vista a uma eventual melhoria em futuras acções de formação, nos aspectos considerados aquém do ideal.

Este questionário não tem qualquer tipo de identificação do formando.

Por favor, assinale a sua opinião de 1 a 5, segundo a seguinte escala de valores: (mínimo de satisfação) 1 – Mau; 2 – Razoável; 3 – Bom; 4 – Muito bom; 5 - Excelente. (máximo de satisfação)

A - IDENTIFICAÇÃO GERAL

Curso:

Módulo:

Formador:

Data:

B - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | |
| 1. Interesse dos temas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | |
| 2. Aplicabilidade dos temas no trabalho diário | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | |
| 3. Duração do Curso | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Profundidade dos temas face aos objectivos | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | |
| 5. As expectativas que tinha para este módulo foram satisfeitas? | | | | | | | | | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Comentários: | | | | | | | | | | | | | | | | |

C – MEIOS E EQUIPAMENTOS PEDAGÓGICOS

1. Equipamentos pedagógicos utilizados 1 2 3 4 5
2. Os Métodos utilizados facilitaram a compreensão dos temas? 1 2 3 4 5
3. Os Equipamentos Pedagógicos utilizados foram adequados? 1 2 3 4 5
4. A documentação distribuída era adequada? 1 2 3 4 5
5. A relação entre teoria e prática foi correcta? 1 2 3 4 5

D – FORMADOR

1. Domínio dos temas 1 2 3 4 5
2. Clareza na transmissão de conhecimentos 1 2 3 4 5
3. Capacidade de motivação do grupo 1 2 3 4 5
4. Relacionamento com os formandos 1 2 3 4 5
5. Pontualidade e assiduidade 1 2 3 4 5

E – ORGANIZAÇÃO E LOGÍSTICA

1. Sala da formação/ instalações 1 2 3 4 5
2. Adequação de horário 1 2 3 4 5
3. Relacionamento entre os formandos 1 2 3 4 5
4. Organização em geral 1 2 3 4 5
5. Coordenação 1 2 3 4 5

PONTOS FORTES E PONTOS FRACOS

Pontos fortes:

Pontos fracos:

Sugestões e Comentários

APRECIÇÃO FINAL GLOBAL

Não gostei ☹

Gostei ☺

Gostei muito 😊

Obrigado pela vossa colaboração

