



Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas  
UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA

# **Reflexão sobre o papel do técnico na qualificação e integração sócio-profissional de pessoas com deficiências e incapacidades**

**Nome da Autora:** Cláudia Sofia Bernardo Varela Fonseca

**Nome da Orientadora:** Prof. Dra. Paula Campos Pinto

**Relatório Profissional para obtenção de grau de Mestre  
Em Política Social**

**Lisboa**

**2012**

## Índice Geral

|   |                |
|---|----------------|
| <b>Resumo</b>   | <b>Pág. 6</b>  |
| <b>Introdução</b>   | <b>Pág. 7</b>  |
| <b>Revisão da Literatura</b>  |                |
| 1. Evolução dos Referenciais conceptuais no Domínio da Integração de Pessoas com Deficiências e Incapacidades/Evolução de Paradigmas e Modelos Teóricos | <b>Pág. 10</b> |
| 2. A Importância da Formação Profissional para a integração sócio-profissional das pessoas com deficiências e incapacidades                             | <b>Pág. 13</b> |
| 3. Legislação de Suporte à Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiências e Incapacidades em Portugal                                      | <b>Pág. 18</b> |
| 4. Caracterização do Sistema de Reabilitação Profissional   |                |
| 4.1 - Antecedentes e Criação do Sistema   | <b>Pág. 33</b> |
| 4.2 - Consolidação de um Sistema  | <b>Pág. 34</b> |
| 5. O Papel do Técnico na intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades   | <b>Pág. 39</b> |
| <b>Metodologia</b>  | <b>Pág. 44</b> |
| <b>Enquadramento Contextual</b>   |                |
| 1. Caracterização da Instituição: Fundação LIGA   | <b>Pág. 45</b> |
| 2. Evolução da Formação Profissional e Emprego na Fundação LIGA   | <b>Pág. 48</b> |
| 3. A Escola de Produção e Formação Profissional da Fundação LIGA  | <b>Pág. 51</b> |
| 4. Caracterização da População Atendida na EPFP   | <b>Pág. 57</b> |
| <b>Reflexão sobre o papel do Técnico na qualificação e integração sócio profissional de pessoas com deficiências e incapacidades</b>                    |                |
| 1. Relato e Descrição da Atividade Profissional   | <b>Pág. 69</b> |
| 2. Reflexão e Balanço das Competências Adquiridas   | <b>Pág. 75</b> |
| <b>Recomendações para Intervenções Futuras</b>  | <b>Pág. 78</b> |
| <b>Considerações Finais</b>   | <b>Pág. 82</b> |
| <b>Referências Bibliográficas</b>   | <b>Pág. 86</b> |

## **Índice de Quadros**

|  |         |
|--|---------|
| Quadro 1 – Evolução face ao emprego das pessoas com deficiência e incapacidades em relação às pessoas sem deficiências (2001 a 2007)     | Pág. 17 |
| Quadro 2 - Caracterização dos formandos da Fundação LIGA por género (2003 a 2011)  | Pág. 58 |
| Quadro 3 - Caracterização dos formandos da Fundação LIGA por idade (2003 a 2011)   | Pág. 59 |
| Quadro 4 – Alterações nas medidas políticas e metodológicas de intervenção com as pessoas com deficiências e incapacidades (2003 a 2011) | Pág. 74 |

## **Índice de Gráficos e Figuras**

|  |         |
|--|---------|
| Gráfico 1 - Caracterização dos formandos da Fundação LIGA por graus de escolaridade (2003 a 2011)                          | Pág. 60 |
| Gráfico 2 - Caracterização dos formandos da Fundação LIGA por tipologia de deficiência (2003 a 2011)                       | Pág. 60 |
| Gráfico 3 – Formandos da Fundação LIGA que concluíram com sucesso as ações de formação profissional (2003 a 2011)          | Pág. 61 |
| Gráfico 4 – Formandos da Fundação LIGA que foram reprovados ou desistiram das ações de formação profissional (2003 a 2011) | Pág. 63 |
| Gráfico 5 - Percentagem de integrações profissionais dos formandos da Fundação LIGA (2003 a 2011)                          | Pág. 63 |
| Figura 1 – Organigrama da Fundação LIGA  | Pág. 46 |

## **Lista de Abreviaturas**

**ANQ, I.P.** – Agência Nacional para a Qualificação, I.P.

**CEE-** Comunidade Económica Europeia

**CES** – Conselho Económico e Social

**CIF** - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

**CNQ** – Catálogo Nacional das Qualificações

**CRPD** – Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências

**DGERT** – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

**EPFP** – Escola de Produção e Formação Profissional

**FENACERCI** – Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social

**FSE** – Fundo Social Europeu

**GEP** – Gabinete de Estratégia e Planeamento

**GRACE** – Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial

**IEFP** - Instituto do Emprego e Formação Profissional

**INR** - Secretariado Nacional de Reabilitação

**NEE** – Necessidades educativas especiais

**OIT** - Organização Internacional do Trabalho

**OMS** – Organização Mundial de Saúde

**ONG** – Organização Não Governamental

**ONU** – Organização das Nações Unidas

**PAIPDI** - Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidades

**PCDI** – Pessoa com deficiência e incapacidade

**PI** – Plano Individual

**PME'S** – Pequenas e Médias Empresas

**PNAI** - Plano Nacional de Ação para a Inclusão

**PNE** – Plano Nacional de Emprego

**PO** – Programa Operacional

**POEFDS-** Programa Operacional Emprego Formação e Desenvolvimento Social

**POPH** – Programa Operacional do Potencial Humano

**PORLVT** – Programa Operacional Regional de Lisboa e Vale do Tejo

**PQPDI** – Programa de Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades

**QCA** – Quadro Comunitário de Apoio

**QREN** – Quadro de Referência Estratégico Nacional

## **Agradecimentos**

Este espaço é dedicado àqueles que deram a sua contribuição para que este relatório profissional fosse possível. A todos deixo aqui o meu agradecimento sincero.

Em primeiro lugar agradeço à Prof. Doutora Paula Campos Pinto a forma como orientou o meu trabalho assim como a utilidade das suas recomendações e a cordialidade com que sempre me recebeu.

Em segundo lugar, agradeço ao Conselho de Administração e ao Grupo de Coordenação da Fundação LIGA, por me ter sido dada a autorização de analisar os documentos desenvolvidos na Entidade.

Gostaria ainda de agradecer à Conceição Medeiros, colega de trabalho na Fundação LIGA e colega no Mestrado, pelo caminho percorrido em conjunto e pela partilha de angústias e ansiedades. Assim como à Célia Fernandes, Filipa Carrilho e Sara Pestana por toda a disponibilidade em ajudar sempre que foi necessário.

Deixo também uma palavra de agradecimento a todos os formandos com deficiências e incapacidades que passaram na minha vida profissional transformando-me numa melhor pessoa e numa profissional mais tolerante e assertiva.

Finalmente, gostaria de deixar dois agradecimentos muito especiais, ao meu marido e aos meus pais pela não cobrança do tempo que deixámos de passar juntos.

## **Resumo**

O presente trabalho visa apresentar algumas reflexões sobre o papel do Técnico de inclusão/acompanhamento na qualificação e integração socioprofissional de pessoas com deficiências e incapacidades. Tendo por base a revisão da literatura e a nossa prática profissional com jovens e adultos com deficiências e incapacidades durante nove anos de intervenção numa instituição de Reabilitação Profissional, procuramos refletir de que forma as alterações legislativas ocorridas de 2003 a 2011 influenciaram o processo de qualificação e integração social e profissional deste público assim como as estratégias e metodologias de intervenção adotadas pelos Técnicos.

## **Palavras chave**

Qualificação; Integração profissional; Deficiência e Incapacidade; Papel do Técnico.

## **Abstract**

The present paper presents some reflections on the role of the worker in the qualification and socioprofessional integration of people with disabilities and impairments. Based on a literature review and our professional practice with young people and adults with disabilities and disability during nine years of intervention, we discuss how the legislative changes that occurred from 2003 to 2011 influenced the process of qualification and social integration of this group as well the strategies and intervention methodologies used by the social workers.

## **Keywords**

Qualification; Professional integration; Disability and impairment; Role of professional.

## Introdução

O relatório profissional que apresentamos foi realizado no contexto do Mestrado em Política Social do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, e está diretamente relacionado com os nove anos da nossa experiência profissional enquanto Técnicos de inclusão/acompanhamento na intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades.

Segundo a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), no seu artigo 1º, consideram-se pessoas com deficiências e incapacidades “aquelas que têm incapacidades prolongadas físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena participação na sociedade em condições de igualdade com os outros”. Na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), o termo deficiência corresponde a alterações apenas ao nível do corpo, enquanto o termo incapacidade indica os aspetos negativos da interação entre um indivíduo (com uma determinada condição de saúde) e os seus fatores contextuais (fatores ambientais ou pessoais). Uma pessoa pode apresentar uma deficiência (ao nível do corpo) e não necessariamente vivenciar qualquer tipo de incapacidade. De modo oposto, uma pessoa pode vivenciar a incapacidade sem ter nenhuma deficiência, apenas em razão de estigma ou preconceito (OMS, 2004).

Assim, as pessoas com deficiências e incapacidades não se constituem como um grupo homogéneo quer devido às diferentes limitações que apresentam, quer em função das características individuais que determinam vivências, percursos e competências também diversas. Neste sentido, falar sobre a qualificação/formação e a integração social e profissional deste público implica, acima de tudo, o reconhecimento da sua heterogeneidade, decorrente da própria diversidade humana.

Em Portugal, as estatísticas sobre este público são limitadas, quer no que diz respeito à disponibilidade de dados, quer quanto à sua acessibilidade. Os indicadores existentes muitas vezes 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 acesso às medidas de formação e de integração profissional. Segundo Peralta (2007), a existência de um maior número de estudos estatísticos sobre o tema poderia constituir uma base de apoio à implementação de ações mais concretas e permitir a 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 de Reabilitação Profissional, necessita de ser sistematizado e tornado acessível para que outros o possam continuar. Só assim se poderão desenvolver políticas e programas de intervenção adequadas à população a que se destinam e aos objetivos propostos por essas políticas (Sousa et al., 2007).

Deste modo o presente relatório profissional será uma oportunidade para refletir sobre o papel do Técnico na qualificação e integração socioprofissional de pessoas com deficiências e incapacidades assim como a oportunidade de realizar uma descrição das atividades desenvolvidas e um balanço das competências adquiridas ao longo dos nove anos da nossa experiência profissional.

Do ponto de vista metodológico seguiremos uma abordagem qualitativa de análise documental complementada com o estudo de caso de duas formandas que frequentaram a Escola de Produção e Formação Profissional (EPFP) da Fundação LIGA.

Para a realização deste relatório profissional e compreensão do tema em reflexão, partiremos de um quadro teórico, onde apresentaremos num primeiro capítulo a evolução dos referenciais conceptuais no âmbito da deficiência, explicitando os paradigmas e modelos teóricos subjacentes, com inicial ênfase na transição do modelo médico para o modelo social e no modelo biopsicossocial, enquanto abordagem integradora dos modelos anteriores. No segundo capítulo, analisaremos a importância da formação profissional das pessoas com deficiências e incapacidades para o sucesso da sua integração quer social quer profissional. No capítulo três, efetuaremos uma análise sobre as medidas legais de enquadramento, da proteção do direito à formação profissional e ao emprego das pessoas com deficiências e incapacidades, passando posteriormente a uma análise das medidas programáticas em vigor em Portugal. No quarto capítulo, pretendemos apresentar, sumariamente, alguns dados sobre a criação e implementação do sistema de Reabilitação Profissional em Portugal. E por fim, no último ponto do referencial teórico apresentado neste relatório, o quinto capítulo, iremos abordar o papel do Técnico na intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades quer no contexto da formação profissional (qualificação) quer no âmbito do apoio à colocação em mercado de trabalho (integração profissional) e posterior acompanhamento pós-colocação (manutenção do posto de trabalho).

Pretendemos assim abordar e refletir sobre a temática da formação e integração socioprofissional das pessoas com deficiências e incapacidades, fazendo em primeiro lugar

o enquadramento, quer dos conceitos e modelos sobre a deficiência, quer no que se refere a uma caracterização do sistema de Reabilitação Profissional em Portugal, traçando “o estado da arte”. Em seguida, partindo de um conhecimento mais aprofundado da realidade, por via da nossa experiência profissional de nove anos, procuraremos realizar não apenas uma contextualização e análise da nossa prática, mas essencialmente, uma reflexão fundamentada sobre os impactos dos atuais modelos de formação e de apoio à integração socioprofissional de pessoas com deficiências e incapacidades, identificando e compreendendo a importância do papel do Técnico na intervenção junto deste público. Assim, faremos uma contextualização da instituição onde desenvolvemos a nossa atividade profissional, a Fundação LIGA, assim como do setor de intervenção onde estamos inseridos, a Escola de Produção e Formação Profissional (EPFP). Pretendemos ainda caracterizar as nossas áreas de intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades atendidas na EPFP, assim como apresentar e discutir os resultados obtidos ao nível da medida de qualificação/formação e integração profissional de pessoas com deficiências e incapacidades, tendo como período de referência os últimos nove anos (2003 a 2011). Utilizaremos igualmente a análise de dois casos para a demonstração da alteração do papel do Técnico por consequência das alterações das medidas legislativas/políticas.

Por último, na componente de desenvolvimento da questão de fundo, faremos uma descrição e reflexão sobre as alterações/adaptações do papel do Técnico na intervenção específica com esta população, decorrentes das alterações na legislação e da adoção do Sistema de Gestão da Qualidade. Na fase final deste relatório, fruto da reflexão da nossa experiência profissional, deixaremos algumas recomendações/desafios na atuação/intervenção futura com as pessoas com deficiências e incapacidades.

Não podemos deixar de realçar que, ao longo deste relatório profissional optaremos pela utilização do termo de “pessoa com deficiência e incapacidade” no singular ou no plural “pessoas com deficiências e incapacidades”, definido como aquela que apresenta limitações significativas ao nível da atividade e da participação, num ou vários domínios de vida, decorrentes de alterações funcionais e estruturais, de carácter permanente e de cuja interação com o meio envolvente resultem dificuldades continuadas, 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, 2004) e pelos diversos organismos que trabalham dentro da área das deficiências e incapacidades.

## Revisão da Literatura

### 1. Evolução dos Referenciais conceptuais no Domínio da Integração de Pessoas com Deficiências e Incapacidades / Evolução de Paradigmas e Modelos Teóricos

Neste capítulo apresentamos sinteticamente a evolução dos referenciais conceptuais no âmbito da deficiência, explicitando os paradigmas e modelos teóricos subjacentes, com inicial ênfase na transição do modelo médico para o modelo social e no modelo biopsicossocial, enquanto abordagem integradora dos anteriores.

Desde os anos setenta tem existido uma progressiva consciencialização por parte de políticos, legisladores e investigadores sociais, de que a deficiência e a incapacidade não podem continuar a ser abordadas numa perspetiva individual estritamente médica (Barnes e Mercer, 2004). A evolução conceptual no domínio das políticas e dos modelos de intervenção no contexto da reabilitação e integração social, tem sido refletida na forma como os diversos atores sociais equacionam e problematizam as questões da deficiência e da incapacidade.

Segundo Harris e Enfield (2003) à luz do Modelo Médico:

a maior contribuição para a compreensão da deficiência tem sido a descrição e desenvolvimento dos modelos da deficiência. A deficiência era inicialmente equacionada como um problema das próprias pessoas, diretamente causado por doença, acidente ou outra condição de saúde e como tal passível de melhorar através de intervenções médicas, tais como a reabilitação. (p. 14)

Este Modelo da compreensão da deficiência, assente numa perspetiva protecionista ou assistencialista, era caracterizado por uma atitude centrada na prestação de serviços de apoio às pessoas com deficiência. Neste período, o principal objetivo das políticas era ativar mecanismos de compensação capazes de atenuar os efeitos decorrentes das deficiências, assentes num modelo do Estado-providência, tendo por base a incapacidade do indivíduo, a quem, conseqüentemente, importava proteger, dada a sua fragilidade. Podemos assim dizer que “no Modelo Médico a pessoa com deficiência fica definida unicamente em termos do seu diagnóstico, como uma pessoa com necessidade de cuidados médicos e não como uma pessoa como um todo” (Harris e Enfield, 2003, p.15).

Em oposição às características do Modelo Médico surge o Modelo Social, reconhecendo a possibilidade das necessidades das pessoas com deficiências e incapacidades obterem resposta nos serviços e estruturas regulares, através da adequação dos contextos às pessoas, da adoção de medidas dirigidas à eliminação de barreiras arquitetônicas e à sua plena participação. Esta abordagem assenta numa perspetiva de inclusão, não exclusiva das pessoas com deficiência, mas transversal a todos os grupos suscetíveis de maior risco de exclusão social (Oliver, 1990). Deste modo, o Modelo Médico identifica a pessoa com deficiência como uma pessoa com algum tipo de inadequação para a sociedade. Ao invés, o Modelo Social contextualiza a deficiência na incapacidade da sociedade para incluir todas as pessoas, gerindo de forma inclusiva a sua diversidade (Harris e Enfield, 2003):

Adotando o Modelo Social da deficiência não significa a rejeição a qualquer forma de serviços médicos, de reabilitação, ou de assistência, mas muda a maneira pela qual estes serviços e assistências devem ser dados, colocando-os num contexto mais amplo na vida das pessoas com deficiência. As necessidades das pessoas com deficiência são basicamente as mesmas que as das pessoas sem deficiência: amor, educação, emprego, participação plena na sociedade, o acesso a serviços adequados (incluindo serviços médicos e de reabilitação quando necessário), e o direito de escolha e grau de controle nas suas vidas. (p. 17)

Mais recentemente tem-se vindo a desenvolver o Modelo Biopsicossocial, sistematizado na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), que foca a pessoa com deficiência e incapacidade à luz da interligação entre as dimensões biológica, psicológica e social, pretendendo desenvolver um ambiente “global e integrador” e onde a deficiência/incapacidade são concebidas como uma interação entre os “estados de saúde e os fatores contextuais” (Di Nubila & Buchalla, 2008, p.324). Segundo a CIF (OMS, 2004) a incapacidade é resultante da interação entre a disfunção apresentada pelo indivíduo (seja orgânica e/ou da estrutura do corpo), a limitação das suas atividades e a restrição na participação social, e os fatores ambientais (onde se incluem a disponibilidade de serviços e de legislação), que podem atuar como facilitadores ou como barreiras para o desempenho dessas atividades e da participação. Desta forma, a CIF não constitui apenas um instrumento para classificar o estado funcional das pessoas, mas também permite avaliar as condições de vida e apontar orientações para as políticas de inclusão social. Como base

para um processo interativo e evolutivo, a CIF permite assim realizar “uma abordagem multidimensional da classificação da funcionalidade e da incapacidade e fornece as bases para os utilizadores que desejam criar modelos e estudar os diferentes aspetos deste processo” (OMS, 2004, p. 20).

De acordo com o Relatório Mundial para a Deficiência (OMS & Banco Mundial, 2011), a incapacidade é um termo abrangente para deficiências, limitações no desempenho, e restrições para participar em certas atividades, que engloba os aspetos negativos da interação entre um indivíduo (com um problema de saúde) e os fatores contextuais daquele indivíduo (fatores ambientais e pessoais). O Preâmbulo da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências (CRPD) reconhece que a deficiência é ainda nos nossos dias “um conceito em evolução”, mas realça também que “a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e barreiras comportamentais e ambientais que impedem a sua participação plena e eficaz na sociedade de forma igualitária” (ONU, 2006, p.4).

Assim, definir a deficiência como uma interação significa que a “deficiência” não é um atributo da pessoa, marcando desta forma a principal evolução face aos Modelos Médico e Social inicialmente retratados neste capítulo. O progresso na melhoria da participação social pode ser realizado lidando simultaneamente com as barreiras que afetam pessoas com deficiência na vida diária e com os próprios indivíduos como tem alegado a Comissão sobre Determinantes Sociais da Saúde da Organização Mundial da Saúde (OMS), a desigualdade é uma das principais causas dos problemas de saúde, e portanto da deficiência. O ambiente pode ser mudado para melhorar a saúde, evitar incapacidades, e melhorar os resultados finais para as pessoas com deficiência. Segundo a CRPD (ONU, 2006), tais mudanças podem ser implementadas pela legislação, por mudanças nas políticas públicas, mas também pela construção da capacidade de agir ou por desenvolvimentos tecnológicos.

Nesta perspetiva, existem várias maneiras de compreender e interpretar os conceitos de “deficiência” e de “incapacidade”. Podemos assim afirmar que, não existe uma definição única de deficiência, mas toda uma variedade de entendimentos e conceitos divergentes. As modificações dos modelos existentes (alteração do Modelo Médico e do Modelo Social) e o aparecimento de uma nova definição (Modelo Biopsicossocial) mostram que ainda estamos num processo de compreensão do conceito. “Os estudos em desenvolvimento com o objetivo de alcançar uma definição internacional são extremamente desafiadores, pois os modelos de deficiência são influenciados, em grande medida, por fatores culturais” (Handicap International, n.d.).

Em síntese, o modelo de intervenção adotado na abordagem com as pessoas com deficiências e incapacidades é atualmente o Modelo Biopsicossocial, exigindo do técnico uma avaliação multidimensional e permitindo contextualizar o problema de saúde da pessoa com deficiência tendo em atenção os fatores envolventes. Com a adoção deste Modelo, surge a CIF como a nova norma internacional para descrever e avaliar a saúde e a deficiência. A CIF considera a forma como as pessoas vivem os seus problemas de saúde e como estas podem melhorar as suas condições de vida para que consigam ter uma existência produtiva e enriquecedora. Esta é também a perspetiva adotada neste relatório.

## 2. A Importância da Formação Profissional para a integração sócio-profissional das pessoas com deficiências e incapacidades

O tratamento desta temática pressupõe, à partida, o cuidado de delimitarmos uma análise que se pretende alicerçada em conceitos específicos. Pretendemos assim analisar a importância da formação profissional das pessoas com deficiências e incapacidades para o sucesso da sua integração, quer social quer profissional, não esquecendo a ideia central de que a empregabilidade é um fator de inclusão social. A inclusão social é definível e observável por diversos enquadramentos, sendo certo que a qualificação e formação profissional prestam um importante e decisivo contributo para essa integração sócio-profissional.

Assim, a Formação Profissional pode ser entendida como “a aquisição sistemática de competências, normas, conceitos ou atitudes que originam um desempenho melhorado em contexto profissional” (Cruz, 1998, p.11) isto é, um processo através do qual se prepara o indivíduo para o exercício de uma atividade profissional através do desenvolvimento de conhecimentos e competências necessários e adequados à função que pretende vir a desempenhar no mercado de trabalho.

Tal como acima mencionado, também a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define formação profissional como “um conjunto de atividades que visam essencialmente a aquisição de capacidades práticas e os conhecimentos necessários para um emprego, que determina a profissão ou grupo de profissões de determinado ramo de atividade económica” (Cardim, 2000, p.14). Desta forma “a formação profissional tem um propósito psicoeducativo baseado nas capacidades pessoais e nas possibilidades reais para a aquisição de aprendizagens profissionais, que permita a autonomia e desenvolvimento pessoal

necessários para a integração sócio-laboral, o que lhe confere grande abrangência na intervenção” (Martins, 2001, p. 152).

Atualmente, a formação profissional pode ser classificada como inicial ou contínua. A formação inicial é aquela que visa a aquisição das capacidades indispensáveis para poder iniciar o exercício duma profissão. É o primeiro programa completo de formação que habilita ao desempenho das tarefas que constituem uma função ou profissão. É destinada a indivíduos que procuram emprego, independentemente de se encontrarem desempregados ou de procurarem o primeiro emprego. Por seu turno a formação contínua engloba todos os processos formativos organizados e institucionalizados subsequentes à formação profissional inicial com vista a permitir uma adaptação às transformações tecnológicas e técnicas, favorecer a promoção social dos indivíduos, bem como permitir a sua contribuição para o desenvolvimento cultural, económico e social. É destinada a ativos empregados e visa desenvolver as competências profissionais que estes já possuem e promover 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 (DGERT, 2001).

Para alguns autores, o conceito de formação profissional de pessoas com deficiências e incapacidades é um conceito confuso, porque para uns é habilitação ou capacidade profissional e para outros é reabilitação ou recuperação profissional, termos que embora complementares têm significado diferente (Martins, 2001).

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 projetos e a formação costuma ser construída de acordo com uma lógica organizativa de conteúdos dentro de disciplinas ou áreas (Le Boterf, 1990, citado por Miranda, 2006). Segundo Fernandes (1997), uma forma de contornar este problema, é o desenvolvimento da formação prática em contexto de trabalho. Para esta autora, assume grande importância esta componente de formação como a mais adequada para a efetiva integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades, pois contribui para o reconhecimento dos empresários das competências desta população e proporciona todas as condições para o acesso ao emprego, nomeadamente:

- permite uma formação dentro do próprio mercado de trabalho, com uma previsível melhoria da aprendizagem dos conhecimentos profissionais;

- garante uma melhor assimilação e vivências com as responsabilidades e os próprios hábitos de trabalho;
- facilita o acompanhamento e conseqüente adaptação às transformações que podem ocorrer num posto de trabalho;
- assegura a sensibilização para a integração profissional de pessoas com deficiências e incapacidades;
- aumenta as probabilidades da integração profissional pós-formação profissional.

A este respeito, Costa et al. (1994) referem que, o processo de formação profissional deve ter sempre presente o respeito do indivíduo como cidadão com direito à diferença, sugerindo um modelo cujo percurso formativo inclua uma formação inicial de base (orientada para aspetos comportamentais e para a conduta profissional) e a formação prática em contexto de trabalho (com vista à aquisição de competências adequadas ao desempenho de um conjunto de tarefas específicas). Durante muito tempo, a formação profissional preocupava-se com um bom desempenho na atividade profissional, no saber fazer da profissão. Hoje em dia, além das competências técnicas (saber fazer) os empregadores exigem outro tipo de competências; com efeito, como afirma Godinho (2008, p.61), “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”. Uma forma de ultrapassar esta questão será então, “sensibilizar e confrontar as empresas com o potencial humano da população em causa, através da formação prática em contexto de trabalho” (Godinho, 2008, p. 61). A formação prática em contexto de trabalho apresenta-se assim como um modo de desmitificar falsos juízos de valor sobre as competências e capacidades das pessoas com deficiências e incapacidades, permitindo ao empregador contactar com o perfil social e profissional desta população.

Apesar de nos últimos anos se terem registado alterações significativas, ainda persiste um conjunto de conotações negativas, perpetuadas pelo tempo, que estão associadas às pessoas com deficiências e incapacidades e que têm implicações ao nível da sua integração nas empresas (Martins, 2001). As empresas receiam a admissão de um trabalhador com deficiência e incapacidade, porque pode conduzir a prejuízos de tempo, de dinheiro e de pessoal. Temem ainda a ocorrência de problemas com a segurança do trabalhador dentro da empresa (Linneman e Rylance, 1997, citados por Martins, 2001). Segundo os mesmos autores, a opção pela contratação de um trabalhador com deficiência e incapacidade resulta do pressuposto que as pessoas nesta condição, merecem uma oportunidade de trabalhar e normalmente há mais disponibilidade para contratar alguém que já conhecem.

A seleção e avaliação da qualidade do desempenho do trabalhador em situação de deficiência e incapacidade deverá seguir, na opinião de alguns autores, os mesmos parâmetros dos trabalhadores sem deficiência, ou seja, orientar-se pelo desempenho no trabalho e por variáveis interpessoais (Millington et al., 1994, citados por Martins, 2001). O excesso de supervisão de que a pessoa com deficiência e incapacidade por vezes necessita, a impossibilidade de manter um nível de qualidade de desempenho aceitável e de realizar tarefas diferentes, são dos principais motivos da não-aceitação de trabalhadores com deficiências e incapacidades. Para estes autores, os principais fatores de rejeição são:

- o aumento de responsabilidade pessoal decorrente do conceito de deficiência;
- o desconforto dos colegas de trabalho resultante da presença de uma pessoa com deficiência e incapacidade na empresa;
- o receio de comportamento social inadequado, resultante de expectativas estereotipadas das entidades patronais relativas à deficiência e incapacidade.

Dados de vários países mostram que as taxas de empregabilidade das pessoas com deficiências e incapacidades estão abaixo das taxas da população global com a proporção de empregabilidade variando de 30% na África do Sul (valor mais baixo), 38% no Japão, 81% na Suíça e 92% em Malawi (valor mais elevado) (OMS & Banco Mundial, 2011). O Conselho da Europa reconhece que comparativamente às pessoas sem deficiências e incapacidades, as taxas de emprego e de atividade das pessoas com deficiências e incapacidades são ainda muito baixas, alertando para a necessidade de diversificar e alargar as políticas destinadas a aumentar a taxa de atividade e a eliminar todo o tipo de barreiras que obstaculizam a participação desta população no mercado de trabalho, tendo em conta que “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” (Plano de Ação do Conselho da Europa, 2006-2015).

Comparando dados obtidos em 2001 com os de 2007, percebe-se que a situação face ao emprego das pessoas com deficiências e incapacidades, apesar de continuar a ser desfavorável, registou uma melhoria relativamente ao emprego das pessoas sem incapacidade. À exceção do intervalo relativo à percentagem de pessoas em educação/formação que aumentou entre 2001 e 2007, todos os outros intervalos apresentam uma diminuição, revelando que a situação face ao emprego das pessoas com deficiências e incapacidades, apesar de continuar a ser desfavorável, registou uma melhoria relativamente às pessoas sem incapacidade (Portugal et al., 2010).

Quadro 1 - Evolução face ao emprego das pessoas com deficiências e incapacidades em relação às pessoas sem deficiências (2001-2007)

| <b>Condições em análise</b>                              | <b>Diferenciais em 2001</b> | <b>Diferenciais em 2007</b> |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| Trabalhadores/as   | 32,5                        | 25                          |
| Desempregados/as   | 0,3                         | -1,2                        |
| Reformados/as  | -15,6                       | -14,4                       |
| Pessoas em Educação/Formação                             | 4,8                         | 6,9                         |
| Empregados/as a tempo inteiro                            | 10                          | 7,5                         |
| Pessoas sem emprego e que não estão à procura de emprego | -29,7                       | -26,4                       |

Fonte: Portugal et al., 2010

Para além da informação quantitativa acima apresentada, importa ainda atender a dados de natureza qualitativa quanto à empregabilidade e integração das pessoas com deficiências e incapacidades. Segundo alguns estudos, quatro fatores positivos no desempenho profissional da pessoa com deficiência são relativos às competências de assiduidade, pontualidade, respeito no cumprimento do período de intervalo e segurança (Martins, 2001).

Para o Grupo de Reflexão e apoio à Cidadania Empresarial, a aceitação da diferença constitui uma boa prática de responsabilidade social empresarial (GRACE, 2005). Desta forma, as empresas para além de combaterem o preconceito, reconhecem a igualdade essencial entre as pessoas. Cabe assim aos empregadores (Relatório Mundial sobre a Deficiência, OMS & Banco Mundial, 2011):

- Contratar pessoas com deficiências e incapacidades, disponibilizando instalações razoáveis quando necessário;

- Estabelecer programas de gestão da deficiência para dar suporte ao retorno ao trabalho de funcionários que se tornaram pessoas com deficiências e incapacidades;

- Desenvolver parcerias com agências locais de empregos, instituições educacionais, programas de formação, e empresas sociais para construir uma força de trabalho habilitada que inclua pessoas com deficiências e incapacidades;

- Garantir que os supervisores e os colaboradores dos recursos humanos estejam familiarizados com os requisitos das instalações e com a não discriminação das pessoas com deficiências e incapacidades;

- Para as grandes empresas, deverão tornar-se empregadores modelo de pessoas com deficiências e incapacidades.

Segundo um estudo realizado pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, em janeiro de 2012:

se for um empresário a explicar que as pessoas com deficiências e incapacidades são uma mais valia para a sua empresa, os outros empregadores ficam muito mais convencidos do que se for um perito a dizê-lo (...) a divulgação deve então apostar nas comunidades de empresários e não só nos destinatários do costume”. Assim, cabe ao Estado “o papel de sensibilizar e persuadir as empresas para a inclusão das pessoas com deficiências e incapacidades, impondo determinadas regras que permitam uma maior igualdade nas condições de acesso e de permanência no mercado de trabalho. (p.113-114)

Sintetizando, podemos então referir que, 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 ativo na construção do seu próprio percurso formativo. O seu objetivo é o desenvolvimento do formando de uma forma completa ou seja, o desenvolvimento e aquisição de competências técnicas e psicossociais. Um modelo vantajoso ao permitir um contacto direto entre as pessoas com deficiências e incapacidades e o contexto empresarial é a formação prática em contexto de trabalho, servindo igualmente como um espaço potenciador das competências necessárias a desenvolver. A formação profissional no caso de pessoas com deficiências e incapacidades não deve ter por finalidade apenas a qualificação das pessoas, mas também deve estar ligada a atividades relacionadas com a colocação no mercado de trabalho e acompanhamento após a integração na empresa. Para garantir o sucesso da inserção profissional, deve haver uma ligação estreita entre as pessoas com deficiências e incapacidades, as entidades de Reabilitação Profissional, os empregadores e o Estado.

### 3. Legislação de Suporte à Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiências e Incapacidades em Portugal

Começaremos por efetuar uma apresentação sobre as medidas legais de cobertura, da proteção do direito à formação profissional e ao emprego das pessoas com deficiências e

incapacidades, passando posteriormente a uma análise das medidas operacionais em vigor em Portugal.

No que respeita aos primórdios da reabilitação e da formação profissional para as pessoas com deficiências podemos recuar à criação do Secretariado Nacional de Reabilitação (INR), em 1977, por publicação do Decreto-Lei n.º 346/77 e à criação do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), em 1979. O IEFP, na altura com um gabinete ligado à reabilitação/formação profissional e emprego de pessoas com deficiência, promovia e sustentava a instalação de oficinas e a realização de cursos de formação profissional destinados a esta população (Decreto-Lei n.º 519-A2/79 de 29 de dezembro).

Em maio de 1989, foi aprovada em Portugal, a primeira Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Lei n.º 9/89 de 2 de maio), visando promover e garantir o exercício dos direitos da Constituição da República Portuguesa nos domínios da prevenção da deficiência, do tratamento, da reabilitação e da equiparação de oportunidades da pessoa com deficiência. De acordo com o referido no artigo 21º desta Lei, a “formação profissional deve habilitar as pessoas com deficiência à tomada de decisões vocacionais adequadas e prepará-las para o exercício de uma atividade profissional segundo modelos diversificados e englobar o maior número de setores de atividade económica, tendo em conta as transformações tecnológicas do sistema de produção”.

Em Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de agosto, entendeu o Governo não protelar por mais tempo, a definição das competências específicas do serviço do Estado no que respeita ao apoio técnico e financeiro aos programas para a integração profissional das pessoas com deficiência. No seu Artigo 7º, pode perceber-se que “o apoio à formação profissional é concedido a ações que visem dotar as pessoas deficientes, de idade não inferior a 16 anos, dos conhecimentos e capacidades necessários à obtenção de uma qualificação profissional que lhes permita alcançar e sustentar um emprego e progredir profissionalmente no mercado normal de trabalho”. Este Decreto-Lei integrava ainda, um capítulo relativo aos apoios técnicos e financeiros a conceder a pessoas com deficiências e incapacidades que pretendiam criar o seu próprio emprego. A moldura legal, no seu conjunto, pretendia dar resposta e contribuir para uma maior empregabilidade, não apenas no que concerne à inserção pela via da contratação por conta de outrem, mas também pelos processos de instalação por conta própria, reconhecendo aos ativos com deficiências e incapacidades o direito e a competência para gerirem a sua própria empresa.

Aprovada um ano antes da 7ª Revisão Constitucional, a Lei de Bases da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação das Pessoas com Deficiência (Lei n.º 38/2004 que revoga a Lei n.º 9/89 de 2 de maio já acima mencionada) reafirma o direito das pessoas com deficiência à formação profissional e ao trabalho. No seu artigo 26º, relativo ao direito a “emprego, trabalho e formação”, é afirmada a competência do Estado na garantia das condições necessárias para assegurar o direito de acesso ao emprego, ao trabalho, à orientação, formação, habilitação e reabilitação profissionais e à adequação das condições de trabalho da pessoa com deficiência e incapacidade. Esta legislação faz igualmente referência a formas alternativas ou complementares à contratação por conta de outrem das pessoas com deficiência, tais como: a opção do teletrabalho, projetos de instalação por conta própria e redução do horário de trabalho para tempo parcial. Esta moldura legal previa ainda a criação de situações de discriminação positiva na comunidade empregadora, pública ou privada, propondo a criação de quotas de emprego. É sugerida a contratação em empresas de um total de 2 trabalhadores com deficiência por cada 100 trabalhadores. Para o setor público, a quota proposta nesta legislação é claramente superior, ascendendo à recomendação de 5%. De salientar que a medida proposta para o setor privado, não obstante ter sido alvo de discussão política, nunca teve a sua regulamentação aprovada. O mesmo já não se verifica para a contratação na função pública, dotada de legislação própria (Decreto-Lei n.º 29/2001).

Numa perspetiva global e no plano dos direitos humanos, é possível afirmar que, um marco de suporte legal à formação e ao emprego das pessoas com deficiências e incapacidades reside na própria Constituição da República Portuguesa (Lei Constitucional n.º1/2005, 7ª Revisão Constitucional), no n.º 1, 2 e 3 do seu art.º 71:

os cidadãos com deficiência física ou mental gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados. 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 efetiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos dos pais ou tutores. O Estado apoia as organizações de cidadãos portadores de deficiência. (p. 21)

Em 2006 surge o Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidades – PAIPDI (2006-2009) constituindo a primeira iniciativa de planeamento integrado de ações na área da deficiência. No seu Eixo 2 - Educação, qualificação e promoção da inclusão laboral, o Plano define a Estratégia n.º 2.2 “Qualificação e Emprego”, operacionalizada na Linha de Ação 2.2.2 - Intervenção nos Programas que incidem na inserção no mercado de trabalho e garantia dos direitos e das condições de trabalho dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica e dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida. No domínio específico da formação e emprego, os objetivos do PAIPDI estruturavam-se a partir dos seguintes vetores de atuação: integração das questões da deficiência e da incapacidade nas políticas sectoriais; qualificação, formação e emprego das pessoas com deficiência e incapacidade; qualificação dos recursos humanos/formação dos profissionais e conhecimento estratégico. Eram igualmente enfatizados os domínios da readaptação ao trabalho, ajudas técnicas, e formação profissional para pessoas com deficiências e incapacidades que não reuniam condições para aceder a cursos e ações destinados à população em geral em estreita articulação com o mercado de trabalho.

O PAIPDI definia, para cada Linha de Ação, medidas de prevenção, reparação e respetivos instrumentos para a sua dinamização, que neste caso específico tinham a sua execução atribuída ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, através do IEFP. As medidas de prevenção definidas para a linha de Ação 2.2.2 contemplavam o reforço do apoio à criação do próprio emprego pelas pessoas com deficiências e o estabelecimento de protocolos com empresas de grande dimensão para dinamização de estágios profissionais e incremento de integrações profissionais, no âmbito de práticas de responsabilidade social empresarial. No que concerne às medidas de reparação, eram propostas ações de criação de pequenas empresas resultantes da associação entre pessoas com deficiências e incapacidades ou da sua associação a outras pessoas e/ou entidades e era proposto o desenvolvimento de formação na área do empreendedorismo. Finalmente, os instrumentos definidos para a implementação das medidas acima referidas, passavam pela reformulação e atualização de apoios técnicos e financeiros, pela redefinição ou criação de nova regulamentação de apoio à integração, bem como pela implementação de uma metodologia de avaliação da capacidade produtiva, facilitadora da transição e acesso ao mercado de trabalho. Como refere Pinto (2011), o Plano adotava uma visão que reconhece o papel do ambiente social e físico nos processos que compõem a deficiência.

Em 2008, o PAIPDI foi alvo de revisão em função dos resultados obtidos com a sua aplicação, expressos no respetivo relatório de avaliação. As modificações operadas

(Resolução de Conselho de Ministros n.º 88/2008) refletem-se, no que concerne ao Eixo 2 e à sua linha de Ação 2.2.2 acima mencionada, não só ao nível da criação de indicadores operacionais para a monitorização e avaliação do Plano, mas também em alterações de conteúdo. Deixaram assim de integrar as medidas de prevenção, as ações de apoio à instalação por conta própria de pessoas com deficiências e incapacidades. No que diz respeito às medidas de reparação, deixaram de integrar, as propostas de criação de empresas, de pequena dimensão, constituídas por pessoas com deficiências e incapacidades, associadas ou não a outras pessoas e/ou entidades. Os oito instrumentos inicialmente contemplados na primeira versão do Plano, passaram a estar reduzidos a três e reportavam-se à regulamentação do emprego protegido, ao reforço do programa de apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação e à regulamentação dos direitos e das condições de trabalho.

Ainda no campo das políticas públicas, no Plano Nacional de Emprego – PNE (2005-2008) é reconhecida a pertença das pessoas com deficiências e incapacidades aos “grupos com dificuldades mais intensas de inserção no mercado de trabalho” (GEP, 2005, p.42), sendo definidos instrumentos que visam por um lado promover o emprego e por outro fomentar a prevenção e o combate ao desemprego. A sua diretriz n.º 19 visava assim “assegurar a existência de mercados de trabalho inclusivos, melhorar a atratividade do trabalho, e torná-lo mais remunerador para os que procuram emprego, incluindo as pessoas desfavorecidas e os inativos” (GEP, 2005, p.42). Neste sentido, foi proposto o reajustamento e reforço do Programa de Formação e Emprego de Pessoas com Deficiência, medida que visava o desenvolvimento e implementação de estratégias já anteriormente criadas e implementadas, como sejam os apoios à instalação por conta própria de pessoas com deficiências e incapacidades; a preparação pré-profissional; a formação profissional especial; o apoio à colocação em mercado de trabalho e os prémios pela contratação de pessoas com deficiências e incapacidades a atribuir a empresas.

No Plano Nacional de Ação para a Inclusão (PNAI) 2006-2008, eram determinadas medidas vocacionadas para o apoio às pessoas com deficiências e incapacidades, nomeadamente no domínio da sua inserção e cujo desenvolvimento se deveria fazer com recurso à intervenção local: “Prioridade 3: ultrapassar as discriminações, reforçando a integração das pessoas com deficiência e dos imigrantes” (GEP, 2006, p.48). O PNAI destacava o grupo das pessoas com deficiências e incapacidades como prioritário na área da inserção social e profissional, afirmando que “entre os grupos vulneráveis a fenómenos de pobreza e exclusão, a população com deficiência constitui o grupo cuja multiplicidade de problemas e

défice histórico de respostas, torna necessário uma aposta premente e reforçada” (GEP, 2006, p.6).

Encontravam-se ainda definidas, medidas que indiretamente eram promotoras do acesso ao emprego, impedindo e prevenindo os atos de discriminação. Especificamente, e fundamentada na Lei n.º 46/2006, no seu artigo 5º, definia o que se entende por práticas discriminatórias no trabalho e no emprego, destacando as ações relativas à oferta de emprego, cessação de contrato de trabalho, recusa à contratação, divulgação de anúncios de ofertas de emprego e práticas inseridas na relação com trabalhadores contratados. Um papel destacado nesta Lei é atribuído às organizações de pessoas com deficiências e incapacidades na intervenção, monitorização e acompanhamento dos processos de discriminação, desde que em representação autorizada pela pessoa com deficiência alvo.

Algumas das medidas contempladas no PNE (2005-2008) encontravam-se já anteriormente regulamentadas no Decreto-Lei n.º 247/89, nomeadamente no que concerne à definição dos incentivos ao emprego de pessoas com deficiências e incapacidades: o prémio de integração, ou seja, a verba concedida às empresas que integravam nos seus quadros, como trabalhadores efetivos, pessoas com deficiências e incapacidades; e o prémio de mérito, isto é, o destaque público e financeiro atribuído às empresas que se distinguissem na celebração de contratos sem termo com pessoas com deficiências e incapacidades. Eram ainda contemplados novamente, os apoios a vários programas destinados às pessoas com deficiência como a preparação pré-profissional; a orientação profissional; a formação profissional; a readaptação ao trabalho; o emprego em mercado normal de trabalho; o emprego protegido e a instalação por conta própria.

No que diz respeito ao acesso ao emprego e ao trabalho de pessoas com deficiências e incapacidades, a legislação acima referida, previa igualmente um conjunto de ferramentas que pretendiam reunir as condições de trabalho iniciais necessárias, para que o trabalhador com deficiência e incapacidade, cumprisse em pleno, as tarefas acometidas e respondesse às exigências do trabalho, no máximo da sua funcionalidade e produtividade. As condições referidas correspondiam à locação de recursos de suporte, humanos (subsídio de acolhimento personalizado) ou financeiros (subsídio de compensação) e, ainda, à modificação de condições ambientais (subsídios de adaptação de postos de trabalho e de eliminação de barreiras arquitetónicas).

Em 2008 surge o Plano Nacional de Emprego (2008-2010) onde foram definidos pelo Governo três desafios, designadamente: “Investir na educação e formação e melhorar as

qualificações da população portuguesa”, “Promover a criação de emprego, prevenir e combater o desemprego e modernizar os sistemas de proteção social” e “Promover o equilíbrio entre flexibilidade e segurança no mercado de trabalho”, de modo a ultrapassar os défices estruturais do mercado de trabalho em Portugal (GEP, 2010). No que respeita às pessoas com deficiências e incapacidades, foi criado um Guia de Operacionalização para Processos RVC de Competências Escolares de Nível Básico para Pessoas com Deficiências e Incapacidades (maio de 2009) e Competências Profissionais (janeiro de 2009) resultante de um protocolo com a Agência Nacional para a Qualificação (ANQ). Foi ainda criado o “Programa de formação profissional e emprego de pessoas com deficiência” visando facilitar a inserção social e profissional das pessoas com deficiência com dificuldades em aceder, manter-se no mercado de trabalho ou progredir na sua carreira. Abrangia um conjunto de respostas que visavam facilitar o acesso ao emprego, nomeadamente, através de: apoios ao emprego no mercado normal de trabalho; emprego protegido; avaliação/orientação profissional; preparação pré-profissional; formação profissional; readaptação ao trabalho; e apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação.

Igualmente em 2008 surge o Plano Nacional de Ação para a Inclusão (2008-2010). Contudo o PNAI de 2008-2010 mantém semelhanças com o PNAI anterior 2006-2008, apresentando as mesmas prioridades e lógica de construção. A este propósito há a salientar que o PNAI de 2008-2010 (CES, 2008):

assumindo-se como um novo ciclo da política de inclusão social é, em simultâneo, um processo de continuidade do trabalho iniciado pelo PNAI 2006-2008, constituindo o seu principal objetivo a concretização das metas propostas para 2010 pela Estratégia de Lisboa, sendo provavelmente essa a razão porque se mantêm as mesmas prioridades do Plano anterior, assim como muitas das respetivas medidas de política. O que existe de novo neste Plano é o reforço de algumas áreas de especial relevância em termos de novos apoios para as famílias, os incentivos fiscais na contratação de públicos desfavorecidos, o acesso a serviços e equipamentos sociais, a cuidados de saúde, entre outros, e a introdução de novos públicos desfavorecidos, como as comunidades ciganas e as pessoas sem-abrigo. O atual PNAI mantém as três prioridades já definidas: combater a pobreza das crianças e

dos idosos, através de medidas que assegurem os direitos básicos de cidadania; corrigir as desvantagens na educação e formação/qualificação; ultrapassar as discriminações, reforçando a integração das pessoas com deficiência e dos imigrantes. (p. 25-27)

Na Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiências ou Incapacidades (ONU, 2006), assinada por Portugal em 30 de março de 2007 e ratificada em setembro de 2009, é igualmente explicitado o direito ao trabalho, no seu artigo 27º:

os Estados Partes reconhecem o direito ao trabalho das pessoas com deficiência em igualdade com as demais pessoas; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite no mercado de emprego num ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível às pessoas com deficiência. Os Estados Partes deverão salvaguardar e promover o exercício do direito ao trabalho, incluindo aos que adquirem uma deficiência no decorrer do mesmo, através da adoção de medidas apropriadas, incluindo através de legislação. (p.19)

Também no que diz respeito à formação das pessoas com deficiências e incapacidades a Convenção, no seu artigo 24º, reconhece o direito à educação e formação ao longo da vida, nomeadamente no ponto 5 onde é referido que os Estados Partes deverão assegurar que as pessoas com deficiências possam aceder à educação superior ou universitária, à formação profissional, à educação de adultos e à aprendizagem ao longo da vida sem discriminação e em igualdade com as demais pessoas.

No seguimento do Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade (2006-2009), já anteriormente referido, surge a Estratégia Nacional para a Deficiência (2011-2013) que visa consolidar um conjunto de medidas plurianuais distribuídas por cinco eixos estratégicos: eixo n.º 1, “Deficiência e multidiscriminação”; eixo n.º 2, “Justiça e exercício de direitos”; eixo n.º 3, “Autonomia e qualidade de vida”; eixo n.º 4, “Acessibilidades e design para todos”, e eixo n.º 5, “Modernização administrativa e sistemas de informação”.

O eixo n.º 1 compreende medidas que se destinam a combater as múltiplas desigualdades ou discriminações. Para além da discriminação de que são alvo as pessoas com deficiência, existem determinados grupos, como é o caso, das mulheres, das crianças, dos imigrantes e dos desempregados. Também se inclui, neste eixo, todo o tipo de medidas que visam combater a discriminação ou minorar o impacto dos preconceitos em razão da deficiência ou incapacidade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010, de 14 de dezembro).

O eixo “Justiça e exercício de direitos” (n.º2) incide na produção de novos diplomas legislativos em diversas áreas de promoção dos direitos das pessoas com deficiências e incapacidades, com o objetivo de disseminar os princípios da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Abrange várias temáticas, como o regime jurídico de capacitação, o acesso e a frequência de estudantes com necessidades educativas especiais em instituições do ensino superior, a definição da regulamentação abrangida pelo Código de Trabalho, a definição ou criação de condições que facilitem o acesso das pessoas com deficiências e incapacidades às instituições jurídicas, e outras condições que acautelam a defesa dos seus direitos fundamentais (Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010, de 14 de dezembro).

Ao nível do 3º eixo “Autonomia e qualidade de vida” refere-se a necessidade de continuar o investimento nos processos de habilitação e de consolidação das respostas de apoio social às pessoas com deficiências e incapacidades e às suas famílias, com o objetivo de promover a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e o aumento dos níveis de participação social. Nestes termos são identificadas medidas de prevenção e atuação junto das famílias, e ainda medidas de habilitação integrada e regular de alunos com necessidades educativas especiais (NEE), através do investimento em recursos humanos e logísticos que reforcem toda a estratégia de intervenção nesta área, nomeadamente a reforma do ensino especial, ocorrida na anterior legislatura (Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010, de 14 de dezembro). No campo da formação profissional, emprego e qualificação ao longo da vida, são referidas medidas de continuidade no âmbito da integração das pessoas com deficiências:

Implementar os apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho no âmbito do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades; Implementar a medida emprego apoiado através da realização de atividades profissionais ou socialmente necessárias, bem como em

contexto laboral, sob a forma de estágios; Desenvolver ações de qualificação dirigidas a pessoas com deficiências e incapacidades; Reforçar as condições de acesso e frequência das pessoas com deficiência aos cursos e ações de formação inicial ou contínua destinados à população em geral e desenvolvidos em estruturas regulares de formação; Integrar no Catálogo Nacional de Qualificações referenciais de formação e respetivos perfis profissionais adaptados a pessoas com deficiências e incapacidades; Elaborar uma proposta de operacionalização do referencial de competências chave para a educação e formação de adultos — nível secundário, para pessoas com deficiências e incapacidades. (Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010, eixo n.º 3).

O 4º eixo “Acessibilidades e design para todos”, reporta um conjunto de medidas que refletem a ideia de que o planeamento da acessibilidade e a aplicação do “design universal”, para todos ou inclusivo, devem ser transversais a várias matérias e ambientes. Acentua-se neste eixo, a construção de um “*Portugal para todos*” como um objetivo estratégico para todos os agentes públicos e privados. Assim, este eixo propõe-se dar continuidade à remoção de obstáculos e de barreiras em vários equipamentos e infraestruturas de acesso público. Perspetiva-se a criação de dispositivos que facilitem a mobilidade e a orientação das pessoas com deficiências e incapacidades. No plano das acessibilidades tecnológicas, é referido que a uniformização das plataformas de informação e que a investigação, deverão estar mais direcionadas para as pessoas com necessidades especiais (Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010, de 14 de dezembro).

No que respeita à “Modernização administrativa e sistemas de informação”, correspondente ao 5º eixo, referem-se medidas que se destinam a promover uma relação de qualidade entre os serviços da Administração Pública e as pessoas com deficiências e incapacidades. São objetivos deste eixo, a desmaterialização de processos integrados através do Programa SIMPLEX, a garantia da acessibilidade em sítios eletrónicos dos organismos públicos, a produção de informação em formatos acessíveis e a promoção de mais conhecimento sobre o fenómeno da deficiência que potencie o desenvolvimento de políticas públicas mais sustentadas (Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010, de 14 de dezembro).

Atualmente, no plano de uma discriminação positiva potenciadora do acesso das pessoas com deficiências e incapacidades à formação e ao emprego, encontra-se em vigor o Decreto-lei n.º 290/2009 de 12 de outubro, o Despacho Normativo n.º 18/2010 de 29 de junho e o Despacho Normativo n.º 2/2011 de 11 de fevereiro. É relevante nesta fase mencionar as alterações introduzidas ao Decreto-Lei n.º 247/89, com a entrada em vigor do Decreto-lei n.º 290/2009, já anteriormente referidos ao longo deste enquadramento.

No Decreto-Lei n.º 247/89 era mencionada a atribuição de prémios de mérito (artigo 41º) e de integração (artigo 39º) às entidades empregadoras de pessoas com deficiências e incapacidades assim como ao apoio ao emprego no mercado normal de trabalho, prevendo apoios financeiros, de acordo com o artigo 24º:

- Subsídio 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 efetiva do rendimento do trabalho apresentada pelo trabalhador e do salário base de um trabalhador sem deficiência de igual categoria);

- Subsídio de adaptação de postos de trabalho (concedido para adaptação dos equipamentos ou postos de trabalho, tendo em conta as dificuldades funcionais do trabalhador com deficiência e incapacidade);

- Subsídio para eliminação de barreiras arquitetónicas (concedido para eliminação de obstáculos físicos que impedissem ou dificultassem o acesso do trabalhador ao local de trabalho ou a sua mobilidade no interior das instalações);

- Subsídio de acolhimento personalizado na empresa (concedido por um período entre três e seis meses, facultado para cobrir despesas com pessoas que acompanhassem e apoiassem o trabalhador com deficiência e incapacidade durante o processo de integração e de adaptação ao esquema produtivo da entidade empregadora).

Com a implementação do Decreto-Lei n.º 290/2009, foram revogadas as medidas acima descritas: o incentivo à instalação por conta própria, o subsídio de compensação, o subsídio de acolhimento personalizado e o prémio de integração. A atual Lei consagra assim as seguintes modalidades de apoio (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 ações previstas nesta alínea e aos empregadores que desenvolvam ações de formação destinadas aos seus trabalhadores com deficiências e incapacidades);

- Apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho (através de ações de informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego, apoio à colocação, acompanhamento pós-colocação, adaptação de postos de trabalho, eliminação de barreiras arquitetônicas e isenção/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).

Esta Lei prevê ainda, a criação de Centros de Recursos que deverão 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 é garantir o acompanhamento regular da execução das políticas de emprego e formação profissional destinadas às pessoas com deficiências e incapacidades (artigo 91º).

Em Despacho Normativo n.º 18/2010 – Medida de qualificação de pessoas com deficiências e incapacidades – é referido que a organização e desenvolvimento das ações de formação profissional devem ser preparadas e desenvolvidas em estreita articulação com o mercado de trabalho, considerando as exigências e oportunidades do mesmo e as características e competências das pessoas com deficiências e incapacidades. Devem igualmente integrar uma componente funcional/atualização de competências, visando o desenvolvimento da autonomia pessoal, de atitudes profissionais, de comunicação, de reforço da autoestima, da motivação, das condições de empregabilidade e da aprendizagem e ou reaprendizagem das condições necessárias à plena participação das pessoas com deficiências e incapacidades. É definida ainda uma estrutura curricular das ações que se assume numa divisão das horas de formação pelas seguintes componentes: Formação para a Integração; Formação de Base; Formação Tecnológica e Formação Prática em Contexto de Trabalho.

Esta Medida (Qualificação de pessoas com deficiências e incapacidades) visa ainda o desenvolvimento das seguintes modalidades:

a) Informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego (artigo 7º): tem como objetivo apoiar as pessoas com deficiências e incapacidades, inscritas nos centros de emprego, na tomada de decisões vocacionais adequadas, disponibilizando a informação

necessária para o efeito, promovendo a avaliação da sua funcionalidade e incapacidade e a determinação dos meios e apoios considerados indispensáveis à definição e desenvolvimento do seu Plano Pessoal de Emprego. As prestações técnicas de informação para a qualificação e o emprego, visam proporcionar às pessoas com deficiências e incapacidades os elementos úteis para a definição de possíveis percursos profissionais, nomeadamente no que se refere à informação sobre o mercado de trabalho, às atividades profissionais, aos apoios ao emprego, à formação profissional, à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e informação sobre os produtos e dispositivos destinados a compensar e atenuar as limitações de atividade;

b) Apoio à colocação (artigo 11º): visa promover a inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiências e incapacidades, inscritas e encaminhadas pelos centros de emprego, através de um processo de mediação entre as mesmas e as entidades empregadoras, equacionando simultaneamente, os aspetos relativos à acessibilidade, à adaptação do posto de trabalho, ao desenvolvimento de competências gerais de empregabilidade, bem como sensibilizando as entidades empregadoras para as vantagens da contratação deste público, apoiando o candidato na procura ativa de emprego e na criação do próprio emprego;

c) Acompanhamento pós-colocação (artigo 15º): visa a manutenção no emprego e a progressão na carreira das pessoas com deficiências e incapacidades, através do apoio técnico a essas pessoas e às respetivas entidades empregadoras, designadamente, ao nível da criação de condições de acessibilidade, de adaptação do posto de trabalho e de apoio à reorganização do processo produtivo no início da sua atividade;

d) Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas: visam promover a integração socioprofissional da pessoa com deficiências e incapacidades no mercado normal de trabalho, nomeadamente através de apoios que compensem as entidades empregadoras dos encargos decorrentes da sua contratação;

e) Isenção e/ou redução de contribuições para a segurança social: as entidades empregadoras que contratem uma pessoa com deficiência por tempo indeterminado desde que tenham capacidade para o trabalho inferior a 80% da capacidade normal exigida a um trabalhador não deficiente, no desempenho das mesmas funções, têm direito a descontar menos para a segurança social por esse trabalhador. Ou seja, têm direito a uma redução da taxa contributiva (Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro).

É ainda considerado neste Despacho Normativo 18/2010 (Diário da República, 2ª série, n.º 124, de 29 de junho de 2010) o emprego apoiado, definido como o exercício de uma atividade profissional ou socialmente útil com enquadramento adequado e com possibilidade de atribuição de apoios especiais por parte do Estado, que visa permitir às pessoas com deficiências e incapacidades o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais que facilitem a sua transição, quando possível, para o regime normal de trabalho. Considera-se emprego apoiado o desenvolvimento de atividades em contexto de trabalho, sob a forma de estágios de inserção, que visem aferir as condições para o exercício de uma atividade profissional, desenvolver competências pessoais e profissionais e promover a inserção profissional das pessoas com deficiências e incapacidades. O emprego apoiado pode ser desenvolvido nas seguintes modalidades: estágio de inserção para pessoas com deficiências e incapacidades, contrato emprego-inserção para pessoas com deficiências e incapacidades, centro de emprego protegido e contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras. Estas modalidades são cofinanciados pelo Fundo Social Europeu (FSE), através do Programa Operacional do Potencial Humano (POPH), inscrito no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), na Tipologia de Intervenção 6.3. do Eixo 6 – Cidadania, Inclusão e Desenvolvimento Social.

Considera-se Estágio de inserção, a etapa de transição para a vida ativa que visa complementar uma qualificação preexistente através de formação e experiência prática em contexto de trabalho e promove a inserção ou reconversão profissional de desempregados. Os estágios podem ter a duração de 9 meses, não prorrogáveis.

O Contrato emprego-inserção para pessoas com deficiências e incapacidades, possibilita a estes cidadãos o desenvolvimento de atividades socialmente úteis, visando o reforço das suas competências relacionais e pessoais, a valorização da sua autoestima e estimula hábitos de trabalho, enquanto não surgir uma oportunidade de trabalho por conta própria ou de outrem ou de formação profissional, de forma a promover e a apoiar a sua transição para o mercado normal de trabalho.

O Centro de emprego protegido é considerado uma estrutura produtiva dos setores primário, secundário ou terciário com personalidade jurídica própria ou a estrutura de pessoa coletiva de direito público ou privado, dotada de autonomia administrativa e financeira, que através de postos de trabalho em regime de emprego apoiado, visa proporcionar às pessoas com deficiências e incapacidades e com capacidade de trabalho reduzida o exercício de uma atividade profissional e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração, sempre que possível, em regime normal de trabalho.

O Contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras pode ser prestado em postos de trabalho integrados numa organização produtiva ou de prestação de serviços (entre as quais empresas), sob condições especiais, designadamente sob a forma de enclaves. No caso de existência de vários postos de trabalho em regime de emprego apoiado na mesma entidade empregadora em que a atividade desse grupo de trabalhadores é exercida em conjunto, considera-se que se encontram organizados sob a forma de enclave.

Pelo acima aludido, podemos perceber que, em Portugal, cabe ao Estado a responsabilidade pela organização e gestão das normas e da legislação no que respeita à formação e integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades. O Decreto-Lei n.º 290/2009 de 12 de outubro refere 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 se revestem de uma importância estruturante para as pessoas, para a família e para a sociedade no seu conjunto”. No artigo 71º da Constituição da República Portuguesa é atribuída 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 efetiva realização dos seus direitos.

Cabe assim ao Estado a obrigação de conceber, colocar em prática e atualizar as regras e condições que permitam executar estas imputações de responsabilidade. É fulcral que o Estado desenvolva políticas de formação, qualificação e inserção profissional que permitam uma verdadeira igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiências e incapacidades nomeadamente fazendo cumprir o publicado no artigo 7º do Decreto-Lei n.º 290/2009, quando na alínea 1 se afirma que “a formação profissional se desenvolve no âmbito das ações destinadas à população em geral, tendo como base os referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações e contando com o apoio do IEFP”. Pode estar aqui implícita a ideia da formação profissional desenvolvida para “*todos*”, integrando as pessoas com deficiências e incapacidades os percursos regulares, destinados ao público em geral. Como síntese deste capítulo podemos salientar que, desde 1977 que a Constituição da República Portuguesa consagra os direitos das pessoas com deficiências e incapacidades. No seguimento da Constituição, foram aprovadas várias Leis nas quais se encontra consagrado ao Estado a primeira entidade a quem incumbe a prevenção da deficiência assim como a definição de competências no que respeita ao apoio técnico e financeiro de programas desenvolvidos pelas entidades de Reabilitação Profissional para as pessoas com deficiências e incapacidades. Foram ainda adotados Planos de Ação nos quais se definem

um conjunto de medidas de atuação dos vários departamentos governamentais bem como metas a alcançar nos períodos de vigência de cada Plano.

#### 4. Caracterização do Sistema de Reabilitação Profissional

##### 4.1 - Antecedentes e Criação do Sistema

Neste capítulo, pretendemos apresentar alguns dados sobre a Criação e Implementação do Sistema de Reabilitação Profissional em Portugal. Segundo o Parecer de Iniciativa do Conselho Económico e Social (CES) aprovado em novembro de 2008, a Reabilitação Profissional em Portugal tem uma história relativamente recente, tendo-se verificado um considerável desenvolvimento após a entrada de Portugal na Comunidade Económica Europeia (CEE) em 1986.

No passado, as organizações que efetuavam Reabilitação Profissional eram relativamente poucas, nomeadamente antes de 25 de abril de 1974 (Conselho Económico e Social, 2008). As iniciativas privadas do setor da deficiência eram escassas e só timidamente eram encetados processos de reinserção profissional, aliados à caridade e benefício da imagem que determinadas empresas pretendiam imprimir no âmbito das suas atividades. A partir de abril de 1974, as iniciativas associativas e do setor cooperativo dinamizaram-se consideravelmente, com a criação de diversas organizações dedicadas, especialmente, às áreas da educação e intervenções pré-profissionais financiadas pelo Ministério da Educação, por serviços da Segurança Social e, de forma mais escassa, pelo IEFP (CES, 2008).

De forma progressiva, as diversas organizações privadas foram assumindo um papel interventor num setor que continuava a chamar-se de Reabilitação, decorrente da herança do passado, nomeadamente a Reabilitação de ex-militares vítimas da guerra colonial e inspirando-se em práticas internacionais onde, de forma efetiva, a Reabilitação ocorria numa ótica de readaptação a uma nova realidade. Serviços como apoios à educação, residências, centros de atividades ocupacionais, foram-se dinamizando progressivamente, nascendo e crescendo pela geografia da iniciativa privada, um pouco por todo o País. Estava assim preparada uma rede espalhada pelas principais localidades de Portugal com capacidade de intervenção junto da população com deficiência e incapacidade e desenvolvida por meio da iniciativa das Instituições Particulares de Solidariedade Social e de Cooperativas locais existentes. De forma natural, o público-alvo com que as organizações iniciaram as suas intervenções em áreas educacionais, começavam a atingir idades de integração em

mercado de trabalho, iniciando-se, então, atividades de cariz profissional, ainda que não extensível a todas as organizações (CES, 2008).

Deste modo, com o objetivo de executar as políticas de emprego e formação profissional definidas e aprovadas pelo Estado, foi criado em 1979 o Instituto do Emprego e Formação Profissional (Decreto-Lei n.º 519-A2/79, de 29 de dezembro), organismo público inicialmente sob a tutela do Ministério da Segurança Social e do Trabalho e atualmente (ano de 2012) sob a tutela do Ministério da Economia e do Emprego. No entanto, foi em 1988, com a entrada em vigor de programas destinados a financiar intervenções de formação profissional para pessoas com deficiências e incapacidades, que se deu início a uma consolidação do sistema de Reabilitação Profissional, fortemente incentivado pelos financiamentos do Fundo Social Europeu. Assim, é atribuída ao IEFP a tutela do sistema de Reabilitação Profissional nacional, coordenando a atividade de vários intervenientes, através das suas estruturas centrais, regionais e locais.

#### 4.2 - Consolidação de um Sistema

Desde 1988, que existe um sistema de financiamento regular de atividades de formação profissional para pessoas com deficiências e incapacidades, visando a integração posterior em sistemas de emprego. De 1988 a 1993, no âmbito do I Quadro Comunitário de Apoio (QCA I), estruturado em 14 Programas Operacionais (PO), dois dos quais, o PO 7 e o PO 12 que se destinavam, respetivamente, a adultos com deficiências e incapacidades com idade superior a 25 anos, e a jovens com deficiências e incapacidades à procura do 1º emprego com idade inferior a 25 anos. Ambos visavam o financiamento das atividades a 100% dado que não era prevista qualquer participação das organizações privadas em orçamento. Em função disso, as organizações deveriam desenvolver programas de formação profissional, candidatando-se anualmente com um orçamento provisional de acordo com rubricas contabilísticas utilizadas pelo Fundo Social Europeu (Direção Geral do Desenvolvimento Regional, 1995). Os programas operacionais eram geridos pelo IEFP através de uma Direção de Serviços de Reabilitação integrada no seu quadro orgânico. Com este enquadramento foi aumentando, de forma progressiva, o número de organizações a intervir em formação profissional para pessoas com deficiências e incapacidades, quer por iniciativas locais de organizações já existentes ou de novas que se foram criando.

Entre 1994 e 1999, no âmbito do II Quadro Comunitário de Apoio, o sistema de Reabilitação Profissional passou a ser financiado e coordenado através do Subprograma Integrar: Medida 3 - para atividades de formação profissional; e Medida 5 - para a criação e

adaptação de infraestruturas. Os financiamentos da Medida 3 eram provenientes, tal como no anterior contexto, em 75% do Fundo Social Europeu e em 25% do Orçamento do Ministério da Segurança Social, sendo a estrutura de gestão do Subprograma integrada, embora com autonomia administrativa, nas estruturas deste Ministério (Direção Geral do Desenvolvimento Regional, 1995).

No ano 2000, com o início do III Quadro Comunitário de Apoio (QCA), foi decidido por determinação política, o término da vigência do Subprograma Integrar e o regresso da gestão das medidas de formação profissional ao IEFP. Foi então criado o Programa Constelação (Decreto Regulamentar n.º 12-A/2000, de 15 de setembro), que no segundo ano de vigência deste QCA passou de um formato provisório a definitivo até 2006. Neste contexto, foi celebrado entre o IEFP, o Gestor do Programa Operacional Emprego Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS) e o Gestor e Coordenador do Programa Operacional Regional de Lisboa e Vale do Tejo (PORLVT) um Contrato-Programa, que conferia ao IEFP a responsabilidade pela gestão técnica e financeira das ações de Reabilitação Profissional elegíveis no âmbito do III QCA a serem desenvolvidas pelas entidades de Reabilitação Profissional. Assim, no âmbito do Programa Constelação e com vista à concretização dos objetivos do Governo no domínio da Reabilitação Profissional, foi possível desenvolver ações destinadas a pessoas com deficiências e incapacidades, enquadradas nas seguintes áreas: Informação, avaliação e orientação profissional; Formação profissional; Readaptação ao trabalho; Criação de bolsa de emprego para teletrabalhadores; Apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação.

No ano de 2001, em conformidade com o estabelecido no Plano Nacional de Emprego, foram credenciadas, pelo IEFP, um conjunto de entidades de Reabilitação Profissional para constituírem uma rede de suporte complementar à intervenção dos centros de emprego. Esta rede subdividiu-se em Centros de Recursos Locais sustentada na proximidade ao nível territorial do Centro de Emprego; e em Centros de Recursos Especializados integrando entidades que intervêm ao nível regional ou mesmo nacional, para responder a necessidades mais especializadas relativamente a tipologias de deficiência ou a metodologias de intervenção. Esta metodologia de ação, assente em parcerias técnicas, surgiu para colmatar as lacunas e dificuldades verificadas no percurso das pessoas com deficiências e incapacidades dentro dos centros de emprego, considerando-se que as entidades de Reabilitação Profissional seriam os parceiros mais adequados e permitiriam melhorar a qualidade de intervenção e resposta junto deste público. No final de 2004, segundo dados divulgados pelo IEFP, a rede de Centros de Reabilitação Profissional nacional era composta por 74 Centros de Recursos Locais e 9 Centros de Recursos

Especializados (apenas 2 dos Centros de Recursos Especializados eram Centros Protocolares do IEFP, todos os outros eram de entidades privadas sem fins lucrativos) (FENACERCI, 2007).

No âmbito do Quadro de Referência Estratégica Nacional (2007-2013), as ações destinadas às pessoas com deficiências e incapacidades encontram-se definidas no Plano Operacional Potencial Humano (POPH) designadamente no Eixo prioritário 6 “Cidadania, Inclusão e Desenvolvimento Pessoal”. Este Eixo do POPH reúne um conjunto de instrumentos de política que visam criar condições de maior equidade social no acesso a direitos de participação cívica, à qualificação e educação e ao mercado de trabalho (Resolução de Conselho de Ministros n.º 173/2007). Os objetivos dos instrumentos que se prendem com a formação profissional e emprego das pessoas com deficiências e incapacidades são os seguintes:

- Promover a qualificação e integração no mercado de trabalho das pessoas com deficiências e incapacidades;
- Promover a utilização de recursos técnicos que facilitem a plena participação social e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades;
- Qualificar os profissionais dos sistemas de educação, formação e emprego cuja atuação releve para a eficácia das políticas de inserção social e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades;
- Qualificar os Técnicos e Dirigentes das Organizações Não Governamentais (ONG) com intervenção na área das deficiências e incapacidades;
- Promover a acessibilidade das pessoas com deficiências e incapacidades aos sistemas educativo, de formação e emprego, desenvolvendo competências e recursos pedagógicos adaptados à diversidade de constrangimentos que limitam o pleno acesso destas pessoas a bens e serviços de educação e formação.

No entanto, o POPH veio em 2008 confrontar as organizações de Reabilitação Profissional com novas regras de funcionamento entre as quais se destacam, pelo seu impacto junto destas e também das próprias pessoas com deficiências e incapacidades, o limite de horas de formação que passou de 4 anos civis (cerca de 5800 horas) para 2 anos civis (cerca de 2900 horas) por formando; a obrigatoriedade de organizar a formação de acordo com o Catálogo Nacional das Qualificações (CNQ) que não tinha ações adaptadas às pessoas com deficiência (principalmente ao nível da deficiência intelectual); e a redução financeira das bolsas de formação atribuídas aos destinatários destas ações.

Com o término, em 2009, do financiamento pelo POPH às entidades de Reabilitação Profissional da Região de Lisboa e Vale do Tejo, surge o Plano Nacional de Emprego aprovado pelo XVII Governo Constitucional tendo sido definida como prioridade a promoção da inserção no mercado de trabalho de pessoas desfavorecidas e o combate à discriminação. Surge assim o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades (PQPDI) que consagrava medidas destinadas especificamente às pessoas com deficiências e incapacidades que apresentavam dificuldades no acesso, manutenção e progressão no emprego. Este programa consagrava ainda modalidades de apoio à qualificação e apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho das pessoas com deficiência.

Para a colocação em prática do apoio à qualificação acima mencionado, o IEFP dinamizou o projeto (IEFP, 2009):

Organização da Formação e Certificação Profissional das Pessoas com Deficiências”, em parceria com a Agência Nacional para a Qualificação (ANQ) e as Federações das Entidades de Reabilitação, visando “estruturar uma oferta de formação inicial e contínua de dupla certificação, ajustada às necessidades das pessoas com deficiências e incapacidades, permitindo a aquisição e/ou o reforço de competências - profissionais, pessoais, sociais e relacionais - potenciadoras da sua integração no mercado de trabalho. (p.4)

Neste contexto, e tendo como objetivo a qualificação e a empregabilidade deste público, procederam à elaboração e adaptação de um conjunto de instrumentos e procedimentos técnico/pedagógicos visando a promoção da sua integração social e profissional, designadamente ao nível da Estrutura Curricular. A saber:

- Elaboração dos conteúdos da componente da Formação para a Integração;
- Definição da componente de Formação de Base, estruturada de forma flexível, suportada no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) e no Guia Metodológico para o Acesso das Pessoas com Deficiências e Incapacidade ao processo RVCC – Nível Básico;
- Adaptação da componente de Formação Tecnológica de um conjunto de Referenciais de Formação, que integram o CNQ;
- Identificação dos procedimentos inerentes à organização, desenvolvimento, avaliação das aprendizagens e certificação, que integram o Guia Organizativo, e que se

constitui como um documento orientador, para todos os operadores de formação, públicos e privados (IEFP, 2009, p.4).

No quadro destas ações, as Entidades de Reabilitação Profissional podem, atualmente, organizar três tipos de percursos formativos, designadamente:

- a) Percursos com base em referenciais de formação do CNQ, não adaptados a pessoas com deficiências e incapacidades, com uma duração de 2900 horas: ações de formação organizadas com base em referenciais do CNQ, destinadas a pessoas com deficiências e incapacidades;
- b) Percursos com base em referenciais de formação adaptados a pessoas com deficiências e incapacidades e integrados no CNQ, com uma duração de 3600 horas: ações de formação organizadas com base em referenciais de formação adaptados que integram o CNQ, destinadas a pessoas com alterações das funções mentais, multideficiência e outras, sem condições para aceder a percursos regulares de educação formação;
- c) Percursos individualizados com base em referenciais de formação não integrados no CNQ, com uma duração de 2900 horas: ações de formação organizadas com base em referenciais de formação não integrados na oferta do CNQ, propostos pelas Entidades de Reabilitação Profissional, predominantemente orientados para pessoas com alterações das funções mentais, multideficiência e outras, que as impeçam de frequentar os anteriores percursos de formação.

Segundo o Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidades (IEFP, 2009), a qualificação e integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades constitui-se assim como uma dinâmica que integra as aprendizagens e competências escolares e profissionais.

Em síntese, podemos então referir que o sistema de Reabilitação Profissional em Portugal, é desde 1988, financiado quase integralmente por fundos públicos, através de contribuições do orçamento de Estado e do Fundo Social Europeu (FSE). Portugal beneficia de apoio da União Europeia para o financiamento através dos recursos do FSE atribuídos no âmbito de medidas específicas dos Programas Operacionais que integram os Quadros Comunitários de Apoio (QCA). Atualmente, a formação profissional desenvolvida para as pessoas com deficiências e incapacidades é financiada e regulamentada através do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) no âmbito do Ministério da Economia e do Emprego.

## 5. O Papel do Técnico na intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades

Neste capítulo iremos abordar o papel do Técnico na intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades, quer no contexto da formação profissional (qualificação), quer no âmbito da colocação em mercado de trabalho (integração profissional) e posterior acompanhamento pós-colocação (manutenção do posto de trabalho).

Começaremos por definir o conceito de intervenção social (Carmo, 2001):

é um processo social em que uma dada pessoa, grupo, organização, comunidade, ou rede social, a que chamamos sistema-interventor, se assume como recurso social de outra pessoa, grupo, organização, comunidade, ou rede social, a que chamamos sistema-cliente, com ele interagindo através de um sistema de comunicações diversificadas com o objetivo de o ajudar a suprir um conjunto de necessidades sociais, potenciando estímulos e combatendo obstáculos à mudança pretendida.  
(p.2)

Desde os anos 80, que se observam grandes transformações no campo da ação social nomeadamente no que respeita ao campo de intervenção. Começou a ser dada grande importância ao se realizar uma intervenção personalizada tendo em conta as características da “pessoa” no seu “contexto” (Carmo, 2001). Assumiu ainda relevância, para a qualidade da intervenção social, a capacidade dos profissionais (Branco, 2009):

se apropriarem do espírito das novas missões da ação social, construindo os novos quadros de trabalho com capacidade de autonomia, risco e iniciativa. É neste perfil que se inscreve a proatividade, por oposição à lógica de reatividade à procura social, sendo designadamente valorizadas as capacidades de estabelecer contacto, de gerar e manter relação, de produzir confiança enquanto requisitos à vinculação e à formação da capacidade de agir dos clientes. (p. 86)

O papel do Técnico na orientação das pessoas com deficiências e incapacidades é inquestionável. De entre as atribuições e responsabilidades do Técnico destaca-se a avaliação ao nível das capacidades comportamentais e vocacionais e do ajustamento da pessoa com deficiência e incapacidade, com objetivos de formação, aconselhamento, colocação e facilitação dos aspetos da vida em comunidade. Ressalta-se o papel do Técnico na contribuição para o planeamento do currículo, desde a frequência escolar até aos programas de formação profissional destinados às pessoas com deficiência e incapacidade, fazendo parte duma equipa multidisciplinar (Heath, 1970; citado por Wilgosh, 1984).

Nesta perspetiva, o apoio individualizado concedido pelo Técnico deverá ocorrer de forma diferenciada, de pessoa para pessoa, resultando a sua natureza de uma relação próxima com a pessoa com deficiência e incapacidade. Esta relação deverá edificar-se ao longo das diferentes etapas do processo, decorrente de uma abordagem individualizada, que deverá contemplar as fases de avaliação do perfil de competências da pessoa com deficiência e incapacidade e das suas expectativas e interesses (*consumer assessment*); identificação e seleção do posto de trabalho (*job development*); colocação em posto de trabalho (*job placement*); formação prática em contexto de trabalho (*job site training*); avaliação e apoio continuado (*follow along*) (Moon, Goodall, Barcus e Brooke, 1986; citado por Wehman, Sale e Parent, 1992).

O trabalho desenvolvido antes da colocação em posto de trabalho tem como objetivo encontrar uma conjugação entre o perfil da pessoa com deficiência e incapacidade: competências, interesses, motivações, expectativas, sonhos, limitações; e as exigências do posto de trabalho, ou seja, selecionar um trabalho que aquela pessoa possa desempenhar com sucesso e onde se sinta realizada pessoal e profissionalmente. A fase após a colocação, tem como objetivo proporcionar o apoio necessário para que aquela pessoa responda de forma adequada às exigências da função. Este acompanhamento pós-colocação engloba a componente de formação prática em contexto de trabalho, mas também pode passar pelo treino de autonomia no que respeita à deslocação casa-emprego, ou pelo apoio na resolução de problemas na esfera do relacionamento interpessoal com colegas e chefias. A frequência deste apoio deve ser equacionada em função das necessidades individuais e tem como objetivo conseguir uma resposta adequada às exigências do posto de trabalho, com vista a uma futura manutenção da atividade profissional (Parent et al., 1992).

Com base nos atributos específicos do emprego e da pessoa com deficiência e incapacidade, o Técnico deve, na opinião de Parent et al. (1992), fazer o confronto entre:

- O local e horário de trabalho / disponibilidade demonstrada e transportes existentes;
- Requisitos e características do trabalho / capacidades, competências e interesses do potencial trabalhador;
- Tipo de trabalho / preferências de trabalho;
- Oportunidades de integração / preferências sociais;
- Apoios formais e informais disponíveis / necessidades de apoio;
- Satisfação do empresário / satisfação da pessoa com deficiência e incapacidade e da sua família.

Todo este processo deverá ser centrado na pessoa, e por isso, antes de se proceder à colocação em posto de trabalho, deverá ser ouvida a sua opinião, apresentar-lhe a possibilidade de emprego e averiguar se está interessado em ocupar aquele lugar. Se o resultado for positivo, após a entrevista na empresa que deve ser cuidadosamente preparada, pode-se proceder à integração do candidato com deficiência e incapacidade no posto de trabalho. O “*job coach*”, também designado por “*employment specialist*”, que nas medidas legais desenvolvidas em Portugal corresponde ao Técnico de Apoio à Inserção ou Técnico de Acompanhamento à Formação e ao Emprego (IEFP, 2009), deve ter um papel decisivo no desenho e conceção do plano individual da pessoa com deficiência e incapacidade. O Técnico deverá assim assumir-se essencialmente como gestor de caso, mentor, conselheiro (Sousa, 2000).

Segundo o publicado no Guia Organizativo para a Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades (IEFP, 2009), o Técnico de inclusão/accompanhamento deve ter experiência profissional nesta área de atividade e, preferencialmente, reunir os requisitos para o exercício da atividade de formador desempenhando, entre outras, atividades quer no âmbito da qualificação profissional quer no que respeita à colocação em mercado de trabalho das pessoas com deficiência e incapacidade. São referidas as seguintes atividades:

- Participar no processo de integração do formando na componente de formação prática em contexto de trabalho, identificando as condições necessárias à realização da aprendizagem e ao desenvolvimento profissional do formando;
- Intervir na componente de formação tecnológica quando esta for desenvolvida em empresa;
- Realizar o acompanhamento da componente de formação prática em contexto de trabalho, articulando com a equipa Técnico-pedagógica;
- Participar no acompanhamento e no processo de avaliação das aprendizagens adquiridas;

- Mediar a articulação com o meio familiar e as empresas;
- Acompanhar o percurso de integração profissional da pessoa com deficiência e incapacidade na empresa.

Assim, o Técnico de inclusão/acompanhamento é cada vez mais um elemento essencial do modelo de intervenção social. Os apoios existentes na comunidade e no trabalho não se desencadeiam automaticamente para ir ao encontro das necessidades de apoio da pessoa com deficiência e incapacidade. Contudo, com a intervenção de uma pessoa que desenvolveu competências técnicas baseadas em experiências práticas e investigação empírica, o processo pode ser conduzido de forma a satisfazer as necessidades da pessoa que precisa de apoio. O Técnico de inclusão/acompanhamento é, assim, a pessoa com competências para acompanhar o desenrolar de todo o processo, avaliando a eficácia e adequação dos diferentes apoios e encontrando alternativas à medida que as necessidades vão surgindo (Wehman e Bricout, 2001).

Capucha (1998), considera como competências fulcrais do Técnico responsável pelo acompanhamento da pessoa com deficiência e incapacidade:

- A elaboração do Diagnóstico Social;
- A definição, negociação, contratualização, negociação e avaliação do Plano Individual em articulação com os Técnicos intervenientes;
- A articulação sistemática com a equipa multidisciplinar que acompanha a pessoa com deficiência e incapacidade;
- O acompanhamento sistemático e continuado (acompanhamento pós-colocação em mercado de trabalho);
- A promoção e desenvolvimento de competências pessoais e sociais;
- A promoção do desenvolvimento do sistema familiar (articulação com a família);
- A mediação social (articulação sistemática com os sistemas sociais envolvidos e a envolver nos processos de reabilitação socioprofissional);
- A elaboração e registo de *follow-up*.

Acrescentamos ainda a esta lista de competências a utilização de estratégias de *Marketing Social*. Estas deverão ser usadas pelos Técnicos de inclusão/acompanhamento como uma medida de apoio à inserção profissional, passando pela construção de uma imagem de competência do trabalhador com deficiência e incapacidade. Uma verdadeira estratégia de *Marketing Social* parte do princípio de que as oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência e incapacidade são atingidas através de uma eficiente estratégia que

consiga estabelecer com as empresas relações de troca favoráveis ao seu objetivo. É deste modo fundamental conhecer as necessidades, valores, exigências e culturas empresariais. Assim, uma importante tarefa do Técnico prende-se com a realização de estudos que se centrem nas novas exigências do mercado de trabalho, nas variáveis importantes do processo de contratação, na pesquisa sistemática dos setores económicos em expansão e nas representações sociais que influenciam o comportamento dos empregadores (Camarate, 2001).

Contudo, os Técnicos de inclusão/acompanhamento na sua intervenção social necessitam, para o desempenho das suas funções, não só das competências técnicas já acima mencionadas e referidas por diferentes autores, mas também de competências emocionais (psicossociais) como a empatia, a tolerância, a persistência e a flexibilidade (Rivero, 2007). Os Técnicos precisam de se adaptar à população com quem intervêm, à equipa e às organizações onde estão inseridos, bem como às realidades que emergem e se encontram em constante mudança. Nesta sequência, o Técnico de inclusão/acompanhamento no seu contexto laboral, ao confrontar-se com as novas questões e problemáticas, deve adquirir uma postura cada vez mais reflexiva. Quer isto dizer que o Técnico face a uma situação inédita e de maior complexidade, deve analisá-la com rigor, tendo em consideração as respostas sociais possíveis que vão ao encontro das políticas sociais existentes e que respondem às necessidades da pessoa com deficiência e incapacidade que se encontra em processo de acompanhamento. São assim exigidos no decurso da intervenção social, a aprendizagem e o desenvolvimento de técnicas e metodologias de acompanhamento social. No decurso dos processos de inserção “esta é uma área em que os profissionais sentem muita necessidade de aprofundar os seus conhecimentos, uma vez que não dispensa a sustentação de acordo com o conjunto de procedimentos que devem ser respeitados” (Amaro, 2009, p.369).

Assim, não podemos deixar de enfatizar a importância de uma postura pró-ativa do Técnico de inclusão/acompanhamento para se apoderar das competências, estratégias e metodologias necessárias no âmbito da sua atividade profissional, sendo necessário procurar formação, para uma melhor qualificação e sucesso, na intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades.

## **Metodologia**

Neste Relatório Profissional recorreremos ao método qualitativo e à descrição e análise de dois casos. Os dados aqui analisados são resultado do estudo de documentos já existentes na Escola de Produção e Formação Profissional (EPFP) da Fundação LIGA. Foi realizada uma pesquisa documental que permitiu a análise dos dados que constavam em diferentes documentos. Salienta-se o facto de que o estudo e análise destes dados teve como principal objetivo o desenvolvimento da questão principal deste Relatório Profissional, ou seja, a reflexão sobre o papel do Técnico na qualificação e integração socioprofissional de pessoas com deficiências e incapacidades, mas não pretendemos generalizar os resultados apurados nem as conclusões referidas para outras entidades de Reabilitação Profissional. Todos os dados já existiam publicados em documentos próprios da Fundação LIGA: no “Balanço da atividade formativa” e no “Plano anual de atividades” assim como em formulários preenchidos bimensal e mensalmente e enviados para a entidade financiadora (IEFP). Contudo, para a elaboração deste relatório recolhemos estes dados e realizámos a análise dos mesmos.

Foram ainda utilizados, para a apresentação de dois estudos de caso, dados dos processos pedagógicos de duas formandas que frequentaram a EPFP da Fundação LIGA, com o objetivo de averiguar a implicação da mudança da legislação na intervenção realizada pelos Técnicos da entidade de Reabilitação Profissional. Tivemos em consideração a Lei da Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 67/98 de 26 de outubro) não identificando as formandas pelo seu nome próprio.

É necessário salientar que foi por nós solicitada autorização à equipa de Coordenação da EPFP assim como ao Conselho de Administração da Fundação LIGA, para a utilização dos dados aqui divulgados e analisados, tendo a mesma sido concedida.

## Enquadramento Contextual

Tendo em conta que estamos perante o desenvolvimento de um Relatório Profissional nestes primeiros pontos faremos uma contextualização da instituição onde desenvolvemos a nossa atividade profissional há nove anos, a Fundação LIGA, assim como do setor de intervenção onde estamos inseridos, a Escola de Produção e Formação Profissional.

### 1. Caracterização da Instituição: Fundação LIGA

A Fundação LIGA é uma instituição particular de solidariedade social cuja sede se situa no Casalinho da Ajuda, em Lisboa. Surge na continuidade das associações fundadoras, a LPDM-Centro de Recursos Sociais (1994) e a Liga Portuguesa dos Deficientes Motores (1954). Fundamentada na sua cultura cinquentenária, rege-se pelos seguintes Valores e Princípios: Respeito pela dignidade da Pessoa; Competência no caminho da Excelência; Inovação para criar Futuro; Responsabilidade na Governação (Fundação LIGA, n.d.).

Tem como Missão (Fundação LIGA, n.d.):

- Dinamizar recursos especializados para apoiar as pessoas, contribuindo para o reconhecimento da diversidade humana. Tem como prioridade criar competências de excelência para o suporte às necessidades específicas da Pessoa, essenciais para o pleno e equitativo exercício dos seus Direitos Fundamentais;
- Assegurar, sempre que solicitado pelas Famílias, a tutela cívica a Pessoas dependentes, para lá do tempo de vida daqueles de quem dependem;
- Apoiar o fortalecimento da comunicação entre os cidadãos e entre os diversos setores da vida ativa, sob uma nova forma de diálogo civil, indispensável para melhor responder às novas questões sociais e culturais que a atualidade faz despontar, contribuindo para a humanização e sustentabilidade da sociedade portuguesa.

Tem como Visão (Fundação LIGA, n.d.):

- Reconhecer a integralidade da Pessoa, como ser único e irrepetível, com a identidade que singulariza a dimensão física, psíquica e social;
- Participar, no avanço das fronteiras do conhecimento na área das Ciências da Funcionalidade Humana e do Design e Sociedade, numa liderança responsável e compartilhada, produzindo e transmitindo ideias e resultados que possam contribuir para o desenvolvimento de uma cultura social participativa, conseqüente para a melhoria dos padrões éticos e da realização humana.

O grupo alvo são pessoas dos 0 aos 100 anos em situação de desvantagem por doença, deficiência ou risco social. Em 2011, a Fundação LIGA abrangeu cerca de 800 clientes na sua maioria do sexo masculino, enquadrando-se maioritariamente no grupo etário dos 25 aos 44 anos. Em termos de distribuição dos clientes por condição de funcionalidade, verifica-se que na sua maioria apresentam alterações permanentes das funções e estruturas do corpo. Relativamente à distribuição geográfica, os concelhos mais representativos são Lisboa, Oeiras e Sintra, representando o primeiro 77% dos clientes da Fundação (Fundação LIGA, 2011). No que respeita à estrutura, os órgãos sociais da Fundação LIGA são: a Assembleia de Curadores, o Conselho de Administração, o Conselho Fiscal e o Conselho Ético-Científico. A Fundação LIGA estrutura a sua atividade em cinco setores: Centro de Recursos para a Funcionalidade Humana (onde está inserida a Escola de Produção e Formação Profissional valência da qual falaremos de seguida), Clínica de Medicina e (Re)Habilitação, Casa das Artes, Acessibilidade e o Centro de Estudos Complexidade e Diversidade Humana, representando-se no organigrama seguinte (Fundação LIGA, n.d.).

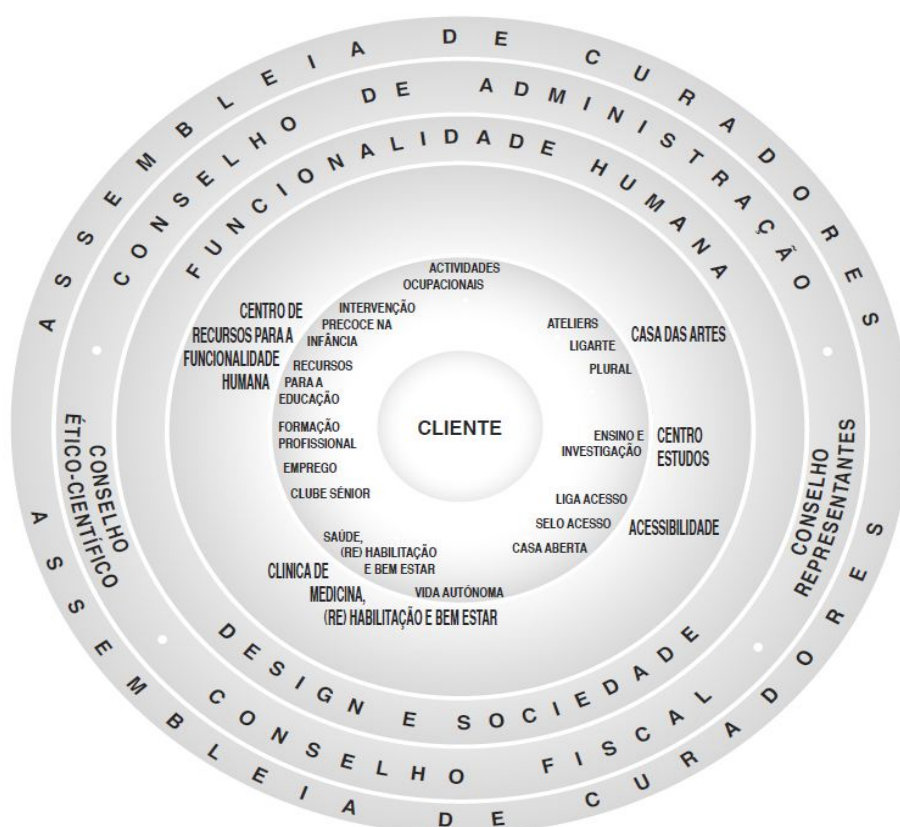


Figura 1 – Organigrama da Fundação LIGA

A Organização desenvolve a sua ação, desde 2010, assente num Sistema de Gestão da Qualidade de acordo com o referencial EQUASS Assurance (nível I). O sistema engloba um conjunto de políticas, processos e outros documentos orientadores que visam garantir a eficácia e eficiência da Fundação LIGA no seu desempenho e o alinhamento com a sua Visão, Missão e Valores (Fundação LIGA, n.d.). A dinâmica do Modelo de Qualidade de Vida que a Fundação LIGA adotou, apresenta uma estrutura em 3 dimensões, cada uma das quais contemplando um conjunto de variáveis que a especificam. A saber (Modelo de Qualidade de Vida adotado pela Fundação LIGA, 2010):

- Dimensão Desenvolvimento Pessoal: processo através do qual os indivíduos ganham competência, controlo e influência sobre um conjunto de assuntos significativos, no âmbito das múltiplas relações com os contextos em que se inscrevem. Refere-se também à perceção das capacidades e competências pessoais (mentais e físicas), operacionalizadas numa dada situação interacional, seja no contexto das relações interpessoais, seja no exercício da autodeterminação;
- Dimensão Inclusão Social: oportunidades para controlar as interações com os contextos circundantes e influenciar as decisões com impacto nos projetos de vida. Inclui os mecanismos, através dos quais os indivíduos aprendem a identificar relações próximas entre os seus objetivos e as formas para os atingir, ganhando um acesso e controlo mais amplos sobre os recursos. Nesta perspetiva, interessa refletir sobre os impactes nos domínios da educação/formação, empregabilidade, cidadania e direitos, analisando a situação face à aquisição e progressão de conhecimentos e impacte no seu projeto de vida individual; face ao emprego, capacidade de manutenção do emprego, gestão e desenvolvimento da carreira, nível de participação na comunidade;
- Dimensão Bem- Estar: forma como as pessoas pensam sobre si próprias, incluindo domínios específicos de perceção de aceitação da sua condição de funcionalidade, satisfação da interação com os contextos de vida e perceção individual sobre a relação entre a aspiração e a realização. Condições de vida percecionadas como desejáveis pelo indivíduo.

## 2. Evolução da Formação Profissional e Emprego na Fundação LIGA

A formação profissional e o emprego constituíram desde o início uma preocupação fundamental da Instituição. Assim, salientamos as seguintes datas como marcos importantes no percurso realizado na área da formação profissional e emprego, na Fundação LIGA (Pestana, Martins & Fernandes, 2007):

### **1957**

- Experiências de Formação e de Trabalho – Azulejaria, Costura, Sapataria / Correaria e Cerâmica; Envio para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) de uma proposta de reconhecimento do direito ao trabalho de pessoas com deficiência;

### **1959**

- Inaugurada a Escola de Cerâmica;

### **1966**

- Abertura de uma área de formação em sapateiro com o apoio da Casa Pia;

### **1974**

- Desenvolvimento do Programa de Formação Profissional e criação das oficinas de Encadernação e de Ortopedia;

### **1982**

- Apresentação do Projeto da Escola de Produção e Formação Profissional (EPFP) à Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego;

### **1983**

- Protocolo com a Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego para a criação da Escola da Produção e Formação Profissional (EPFP), com sede na zona J de Chelas, para as seguintes áreas de formação: Artes Gráficas, Tapetes de Arraiolos, Próteses e Ortóteses, Serviços de Apoio Administrativo, Eletricidade (Chelas), Oficina de Automóveis (Ajuda), Escola de Calceteiros e Jardineiros na Câmara Municipal de Lisboa;

### **1985**

- Primeira apresentação pública das atividades da EPFP no Castelo de S. Jorge;

## **1990**

- Colóquio Europeu “O Sucesso no Emprego da Pessoa com Deficiência”; Protocolo com a Câmara Municipal de Lisboa e o Instituto do Emprego e Formação Profissional para a implementação do Programa “Operação para o Emprego de Pessoas com Deficiência na Cidade de Lisboa” – OED;

## **1993**

- 10º Aniversário da EPFP - Cerimónia pública de avaliação e entrega de diplomas, presidida pela Sr.ª Vice-Presidente do Instituto do Emprego e Formação Profissional;

## **1998**

- Estatuto de Entidade Formadora Acreditada perante o Instituto para a Inovação na Formação (antigo INOFOR atual DGERT).

## **2000**

- Inauguração da Empresa de Inserção “Casa da Flor”, espaço de refeições rápidas no Parque Eduardo VII; Desenvolvimento de Cursos de Formação no âmbito do Programa Escolas Oficinas; Integração da LPDM Centro de Recursos Sociais na Direção da FORMEM;

## **2001**

- Credenciação da EPFP como Centro de Recursos Local na área da deficiência para os Centros de Emprego de Loures, Alcântara, Picoas, Conde Redondo, Vila Franca de Xira e Benfica, o que lhe permite implementar as medidas “Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e Emprego”, o “Apoio à colocação” e o “Acompanhamento Pós colocação” mediante solicitação e encaminhamento dos referidos Centros de Emprego.

## **2002**

- Inauguração da 2ª Empresa de Inserção “Café Concerto”, no Jardim do Campo Grande; Parceria com o Grupo de Reflexão para a Cidadania Empresarial (GRACE), para viabilizar ações de voluntariado empresarial; Início da participação, a convite da FORINO – Associação para a Escola de Novas Tecnologias (entidade promotora), no projeto europeu, no âmbito da Iniciativa Comunitária EQUAL, intitulado “FORTIC – Formação em Tecnologias de Informação e Comunicação”, com o objetivo de desenvolver competências em tecnologias de informação e comunicação para um

público de pessoas com deficiência motora. Foram ainda parceiros a ANETIE (Associação Nacional Empresas de Informação e Eletrónica), a RTF (Rede Tecnológica de Formação Lda.), a CERTICARTA – Formação Informática, Lda. e a Portugal Telecom, SA.

### **2003**

- Criação da 3ª Empresa de Inserção “Graficx”; Projeto Europeu: “Listen to Me: Citizenship for All in Light of the European Charter of Fundamental Rights”;

### **2005**

- Protocolo com a Associação Cais para a Certificação de Competências Básicas em Tecnologias da Informação; Participação no projeto europeu “Using P.C.P. (Person Centered Planning) as a tool to promote active citizenship for people with disabilities” no quadro do Programa Sócrates: Comenius 1 – Parcerias entre escolas: Aplicação do Person Centered Planning (Planeamento Centrado na Pessoa) como instrumento para promover a cidadania ativa de pessoas com deficiência.

### **2007**

- Celebração dos 50 Anos da LIGA: lançamento da brochura “Formação Profissional Emprego”;

### **2008**

- Transferência das instalações da EPFP em Chelas para a sede no Casalinho da Ajuda;

### **2009**

- Atualização do funcionamento e organização da EPFP; 25ª Aniversário da EPFP: Cerimónia pública de avaliação e entrega de diplomas, presidida pelo Sr. Presidente do Instituto do Emprego e Formação Profissional;

### **2010**

- Alteração da Medida de financiamento da EPFP para “Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades”; Entrada em vigor do Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação das PCDI (Edição do IEFP conjuntamente com a ANQ);

## 2011

- Reestruturação da equipa da EPFP; Início da dupla certificação nos cursos de referenciais adaptados para pessoas com deficiências e incapacidades da ANQ: certificação escolar (B3 – 3º ciclo) e certificação profissional (áreas tecnológicas).

Como ficou refletido ao longo deste ponto, desde os seus primeiros anos de existência, que se desenvolvem na EPFP, diversas iniciativas e projetos no campo da formação profissional, tendo sempre como objetivo “a melhoria e inovação das práticas, numa procura constante de uma resposta adaptada às necessidades da população destinatária” (Pestana, Martins & Fernandes, 2007).

### 3 . A Escola de Produção e Formação Profissional da Fundação LIGA

Este capítulo será desenvolvido tendo por base o nosso conhecimento e contacto real com o que se desenvolve diariamente na Escola de Produção e Formação Profissional (EPFP) desde 2003 até à atualidade. Será fundamentado igualmente em documentos internos como por exemplo no Plano e no Relatório de Atividades.

Visando a qualificação e inserção sócio-profissional de jovens e adultos com deficiências e incapacidades, a Escola de Produção e Formação Profissional (EPFP) da Fundação LIGA tem desenvolvido atividades de formação profissional tanto ao nível da componente de formação tecnológica (competências do saber fazer) como da componente de formação de base (desenvolvimento das áreas de competências chave: Tecnologias de Informação e Comunicação, Matemática para a Vida, Linguagem e Comunicação e Cidadania e Empregabilidade) e da componente de formação para a integração. Desenvolve igualmente a componente de formação prática em contexto de trabalho.

A EPFP é apoiada pelo Estado Português através do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), no âmbito da “Medida de Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades”. Atende pessoas com deficiências e incapacidades com idade igual ou superior a 15 anos e tem como principais requisitos de admissão que os formandos sejam autónomos nas atividades de vida diária, tenham capacidade para aprender ou total autonomia nos transportes e que manifestem potencialidades e interesses no desempenho de uma função que permita a sua integração sócio-profissional.

Na atualidade, a oferta formativa da EPFP disponibiliza um total de 11 cursos de formação profissional, dando resposta anualmente a cerca de 100 formandos. A saber:

- Operador(a) de Jardinagem;
- Assistência Automóvel;
- Carpinteiro(a) de Limpos;
- Costureiro(a) Modista;
- Cozinheiro(a);
- Empregado(a) de Andares;
- Pasteleiro(a) Padeiro(a);
- Assistente Administrativo(a);
- Operador(a) Gráfico(a) de Acabamentos;
- Operador(a) Agrícola de Horticultura e Fruticultura;
- Empregado(a) de Mesa.

A Formação Profissional é perspectivada, na EPFP, como uma formação global para a promoção do desenvolvimento humano, apostando na promoção da autonomia, responsabilidade, autoestima e iniciativa e na oportunidade de cada pessoa com deficiência e incapacidade construir o seu próprio projeto de vida. Assim, a par da aquisição de conhecimentos e técnicas de uma determinada profissão, a formação profissional desenvolvida na EPFP, contempla também a preparação de cada formando ao nível das competências sociais e relacionais que são fundamentais em toda a situação de formação e emprego, tendo em vista a maximização do potencial individual de cada formando.

O processo individual tem início no balanço de competências e exploração vocacional e no contacto com as diferentes áreas profissionais. Esta análise da pessoa com deficiência e incapacidade e dos seus interesses, tem como objetivo a construção de um projeto de vida, assumido pelo próprio e sua família (se for caso disso), sendo este envolvimento fundamental no sucesso do seu percurso formativo, permitindo a consciencialização dos seus direitos e deveres, conduzindo assim ao exercício de uma cidadania ativa. Este facto reveste-se de maior importância uma vez que, habitualmente, estamos na presença de pessoas com lacunas na sua preparação de base, quer ao nível educacional, quer ao nível cultural, sendo pouco participativas e dinâmicas, com pouca capacidade e possibilidade de exprimir opiniões e desejos, mesmo no que diz respeito ao seu desenvolvimento pessoal enquanto cidadão. É assim necessário estimulá-las a participar, a ter opiniões próprias e a saber expressá-las, a ter objetivos e conseguir lutar por eles, a querer aprender e desenvolver-se continuamente utilizando assim na nossa intervenção o movimento do *Empowerment* definido como (Pinto, C., 1998):

um processo de reconhecimento, criação e utilização de recursos e de instrumentos pelos indivíduos, grupos e comunidades, em si mesmos e no meio envolvente, que se traduz num acréscimo de poder – psicológico, sócio-cultural, político e económico – que permite a estes sujeitos aumentar a eficácia do exercício da sua cidadania.

(p.247)

O formando deve ser percebido como “sujeito, como construtor e transformador do mundo e de si mesmo” (Pinto, C., 1998, p.264).

Não se trata apenas de aprender um “*ofício*”, mas essencialmente de aprender a participar em todas as esferas da sua vida e de “*aprender a aprender*”. A intervenção é multidimensional e integrada, incluindo a família e a comunidade, orientada no respeito pela identidade e singularidade de cada um. As respostas são diversificadas, focando aspetos como as acessibilidades, a saúde e o bem-estar físico e psíquico, o desenvolvimento de atividades lúdicas, desportivas e culturais e a inserção social e profissional.

Os referenciais pedagógicos de cada curso de formação estão organizados em vários níveis de aprendizagem (unidades de competência), que permitem a cada um situar-se no próprio percurso (percebendo exatamente as competências que já adquiriu). Estes referenciais de formação estão disponíveis no Catálogo Nacional de Qualificações da ANQ (atual ANQEP – Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional) e podem ter uma duração total de 2900 horas ou 3600 horas, de acordo com o percurso formativo, divididas em 1450 horas por ano civis.

A seleção anual dos cursos de formação a desenvolver tem por base a análise do tecido empresarial, nomeadamente no que concerne à variável empregabilidade, mas também às características funcionais e ao balanço de competências dos formandos da EPFP. Assim, os cursos de formação desenvolvidos integram setores de atividade que têm mantido um crescimento positivo, como é o caso da restauração e cuja utilização crescente das novas tecnologias tem alterado alguns procedimentos nas tarefas, facilitando o acesso deste público ao mercado de trabalho. Neste contexto, revela-se fundamental uma oferta de formação profissional específica que permita, em primeiro lugar, elevar os níveis de qualificação deste público, mas também oferecer garantia de empregabilidade com qualidade. Neste sentido, assume especial importância a formação prática em contexto de trabalho, componente desenvolvida em empresas, já anteriormente referida no segundo

capítulo deste relatório, uma vez que permite um "*aprender-fazendo*" em contexto real, fator que se revela como determinante na contratação das pessoas com deficiências e incapacidades.

De forma a garantir a articulação do apoio psicopedagógico, foi nomeado para cada formando um gestor de caso, elemento de referência para o formando e família, sendo este um dos profissionais da equipa técnico-pedagógica. O gestor de caso, em conjunto com o formando e família, elaboram o Plano Individual (PI) o qual é revisto semestralmente ou sempre que se revele necessário introduzir alguma alteração. Realizam-se reuniões individualizadas com os intervenientes no processo (Técnicos, formadores, formandos e família), assim como contactos telefónicos entre a família e a equipa técnica sempre que se justifique. Nestas reuniões pretende-se dar voz ao formando, incentivando-o a manter uma atitude pró-ativa para com o seu Plano Individual. Neste sentido, os formandos são ativamente envolvidos na definição e avaliação dos seus próprios objetivos, espelhando-se desta forma o conceito da OMS sobre qualidade de vida: "... a perceção do indivíduo da sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações" (WHOQOL Group, 1995).

A figura de gestor de caso assume assim um papel essencial para assegurar um percurso integrado de inserção. Esta figura é definida como alguém que faz a gestão dos diferentes recursos disponíveis com vista à inserção, e assegura integralmente o acompanhamento do percurso do formando, mesmo naquilo que se traduz em relações com outros serviços. Desta maneira, funciona como alguém que proporciona um menor desgaste de "*energia*" por parte dos formandos no acesso aos serviços promovendo uma articulação estreita com outras entidades.

Podemos então definir várias fases de intervenção do Técnico no processo de formação profissional da Escola de Produção e Formação Profissional, da Fundação LIGA:

**1ª Fase - Entrevista/Avaliação dos Candidatos para despiste e orientação vocacional:** a orientação profissional deverá ajudar a pessoa com deficiência e incapacidade a compreender quais as atividades que melhor se adaptam à sua especificidade para que, no momento de escolher um curso profissional, esta tenha mais probabilidades de ser conducente a um trajeto de sucesso e de integração profissional;

**2ª Fase – Acolhimento:** são desenvolvidas sessões de informação para as pessoas com deficiência e incapacidade admitidas nos cursos de formação profissional e família, momento este onde é apresentada a pessoa de referência, ou seja, o gestor de caso;

**3ª Fase - Elaboração do Plano Individual (PI):** elaborado entre o Técnico (gestor de caso), o formando e a família. O objetivo deste plano consiste em identificar, em conjunto com o formando e a família, oportunidades e experiências que durante o seu percurso formativo o ajudem a analisar as competências pessoais e criar uma perspetiva individualizada para o futuro. A elaboração do PI passa numa primeira fase pelo conhecimento das competências (perfil de entrada), interesses, aspirações e necessidades do formando. Em função desses dados é delineado um plano que envolve a aquisição de competências profissionais e psicossociais ao nível da sua formação;

**4ª Fase - Aquisição de competências pessoais e profissionais:** através do desenvolvimento das várias componentes de formação, que podem ocorrer em simultâneo, consoante o definido no PI de cada formando, a saber:

- a) Formação de base: orientada para o desenvolvimento psicossocial do indivíduo onde são abordadas várias áreas de competências chave, a desenvolver ao longo do processo formativo – Tecnologias da Informação e Comunicação, Cidadania e Empregabilidade, Matemática para a Vida e Linguagem e Comunicação. Permite a certificação escolar ao nível do 3º ciclo de escolaridade (9º ano);
- b) Formação tecnológica: inserção na área oficial para a qualificação profissional com o objetivo de habilitar os formandos de competências profissionais/tecnológicas e capacitá-los para a realização de determinadas tarefas e para o exercício de uma função/profissão;
- c) Formação prática em contexto de trabalho: esta componente é desenvolvida em ambiente real de trabalho, promovendo não só o conhecimento técnico necessário para a efetiva integração, mas também uma aprendizagem “*in loco*” de uma postura adequada de trabalhador;
- d) Formação para a integração: permitindo dotar os formandos de competências básicas nos domínios pessoal, comportamental e organizacional.

**5ª Fase - Apoio à colocação:** no caso dos formandos da EPFP, este apoio é disponibilizado de uma forma natural e decorrente do seu processo formativo. O apoio à colocação é realizado de uma forma individualizada e de acordo com as necessidades e características de cada formando, baseando-se num processo avaliativo quer dos perfis dos formandos quer dos perfis dos postos de trabalho. Em função do perfil individual poderão ser implementadas ações de atualização de competências psicossociais (versando domínios como a Comunicação Interpessoal, O Funcionamento em Equipa, A Resolução de Problemas e Conflitos, Técnicas de Procura de Emprego, Higiene e Segurança no Local de Trabalho e Noções Gerais de Legislação Laboral), promovidas metodologias de procura ativa de emprego pelo próprio formando (através da consulta de jornais, resposta a anúncios de emprego, elaboração do *Curriculum Vitae* e simulações de entrevistas de emprego), efetuado encaminhamento para outras organizações ou implementadas ações de atualização de competências. São ainda desenvolvidas atividades de sensibilização do tecido empresarial e de prospeção do mercado com o objetivo de identificar e caracterizar ofertas de emprego e postos de trabalho. Relativamente às acessibilidades do posto de trabalho, quando necessário, são acionados mecanismos de apoio técnico de forma a possibilitar uma melhor adequação dos espaços, equipamentos e formas de organização do trabalho;

**6ª Fase - O Acompanhamento pós-colocação:** visa apoiar a manutenção e progressão profissional de trabalhadores com deficiências e incapacidades em mercado de trabalho, na medida em que se reconhece que o sucesso do processo de integração sócio-profissional deste público depende de uma mediação técnica estruturada e contínua.

Estas ações de apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação acima mencionadas, têm-se revestido da maior importância para a integração em mercado de trabalho dos formandos atendidos pela EPFP, uma vez que permitem a continuidade do acompanhamento iniciado no processo formativo. Não importa apenas conseguir o primeiro emprego, mas também é necessário valorizar o crescimento profissional e perspetivar a noção de carreira e progressão na mesma. A par do referido, é essencial fazer uma boa análise do posto de trabalho, pois quanto mais se sabe sobre um posto de trabalho mais fortes serão as oportunidades de atingir o “*matching*” ideal com o perfil vocacional da pessoa.

Para o desenvolvimento das atividades acima descritas, a Escola de Produção e Formação Profissional dispõe de uma equipa multidisciplinar constituída por profissionais com formação diversificada. A saber:

- 3 Coordenadoras Pedagógicas: três profissionais da área da Psicologia que desempenham também o papel de Gestoras de Caso e de Coordenadoras da Equipa de Técnicos e de Formadores da EPFP;

- 1 Técnica de Reabilitação e Inserção Social: que acumula o papel de Técnica de Inclusão/Acompanhamento, de Gestora de Caso, de mediadora e de formadora da componente de Formação para a Integração. Não podemos deixar de realçar que estas são as funções desempenhadas pelas autoras deste relatório profissional;

- 1 Técnico de Política Social: que desempenha o papel de formador da Unidade de Competência Cidadania e Empregabilidade na Componente de Formação de Base;

- 1 Terapeuta Ocupacional;

- 1 Médica Fisiatra;

- 11 Formadores: profissionais das áreas de formação tecnológica às quais acumulam a formação pedagógica;

- 2 Professores de 3º ciclo para o desenvolvimento das Unidades de Competência de Matemática para a Vida e Linguagem e Comunicação da Componente de Formação de Base.

#### 4. Caracterização da População Atendida na EPFP

Seguidamente faremos uma análise e reflexão das características demográficas e de percurso formativo dos formandos que frequentaram os cursos de formação profissional da EPFP, da Fundação LIGA, de 2003 a 2011. Utilizaremos igualmente a análise de dois casos para a demonstração da alteração na intervenção com as pessoas com deficiências e incapacidades que frequentaram a EPFP, consequência das alterações nas medidas legislativas/políticas.

Podemos constatar no quadro 2 que, no período de 2003 a 2011, o número de beneficiários das ações de formação profissional desenvolvidas na EPFP foi de 1116 pessoas com deficiências e incapacidades, para ações de formação profissional inicial cuja duração máxima poderia ser de 4 anos (de 2003 a 2007) passando para um tempo máximo de 2 anos ou 2 anos e meio (de 2008 a 2011), dependendo do tipo de percurso formativo. Estas alterações estão relacionadas com as mudanças legislativas, já anteriormente mencionadas, nomeadamente a revogação do Decreto-Lei n.º 247/89 e a introdução do Decreto-Lei n.º 290/2009.

No que diz respeito à caracterização da população relativamente ao género, podemos constatar que, existem diferenças entre o sexo feminino (40%) e o sexo masculino (60%) sendo visível que existiram mais homens que mulheres a frequentar os cursos de formação profissional na EPFP nos últimos nove anos (ver quadro 3). Uma explicação provável para os números apurados na análise dos dados da EPFP da Fundação LIGA, poderá estar relacionada com a oferta formativa. Salientamos que existem cursos de formação que são exclusivamente procurados por homens ou mulheres. Exemplo disso são os cursos de Assistência Automóvel, Carpinteiro de Limpos e Manutenção de Edifícios, que nunca foram escolhidos por pessoas com deficiências e incapacidades do sexo feminino. Quanto aos cursos que predominantemente eram escolhidos pelo sexo feminino, como Costureiro/a Modista e Empregada/o de Andares, nestes últimos 2 anos assistimos a uma diferença no aumento de formandos do género masculino: dois homens no curso de Costureiro/a Modista e três homens no curso de Empregado/a de Andares.

Quadro 2 - Caracterização dos formandos da Fundação LIGA por género (2003 a 2011)

| ANO                             | Feminino  |            | Masculino |            | TOTAL      |
|---------------------------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|
|                                 | n.º       | %          | n.º       | %          |            |
| 2003                            | 47        | 39%        | 75        | 61%        | 122        |
| 2004                            | 52        | 40%        | 77        | 60%        | 129        |
| 2005                            | 53        | 43%        | 71        | 57%        | 124        |
| 2006                            | 62        | 47%        | 69        | 53%        | 131        |
| 2007                            | 61        | 44%        | 78        | 56%        | 139        |
| 2008                            | 47        | 38%        | 76        | 62%        | 123        |
| 2009                            | 38        | 35%        | 71        | 65%        | 109        |
| 2010                            | 44        | 39%        | 69        | 61%        | 113        |
| 2011                            | 48        | 38%        | 78        | 62%        | 126        |
| <b>Média dos últimos 9 anos</b> | <b>50</b> | <b>40%</b> | <b>74</b> | <b>60%</b> | <b>124</b> |

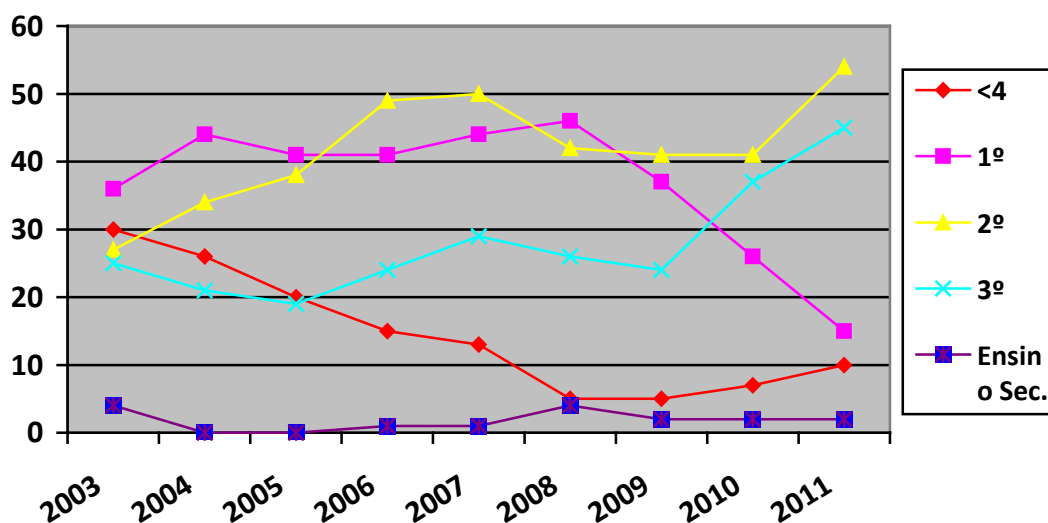
Relativamente à idade (ver quadro 3) verificamos que a maioria da população por nós atendida é muito jovem, sendo que 45% dos formandos que frequentaram a EPFP, entre 2003 e 2011 se situam entre os 15 e os 19 anos, seguido do escalão dos 25 aos 44 anos com 40%; sendo o terceiro escalão mais representativo dos 20 aos 24 anos com 33%. Uma explicação poderá estar relacionada com o encaminhamento destes jovens pelas escolas regulares do Ministério da Educação quando atingem a idade limite de escolaridade obrigatória.

Quadro 3 - Caracterização dos formandos da Fundação LIGA por idade (2003 a 2011)

| Ano                             | Escalão Etário |       |       |       |        |      |
|---------------------------------|----------------|-------|-------|-------|--------|------|
|                                 | 15-19          | 20-24 | 25-44 | 45-49 | 50- 54 | > 55 |
| 2003                            | 45             | 37    | 39    | 1     | 0      | 0    |
| 2004                            | 44             | 39    | 43    | 0     | 3      | 0    |
| 2005                            | 42             | 38    | 39    | 2     | 3      | 0    |
| 2006                            | 41             | 36    | 46    | 6     | 1      | 0    |
| 2007                            | 46             | 34    | 47    | 9     | 3      | 0    |
| 2008                            | 45             | 29    | 39    | 7     | 3      | 0    |
| 2009                            | 44             | 28    | 32    | 3     | 2      | 0    |
| 2010                            | 44             | 30    | 35    | 0     | 4      | 0    |
| 2011                            | 54             | 29    | 36    | 4     | 2      | 1    |
| <b>Média dos últimos 9 anos</b> | 45             | 33    | 40    | 4     | 2      | 0    |

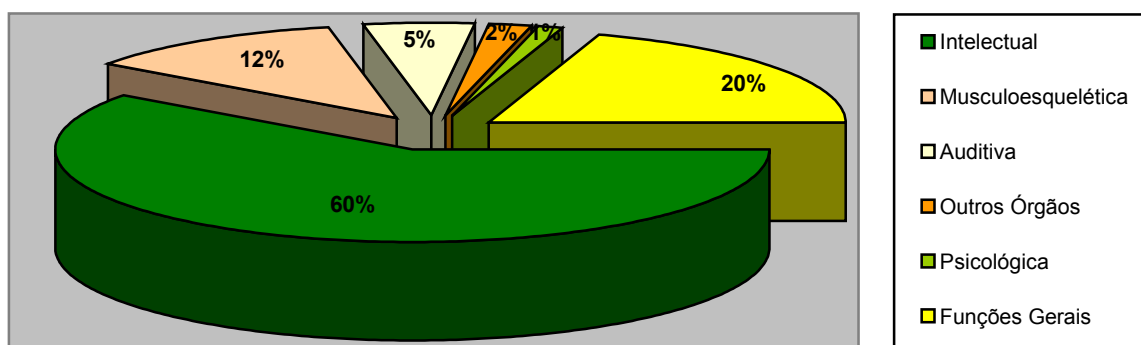
Relativamente às habilitações académicas, é notório o aumento da percentagem de formandos com o 2º e 3º ciclo (ver gráfico 1) sobretudo a partir de 2008, diminuindo as percentagens ao nível do 1º ciclo e pré-escolar (jovens que não sabem ler nem escrever). Consideramos que estes dados refletem a preocupação nacional em aumentar o grau de escolaridade, através da implementação de várias medidas tais como o alargamento da escolaridade obrigatória, o reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) e os cursos de educação e formação de adultos (EFA) através dos Centros de Novas Oportunidades.

Gráfico 1 – Caracterização dos formandos da Fundação LIGA por graus de escolaridade (2003 a 2011)



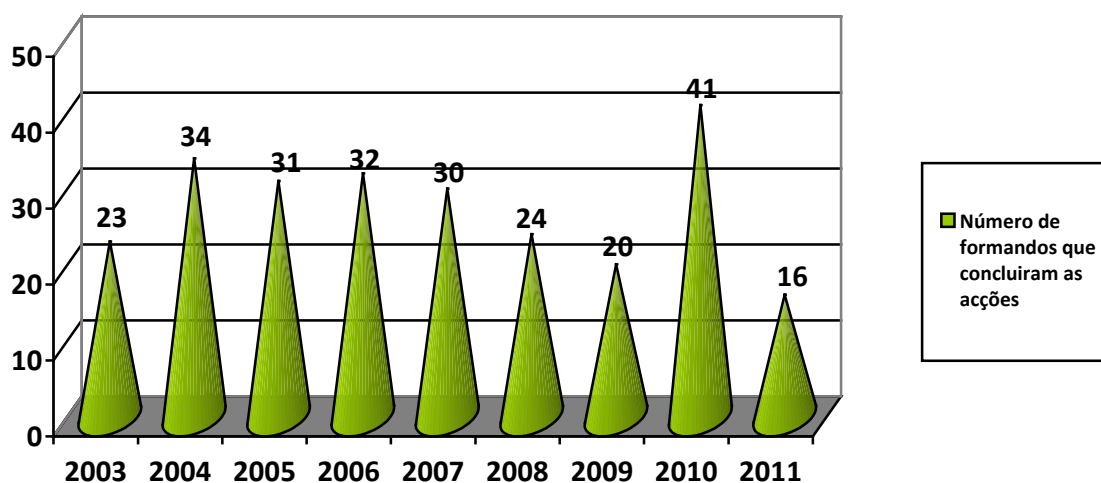
Em termos de caracterização dos destinatários abrangidos ao longo dos últimos nove anos quanto à deficiência e incapacidade (ver gráfico 2), verificamos que a maioria dos formandos se enquadra na “deficiência intelectual” (60%), seguindo-se a tipologia “funções gerais” (20%) e “músculo-esqueléticas” (12%). Menor relevância assume a “deficiência auditiva” com 5%, a “deficiência dos outros órgãos” com 2% e a “deficiência psicológica” com 1%. Realçamos que esta caracterização da deficiência e incapacidade obedece à utilizada pelo programa financiador (IEFP) e não à Classificação Internacional de Funcionalidade Incapacidade e Saúde (CIF), da OMS, sistema de classificação atualmente considerado como consensual entre os diversos organismos de Reabilitação Profissional e por nós mencionado no capítulo da revisão da literatura.

Gráfico 2 - Caracterização dos formandos da Fundação LIGA por tipologia de deficiência (2003 a 2011)



No que respeita ao número de formandos que concluíram com sucesso as ações de 2003 a 2011, denota-se uma alteração significativa nos resultados de 2010 (ver gráfico 3). Uma justificação possível diz respeito às alterações legislativas nas políticas de reabilitação de pessoas com deficiências e incapacidades introduzidas em 2009, nomeadamente a redução do limite máximo de horas de formação por percurso formativo para cerca de metade, que fez com que aumentasse nesse ano o número de finalistas para o dobro, pois não só concluíram a sua formação os formandos que ainda se encontravam ao abrigo da legislação anterior (Decreto-Lei n.º 247/89), cujo período máximo de formação era de 4 anos, como também concluíram a sua formação o primeiro grupo de formandos que já se encontravam ao abrigo da nova legislação (Decreto-lei n.º 290/2009). Realça-se que ao longo dos nove anos da nossa intervenção, 266 pessoas com deficiências e incapacidades concluíram com sucesso o seu percurso formativo.

Gráfico 3 –Formandos da Fundação LIGA que concluíram com sucesso as ações de formação profissional (2003 a 2011)



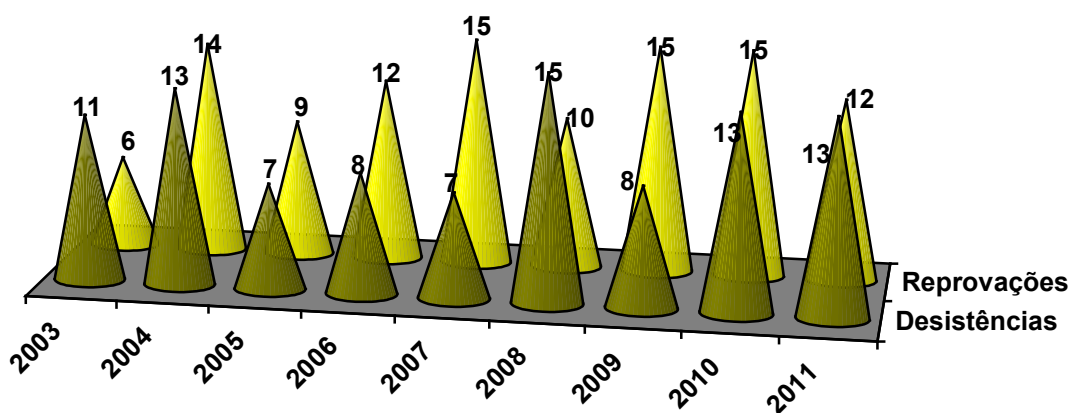
No que respeita aos formandos reprovados (ver gráfico 4), uma das razões exibida em maior número refere-se aos problemas de comportamento, ou seja, formandos que demonstraram não possuir competências sócio-pessoais (saber ser e estar) consideradas como essenciais para a frequência ou continuação de um curso de formação profissional, mesmo após decorrido o período de adaptação e implementadas medidas de acompanhamento pedagógico mais individualizado, causando grandes conflitos e adotando comportamentos desadequados nas áreas de formação, não só com os colegas de formação mas igualmente com os formadores e equipa técnica. Outra razão verificável para a reprovação de alguns formandos, relaciona-se com as poucas competências de

assiduidade e pontualidade, ou seja, formandos que atingem o número máximo de faltas definidas em legislação (5% do total de horas por percurso) sendo por isso excluídos do percurso formativo.

No que respeita aos motivos que levaram às desistências (ver gráfico 4), a razão apresentada em maior número, prende-se com uma opção familiar, levando-nos a acreditar que os cursos poderiam não estar a corresponder às expectativas iniciais dos familiares e dos formandos. São ainda mencionadas razões como as bolsas de profissionalização reduzidas, doença ou condição de saúde muito debilitada e mudança de residência.

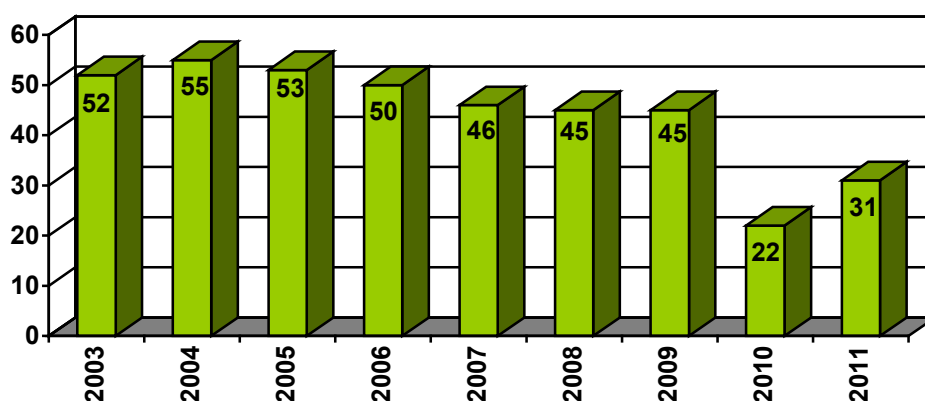
Não podemos deixar de salientar que o ano de 2008 é o que apresenta um maior número de desistências. No ano de 2008 com a candidatura ao Fundo Social Europeu, através do POPH, os formandos que auferiam prestações sociais (rendimento mínimo garantido, pensão de invalidez ou subsidio de desemprego) não tinham direito a receber qualquer bolsa de profissionalização, o que levou a um aumento significativo de formandos que desistiram da frequência do curso, pois tal situação tornava incomportável a sua sustentabilidade económica. A partir do ano de 2009 e até à atualidade, a candidatura voltou a ser submetida ao IEFP passando o cálculo das bolsas de profissionalização a estar apenso com o valor do IAS (indexante dos apoios sociais). Assim, o valor máximo elegível da bolsa de profissionalização corresponde a 10% do IAS, ou seja, 41,92€ por formando, equiparado a um jovem com direito ao abono de família para a realização do cálculo. Apenas é elegível o valor de 50% do IAS (209,61€) para os formandos que não auferem abono de família e que não reúnam os requisitos de atribuição do mesmo (mais de 25 anos de idade). Neste caso, os rendimentos do agregado familiar não podem ser superiores a 5869€/ano para que possam auferir o valor de 209,61€ de bolsa de profissionalização (Despacho Normativo n.º4-A/2008 e Despacho Normativo n.º 2/2011).

Gráfico 4 – Formandos da Fundação LIGA que foram reprovados ou desistiram das ações de formação profissional (2003 a 2011)



No que concerne à taxa de integração dos formandos em mercado normal de trabalho, obtidas nos últimos nove anos, podemos constatar pela análise do gráfico 5, que as percentagens de integração profissional apresentam alguma variabilidade, existindo valores entre os 22% e os 55%, apontando para uma diminuição significativa nos últimos 2 anos (2010 e 2011) comparativamente com os anos anteriores.

Gráfico 5 – Percentagem de integrações profissionais dos formandos da Fundação LIGA (2003 a 2011)



Temos consciência de que estes resultados não dependem apenas das aquisições realizadas pelos formandos na frequência do curso de formação profissional, mas também das condições paralelas do mercado de trabalho. As flutuações económicas das áreas de negócio correspondentes às áreas de formação, produzem um efeito muito evidente no sucesso das integrações efetuadas em cada ano. Uma vez que a formação profissional tem por base uma estreita ligação com o mercado de trabalho, com as suas exigências e

necessidades, é necessária uma constante aferição dos conteúdos formativos. No entanto, apesar do reconhecimento da necessidade de realizar alguns ajustamentos das atividades existentes, nomeadamente a criação de novas ações em áreas de negócio em ascensão, nem sempre é possível fazer as devidas alterações com a brevidade exigida, devido às normas do programa financiador destas ações (IEFP). Este facto cria por vezes um hiato que prejudica a adequação da formação ao mercado de trabalho e conseqüentemente a possibilidade de integração profissional desta população.

Outro fator prende-se com a extinção dos apoios à contratação de pessoas com deficiências e incapacidades, resultante da alteração legislativa. Dados do IEFP (2012) indicam, que as medidas de apoio à contratação de que as empresas mais beneficiaram foram justamente os incentivos que deixaram de estar em vigência com a publicação do Decreto-Lei n.º 290/2009, nomeadamente os subsídios de compensação, de acolhimento personalizado e o prémio de integração. Os incentivos menos utilizados pelas empresas, subsídio de adaptação do posto de trabalho, de eliminação de barreiras arquitetónicas e o prémio de mérito, são os que se preservam na legislação em vigor. Esta questão poderá estar ligada com a tentativa de diminuição de custos por parte do Estado. Em 2009 foram abrangidas 1016 pessoas em apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação existindo uma diminuição em 2011 para 637 beneficiários (menos 379 pessoas com deficiências e incapacidades) (IEFP, 2012).

Para melhor esclarecer o acima mencionado, achámos pertinente ilustrar o impacto desta mudança legislativa com a análise de caso de formandos da EPFP da Fundação LIGA. Assim, optámos por comparar dois casos, de perfis e percursos similares mas com desfechos diferentes. Salientamos o facto de que em ambos os casos existe a mesma estrutura familiar, ou seja, ambos as formandas residiam com o pai e a madrasta.

### **Caso 1 – C. C.**

A C. C. frequentou o curso de Assistente Administrativo de 2000 a 2003 num total de 5711 horas de formação. Quando foi admitida no curso tinha 28 anos. Concluía o 9º ano de escolaridade (3º ciclo) numa escola de ensino regular com currículo adaptado. Não tinha experiência profissional e aquele era o primeiro curso de formação que estava a realizar. Apresentava um diagnóstico de limitação das funções intelectuais (de nível moderado). Em relatório clínico eram referidas dificuldades de concentração e de atenção. Residia com a madrasta e com o pai. No curso acima referido, conseguiu adquirir competências nas unidades de informática, arquivo e em atendimento e receção. Na fase final do percurso, foi

integrada numa Farmácia para a realização da componente de formação prática em contexto de trabalho onde esteve durante 914 horas na função de operador/a de caixa/atendimento ao cliente. Durante o período de formação prática em contexto de trabalho, as avaliações foram sempre bastante positivas demonstrando grande adaptação às tarefas que lhe eram pedidas, capacidade de iniciativa, assim como uma excelente relação com a equipa, sendo mencionada a possibilidade de contratação da C.C. no final do tempo de acordo. Assim, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 249/87 e com o nosso apoio, a Farmácia formalizou a sua candidatura ao IEFP para os incentivos então disponíveis: subsídio de compensação, subsídio de acolhimento personalizado e prémio de integração pela contratação, sem termo, da C.C..

Enquanto Técnicos de inclusão/acompanhamento da C.C., em processo de formação prática em contexto de trabalho, provisionámos total apoio à Empresa no desenvolvimento da candidatura aos incentivos, disponibilizando todos os formulários do IEFP necessários para a formalização da candidatura, assim como ajuda no seu preenchimento. A empresa recebeu os apoios solicitados e temos conhecimento que a C.C. atualmente ainda trabalha na Farmácia, decorridos nove anos da sua contratação. Não voltámos a contactar nem a empresa nem a C.C. pois já não beneficiam da medida de acompanhamento pós-colocação (2003 a 2006 – tempo de vigência do apoio de 36 meses). Salientamos o facto de termos conhecimento, através dos meios de comunicação social, da posterior contratação, por tempo indeterminado, de mais duas pessoas com deficiências e incapacidades pela mesma empresa. Apresentaram assim, em 2006, a candidatura ao prémio de mérito no Centro de Emprego do Seixal, sendo atribuído pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, em cerimónia pública, a 1ª categoria.

Assim, e tendo em conta o papel do Técnico de inclusão/acompanhamento, a nossa intervenção assentou nas fases de procura de formação prática em contexto de trabalho tendo em conta o perfil de competências da C.C.. Realizámos uma prospeção de mercado de empresas onde fosse possível o desenvolvimento de tarefas na área administrativa. Contactámos telefonicamente várias empresas e conseguimos o agendamento de uma reunião numa Farmácia perto da área de residência da C.C.. Em reunião com o empresário demos a conhecer o perfil de competências e capacidades da C.C. assim como o tempo máximo possível de desenvolvimento da componente de formação prática em contexto de trabalho e a necessidade de eleger um tutor na empresa, que supervisionasse e acompanhasse a formanda, durante o tempo de acordo. Durante o desenvolvimento desta componente, foram realizadas três reuniões mensais de acompanhamento e de aplicação do formulário de avaliação. Quinzenalmente contactámos telefonicamente o tutor da

empresa, no sentido de averiguar alguma necessidade ou obstáculo sentido quer pela empresa (tutor, colegas, empresário) quer pela própria C.C.. Na fase final de avaliação, antes do término do acordo de formação prática em contexto de trabalho, informámos o empresário sobre os incentivos existentes e aos quais se podia candidatar caso contratasse a C.C.. No final do acordo, existiu assim por parte de todos os “atores – chave”, interesse na contratação, sem termo, da C.C. sendo pretendido o nosso apoio no preenchimento de todos os formulários necessários para a referida candidatura ao IEFP, e sendo disponibilizado o apoio à colocação.

No período posterior, e durante os três anos seguintes à assinatura de contrato de trabalho, o acompanhamento disponibilizado foi sendo mais pontual. Foram assim realizados contactos telefónicos mensalmente para a empresa e para a C.C. e realizadas reuniões presenciais de dois em dois meses no primeiro ano, ao longo do segundo ano foram efetuadas quatro reuniões e no último ano de apoio realizámos duas reuniões, a ultima com o objetivo de finalização do acompanhamento pós-colocação da C.C. e da empresa.

Com a alteração da legislação e publicação do Decreto-Lei n.º 290/2009, os incentivos à contratação de pessoas com deficiências e incapacidades acima referidos cessaram, mantendo-se apenas o prémio de mérito. O tempo de acompanhamento pós-colocação, caso se verifique a contratação, diminuiu de 36 meses para 12 meses de apoio. E o tempo de percurso de formação, no caso deste curso de formação, reduziu de 4 anos (5800 horas) para 2 anos de formação (2900 horas). Assim, achámos importante analisar um caso de perfil muito semelhante ao anterior mas em que não existiu contratação por não existência de apoio financeiro à empresa assim como pela diminuição do tempo de formação e consequentemente diminuição do tempo da componente de formação prática em contexto de trabalho.

## **Caso 2 – M. S.**

A M.S. frequentou o curso de Assistente Administrativo de janeiro de 2010 a dezembro de 2011 num total de 2893 horas de formação. Quando foi admitida no curso tinha 25 anos. Concluía o 9º ano de escolaridade (3º ciclo) numa escola de ensino regular com currículo adaptado. Não tinha experiência profissional e era o primeiro curso de formação profissional que estava a frequentar. Apresentava um diagnóstico de limitação das funções intelectuais (de nível moderado). Residia com a madrastra e com o pai. No curso acima referido conseguiu adquirir competências nas unidades de informática e arquivo. Na fase final do percurso, foi integrada numa empresa de consultadoria para a realização da componente de

formação prática em contexto de trabalho onde esteve durante 371 horas na função de apoio em arquivo e introdução de dados em bases de dados. Durante este período, as avaliações foram sempre bastante positivas demonstrando grande iniciativa. Contudo, era necessária maior rapidez na realização das tarefas propostas e por isso aumentámos o horário de formação prática em contexto de trabalho, de dois dias por semana para tempo completo (de segunda a sexta feira). Realizámos três reuniões de avaliação, uma por mês, sendo que o tempo de duração desta componente não pode ser prorrogado pois a M.S. estava a alcançar o tempo máximo elegível de percurso formativo (2900 horas). Enquanto Técnicos de inclusão/acompanhamento da M.S. em processo de formação prática em contexto de trabalho, salientamos que tanto a empresa de consultadoria onde a M.S. estava inserida, como a própria, tinham interesse em continuar esta componente de formação mas tal não foi possível pois, segundo a legislação em vigor, não é possível prorrogar as horas de apoio por formando, existindo limites máximos definidos. No final, a empresa não contratou a M.S. pois necessitava, por um lado, de conhecer melhor o desempenho da M.S. na realização das funções solicitadas diariamente (aumento da rapidez na realização das tarefas pela continuidade na realização das mesmas) e por outro, por não ter economicamente capacidade para contratar mais um colaborador para a empresa.

Assim, e tendo em conta o papel do Técnico de inclusão/acompanhamento, a nossa intervenção assentou nas fases de procura de formação prática em contexto de trabalho tendo em conta o perfil de competências da M.S.. Realizámos uma prospeção de mercado de empresas onde fosse possível o desenvolvimento de tarefas na área administrativa. Contactámos telefonicamente várias empresas e conseguimos o agendamento de uma reunião numa empresa de consultadoria. Em reunião com a empresária, demos a conhecer o perfil de competências e capacidades da M.S. assim como o tempo máximo possível de desenvolvimento da componente de formação prática em contexto de trabalho. Foram realizadas três reuniões mensais de acompanhamento e aplicação do formulário de avaliação sendo que quinzenalmente contactámos telefonicamente o tutor da empresa no sentido de averiguar alguma necessidade ou obstáculo sentido quer pela empresa (tutor, colegas, empresária) quer pela própria M.S.. No final da formação prática em contexto de trabalho, não se confirmou a contratação da M. S., tendo a mesma concluído o seu percurso formativo, mas sem sucesso na sua integração profissional. Salientamos o facto da empresária nos ter questionado sobre a existência de algum incentivo económico à empresa, caso existisse essa possibilidade de contratação. Utilizámos a estratégia da responsabilidade social assim como da redução da taxa de contribuição à segurança social de 23,75% para 11,9% pelo trabalhador com deficiência. Contudo, não foram argumentos suficientes para promover a contratação da M.S..

Como reflexão final, na nossa opinião, e refletindo sobre estes dois casos, consideramos que os modelos de formação e emprego para pessoas com deficiências e incapacidades deverão ser iguais aos destinados a outros públicos, não diminuindo nem o rigor nem a exigência, não definindo tempos máximos para a obtenção dos resultados pretendidos por cada um, mas tendo em conta as características (competências e necessidades) de cada pessoa. Efetivamente o tempo de duração do percurso formativo, a definição de tempos de duração por componentes de formação (tecnológica, de base, formação prática em contexto de trabalho ou de formação para a integração), a intervenção/mediação realizada durante o acompanhamento pedagógico em formação tecnológica ou em formação prática em contexto de trabalho, o apoio à colocação ou o acompanhamento pós-colocação, devem ser flexibilizados e de acordo com o perfil de funcionalidade e de competências de cada pessoa com deficiência e incapacidade. Daqui resulta a importância da elaboração conjunta, entre todos os “atores – chave”, de um plano individual, ajustável em relação ao tempo de duração e adequado aos ritmos, aprendizagens e autonomias de cada pessoa com deficiências e incapacidades.

## **Reflexão sobre o papel do Técnico na qualificação e integração sócio profissional de pessoas com deficiências e incapacidades**

### **1. Relato e Descrição da Atividade Profissional**

Neste capítulo pretendemos caracterizar as nossas áreas de intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades atendidas na Escola de Produção e Formação Profissional da Fundação LIGA, tendo como período de referência os últimos nove anos (2003 a 2011). Este período refere-se ao tempo da nossa experiência profissional na Fundação LIGA. Faremos, ainda durante este capítulo, uma reflexão sobre as alterações/adaptações no papel do Técnico na intervenção específica com esta população, decorrentes das alterações na legislação e da adoção do Sistema de Gestão da Qualidade de acordo com o referencial EQUASS Assurance (nível I).

Enquanto Técnicos na Escola de Produção e Formação Profissional da Fundação LIGA, a nossa intervenção concretiza-se, desde 2003 até à atualidade, nas seguintes ações:

**1- Participação no momento de avaliação social dos candidatos:** realização de uma entrevista social ao candidato para despiste vocacional e do grau de motivação para a frequência de um curso de formação profissional;

**2- Admissão e fase de acolhimento:** assinatura do contrato de formação, entrega e leitura do regulamento da EPFP, assim como do cronograma da ação, aos formandos admitidos nos diferentes cursos de formação profissional. Visita à instituição para explicação do funcionamento assim como das atividades desenvolvidas;

**3- Acompanhamento pedagógico dos formandos em processo de qualificação profissional:** acompanhamento dos processos de gestão de caso, reuniões com os formandos, formadores e equipa Técnica. Contactos telefónicos com a família e reuniões presenciais sempre que se justifique. Desenvolvimento do plano individual (PI) com o formando e família;

**4- Prospeção de mercado:** obtenção de conhecimento sobre o mercado de trabalho. São realizados contactos com a comunidade empresarial para a possibilidade de colocação de formandos em formação prática em contexto de trabalho ou em emprego utilizando diferentes estratégias de *Marketing Social*;

**5- Acompanhamento pedagógico dos formandos em formação prática em contexto de trabalho:** elaboração de um protocolo de parceria entre a empresa, formando e a instituição onde são inscritas as responsabilidades de cada interveniente assim como a duração da formação prática em contexto de trabalho. Participação nas reuniões com os formandos e tutores das empresas onde são discutidas e avaliadas as competências sócio profissionais e tecnológicas assim como aspetos de melhoria. A família é implicada neste processo sempre que assim se justifique;

**6- Apoio à colocação:** realização de entrevistas nas empresas com candidatos com deficiência e incapacidade à procura de emprego e que tenham concluído o seu percurso formativo. Acompanhamento na fase de contratação tanto ao candidato a emprego como ao empresário; desenvolvimento de ações de sensibilização, informação e de divulgação das boas práticas no sentido de dar a conhecer as capacidades das pessoas com deficiências e incapacidades;

**7- Acompanhamento pós-colocação:** acompanhamento continuado das partes intervenientes no processo de contratação, ajudando a eliminar algum obstáculo que possa surgir ao longo do percurso profissional; colaboração com as empresas no sentido de encontrar as melhores soluções para os problemas existentes assim como com a pessoa com deficiência e incapacidade para a manutenção e progressão no seu posto de trabalho.

Tendo em conta as atividades por nós desenvolvidas na EPFP, na Medida de qualificação e integração profissional de pessoas com deficiências e incapacidades, podemos realçar algumas alterações ocorridas ao longo dos nove anos da nossa intervenção, nomeadamente com a implementação do papel de gestor de caso, com a elaboração e monitorização do Plano Individual por formando, com a utilização de diferentes estratégias de *Marketing Social* no âmbito da prospeção de mercado assim como no âmbito do apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação.

No que respeita à ação de acompanhamento pedagógico, acima mencionada, podemos realçar a importância da definição do papel de gestor de caso, desde 2010 até à atualidade, por áreas de formação, numa lógica de intervenção mais individualizada. De 2003 a 2009, os formandos que frequentavam os diferentes cursos de formação não estavam divididos por gestor de caso não existindo um elemento da equipa Técnica com responsabilidade direta por curso de formação ou por formando. Caso existisse necessidade de intervir com algum formando, qualquer elemento da equipa Técnica poderia fazê-lo, articulando posteriormente com os restantes elementos da equipa. A este propósito, não poderemos

deixar de realçar que, todos os elementos da equipa eram licenciados nas áreas das Ciências Sociais e Humanas dispondo a EPFP de uma equipa multidisciplinar constituída por psicólogos, técnicos de serviço social e técnicos de reabilitação e inserção social (que é o caso das autoras deste relatório profissional).

Realçamos igualmente a importância da construção do Plano Individual (PI) com cada formando, metodologia introduzida em 2010 com a utilização do Sistema de Gestão da Qualidade e de acordo com o referencial EQUASS Assurance, envolvendo os elementos da equipa Técnica ou seja o gestor de caso, comunicando com o respetivo formando de forma sistemática e articulando a comunicação junto de todos os intervenientes no processo formativo (formadores, técnicos e famílias), de forma a planear conjuntamente as ações a desenvolver, avaliar a sua eficácia e resolver problemas que possam ocorrer. O gestor de caso é o elemento de referência da equipa Técnica para o formando e família, disponibilizando orientação e ajuda, realizada individualmente, com o objetivo de facilitar a integração pessoal nos processos de aprendizagem, abarcando não só questões pedagógicas como de desenvolvimento pessoal. No desempenho desta função, realizamos reuniões individualizadas com os intervenientes no processo, sempre que necessário, e contactos telefónicos sempre que se justifique. Nestas reuniões pretende-se dar voz ao formando, incentivando-o a manter uma atitude ativa relativamente ao seu Plano Individual. Enquanto documento de registo do planeamento, desenvolvimento e avaliação da intervenção com cada formando, o PI espelha a aplicação do Modelo de Qualidade de Vida, conceito no qual a nossa intervenção se baseia desde 2010.

No que respeita à ação de Prospeção de Mercado, mencionada anteriormente, é efetuada através de contactos telefónicos e envio de emails e consequentes reuniões de apresentação da medida de qualificação profissional e do perfil dos formandos da EPFP (estratégias de *Marketing Social*). Esta ação permite o desenvolvimento de parcerias com empresas da comunidade para a colocação de formandos em formação prática em contexto de trabalho, exigindo ao Técnico, conhecimentos de estratégias de *Marketing Social* atualizadas, assim como uma elevada capacidade de mediação e negociação, bem como conhecimentos sobre o tecido económico e empresarial na área envolvente. Assim, destacamos a necessidade de um elevado dispêndio de tempo do Técnico assim como a necessidade de investir em ações de formação sobre estas temáticas. Com a retração económica atual, as PME's começaram a encerrar ou a abrir insolvência e passámos a contactar as grandes empresas, contudo existe uma grande dificuldade em conseguir estabelecer estes contactos pois o agendamento das reuniões é habitualmente com um

superior (gerente, diretor ou proprietário) que muitas vezes não tem disponibilidade para nos receber.

No que concerne à nossa intervenção na fase de acompanhamento pedagógico dos clientes em formação prática em contexto de trabalho, o nosso papel é de mediação de todo o processo. Realizamos o acompanhamento dos formandos nas empresas onde estão colocados, tentando sempre prevenir algum retrocesso tanto das competências profissionais como pessoais/relacionais. Este acompanhamento é realizado igualmente aos empresários e colaboradores (potenciais colegas de trabalho) no sentido de clarificar e dar a conhecer as características/capacidades/competências das pessoas com deficiências e incapacidades assim como as estratégias de comunicação a utilizar com este público.

Neste processo de mediação, tentamos criar uma independência progressiva das pessoas com deficiências e incapacidades para uma mais rápida autonomia e adaptação ao seu posto de trabalho. Salientamos que esta ação sofreu alterações de aplicabilidade devido à diminuição dos percursos formativos de 4 anos de formação (aproximadamente 5800 horas) para 2 anos ou 2 anos e meio (2900 ou 3600 horas), tal como referido no capítulo da revisão da literatura deste relatório profissional. Consideramos que esta alteração na duração dos percursos formativos para metade do tempo, com base em referenciais de formação disponíveis no catálogo nacional de qualificações da ANQ, não respeita os ritmos de aprendizagem dos formandos com limitações mais acentuadas limitando o perfil de competências dos mesmos e dificultando a sua progressão para uma situação de formação prática em contexto de trabalho assim como para a aquisição de competências obrigatórias para o desempenho de uma profissão ou ocupação de um posto de trabalho. Contudo, segundo o Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de pessoas com deficiências e incapacidade (IEFP, 2009) a formação prática em contexto de trabalho é obrigatória para todos os formandos que frequentem um percurso formativo de dupla certificação ou de certificação profissional.

No que respeita às ações de apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação a nossa intervenção também sofreu alterações nomeadamente devido às mudanças legislativas. Se até 2009 o apoio à colocação e acompanhamento pós colocação poderiam prolongar-se até 6 meses e 36 meses respetivamente, após a revogação do Decreto-Lei n.º 247/89 e com a introdução do Decreto-Lei n.º 290/2009, no caso do acompanhamento pós-colocação observa-se uma redução para 12 meses no tempo de apoio, que pode apenas ser prorrogado para 24 meses desde que bem justificado e somente para pessoas com limitações ao nível das funções mentais. Embora o processo de mediação deva ir sendo

descontinuado, é importante uma avaliação contínua e persistente mesmo após a integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades devendo ser respeitado que, caso a pessoa com deficiência ou a entidade empregadora assim o entendam, possam contactar o Técnico que os acompanhou para algum esclarecimento, apoio ou até mesmo pedido de auxílio por alguma dificuldade que estejam a sentir na adaptação ao posto de trabalho. Saliemos igualmente a alteração relativa à eliminação dos incentivos concedidos às entidades empregadoras pela contratação de pessoas com deficiências e incapacidades (anulação do subsídio de compensação, do subsídio de acolhimento personalizado e do prémio de integração) que poderá ser dissuasora da contratação destes profissionais.

Com efeito, denotamos na nossa prática profissional que, desde 2009 até à atualidade, as empresas têm menor abertura para receber e/ou integrar este público considerando que os custos percebidos com a contratação de pessoas com deficiências e incapacidades são maiores que os benefícios. Percebemos assim uma mudança no que respeita à nossa atuação junto da comunidade empresarial. Se até 2009 uma das formas de mais facilmente conseguirmos “*abrir portas*” para novas parcerias na tentativa da integração de pessoas com deficiência e incapacidades em mercado de trabalho estava relacionada com a legislação em vigor (Decreto-Lei n.º 247/89) que integrava os apoios técnicos e financeiros a conceder às empresas pela contratação deste público, após a revogação deste Decreto-Lei, passámos a utilizar como estratégia o recurso das vantagens da responsabilidade social, “*vendendo a ideia*” de que a empresa que contrata uma pessoa com deficiência e incapacidade contribui para a melhoria da qualidade de vida da sociedade e da cidadania empresarial.

Não podemos deixar de salientar que, para nós Técnicos de inclusão/acompanhamento, todas as ações assumem, neste processo de qualificação e integração profissional de pessoas com deficiências e incapacidades, uma igual importância. No entanto, o apoio à colocação e o acompanhamento pós-colocação merecem algum destaque porque delas resulta a eficácia ou insuficiência do processo de formação profissional, ou seja, a contratação da pessoa com deficiência e incapacidade com um perfil de competências adequado para uma determinada função.

No quadro seguinte podemos perceber, em formato de síntese, as alterações existentes, ao longo dos nove anos, da nossa intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades.

Quadro 4 – Alterações nas medidas políticas e metodologias de intervenção com as pessoas com deficiências e incapacidades (2003 a 2011)

| <b>Medida/Metodologia</b>  | <b>Alteração</b>   |
|--|--|
| Acompanhamento pedagógico do formando realizado por todos os elementos da equipa técnica.  | Introdução do papel de gestor de caso por formando numa lógica de intervenção mais individualizada.  |
| Avaliações social, psicológica e funcional dos formandos elaboradas com a utilização de diferentes instrumentos e aplicadas por diferentes técnicos sendo posteriormente arquivadas no processo pedagógico de cada formando.   | Construção de um Plano Individual enquanto documento de registo de planeamento, desenvolvimento e avaliação da intervenção com cada formando aplicado pelo gestor de caso.   |
| Prospecção de mercado efetuada em diferentes etapas e contactando diferentes tipos de empresas da comunidade envolvente (pequenas, médias e grandes empresas).   | Prospecção de mercado direcionada principalmente para as grandes empresas.   |
| Percurso formativo por formando de aproximadamente 4 anos (5800 horas) com referenciais pedagógicos desenvolvidos pela entidade de Reabilitação Profissional e sem limite máximo de horas para o desenvolvimento da formação prática em contexto de trabalho.  | Percurso formativo de 2 anos (2900 horas) ou 2 anos e meio (3600 horas) com referenciais pedagógicos desenvolvidos pela ANQ e com um número máximo de horas por cada componente de formação nomeadamente na componente de formação prática em contexto de trabalho.  |
| Tempo de apoio à colocação de 6 meses e de acompanhamento pós-colocação de 36 meses, por pessoa com deficiência e incapacidade, segundo o Decreto – Lei n.º 247/89.  | Tempo de apoio à colocação de 6 meses e de acompanhamento pós-colocação de 12 meses, por pessoa com deficiência e incapacidade, segundo Decreto – Lei n.º 290/2009.  |
| Existência de apoios financeiros às empresas que contratam pessoas com deficiências e incapacidades nomeadamente: subsídio de compensação, subsídio de acolhimento personalizado, eliminação de barreiras arquitetónicas, adaptação dos postos de trabalho, prémios de mérito e de integração; segundo o Decreto – Lei n.º 247/89. | Cessação dos apoios financeiros às empresas que contratam pessoas com deficiências e incapacidades mantendo-se os incentivos de eliminação de barreiras arquitetónicas, adaptação dos postos de trabalho e prémio de mérito sendo estes os incentivos que menos foram utilizados pelas empresas ao longo dos anos; segundo Decreto – Lei n.º 290/2009. |

## 2. Reflexão e Balanço das Competências Adquiridas

No âmbito da nossa Licenciatura em Reabilitação e Inserção Social no Instituto Superior de Psicologia Aplicada (ISPA), realizada de 1998 a 2003, tivemos contacto com a Fundação LIGA (na altura LPDM - Centro de Recursos Sociais) quer no ano letivo de 2000/2001, no Projeto “Escola Inclusiva” do Programa Sócio-Educativo, aquando do desenvolvimento de um estágio de observação com a duração de 3 meses; quer em 2002/2003, no Programa OED - Operação para a Promoção de Emprego de Pessoas com Deficiência da Cidade de Lisboa, no estágio de intervenção com a duração de 7 meses, desenvolvido no último ano da nossa Licenciatura.

Ambos os estágios permitiram adquirir competências através do contacto direto com a realidade institucional assim como a apreensão de diferentes quadros organizacionais de interação, bem como a compreensão da intervenção do Técnico de inclusão/acompanhamento inserido numa equipa multidisciplinar. Os estágios constituíram-se assim, como um veículo para o confronto com o papel do Técnico assim como para a perceção das competências técnicas e psicossociais necessárias para uma adequada intervenção.

Em 2003, após a conclusão do nosso estágio de intervenção na OED, percebemos que existia a necessidade de recrutamento de um Técnico para a Escola de Produção e Formação Profissional e enviámos o nosso *Currículo Vitae*. Fomos contactados para uma entrevista e após, selecionados para a função de Técnicos de inclusão/acompanhamento, na qual permanecemos até hoje, integrando uma equipa alargada de Formadores e Técnicos de diferentes áreas das Ciências Sociais e Humanas.

No que diz respeito à nossa função, desde 2003 até à atualidade, acumulamos o papel de Técnicos de inclusão/acompanhamento, de gestores de caso (desde 2010), de mediadores e de formadores de diferentes módulos no âmbito do desenvolvimento pessoal e social do público com que intervimos. Na realidade, desde que iniciámos a nossa atividade profissional, que intervimos em todo o processo de Reabilitação Profissional da pessoa com deficiência e incapacidade, tal como mencionado no ponto anterior deste capítulo. Contudo, embora a nossa Licenciatura nos tenha munido de competências/estratégias/metodologias para intervir com esta população, ao longo da nossa experiência profissional fomos sentindo necessidade de aperfeiçoar e atualizar as estratégias por nós utilizadas. Esta necessidade foi emergindo por diversos fatores, não só relacionados com as mudanças legislativas e com os modelos de atuação utilizados pela própria Instituição, já anteriormente mencionados

neste relatório, mas igualmente pela importância de uma intervenção o mais adequada possível às necessidades tanto da pessoa com deficiência e incapacidade como do contexto onde está inserida.

Assim, existem capacidades e competências que se assumiram como essenciais para garantir a qualidade na nossa intervenção e que fomos desenvolvendo através do investimento em formação especializada assim como através da própria experiência profissional com as pessoas com deficiências e incapacidades. Contudo, tendo em conta a especificidade da população com que intervimos, nem sempre foi possível encontrar a formação mais adequada. Nos nove anos de intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades, realizámos algumas formações que foram disponibilizadas pelo Instituto Nacional para a Reabilitação (INR) e pelo IEFP, nomeadamente em “Pedagogia Diferenciada”, sobre “A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência” e ainda “A Aplicação da CIF”. Estas formações permitiram-nos reconhecer a necessidade de refletir sobre a nossa intervenção e estudando e aprofundando temas para os quais sentimos que estávamos desatualizados nomeadamente no que respeita à aplicação e desenvolvimento de novas estratégias de formação profissional como é o caso da utilização dos métodos de diferenciação pedagógica. No nosso ponto de vista, tanto a realização de formação continua como o próprio desempenho da função e a troca de experiências com outros técnicos da equipa onde estamos inseridos, levou ao nosso desenvolvimento profissional, ou seja, capacitou-nos para o exercício da nossa atividade profissional sendo este um processo que, na nossa opinião, está sempre incompleto.

A propósito das funções por nós desempenhadas, das atividades desenvolvidas e das mudanças verificadas ao longo destes nove anos de experiência profissional, afiguraram-se como essenciais o incremento de determinadas competências técnicas e psicossociais que a seguir nomeamos. Assim, enquanto Técnicos de inclusão/acompanhamento desenvolvemos a capacidade/competência de:

- Adaptar e selecionar os métodos mais eficazes para o sucesso da nossa intervenção com as pessoas com deficiência e incapacidades;
- Conseguir promover o *empowerment* e a autodeterminação em cada pessoa com deficiência e incapacidade permitindo que estes tomem as suas próprias decisões e façam as suas próprias escolhas;
- Construir, implementar e avaliar em conjunto com a pessoa com deficiência e incapacidade o seu plano individual;

- Aplicar os conhecimentos de *Marketing Social* aprendidos na nossa Licenciatura e atualizá-los através da realização de formações especializadas e de forma contínua;
- Pesquisar e deter conhecimentos sobre as medidas de formação profissional e emprego assim como sobre os programas, apoios e legislação existentes e em período de vigência;
- Ser criativo e ter iniciativa na resolução dos diferentes obstáculos com que nos deparamos na nossa função não só no contacto com as pessoas com deficiências e incapacidades mas igualmente no contacto com o tecido empresarial;
- Ter capacidade de análise da nossa intervenção e de autocrítica numa ótica de melhoria contínua no desempenho das nossas funções;
- Fazer uma escuta ativa no sentido de perceber quais as motivações, aspirações e necessidades de cada pessoa com deficiência e incapacidade da qual somos gestores de caso;
- Assumir o papel de agentes de mudança estando de certa forma a assumir o papel de agentes de reabilitação.

Consideramos deste modo que enquanto Técnicos de inclusão/acompanhamento somos responsáveis pelo acompanhamento do percurso de formação profissional e de colocação em mercado de trabalho da pessoa com deficiência e incapacidade ao nível de todo o processo de intervenção social.

Não podemos deixar de refletir igualmente sobre a nossa evolução pessoal nestes nove anos de atuação com pessoas com deficiências e incapacidades. Somos atualmente pessoas mais autónomas com maior capacidade individual de resolução de problemas, de ultrapassar obstáculos, de tomada de decisões assertivas assim de como nos colocarmos no lugar do outro. Aprendemos a conseguir resistir à frustração assim como adquirimos uma maior capacidade de tolerância e de persistência.

Na intervenção com as pessoas com deficiências e incapacidades aprendemos que cada pessoa tem o direito a “*ser o que realmente se é*” (Rogers, 2009, p.186). Assim, não podemos deixar de dizer que “entre mil experiências que fazemos, transcrevemos, quando muito, uma única. Entre todas as experiências silenciosas, também se encontram escondidas aquelas que, sem que disso nos apercebamos, dão forma, cor e uma melodia própria à nossa vida” (Mercier, 2008, p.332).

## **Recomendações para intervenções futuras**

De acordo as medidas políticas atuais em Portugal, e tendo em conta as características das pessoas com deficiências e incapacidades, são diversos os desafios que se colocam ao Técnico de inclusão/acompanhamento. O conjunto de recomendações e propostas aqui desenvolvidas tem como ponto de partida os pontos anteriormente analisados neste relatório no que respeita às alterações legislativas e de atuação/intervenção nos últimos nove anos.

Uma das questões que se revela fonte da nossa preocupação enquanto Técnicos de inclusão/acompanhamento, está inerente ao objetivo último da nossa intervenção. O facto de não prepararmos convenientemente as pessoas com deficiências e incapacidades para a vida ativa na sociedade e para uma possível integração profissional em mercado de trabalho, em virtude das medidas legais atuais, nomeadamente com a aplicação do Decreto-Lei n.º 290/2009. Consideramos que esta alteração na duração dos percursos formativos para metade do tempo não respeita os ritmos de aprendizagem dos formandos com limitações mais acentuadas, limitando o perfil de competências dos mesmos e dificultando a sua progressão para uma situação de formação prática em contexto de trabalho assim como para a aquisição de competências obrigatórias para o desempenho de uma profissão.

Na nossa opinião não deveriam existir tempos máximos de apoio por pessoa com deficiência e incapacidade, nem no que respeita ao seu percurso formativo nem no que concerne ao apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação. O financiamento concedido às entidades de Reabilitação Profissional não deverá ser calculado tendo em conta o número de horas de apoio por formando, mas sim tendo em conta os sucessos alcançados por cada pessoa com deficiência e incapacidade assim como pelas estratégias utilizadas ao longo da intervenção, cessando este apoio quando fossem atingidos os objetivos definidos no seu Plano Individual.

O Técnico em conjunto com a pessoa com deficiência e incapacidade acordariam objetivos operacionais no que respeita às competências necessárias a atingir para adquirir um adequado perfil de empregabilidade, ou seja, as competências técnicas e psicossociais básicas para conseguir uma integração em mercado de trabalho. Percebendo-se assim que estes objetivos não seriam temporizados mas tendo em consideração as competências/necessidades/dificuldades de cada pessoa com deficiência e incapacidade e reconhecendo verdadeiramente a heterogeneidade deste público. Os percursos formativos

seriam assim verdadeiramente individualizados. O financiamento às entidades de Reabilitação Profissional seria equacionado tendo em conta o número de formandos abrangidos por ano assim como o número de apoios concedidos por cada formando e não tendo em conta um número máximo de horas ou tempo de apoio por formando.

No que respeita às limitações já anteriormente sinalizadas perante o desenvolvimento da ação de Prospeção de Mercado, recomendamos a elaboração de uma plataforma que inclua uma base de dados, on-line, com acesso direto e facilitado às entidades de Reabilitação Profissional, assim como às pessoas com deficiências e incapacidades e às empresas, e onde conste a identificação das empresas que considerem exequível aceitar parcerias para o desenvolvimento da componente de formação prática em contexto de trabalho com pessoas com deficiências e incapacidades reduzindo assim a necessidade de dispêndio de tempo na procura de empresas por parte dos Técnicos de inclusão/acompanhamento. Consequentemente, o tempo daí resultante poderia ser disponibilizado para a intervenção mais direta com as próprias pessoas com deficiências e incapacidades assim como para o desenvolvimento de ações de formação aos empresários e tutores das empresas em temáticas relativas às características/perfil deste público.

O incremento da formação prática em contexto de trabalho seria assim uma solução natural no processo de aprendizagem das pessoas com deficiências e incapacidades. Esta proposta está intrinsecamente ligada com as medidas de apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação. Quanto mais cedo os empresários conhecerem a pessoa com deficiência e incapacidade e as suas características e necessidades, menor será a necessidade, caso exista contratação, do acompanhamento pelo Técnico no apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação, diminuindo assim as reuniões de apoio nas empresas. Os contactos pessoais passariam a ser mais espaçados e apenas quando a pessoa com deficiência e incapacidade ou o empregador exibissem necessidade.

Parece-nos pertinente referir igualmente que o quadro legislativo anterior – Decreto-Lei n.º 247/89 – se revelava mais apelativo à contratação deste público uma vez que proporcionava contratações apoiadas financeiramente, o que não é passível de acontecer com o atual Decreto-Lei n.º 290/2009. Não sendo viável abranger com esta alteração todas as empresas, propomos a elegibilidade dos incentivos que constavam no Decreto-Lei anterior para as pequenas e médias empresas, sendo as que têm menor capacidade económica para a contratação de novos colaboradores.

Seria igualmente benéfica a possibilidade dos Técnicos de inclusão/acompanhamento de todas as entidades de Reabilitação Profissional se reunirem em “Grupos de Trabalho”, com uma periodicidade mensal, para interagirem e trocarem informações e conhecimentos, assim como para sensibilizar, mobilizar e debater temas e aspetos específicos sobre a intervenção com as pessoas com deficiências e incapacidades. Destes “Grupos de Trabalho” poderia igualmente resultar a elaboração de um “Manual de Boas Práticas” atualizado, disponível igualmente na plataforma on-line. De acordo com a nossa experiência profissional, o Técnico de inclusão/acompanhamento tem um papel fundamental para o desenvolvimento da visão de que a intervenção tem como primeira função a compreensão da singularidade do indivíduo. Devemos assim atuar de maneiras diversas, não esperar as mesmas respostas e reavaliar constantemente procedimentos e objetivos. E, para que se desenvolva um trabalho amplo e dinâmico, a intervenção precisa de ser planeada e avaliada constantemente pois uma estratégia eficaz para uma pessoa com deficiência e incapacidade pode ou não ser para outra, sendo os encontros em “Grupos de Trabalho” um bom método para a análise e avaliação das intervenções efetuadas pelos Técnicos.

Em síntese, podemos então propor como recomendações para a melhoria na intervenção social com as pessoas com deficiências e incapacidades:

- **Recomendação 1:** não existência de tempos máximos de apoio por pessoa sendo acordado em Plano Individual e entre o técnico (gestor de caso) e a pessoa com deficiência e incapacidade os objetivos a atingir assim como as estratégias a utilizar para o alcance das competências técnicas e psicossociais necessárias para o sucesso na sua integração sócio – profissional;
- **Recomendação 2:** o financiamento concedido às entidades de Reabilitação Profissional deverá ser calculado tendo em conta os sucessos alcançados por cada pessoa com deficiência e incapacidade assim como pelo número de estratégias utilizadas ao longo da sua intervenção, cessando o apoio financeiro quando fossem atingidos os objetivos definidos no seu Plano Individual. O financiamento às entidades de Reabilitação Profissional seria assim equacionado tendo em conta o número de pessoas com deficiência abrangidas por cada ano e o número de estratégias utilizadas, não sendo considerada a variável do número de horas por beneficiário;
- **Recomendação 3:** elaboração de uma plataforma que inclua uma base de dados, on-line, com acesso às entidades de Reabilitação Profissional, às

peças com deficiências e incapacidades e às empresas, onde constem as empresas que estão disponíveis para receber pessoas com deficiências e incapacidades em formação prática em contexto de trabalho, assim como um “Manual de Boas Práticas” com estratégias de intervenção, medidas políticas em vigência, instrumentos a utilizar na intervenção e partilha de experiências tanto dos Técnicos como dos empresários e pessoas com deficiências e incapacidades;

- **Recomendação 4:** elegibilidade dos incentivos à contratação de pessoas com deficiências e incapacidades, que constavam no Decreto-Lei n.º 247/89, para as pequenas e médias empresas pela menor capacidade económica para a contratação;
- **Recomendação 5:** investimento em formação especializada dos Técnicos de inclusão/acompanhamento para uma melhor qualidade na intervenção com as pessoas com deficiências e incapacidades;
- **Recomendação 6:** constituição de “Grupos de Trabalho” reunindo mensalmente todos os Técnicos de inclusão/acompanhamento (por Concelhos de localização das entidades de Reabilitação Profissional), para interagirem e trocarem informações e conhecimentos, assim como para a elaboração do “Manual de Boas Práticas”, para disponibilizar na plataforma on-line.

## Considerações Finais

Em primeiro lugar não podemos deixar de voltar a referir a impossibilidade da generalização dos dados analisados neste relatório profissional, pois assentam em resultados obtidos pela EPFP, da Fundação LIGA, de 2003 a 2011, fazendo com que os mesmos sejam apenas representativos do grupo de formandos que frequentaram os cursos de formação profissional inicial desta entidade de Reabilitação Profissional.

No que respeita à população atendida na medida de formação e integração profissional da Fundação LIGA, ao longo dos últimos nove anos, esta foi maioritariamente constituída por pessoas com deficiência e incapacidade do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos. Quanto ao grau de escolaridade situa-se entre o 2º e o 3º ciclo de escolaridade (com *Currícula* adaptados). A tipologia de deficiência e incapacidade com maior significância é a das “funções intelectuais” com uma percentagem de 60%.

Salienta-se que ao longo dos nove anos de experiência profissional em análise neste relatório, as medidas de formação profissional e emprego para pessoas com deficiências e incapacidades passaram por mudanças legislativas e pela aplicação de diferentes modelos, instrumentos e metodologias. Contudo, acreditamos que os Técnicos de inclusão/acompanhamento que desenvolvem a sua intervenção nas entidades de Reabilitação Profissional deverão ser considerados “atores-chave” para que em conjunto com as pessoas com deficiências e incapacidades e suas famílias procurem as respostas mais adequadas a cada situação e a cada nova realidade com que se vão deparando. Será sempre ao Estado, no entanto, que caberá definir uma política nacional de reabilitação, formação profissional e integração, social e profissional, das pessoas com deficiências e incapacidades.

Consideramos que o futuro da intervenção com esta população dependerá sempre de quem nos tutela. Recuando ao Decreto-Lei n.º 247/89, artigo 7º: “o apoio à formação profissional é concedido a ações que visem dotar as pessoas deficientes, de idade não inferior a 16 anos, dos conhecimentos e capacidades necessários à obtenção de uma qualificação profissional que lhes permita alcançar e sustentar um emprego e progredir profissionalmente no mercado de trabalho”. Atualmente, o objetivo da formação profissional passou a ter um novo enunciado (Decreto-Lei n.º 290/2009, artigo 6º): “a Formação Profissional visa dotar as pessoas com deficiências e incapacidades dos conhecimentos e competências necessárias à obtenção de uma qualificação que lhes permita exercer uma atividade no mercado de

trabalho, manter o emprego e progredir profissionalmente de forma sustentada”. Se analisarmos e compararmos ambos os Decretos-Lei mencionados, embora com uma separação de vinte anos de aplicação, a essência é a mesma alterando-se apenas a terminologia aplicada e substituindo-se apenas alguns termos e expressões. Por outro lado, salientamos as alterações de aplicabilidade no que concerne à diminuição dos percursos formativos de 4 anos de formação (aproximadamente 5800 horas) para 2 anos ou 2 anos e meio (2900 ou 3600 horas). Consideramos que esta alteração na duração dos percursos formativos para metade do tempo, não respeita os ritmos de aprendizagem dos formandos com limitações mais acentuadas limitando o perfil de competências dos mesmos e dificultando a sua progressão para uma situação de formação prática em contexto de trabalho em empresas assim como para a aquisição de competências obrigatórias para o desempenho de uma profissão ou ocupação de um posto de trabalho.

No que respeita às ações de apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação a nossa intervenção também sofreu alterações nomeadamente devido às mudanças legislativas. Salientamos igualmente que um dos pontos mais problemáticos está no fato de que a atual legislação revogou os incentivos às empresas pela contratação das pessoas com deficiências e incapacidades, situação que necessita, no nosso ponto de vista, de ser repensada, pois as mesmas são responsáveis pela absorção de parte considerável das pessoas com deficiências e incapacidades desempregadas. Nesse sentido, embora a Lei (Decreto-Lei n.º 290/2009) faça menção aos princípios da inclusão, os objetivos nela contidos parecem não sustentar o aumento da taxa de empregabilidade das pessoas com deficiências e incapacidades, objetivo último das ações específicas de formação profissional inicial.

O emprego e a sua manutenção são aspetos fundamentais para todas as pessoas sobretudo para as pessoas com deficiências e incapacidades, não só em termos da respetiva autonomia, mas também ao nível da preservação de uma saudável autoestima e bem-estar. Mas, para que as pessoas com deficiências e incapacidades se sintam verdadeiramente integradas com a sua condição de trabalhadores não basta possuírem um emprego, é necessário que se sintam capacitadas para o respetivo posto de trabalho e que nele se sintam apoiados.

Nesta perspetiva, o sucesso da formação e da integração profissional desta população depende para além da vontade e empenho do formando e do envolvimento dos Técnicos de inclusão/acompanhamento, da sensibilização e abertura do tecido empresarial. Torna-se, por isso, imperativo desenvolver todo o tipo de esforços e estratégias no sentido de

continuar a integrar pessoas com deficiências e incapacidades em projetos formativos que vão ao encontro das suas necessidades, como também, das necessidades do mercado de trabalho. Será igualmente importante alcançar uma mudança de mentalidades de modo a que os empresários não olhem para as pessoas com deficiências e incapacidades como pessoas sem capacidades, mas sim como pessoas capazes de realizarem as mais variadas tarefas de determinada função. No nosso ponto de vista, as empresas têm o compromisso ético de promover a diversidade dentro das suas próprias instalações e ainda lutar pela redução das desigualdades sociais. Os empregadores precisam assim de romper as barreiras dos mitos e reconhecer as potencialidades das pessoas com deficiências e incapacidades, empregando-as e dando-lhes condições de desenvolvimento profissional e pessoal, ou seja, atuando como potenciadores do desenvolvimento humano.

Após as reflexões realizadas neste relatório profissional, estamos convictos que é necessário reanalisar e apreciar a legislação em vigor respeitante às pessoas com deficiências e incapacidades pois deverão ser o resultado da concertação de pontos de vista de todos os “atores-chave” e não apenas de opções do Estado. A problemática da deficiência e incapacidade, mostra bem como esta questão está longe de ser consensual, com dificuldades em relação às questões terminológicas e às questões de conteúdo mas, também, quanto à forma de fazer e de acionar as políticas públicas. No entanto, reconhecem-se alterações no reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência e incapacidade, embora se verifique que embora se alterem alguns conteúdos nas medidas atuais destinadas a este público, muitas vezes na prática, estas alterações não se traduzem em ganhos para as pessoas com deficiência.

No que respeita à formação profissional, os modelos de aprendizagem deverão, na nossa opinião, ser flexíveis quanto à sua forma de organização assim como aos tempos de percurso por pessoa com deficiência e incapacidade. Que a formação profissional para esta população comporta características específicas em comparação com a destinada às pessoas sem deficiência é um facto, contudo percebemos que cada vez mais é esse o caminho. A forma como está neste momento definida e organizada a formação para esta população é rígida e utiliza estratégias de formação padronizadas não dando abertura a processos flexíveis, adaptados e ajustados à medida de cada um. Acreditamos que o modelo de formação profissional poderá ser igual ao modelo adotado para as pessoas sem deficiência com o mesmo rigor mas sem a necessidade de se criarem tempos máximos de percurso para cada pessoa. Assim, consideramos importante que o tempo de formação por formando assim como o tempo de mediação feita durante o período de colocação e acompanhamento pós-colocação devem ser flexibilizados e adaptados em função de cada

pessoa com deficiência e incapacidade. Dai deve então resultar a construção participada de um Plano Individual desenvolvido por pessoa e ajustável em relação ao tempo de apoio.

Não podemos deixar de lançar algumas questões que nos “*assaltam*” diariamente aquando da nossa intervenção e que pensamos ser comuns a vários Técnicos que trabalham com pessoas com deficiências e incapacidades:

- Se “*cada caso é um caso*”, e se o modelo de formação mais adequado a utilizar deverá ser o da diferenciação pedagógica porque temos de aplicar referenciais pedagógicos com tempos máximos definidos por formando?
- Não deverá a intervenção social ser um processo individualizado respeitando as necessidades, as características, as dificuldades e os desejos de cada pessoa com deficiência e incapacidade?

Em modo de conclusão, como profissionais implicados na nossa instituição, reconhecemos assim algumas condicionantes na nossa intervenção. Tendo em conta as diferentes etapas pelas quais a pessoa com deficiência e incapacidade passa no seu processo de formação profissional (avaliação, orientação e qualificação) e após no processo de integração profissional (procura de emprego e manutenção do posto de trabalho), é fulcral poder contar com a intervenção do Técnico de inclusão/acompanhamento de forma contínua, sentindo-se apoiado e enquadrado nas diferentes etapas. Salienciamos assim, a importância das pessoas com deficiências e incapacidades escolherem e decidirem, com a ajuda da família (se for caso disso) e dos Técnicos que os acompanham (gestores de caso) do tempo de apoio que necessitam para reunir as devidas condições para a sua plena integração social e profissional.

Ousamos assim citar “que mais do que certezas em resposta às nossas incertezas do amanhã, qualquer reflexão sobre o futuro traz-nos incertezas às nossas certezas presentes” (Edgar Morin, n.d.). Acreditamos que enquanto profissionais deveremos “tratar as pessoas como se elas fossem o que poderiam ser, e estaremos a ajudá-las a tornarem-se aquilo que elas são capazes de ser” (Johann Wolfgang von Goethe, n.d.).

## Referências Bibliográficas

Amaro, M. (2009). Urgências e Emergências do Serviço Social Contemporâneo: contributos para a discussão dos fundamentos da profissão. Tese de doutoramento em Serviço Social, Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica Portuguesa. Lisboa (texto policopiado), p.369.

Barnes, C. & Mercer, G. (2004). Theorising and researching disability from a social model perspective. In C. Barnes & G. Mercer (Eds.), *Implementing the social model of disability: Theory and research*. Leeds: The Disability Press, p.1-17.

Branco, F. (2009). “Ação Social, Individuação e Cidadania. A construção do acompanhamento social no contexto do Estado Social ativo”. *Comunidades e Territórios*, n.º 17, p. 81-91.

Camarate, J. (2001). Intervir em Reabilitação e Inserção Social: Novas atribuições aos profissionais. In Sequeira, A., Atas das 1<sup>as</sup> Jornadas em Reabilitação e Inserção Social: Novas áreas de estudo, novas respostas profissionais. Lisboa: ISPA, p.43-58.

Capucha, L. (1998). *Grupos desfavorecidos face ao emprego: Tipologias e quadro básico de medidas recomendáveis*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Cardim, L. (2000). “A Formação Profissional nas Organizações”. *Formar Pedagogicamente*. Lisboa: IEFP, p.14.

Carmo, H. (2001). *Desenvolvimento Comunitário*. Lisboa: Universidade Aberta, p.2.

Conselho da Europa (2006). *O Plano de Ação sobre Deficiência/Incapacidade do Conselho da Europa para 2006-2015*. (acedido em 12 de julho <http://www.inr.pt/uploads/docs/relacoesinternacionais/planoaccaofinal.rtf>).

Conselho Económico e Social (2008). *Parecer sobre Plano Nacional de Ação para a Inclusão inserido na Estratégia Nacional para a Proteção Social e Inclusão Social 2008-2010*. (acedido em 15 de julho de 2012 [http://www.ces.pt/download/102/Parecer\\_PNAI.pdf](http://www.ces.pt/download/102/Parecer_PNAI.pdf)).

Costa, B., Ribeiro, J. e Roque, L. (1994). Programa integrado de formação profissional e emprego de pessoas deficientes mentais – interação entre agentes de formação e do emprego. *Integrar*, 5, p. 51-60.

Cruz, J. V. P. (1998). Formação Profissional em Portugal. *Do levantamento de necessidades à avaliação*. Lisboa: Edições Sílabo, p. 11-12.

Decreto - Lei n.º 3/2008 de 7 de janeiro, Diário da República, 1ª série, n.º4 (2008).

Decreto-Lei n.º 249/87 de 23 de junho, Diário da República, 1ª série, n.º141 (1987).

Decreto-Lei n.º 290/2009 de 12 de outubro, Diário da República, 1ª série, n.º197 (2009).

Decreto Regulamentar n.º 12-A/2000 de 15 de setembro, Diário da República, 1ª série, n.º214 (2000).

Decreto-Lei n.º 247/89 de 5 de agosto, Diário da República, 1ª série, n.º179 (1989).

Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, Diário da República, 1ª série, n.º29 (2001).

Decreto-Lei n.º 346/77, de 20 de agosto, Diário da República, 1ª série, n.º192 (1977).

Decreto-Lei n.º 519-A2/79 de 29 de dezembro, Diário da República, 1ª Série, n.º 299 (1979).

Despacho Normativo n.º 18/2010 de 29 de junho, Diário da República, 2ª Série, n.º 124 (2010).

Despacho Normativo n.º 2/2011 de 11 de fevereiro, Diário da República, 2ª Série, n.º 30 (2011).

Despacho Normativo nº4-A/2008 de 24 de janeiro, Diário da República, 2ª Série, n.º 17 (2007).

DGERT (2001). Terminologia de Formação Profissional, Alguns Conceitos de Base - III, Cadernos de Divulgação, CIME, Lisboa: 2001.

Di Nubila, H.B.V & Buchalla, C.M. (2008). “O papel das Classificações da OMS - CID e CIF nas definições de deficiência e incapacidade”. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 11 (2), p. 324-335.

Direção Geral do Desenvolvimento Regional (1995). *Iniciativas Comunitárias 1994-1999*. (acedido em 28 de maio de 2012 <http://www.qca.pt/iniciativas/1994.asp>).

Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social (2007). *Modelos e práticas formativas facilitadoras da empregabilidade e sustentabilidade do emprego da pessoa com deficiência*. Lisboa: Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social.

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

Fundação LIGA (2010). Modelo de Qualidade de Vida.

Fundação LIGA (2011). Relatório de Atividades da Escola de Produção e Formação Profissional.

Fundação LIGA (2011). Relatório de Atividades e Contas.

Fundação LIGA (n.d.). *Estatutos da Fundação LIGA*. (acedido em 8 de julho de 2012 <http://www.fundacaoliga.pt/content/default.asp?idcat=ESTATUTOS&idCatM=quemsomos&idContent=2763CC63-439A-4A01-B198-8B6EE816560A>).

Gabinete de Estratégia e Planeamento (2005). Plano Nacional de Emprego 2005-2008. (acedido em 16 de maio de 2012 [www.qren.pt/download.php?id=58](http://www.qren.pt/download.php?id=58)).

Gabinete de Estratégia e Planeamento (2006). Plano Nacional de Ação para a Inclusão 2006-2008. (acedido em 3 de julho de 2012 <http://www.gep.msss.gov.pt/estudos/pnai.php>).

Gabinete de Estratégia e Planeamento (2007). *Plano nacional de emprego (2005-2008): Relatório de acompanhamento*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Gabinete de Estratégia e Planeamento (2010). *Plano nacional de emprego (2008-2010): Relatório de acompanhamento 2008-2009*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Gabinete de Estratégia e Planeamento (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Godinho, R. (2008). Desconstruindo o mito: fatores de sucesso para a empregabilidade da pessoa com deficiência nas empresas portuguesas. *Revista Sociedade e Trabalho* n.º 35. Lisboa: Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.

GRACE. (2005). *A Integração de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Como atuar*. Lisboa.

Griffiths, P. (1994). The development of the first rehabilitation counselling course in Europe. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 17, p. 71-75.

Handicap International (n.d.). Definição de Deficiência e Políticas Públicas. (acedido em 23 de agosto de 2012 <http://www.making-prsp-inclusive.org/en/6-disability.html>).

Harris, A. e Enfield, S. (2003). *Disability, Equality, and Human Rights A Training Manual for Development and Humanitarian Organisations*. Oxfam GB: Oxford, p. 11 - 26.

INE (2002). *Censos 2001 – Análise da População com Deficiência – Resultados provisórios*, [www.ine.pt](http://www.ine.pt).

INR (2009). *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Protocolo*.

Instituto de Emprego e Formação Profissional (2009). *Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades*. Lisboa: IEFP.

Instituto de Emprego e Formação Profissional (2012). *Síntese dos programas e medidas de emprego e formação profissional*. (acedido em 13 de julho de 2012 [http://www.iefp.pt/estatisticas/IndicadoresActividade/SinteseExecucao/Documents/2012/SinteseEF\\_201207.pdf](http://www.iefp.pt/estatisticas/IndicadoresActividade/SinteseExecucao/Documents/2012/SinteseEF_201207.pdf)).

Lei Constitucional n.º 1/2005 de 12 de agosto, Diário da República, 1ª série, n.º 155 (2005).

Lei n.º 38/2004 de 18 de agosto, Diário da República, 1ª série, n.º194 (2004).

Lei n.º 46/2006 de 28 de agosto, Diário da República, 1ª série, n.º165 (2006).

Lei n.º 64-B/2011 de 30 de dezembro, Diário da República, 1ª série, n.º250 (2011).

Lei n.º 67/98 de 26 de outubro, Diário da República, 1ª série, n.º247 (1998).

Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, Diário da República, 1ª série, n.º30 (2009).

Lei n.º 9/89 de 2 de maio, Diário da República, 1ª Série (1989).

Martins, M. (2001). *Deficiência mental e desempenho profissional*. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, p. 152-162.

Mercier, P. (2008). *Comboio Noturno Para Lisboa*. Lisboa, Publicações Dom Quixote, p.332.

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.

Morin, E. (2003). *Introdução ao Pensamento Complexo*. Lisboa: Instituto Piaget.

Oliver, M. (1990). *The Politics of Disablement*. Houndmills: The Macmillan Press Ltd.

OMS & Banco Mundial (2011). Relatório mundial sobre a deficiência. Tradução Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: 2012.

Organização Mundial de Saúde (2004). *CIF: Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Lisboa: Direção Geral de Saúde.

Parent, W., Sherron, P., & Groah, C. (1992). Consumer Assessment, Job Development, and Job Placement. In P. Wehman, P. Sale, P., & W. Parent (Eds.), *Supported employment: Strategies for integration of workers with disabilities*. Boston: Andover Medical Publishers.

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

Pestana, S., Martins, A. & Fernandes, C. (2007). *Formação Profissional e Emprego*. Lisboa: LPDM-Centro de Recursos Sociais.

Pinto, C. (1998). *Empowerment: uma prática de Serviço Social*. In *Política Social 1998*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, p. 245-277.

Pinto, Paula C. (2011). Between the lines: A critical discourse analysis of disability policy in Portugal. *Disability Studies Quarterly*, vol. 31 (3).

Portugal, Silvia et al. (2010). *Estudo de Avaliação do Impacto dos Custos Financeiros e Sociais da Deficiência – Relatório Final*.

Resolução de Conselho de Ministros n.º 173/2007 de 7 de novembro, *Diário da República*, 1ª série, n.º 214 (2007).

Resolução de Conselho de Ministros n.º 88/2008 de 29 de maio, *Diário da República*, 1ª série, n.º 103 (2008).

Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010 de 4 de agosto, *Diário da República*, 1ª série, n.º 150 (2010).

Rivero, C. (2007). *Apreciar nas Equipas de Intervenção Social: descobrir o que funciona*. Disponível em <http://catarina.riviero.googlepages.com/>.

Rogers, C. (2009). *Tornar-se pessoa* (6ª ed.). (M. J. do C. Ferreira & A. Lamparelli, Trans.). São Paulo: Martins Fontes. (Original publicado em 1961), p. 186 -187.

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

Sousa et al. (2007a). *O sistema de reabilitação e as trajetórias de vida das pessoas com deficiências e incapacidades em Portugal*. Gaia, CPRG - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia, p.26.

Sousa, A. (2000). Emprego Apoiado: Uma Primeira Abordagem, *Psicologia*, Vol. XIV (1), p. 73- 82.

Wehman, P. & Bricout, J. (2001). Supported Employment: New Directions for the new Millenium. In P. Wehman (Eds.), *Supported employment in Business*. St. Augustine, FL: TRN.

WHOQOL GROUP (1995). The World Health Organization Quality of Life assessment: position paper from the World Health Organization, *Soc. Sci. Med.*, 41, p. 1403.

Wilgosh, L. (1984). Vocational and counselling prospects and practices for the mentally handicapped. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 7, p. 275-284.