

Integração de Alunos com Necessidades Educativas Especiais na Vida Ativa

Um estudo exploratório no concelho de Mirandela

Emília Filomena Alves Ferreira

Dissertação de Mestrado em Educação Especial

Orientação: Professor Doutor Eusébio André da Costa Machado

maio, 2017



UNIVERSIDADE PORTUGALENSE

Emília Filomena Alves Ferreira

**Integração de Alunos com Necessidades Educativas
Especiais na Vida Ativa**

Um estudo exploratório no concelho de Mirandela

Dissertação apresentada na Universidade Portucalense Infante D. Henrique para obtenção do grau de Mestre em Educação Especial, sob a orientação do Prof. Doutor Eusébio André da Costa Machado

Departamento de Psicologia e Educação

maio, 2017



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

AGRADECIMENTOS

Para a realização desta dissertação de mestrado foi fundamental o apoio e colaboração de várias instituições, empresas e pessoas. Assim, apresentámos os nossos cordiais e reconhecidos agradecimentos:

- À Universidade Portucalense, em particular ao Departamento de Psicologia e Educação por nos ter concedido a opção de desenvolvermos este projeto pessoal e profissional;
- A todas as pessoas que participaram neste trabalho, instituições e entidades empregadoras, que disponibilizaram o seu tempo e contribuíram para o desenvolvimento deste estudo;
- Ao Professor Eusébio André Machado, orientador deste trabalho, pela sua competência profissional, disponibilidade, sugestões e comentários sempre oportunos e pela confiança demonstrada neste processo;
- A todas as pessoas com deficiência que se veem confrontadas com barreiras no seu dia-a-dia e lutam diariamente por um lugar na sociedade e por melhores condições de vida. Aos nossos alunos, por tudo que aprendemos com eles;
- Por último, à família, em especial ao meu marido e filhos: António, Cátia e Tiago, pelo apoio constante e amor incondicional.

RESUMO

Integração de Alunos com Necessidades Educativas Especiais na Vida Ativa

Um estudo exploratório no concelho de Mirandela

A escola desempenha um papel primordial na integração dos jovens portadores de Necessidades Educativas Especiais (NEE) quer na sociedade, quer no mundo laboral, contribuindo para uma transição para a vida ativa com autonomia e responsabilidade. Neste âmbito, o presente estudo tem como principal objetivo caracterizar as perceções dos empresários relativamente à transição para a vida ativa e a integração no mundo laboral dos jovens portadores de NEE.

Do ponto de vista metodológico, optou-se por um estudo exploratório, de natureza eminentemente quantitativa, cuja recolha de dados se realizou através da utilização de um inquérito por questionário. A recolha de dados decorreu no concelho de Mirandela, no qual foi constituída uma amostra de 75 empresários (n=75). Os dados foram sujeitos a análise estatística descritiva e inferencial através do programa SPSS 21.0.

As conclusões mais relevantes do nosso estudo permitem identificar as principais barreiras à integração laboral e constatar que os empresários não manifestam disponibilidade para trabalharem com indivíduos portadores de NEE, sendo que os apoios previstos na lei podem constituir um incentivo à contratação.

Palavras-chave: Necessidades Educativas Especiais; Inclusão; Transição para a Vida Ativa; Integração no Mundo Laboral.

ABSTRACT

Integration of Students with Special Educational Needs into Active Life

An exploratory study in the municipality of Mirandela

School plays an important role in integrating young people with Special Educational Needs (SEN) into society and the world of work and contributes to a transition to active life with autonomy and responsibility. The main goal of this study is to characterize the entrepreneurs' perception of the transition to active life and integration of this young people with SEN in the labour market.

The methodology used was quantitative and exploratory, through a questionnaire. The collection of data took place in the municipality of Mirandela, with a sample of 75 entrepreneurs (n=75). The data were subjected to statistical analysis, using SPSS V21.0.

This study allows us to identify the main barriers to labour integration and to verify that entrepreneurs are not willing to work with individuals with SEN. The support provided for by law, may be an incentive for hiring this young people.

Keywords: Special Educational Needs, inclusion, transition to active life, integration in the labour market.

SIGLAS E ABREVIATURAS

CAE – Classificação das Atividades Económicas Portuguesa por Ramos de Atividade

CEE – Comunidade Económica Europeia

CEI – Currículo Específico Individual

CF – Currículo Funcional

CIM – Comunidade Intermunicipal

CRP – Constituição da República Portuguesa

DOP – Denominação de Origem Protegida

ECAE – Equipa de Coordenação dos Apoios Educativos

EE – Educação Especial

ENDEF – Estratégia Nacional para a Deficiência

GAEE – Gabinete de Apoio à Empresa e ao Empreendedor de Mirandela

IAS – Indexante dos Apoios Sociais

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

IGP – Indicação Geográfica Protegida

IIE – Instituto de Inovação Educacional

INE – Instituto Nacional de Estatística

INR – Instituto Nacional de Reabilitação

LBSE – Lei de Bases do Sistema Educativo

MSESS – Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

MTS – Ministério do Trabalho e Solidariedade

NEE – Necessidades Educativas Especiais

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

ONU – Organizações das Nações Unidas

PAIPDI – Plano de Ação para a Integração das pessoas com Deficiência e Incapacidade

PEI – Programa Educativo Individual

PIT – Plano Individual de Transição

PNE – Plano Nacional de Emprego

SNR – Secretariado Nacional de Reabilitação

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

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

TVA – Transição para a vida Ativa

UE – União Europeia

UNESCO – Organização Educacional, Científica e Cultural das Nações Unidas (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation)

UPT – Universidade Portucalense

art. = artigo (s)

ex. = exemplo (s)

fig. = figura (s)

p. = página

pp. = páginas

n.^o = número

n.^{os} = números

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO 1 – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	16
1.1. As Necessidades Educativas Especiais e a Escola Inclusiva.....	17
1.2. Transição para a Vida Ativa.....	24
1.2.1. O Conceito de Transição para a Vida Ativa.....	24
1.2.2. Transição para a Vida Ativa de Jovens com NEE	28
1.2.3. Barreiras e Facilitadores na Transição para a Vida Ativa	32
1.2.4. Currículos Funcionais	37
1.2.5. Currículo Específico Individual	40
1.2.6. Plano Individual de Transição	42
1.3. A Inclusão de Jovens com NEE no Mercado de Trabalho.....	47
1.4. Legislação Laboral Enquadradora de Programas e Medidas de Apoio .	55
CAPÍTULO 2 – OPÇÕES METODOLÓGICAS.....	75
2.1. Problemática.....	76
2.2. Objetivos do estudo	77
2.3. Hipóteses.....	78
2.4. Modelo de investigação	79
2.5. Técnica de recolha de dados: conceção, validação e administração	79
2.6. Técnica de análise dos dados	82
2.7. Contexto do estudo.....	83
2.8. População e amostra.....	86
CAPÍTULO 3 – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	87
3.1. Apresentação dos Resultados	88
3.2. Discussão dos Resultados.....	108

CONCLUSÃO	116
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	122
REFERÊNCIAS LEGISLATIVAS.....	127
APÊNDICES	131
APÊNDICE 1 – Questionário.....	133
APÊNDICE 2 – Atividades Económicas	140

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Processo de elaboração e implementação do PIT	46
--	----

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Principais barreiras e facilitadores do processo de TVA	36
Quadro 2 – Programas e medidas existentes	61

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Caraterização da identificação pessoal	88
Tabela 2 – Caraterização da atividade da empresa	89
Tabela 3 – Caraterização do número de trabalhadores da empresa	90
Tabela 4 – Caraterização do número de trabalhadores portadores de deficiência da empresa	90
Tabela 5 – Caraterização da faixa etária dos trabalhadores da empresa	91
Tabela 6 – Caraterização dos incentivos que promovem a contratação de indivíduos com deficiência	92
Tabela 7 – Caraterização das preferências sobre os trabalhadores a contratar.....	93
Tabela 8 – Identificação dos intervenientes da comunidade que deviam colaborar na inclusão	94
Tabela 9 – Caraterização do método de seleção/recrutamento	95
Tabela 10 – Caraterização da remuneração do posto de trabalho de um portador de deficiência	96
Tabela 11 – Caraterização dos aspetos fundamentais para a boa integração do jovem com deficiência na empresa	97
Tabela 12 – Identificação das razões que levariam a admitir um indivíduo com deficiência	98
Tabela 13 – Caraterização da ocorrência do evento admitiria funcionário com deficiência, cruzamentos com caraterísticas dos gestores e resultados teste de independência	99
Tabela 14 – Caraterização da ocorrência do evento admitiria funcionário com deficiência, cruzamentos com caraterísticas da empresa e resultados teste de independência	100

Tabela 15 – Caraterização da ocorrência do evento admitiria funcionário com deficiência, cruzamentos com incentivos e benefícios da contratação e resultados teste de independência	102
Tabela 16 – Caraterização do método de recrutamento em função da possibilidade de admissão de trabalhador com deficiência e resultados do teste Mann-Whitney	103
Tabela 17 – Caraterização dos aspetos fundamentais para a boa integração do jovem com deficiência na empresa em função da possibilidade de admissão e resultados do teste Mann-Whitney	104
Tabela 18 – Caraterização da ocorrência do evento admitiria funcionário com deficiência, cruzamentos com aspetos fundamentais para a boa integração do jovem com deficiência na empresa e resultados teste de independência	105
Tabela 19 – Caraterização do cumprimento das quotas por atividade	107
Tabela 20 – Caraterização do cumprimento das quotas	107

INTRODUÇÃO

A problemática da Transição e da integração na Vida Ativa (TVA) de jovens com Necessidade Educativas Especiais (NEE) foi sempre motivo de interesse e preocupação ao longo do nosso percurso profissional, no exercício de funções letivas na Educação Especial (EE) há mais de vinte anos. Consideramos ainda, que sendo o tema pertinente do ponto de vista educativo e social e não existindo nenhum estudo no concelho de Mirandela, seria importante auscultar as opiniões dos empresários e analisar quais os fatores que condicionam a integração de jovens com NEE na vida ativa.

O interesse deste levantamento foi potenciado em virtude das possibilidades de emprego, no nosso país e, sobretudo, nesta região do interior nordeste, serem cada vez mais diminutas, devido aos avanços tecnológicos das últimas décadas e à crise financeira e económica.

Na transição da escola para a vida ativa, todos os jovens têm que estar adequadamente preparados para enfrentar a sociedade e o mundo do trabalho e em particular os jovens com NEE.

A escola desempenha um papel fundamental, pois tem que dotar todos os alunos, incluindo os portadores de deficiência, de conhecimentos e competências que os tornem capazes de desempenhar de forma autónoma a sua atividade profissional, garantindo a plena inserção na sociedade e a igualdade de oportunidades.

O Estado Português promulgou, nos últimos anos, alguns Normativos, especificamente o Decreto-Lei n.º 3/2008, de 7 janeiro, e a Portaria 201-C2015 de 10 de julho, do Ministério da Educação e o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, que procuram promover a Inclusão social e laboral, através de um processo de Transição para a vida pós-escolar.

O acesso ao trabalho é uma meta e um objetivo comum dos homens, pois é um dos instrumentos mais importantes de integração das pessoas na sociedade, já que é fundamental para se ser livre, independente e autónomo.

Foi com base nestes pressupostos que nos propusemos realizar este trabalho, o qual se apresenta dividido em três capítulos: Capítulo 1 - Enquadramento

Teórico, Capítulo 2 – Opções Metodológicas e Capítulo 3 – Apresentação e Discussão dos Resultados.

O primeiro capítulo constitui, então, o enquadramento teórico assente na revisão bibliográfica relativa aos tópicos em estudo. Assim, faremos uma breve resenha histórica sobre as diferentes etapas da evolução do conceito de NEE e as respetivas implicações na construção de uma escola inclusiva.

Proceder-se-á a uma abordagem mais ampla da TVA, onde focaremos aspetos como o próprio conceito, o contexto legislativo, bem como as principais barreiras e facilitadores. Faremos ainda referência à importância dos currículos funcionais e ao documento que propõe a operacionalização do processo de transição, o Plano Individual de Transição (PIT).

Destacamos alguns aspetos da legislação escolar e laboral de apoio, que promovem a igualdade de oportunidades na integração escolar e social de todos, independentemente das suas limitações ou deficiências.

O segundo capítulo deste estudo corresponde às opções metodológicas da investigação. Após uma justificação do estudo, baseada numa descrição teórica contextual, efetuamos a definição do problema que será a base desta pesquisa. São apresentados os objetivos, as hipóteses e a explicitação da metodologia utilizada.

Selecionamos o grupo de sujeitos, e efetuamos a escolha de instrumentos que entendemos mais adequados para a recolha de dados, tendo-se optado pela construção e aplicação de inquéritos por questionário. Descrevemos os procedimentos para a sua administração e para a análise estatística.

No terceiro capítulo procedemos à apresentação e análise descritiva dos dados, à discussão dos resultados e ainda à triangulação dos mesmos.

Por último, seguem-se as conclusões gerais resultantes da nossa análise e interpretação dos resultados obtidos e as possíveis sugestões que, não pretendendo ser soluções, poderão servir de reflexão em estudos posteriores, para uma verdadeira inclusão na vida ativa de jovens com necessidades educativas especiais. O trabalho é finalizado com as referências bibliográficas e legislativas, e respetivos apêndices.

CAPÍTULO 1

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. As Necessidades Educativas Especiais e a Escola Inclusiva

A partir dos meados do século XX (anos 60) assiste-se ao florescimento de uma nova concepção de escola. A Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, em 1960, aprova uma convenção relativa à luta contra a discriminação na esfera do ensino. Nesta Declaração evoca-se o direito à educação de todos os indivíduos, proclama-se o direito da criança a uma educação e a um nível aceitável de aprendizagem, reforça-se o direito que cada uma das crianças tem em ser respeitada, quanto às suas características, interesses, capacidades e necessidades de aprendizagem.

Começaram a surgir os primeiros movimentos sociais a favor da integração e legislação específica, que visam assegurar os direitos de cada pessoa à liberdade e à igualdade de oportunidades. Com estas novas ideias e movimentos, a educação especial começa também a sofrer alterações e, surgem assim, novos conceitos.

Este movimento ganhou maior visibilidade com a publicação no Reino Unido (1978), do Warnock Report, que veio introduzir o conceito de Necessidades Educativas Especiais (NEE). Este conceito veio revolucionar a prática educativa e pedagógica junto das crianças e jovens com problemas, “proporcionando uma igualdade de direitos, relativamente à não discriminação por razões de raça, religião, opinião, características intelectuais e físicas” (Correia, 1997, p. 47).

Esta posição foi reforçada por Brennan (1998, cit. por Correia, 2003, p. 44):

Há uma necessidade educativa especial quando um problema (físico, sensorial, intelectual, emocional, social ou qualquer combinação destas problemáticas) afeta a aprendizagem ao ponto de serem necessários acessos ao currículo, ao currículo especial ou modificado, ou a condições de aprendizagem especialmente adaptadas para que o aluno possa receber uma educação apropriada.

Correia (1993), citado por Correia (1997, p. 48), refere-se ao conceito de NEE aplicando-o:

a crianças e adolescentes com problemas sensoriais, físicos, intelectuais e emocionais. (...) Abrange os alunos que não acompanham o currículo normal, sendo necessário proceder a adaptações curriculares, mais ou menos generalizadas, de acordo com o quadro em que se insere a problemática da criança ou adolescente.

Neste contexto podemos dizer que o conceito de NEE não está ligado às patologias, mas sim às diferentes necessidades de atendimento e intervenção educativa, não só em termos escolares, mas em relação a todos que de alguma forma participam na educação da criança.

Este conceito é retomado na Declaração de Salamanca, e revela-se abrangente a todas “as crianças e jovens cujas carências se relacionam com deficiências ou dificuldades escolares e, conseqüentemente, têm necessidades educativas especiais em determinado momento da sua escolaridade”, incluindo também as “crianças com deficiência ou sobredotadas, crianças da rua ou crianças que trabalham, crianças de populações remotas ou nômadas, crianças de minorias linguísticas, étnicas ou culturais e crianças de áreas ou grupos desfavorecidos ou marginais” (Declaração de Salamanca, 1994, p. 6).

O conceito, NEE, aponta para a existência de serviços educativos para crianças e jovens com NEE, no meio menos restritivo possível. Esse meio menos restritivo possível apela à colocação destes alunos tendo em consideração as suas características e necessidades concretas, num ambiente o mais normal possível, de modo a que lhes seja proporcionada uma educação apropriada (Correia, 1997).

Segundo Costa (2006, p. 57), a nova perspectiva “escola inclusiva” foi o grande legado da Declaração de Salamanca, na medida em que “questiona todo o sistema de ensino e todos os intervenientes tendo em vista uma escola que responda da melhor forma a todos os alunos e que contribua para uma sociedade solidária e também ela inclusiva”.

Para se clarificar o conceito de inclusão é necessário compará-lo com o conceito de integração.

O conceito de Integração define-se pelo “processo através do qual as crianças consideradas com necessidades educativas especiais são apoiadas individualmente de forma a poderem participar no programa educativo, inalterado da escola” (Serra, 2002, p. 188).

Por sua vez, o conceito de inclusão baseia-se no empenhamento da escola em receber todas as crianças, reestruturando-se de forma a poder dar resposta adequada à diversidade dos alunos. Este conceito “parece ter vindo a gizar-se desde os anos 60, sendo, contudo, em fins de 70, princípios de 80, que ele toma a forma mais atual, quando um grupo de pais de crianças com NEE severas exige a colocação dos seus filhos nas escolas das suas comunidades, pretendendo pôr fim à constante discriminação de que eram alvo.” (Correia, 1997 cit. Rodrigues, 2008, p. 130).

Após a análise destes conceitos conclui-se que a integração dá mais importância aos apoios diretos prestados aos alunos com NEE, muitas vezes fora da sala regular, “a escola integrativa, apesar de ter alertado a escola tradicional para a diferença, fica francamente aquém do objetivo de integrar todos os alunos, conseguindo, quando muito, resultados na integração de alunos com algum tipo de deficiência” (p. 18).

O princípio fundamental da escola inclusiva indica que todas as crianças deveriam aprender juntas e que as escolas regulares devem reconhecer e responder às diversas necessidades dos seus alunos, estabelecendo, ao mesmo tempo, um conjunto de serviços para responder a tais necessidades. Defende um ambiente de aprendizagem diferenciado e de qualidade para todos. Assim, o aluno com NEE, mesmo com NEE severas, deve estar inserido na sala regular, tendo sempre em conta as características individuais e as necessidades específicas. Deverá ter acesso a serviços educativos adequados, sempre que possível na classe regular, ou serem complementados com tarefas que envolvam a comunidade, desenvolvendo aptidões inerentes ao quotidiano de cada um.

Tendo por base, a Declaração de Salamanca, e as ideias de Correia parece-nos que para que todos os alunos possam aprender juntos e beneficiar de um clima de igualdade de oportunidades, muito haverá a fazer no que respeita à reorganização das nossas escolas, para que, assim, se possa construir uma escola verdadeiramente inclusiva, fazendo das respostas educativas eficazes, verdadeiros pilares da aprendizagem, na verdade deveria existir “um conjunto de apoios e de serviços para satisfazer o conjunto de necessidades especiais dentro da escola” (Declaração de Salamanca, artigo 7º, 1994).

Segundo Correia (2003, p. 7), “uma escola inclusiva é aquela onde toda a criança é respeitada e encorajada a aprender até ao limite das suas capacidades”.

A educação inclusiva tem como objetivo promover uma cultura de escola e de sala de aula que adote a diversidade como lema e que tenha como objetivo principal o desenvolvimento global dos alunos assim, “na Escola Inclusiva não há lugar para a exclusão, nem para a desmotivação, para o abandono, para a exploração de sentimentos de inferioridade ou de subestimação” (Fonseca, 2002, p. 20).

A filosofia da inclusão acarreta, por um lado, um conjunto de mudanças radicais no sistema de ensino, mas, por outro, traz vantagens não só para os alunos com NEE, mas para toda a comunidade escolar. Ao proporcionar uma educação igual e de qualidade para todos e desenvolver um diálogo entre professores/educadores do ensino regular e professores de educação especial, conduzirá a uma maior compreensão sobre os diferentes tipos de NEE e as suas necessidades. Segundo Bairrão *et al.* (1998, p. 50) “só através duma educação inclusiva é que a criança normal vai aprender a aceitar e a interagir com a diferença e a criança com necessidades educativas especiais vai atingir o pleno direito de cidadania, no emprego, no casamento ou na intervenção social”.

Em 2003, Correia salienta que o trabalho de colaboração entre os intervenientes educativos, permitirá a partilha de estratégias de ensino, uma maior monitorização dos progressos dos alunos, o combate aos problemas de comportamento e o aumento da comunicação com outros profissionais de

educação e pais, o que levará a que aumentem os níveis de eficiência e de competência dos professores que trabalham nas classes regulares.

Na ótica de Correia (2003), os professores envolvidos em ambientes inclusivos consideram que a sua vida profissional e pessoal melhora, tendo o trabalho de colaboração tornado o ensino mais estimulante, pois permite a experimentação de várias metodologias e consciencialização das suas práticas e crenças. A oportunidade de trabalhar em conjunto com outros profissionais, ajuda os professores do ensino regular a quebrar o isolamento em que muitos deles viviam.

Segundo Correia e Serrano (2000), a inclusão traz vantagens a nível de liderança escolar, aos pais e a outros recursos comunitários, ao unirem esforços para ajudarem os alunos a alcançar níveis satisfatórios de sucesso educativo.

As vantagens são igualmente claras para os alunos sem NEE, uma vez que lhes permite perceber que somos todos diferentes e que as diferenças individuais devem ser respeitadas e aceites.

Poderemos afirmar que, de acordo com a filosofia inclusiva, as escolas podem tornar-se em verdadeiras comunidades de apoio, onde todos os alunos se sintam valorizados, apoiados de acordo com as suas necessidades e preenchidas ética e moralmente. (Correia, 2003, p. 15)

Vantagens também para a escola, pois a inclusão “promove o trabalho de equipa e estimula a individualização do ensino, favorece a aceitação das diferenças, responsabiliza a escola regular pela efetiva assunção de responsabilidade para com os alunos com NEE, potencia o enriquecimento humano da turma e da escola” (Serra, 2002, p.172). As famílias também beneficiam, pois passam a ver o seu filho como um cidadão que tem direito de partilhar os recursos da sua comunidade e têm “maior envolvimento no

processo educativo, melhor acesso à informação sobre benefícios, as suas expectativas em relação aos filhos tornam-se mais reais” (Serra, 2002, p.172).

Em última instância, há vantagens para a sociedade que se torna um espaço mais democrático que entende que todos os seus membros são igualmente dignos e torna-se uma “sociedade aberta aonde é possível a convivência e onde todos os seus membros encontram um lugar para participar na resolução dos seus problemas e na sua própria evolução” (Jiménez, 1997, p. 33).

A educação inclusiva baseia-se em acolher todos, comprometendo-se a fazer qualquer coisa que seja necessária para proporcionar a cada aluno da comunidade e a cada cidadão de uma democracia, o direito inalienável de pertença a um grupo, a não ser excluído. Assim, para que as escolas se tornem verdadeiras comunidades inclusivas, é necessário que estas se apoiem em princípios de justiça, igualdade, dignidade e de respeito mútuo, que permita a promoção de práticas inclusivas para que os alunos possam beneficiar de experiências enriquecedoras, aprender com os outros e adquirir um conjunto de aprendizagens e valores que conduzam à aceitação da diversidade.

A escola inclusiva é, pois, feita de ações concretas que possibilitem a todos os alunos a aprendizagem.

Deve haver também, entre todos os intervenientes do processo escolar, uma colaboração e cooperação para que exista um ambiente de confiança e respeito mútuos. Correia (2003) considera que a colaboração é um processo interativo, através do qual os intervenientes, com diferentes experiências, encontram soluções criativas para problemas mútuos. O processo de colaboração parece ter mais sucesso quando os participantes partilham a mesma agenda, os papéis de cada um estão bem definidos e é aprovada uma programação com base numa planificação partilhada.

A existência de um variado apoio de técnicos como, psicólogos, terapeutas, entre outros, é fundamental para determinar qual o melhor currículo para o aluno. Assim, este currículo deve ser flexível, de modo a maximizar o trabalho dos professores e educadores.

A formação específica é outro fator importante para a inserção de alunos com NEE nas escolas regulares. Tanto professores como auxiliares da ação educativa devem ter formação específica que lhes permita perceber a problemática dos alunos, saber o seu papel perante a problemática, a fim de encontrarem estratégias adequadas para responder às necessidades dos alunos.

Os serviços de educação especial são serviços de apoio especializados destinados a responder às necessidades especiais do aluno com base nas suas características e com o fim de maximizar o seu potencial, tal como defendem autores como Correia (2003).

O conceito de inclusão, assim como o de liberdade, é por vezes indefinível e muitas vezes sujeito a diversas interpretações. Não é suficiente a mera colocação dos alunos com NEE nas salas regulares, temos que ter em conta a qualidade e quantidade de interações entre professores e alunos, nesses contextos. Os alunos com NEE devem envolver-se significativamente no funcionamento diário das aulas e restantes atividades. Pode haver necessidade de criar espaços individuais de educação especial, que possam ser utilizados sempre que necessário por qualquer grupo de alunos ou professores (York, Doyle & Kroberg, 1992 cit. Correia & Martins, 2002).

Os alunos com NEE têm que ter participação ativa e significativa para que exista neles o sentido de pertença. Temos que ter em conta o ambiente físico da sala de aula, mas também as estratégias de aprendizagem utilizadas, que devem responder às necessidades e interesses de cada aluno (Correia & Martins, 2002).

A inclusão não traduz tratamento igual para todos, anulando as diferenças, mas sim o atender às características de cada um, porque o esforço de normalizar uma criança pode ser tão ou mais violento que a exclusão.

1.2. Transição para a Vida Ativa

A transição para a vida ativa (TVA) apresenta-se como um problema de grande dimensão na escola de hoje, pois afeta todos os jovens com ou sem deficiência e deve realizar-se com o máximo de autonomia e responsabilidade.

Os jovens “têm de estar dotados das competências necessárias para decidir, o mais autonomamente possível, sobre o seu futuro, onde se inclui a profissão, de acordo com as suas aptidões, interesses, necessidades, motivação, entre outros aspetos que os rodeiam” (Martins, 2001, p. 111).

A fase de TVA é muito importante para todos os jovens e no caso dos jovens com NEE, tendo em conta as dificuldades e obstáculos resultantes da sua condição, assume uma importância vital quando comparada com pessoas sem NEE.

1.2.1. O Conceito de Transição para a Vida Ativa

O conceito de TVA aparece referenciado em vários documentos nacionais e internacionais com explicações ligeiramente diferentes. É designado por transição da escola para o emprego, transição da escola para a vida adulta e transição da escola para a vida ativa.

Esta transição vai ter “um custo pessoal, institucional e social, mas considera a transição para a vida ativa a mais drástica de todas a nível das recomendações pessoais e socioeconómicas” (Oliveira, 2007, p. 55).

Na investigação de Costa (2004, p. 6) refere-se que:

até aos anos 80 do século que passou, os objetivos da educação especial centraram-se, essencialmente, na resposta a uma questão: como educar alunos com incapacidades de modo a possibilitar a aquisição de conhecimentos académicos tão próximos quanto possível dos que caracterizavam os programas educativos estabelecidos para a generalidade da população escolar. As preocupações dos educadores centravam-se em saber

como ensinar estes alunos, de modo a facultar-lhes uma escolarização de grau tão elevado quanto possível. Uma vez atingida a idade limite estabelecida para esta ação educativa ou uma vez considerada completa a escolaridade por critérios de qualquer outra ordem, a escola (ou antes o sistema educativo no seu conjunto) considerava a sua missão cumprida e o aluno ficava entregue ao acompanhamento da família, eventualmente com a colaboração de serviços especialmente destinados à população adulta portadora de deficiência, no caso destes existirem.

Neste estudo reforça-se afinal a ideia de que até aos anos 80 do séc. XX não há qualquer tipo de alusão aprofundada ao conceito de TVA.

A partir dessa década, nos Estados Unidos da América e depois em vários países, evidenciou-se uma “consciência de que não existia uma relação direta entre o investimento feito nos diferentes programas educativos (...) especialmente no caso dos alunos com deficiências graves do foro intelectual, verificava-se que um grande número dos que tinham saído de programas educativos permanecia inativo, dependente das famílias, ou inseridos em instituições segregadas” (Costa, 2004, p. 7).

Realizaram-se vários estudos designados de *follow-up* ou de *follow-along*, para colmatar a ausência de ligação entre a escola e a vida profissional e social dos alunos com NEE. Os resultados dos estudos confirmaram a fraca qualidade de vida destas pessoas ao nível profissional e social.

Nos diversos países ocidentais foram estabelecidas várias medidas e em meados da década de oitenta surge o conceito de TVA na legislação inglesa e americana. A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), entre 1983 e 1988, esteve envolvida num projeto designado “Educação dos Jovens Deficientes e sua Transição para a Vida Ativa” no qual Portugal participou, com a Coordenação do Secretariado Nacional de Reabilitação (SNR). Esse projeto contribuiu, de forma significativa, para uma tomada de consciência por parte de diversos técnicos das áreas da educação especial, da formação profissional e da reabilitação.

Nos jovens portadores de deficiência, o processo de TVA apresenta características específicas, deve ser acompanhado pelos pais e outros profissionais especializados e ter enquadramento legal e apoio da sociedade. Para os jovens com NEE, a transição da escola para a vida ativa tem um significado importante e mais significativo quando comparado com pessoas sem NEE.

Casal *et al.* (1991), citados por Martins (2001), consideram que o conceito de TVA pode ser entendido de duas formas diferentes:

- Transição como passagem da escola à vida adulta – período compreendido entre a saída do sistema escolar e a obtenção de emprego;
- Transição como passagem da adolescência à vida adulta – abarca um período muito mais amplo, em sentido temporal, incluindo todo o processo social (autonomia social e familiar).

A literatura refere que na década de 90 do séc. passado, a TVA dos jovens com NEE de caráter permanente começou a fazer parte da agenda de trabalhos, dos responsáveis educativos de várias nações. Vários documentos internacionais fazem referência ao conceito de transição para a vida ativa (TVA). Segundo o Relatório da European Agency For Development in Special Needs Education (2002, p. 9), considera-se que as definições incluem sempre três ideias bases:

- Processo – no sentido do trabalho prévio requerido e do período de tempo necessário para a transição;
- Transfer – na passagem de um nível educacional ou de um estágio de vida para outro;
- Mudança – em termos das situações pessoal e profissional.

A Unesco (2005, p. 34) diz-nos que:

Os jovens com necessidades educativas especiais precisam ser apoiados para fazer uma transição eficaz da escola para a vida ativa, quando adultos. As escolas devem ajudá-los a tornarem-se ativos economicamente e proporcionar-lhes as competências necessárias na vida diária, oferecendo-lhes uma formação nas áreas que correspondem às expectativas e às exigências sociais e de comunicação da vida adulta.

Para o programa *Helios* (1996), citado pela *European Agency For Development in Special Needs Education* (2002, p. 8), a transição é descrita como:

um processo contínuo de adaptação, envolvendo diferentes variáveis ou fatores. É um processo que acontece permanentemente ao longo da vida de um indivíduo em momentos críticos como a entrada no jardim-de-infância, o fim da escolaridade obrigatória ou a mudança de ciclo de ensino.

O Internacional Labour Office (1998, pp. 5-6) citado pela *European Agency For Development in Special Needs Education* (2002, pp. 9-10) apresenta uma definição de transição como:

Um processo de orientação social que implica mudança de estatuto e de papel (ex. de aluno a formando, de formando a trabalhador e de dependência para independência) e que é fulcral para a integração na sociedade... A transição requer uma mudança nas relações, nas rotinas e na autoimagem. De forma a garantir uma transição suave da escola para o local de trabalho, os jovens com deficiências necessitam de definir metas e de identificar o papel que querem desempenhar na sociedade.

A própria *European Agency For Development in Special Needs Education* (2002, p. 10) define TVA seguindo os princípios básicos mais aceites:

A transição para o emprego surge como parte de um longo processo, que cobre todas as fases na vida de uma pessoa e que necessita de ser orientada da forma mais apropriada. “Uma boa vida para todos” bem como “um bom trabalho para todos” são os fins últimos de um processo de transição bem-sucedido. Os tipos de recursos ou a organização da escola não devem interferir com ou impedir que se atinja tal processo. A transição da escola para o emprego deve implicar uma contínua participação do aluno, o envolvimento das famílias, a coordenação entre todos os serviços envolvidos e uma estreita colaboração com o sector do emprego.

Outras definições poderiam ser apresentadas, mas todas elas apontariam no sentido de promover a inclusão dos jovens com NEE na sociedade e de ver os seus anseios concretizados.

1.2.2. Transição para a Vida Ativa de Jovens com NEE

O processo de TVA de jovens com NEE deve incluir critérios que fomentem a aquisição das competências necessárias, de forma a promover a continuidade num posto de trabalho, garantindo, assim, a estabilidade e motivação de forma a melhorar a sua qualidade de vida.

Para Van Gennep (1996, citado por Pereira, 2010, p. 39), há três características específicas para definir o conceito de qualidade de vida:

- Permitir à pessoa controlar e dar substâncias à sua própria vida, de acordo com as necessidades básicas consideradas como universais e necessárias para o bem-estar da pessoa humana.
- A pessoa deve ser capaz de viver de modo adequado e em condições acessíveis e parecidas com o que é comum aceitar como normal na sociedade.
- A pessoa deve sentir-se satisfeita com a sua própria vida.

Desta forma a transição deve ser contínua em todas as etapas, com um processo contínuo e abrangente, capaz de acompanhar a pessoa com deficiência ao longo do seu ciclo de vida, tendo um carácter dinâmico e preventivo.

A literatura refere que na década de 90 do século passado, a TVA dos jovens com NEE de carácter permanente começou a fazer parte da agenda de trabalhos, dos responsáveis pela educação (políticos e organizações não governamentais) de várias nações.

Segundo Costa (2004, p. 12) organizaram-se “currículos funcionais de teor diverso, realizaram-se projetos de investigação sobre a sua aplicação e sobre projetos de transição; produziram-se materiais de apoio para pais, professores e empresários; aprovaram-se diplomas legais que levavam à concretização de medidas diversas neste âmbito”.

De acordo com as novas conceções sobre TVA, a Declaração de Salamanca (UNESCO, 1994, p. 34), promove o princípio da inclusão e transmite que:

Os jovens com necessidades educativas especiais precisam de ser apoiados para fazer uma transição eficaz da escola para a vida ativa. As escolas devem ajudá-los a tornarem-se ativos economicamente e proporcionar-lhes as competências necessárias na vida diária, oferecendo-lhes uma formação nas áreas que correspondem às expectativas e às exigências sociais e de comunicação na vida adulta, o que exige técnicas de formação adequadas, incluindo a experiência direta em situações reais fora da escola. O currículo dos alunos com necessidades educativas especiais que se encontram nas classes terminais deve incluir programas específicos de transição, apoio à entrada no ensino superior, sempre que possível, e treino vocacional subsequente que os prepare para funcionar, depois de saírem da escola, como membros independentes e ativos nas respetivas comunidades.

Após a Declaração de Salamanca (1994), a qual teve um papel decisivo nas orientações das políticas e das práticas na área da Educação Especial (EE), a TVA passa a ser tratada e trabalhada nalguns países, dos quais se inclui o nosso país.

Em Portugal, o Instituto de Inovação Educacional (IIE) iniciou, em 1994, um projeto no âmbito da TVA, numa primeira fase intitulado "currículos funcionais". Como resultado desse trabalho, foram editados os primeiros livros e manuais de apoio às escolas nessa área.

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 319/91, de 23 de agosto, houve por todo o país estabelecimentos de ensino que desencadearam mecanismos para trabalhar a TVA.

A Equipa de Coordenação dos Apoios Educativos de Bragança B (ECAE – Bragança B) promoveu projetos de Transição para a Vida Adulta dos Jovens com Necessidades Educativas Especiais, junto das Escolas da sua área de abrangência (concelhos de Mirandela, Macedo de Cavaleiros e Alfândega da Fé).

Com a entrada em vigor do Despacho Conjunto n.º 105/97, de 1 de julho responsabiliza-se a escola do ensino regular e todo o seu quadro de profissionais, pela educação de todos os alunos, redefinindo-se o conceito de apoio educativo e as funções do docente de Educação Especial.

Conforme foi definido na Resolução do Conselho de Ministros n.º 120/2006, de 21 de setembro, em relação à qualificação e emprego para as Pessoas com Deficiência ou Incapacidade, o propósito é “dotar as pessoas com deficiências ou incapacidade de conhecimentos e competências necessários à obtenção de uma qualificação profissional que lhes permita alcançar e ou manter um emprego e progredir profissionalmente no mercado de trabalho”.

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 3/2008, de 7 de janeiro, são redefinidos os apoios especializados a prestar na educação pré-escolar e nos ensinos básico e secundário dos sectores público, particular, cooperativo ou solidário, visando a criação de condições para a adequação do processo educativo dos alunos com NEE.

Este enquadramento legislativo prevê que a EE passe a ter como objetivos a inclusão educativa e social, o acesso e o sucesso educativo, a autonomia, a estabilidade emocional, bem como a promoção da igualdade de oportunidades, a preparação para o prosseguimento de estudos ou para uma adequada

preparação para a vida profissional e para uma transição da escola para o emprego das crianças e dos jovens com NEE.

Com o Decreto-Lei n.º 3/2008, de 7 de janeiro, deu-se mais relevância à TVA de jovens com NEE. Este Decreto-Lei prevê a implementação de um Plano Individual de Transição (PIT), quando estes alunos não conseguem adquirir as aprendizagens e competências definidas no currículo normal. A legislação anterior já fazia referência à necessidade de se elaborar um programa de transição, mas não era uma prática comum na escola. Com o Decreto-Lei n.º 3/2008, as escolas passam a ter obrigatoriedade de elaborar um plano de transição para aqueles alunos que apresentam NEE de carácter permanente que os impeçam de adquirir as aprendizagens e competências definidas no currículo normal.

Como já foi referido no capítulo anterior, a escola deve promover a igualdade de oportunidades para todos os alunos. Desta forma é uma escola inclusiva, com sucesso educativo para todas as crianças e jovens. Assim, a escola deve desenvolver competências cognitivas e sócioafetivas nos jovens com NEE, baseadas em estratégias de aprendizagem flexível, tornando-os membros independentes e ativos nas respetivas comunidades onde estão incluídos.

Para os jovens com NEE de carácter permanente que sejam impeditivas de adquirir as aprendizagens e as competências definidas no currículo, a legislação prevê, que seja elaborado um Programa Educativo Individual (PEI), que deverá ser complementado com o PIT, pelo menos três anos antes de completar a frequência da escolaridade obrigatória. Estes dois planos deverão ir ao encontro das necessidades educativas e das capacidades de cada jovem, tendo em vista a sua capacitação para uma vida o mais autónoma possível.

A escola deve também atender à orientação vocacional. Para que isso seja possível, tem que haver não só participação da escola e dos técnicos especializados de orientação, como da família e da sociedade em geral (empregadores).

Sempre que o aluno apresente necessidades educativas especiais de carácter permanente que o impeçam de adquirir as aprendizagens e competências definidas no

currículo deve a escola complementar o programa educativo individual com um plano individual de transição destinado a promover a transição para a vida pós-escolar e, sempre que possível, para o exercício de uma atividade profissional com adequada inserção social, familiar ou numa instituição de carácter ocupacional. (...) a implementação do plano individual de transição, inicia-se três anos antes da idade limite de escolaridade obrigatória, (...). No sentido de preparar a transição do jovem para a vida pós-escolar, o plano individual de transição deve promover a capacitação e a aquisição de competências sociais necessárias à inserção familiar e comunitária. (Decreto-Lei n.º 3/2008, art.º 14, n.º 1, 2 e 3)

Este trabalho tem de ser realizado por um conjunto de elementos, “que envolvem não somente o professor de educação especial, mas também o do ensino regular e outros técnicos, constituindo o que se pode considerar uma equipa multidisciplinar que funcione verdadeiramente de forma articulada” (Afonso, 2005, p. 63).

O processo de transição de um jovem com NEE deve contemplar várias medidas e ser implementado em estreita articulação entre a escola, a família e a comunidade. No processo de transição para a vida ativa devem ser definidos e respeitados os interesses do jovem. É importante que essa transição promova não só a inclusão no mundo do trabalho, mas também a inclusão na comunidade, a implementação de novas rotinas que favoreçam as relações sociais e a participação em serviços e equipamentos desportivos e de lazer.

1.2.3. Barreiras e Facilitadores na Transição para a Vida Ativa

A escola inclusiva preconiza práticas pedagógicas que venham a responder com qualidade à generalidade dos alunos, principalmente aqueles com NEE.

O processo de TVA é iniciado na escola e a transição é constituída por um conjunto diferenciado de medidas e estratégias que tem por meta assegurar a inclusão de um jovem com NEE no mercado de trabalho e na comunidade.

A escola fornece a estes jovens uma formação laboral nas áreas das suas expectativas e às exigências sociais que lhe estão associadas, através de técnicas adequadas, incluindo experiências diretas em situações reais necessárias à sua vida diária, dotando-os, assim, de competências necessárias à vida diária capazes de responderem às exigências sociais, de comunicação e às expectativas da vida adulta (Costa, 2004).

Os alunos com NEE vão encontrar dificuldades no acesso ao emprego, como por exemplo, a falta de aceitação de estágios por parte das empresas, os obstáculos à empregabilidade, a preparação insuficiente dos jovens, a família que nem sempre é facilitadora e a falta de aceitação por parte da sociedade.

Num estudo realizado no âmbito do projeto “educação e transição para a vida pós-escolar de alunos com deficiência intelectual acentuada”, publicado pelo Ministério da Educação (Costa, 2004, pp. 55-57), referem uma série de dificuldades, entre as quais se destacam as seguintes:

- Dificuldades inerentes à realização de experiências de tipo laboral em empresas (falta de oferta de emprego e de empresas que recebem estes alunos para estágio ou emprego, atitudes de rejeição, desconhecimento, falta de solidariedade por parte das empresas, falta de articulação entre serviços, instituições e empresas e falta de continuidade dos estágios);
- Dificuldades inerentes aos alunos (falta de competência para atividades laborais e falta de preparação ou habilitações, dificuldades genéricas relacionadas com a integração social e laboral, falta de competências no comportamento adaptativo, dificuldades relacionadas com as incapacidades, dificuldades relacionadas com a autonomia, baixas ou erradas expectativas, falta de autoconfiança, ou dificuldade de tomar decisões);
- Dificuldades inerentes ao sistema educativo ou à escola (falta de meios humanos, dificuldades da escola em organizar programas de formação e de transição, falta de meios financeiros, condições materiais, recursos práticos, dificuldades relativas ao sistema educativo);

- Dificuldades relativas à formação laboral (Falta de resposta ou resposta inadequada dos Centros de Formação para pessoas com Deficiência e falta de resposta do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e Centros de Emprego, dificuldades relativas à falta de cursos de formação ou formação inadequada, dificuldade de formação nos locais normais de trabalho);
- Dificuldade de enquadramento dos jovens quando saem da escola (falta de apoio dos serviços oficiais e instituições privadas a estes alunos e suas famílias, falta de emprego protegido);
- Dificuldades inerentes ao local de residência (dificuldade de aceitação pela sociedade, distância de grandes centros, carência de transportes);
- Dificuldades inerentes à família (baixas expectativas, não aceitação dos problemas das crianças ou jovens, não aceitação dos programas propostos, dificuldade para colaborar na sua educação, problemas socioeconómicos ou familiares);
- Legislação (inexistência de legislação, não aplicação da legislação existente).

Este estudo identifica também problemas relativamente à comunidade “dificuldade em estabelecer parcerias com instituições/empresas, dificuldade em arranjar postos de trabalho, falta de transportes e atitudes da comunidade...” (Costa, 2004, p. 63).

No relatório síntese “Transição da Escola para o Emprego” realizado pela agência *European Agency For Development in Special Needs Education*, desenvolveu-se uma revisão sobre o processo de TVA nos contextos Europeu e Internacional.

Esse estudo focalizou documentos publicados em 16 países Europeus, incluindo Portugal dando conta dos resultados pesquisados ao nível de barreiras e/ou facilitadores existentes no processo de TVA, como pode verificar-se no quadro seguinte.

Quadro 1 – Principais barreiras e facilitadores do processo de TVA

Aspetos relacionados com a conceção de TVA	Barreiras	Facilitadores
1 - Existência e implementação de medidas de políticas e práticas	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de coordenação nas práticas educativas; - Políticas passivas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementação de políticas legislativas e medidas flexíveis; - Regulamentações nacionais, projetos locais, informação aos empregadores e organizações de voluntários.
2 - Participação do Aluno e respeito pelas suas escolhas pessoais	<ul style="list-style-type: none"> - Superproteção do aluno. 	<ul style="list-style-type: none"> - Respeito pelas aspirações e os desejos dos jovens e o envolvimento dos alunos e pais; - Estratégias educacionais claras e perfil de competências; - Opções abertas e informação clara.
3 - Desenvolvimento de um PEI adequado	<ul style="list-style-type: none"> - Conteúdo do PEI; -Acreditação. 	<ul style="list-style-type: none"> - PIT, desenvolvimento de um portefólio e avaliação regular; - Abordagem multidisciplinar, certificados e iguais oportunidades.
4 - Envolvimento e cooperação entre todos os profissionais envolvidos	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de informação dos profissionais envolvidos e de regras claras na equipa pluridisciplinar; - Falta de comunicação entre os profissionais e uma linguagem comum. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existência de uma rede de apoio e definição de tarefas; - Reforço dos serviços de orientação vocacional e formação complementar; - Envolvimento dos empregadores e organizações de empregos.
5 - Relacionamento entre a escola e o mercado de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemas fechados (a escola e o mercado de trabalho); - A educação escolar predetermina as possibilidades pós-escolares. 	<ul style="list-style-type: none"> - Construção de redes sociais ou profissionais, incluindo as organizações de pais, - Definição de medidas criativas: as escolas cooperam, em parte com as empresas; - Organização flexível e medidas de formação; - Base de dados de emprego.

Aspetos relacionados com a conceção de TVA	Barreiras	Facilitadores
<p>6 - A transição para o emprego é parte de um longo processo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimentos do sistema educativo: rigidez na avaliação e falta de coordenação entre escolas com o emprego; - Barreiras estruturais: financiamento, administrativo, falta de cooperação; - Barreira legais: os diferentes sistemas legislativos na educação ou a legislação contraditória que orienta diferentes serviços. 	<ul style="list-style-type: none"> - Processo precoce e orientação adequada; - Apoio flexível; - Uma pessoa de referencia e respetivo acompanhamento.

Fonte: Alves (2012, pp. 141-142)

A escola é um local onde os alunos devem fazer as suas aprendizagens de uma forma harmoniosa, contribuindo assim para o desenvolvimento global em todos os campos (académico, laboral e social) com sucesso. Nos termos do Decreto-Lei n.º 3/2008, art.º 1º, n.º 2, isso implica:

a inclusão educativa e social, (...) e o sucesso educativo, a autonomia, a estabilidade emocional (...), a preparação (...) adequada (...) para a vida profissional e para uma transição da escola para o emprego (...) dos jovens com necessidades educativas especiais.

Para que isso aconteça, deve existir uma articulação entre todos os intervenientes (professores, os próprios alunos, pais e empregadores). Desta forma, muitos dos problemas mencionados são superados, criando condições para que estes jovens com NEE possam concretizar os seus sonhos.

1.2.4. Currículos Funcionais

Ribeiro (1999, p. 13) define currículo como sendo um “modo de transmitir de geração em geração o conjunto acumulado do saber humano, sistematicamente organizado e tradicionalmente consagrado em matérias ou disciplinas fundamentais”.

Zabalza (2001, p. 12) define currículo como um “conjunto de pressupostos de partida, das metas que se deseja alcançar e dos passos que se dão para as alcançar: é o conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes, etc. que são considerados importantes para serem trabalhados na escola ano após ano”.

O currículo também pode ser compreendido como um combinado de aprendizagens sociais, funcionais e éticas de acordo com os interesses e necessidades de cada aluno (Roldão, 1999).

No final dos anos 70 e início dos anos 80, os movimentos que conduziram à integração e à inclusão obrigaram, pouco a pouco, a alargar os conceitos sobre o currículo, para acolher as crianças e jovens com NEE. Assim, a Declaração de Salamanca (1994, p. 22) recomenda que os currículos “devem adaptar-se às necessidades da criança e não vice-versa. As escolas, portanto, terão de fornecer oportunidades curriculares que correspondam às crianças com capacidades e interesses distintos”.

Porém, as necessidades específicas de alguns alunos, decorrentes do seu tipo e grau de deficiência, obrigam a escola a adequar os currículos, como prevê o Decreto-Lei n.º 3/2008. E para aqueles alunos cujas necessidades educativas não encontrem resposta no âmbito dos currículos regulares, devem mesmo ser desenhados “currículos funcionais” ou de cariz funcional.

Para Brown (1989, citado por Pereira, 2010, p. 15), é objetivo destes currículos a criação de condições para que os alunos possam “atuar tão independentemente quanto possível numa vasta gama de ambientes comunitários”. O currículo é um grupo de competências projetadas e fornecidas a um aluno ou a uma turma, a nível académico ou noutras competências habilitativas, de forma a melhorar a inclusão social e a qualidade de vida. Este

é ainda, um documento, que contém toda a informação, metodologias e intervenções académicas que devem ser aplicadas (Rodrigues, 2008).

Assim, os sistemas educativos têm vindo a criar ambientes cada vez mais favoráveis à inclusão dos alunos com NEE, e Portugal não tem sido exceção. Desta forma, os currículos devem ser elaborados com a finalidade de dar resposta às necessidades e aos interesses de cada sociedade, bem como convergir para os interesses e necessidades dos alunos, da mesma sociedade, sendo flexíveis e adaptáveis.

Um aluno com NEE deve desenvolver aprendizagens a nível cognitivo e social junto dos seus colegas/turma, necessitando para isso de adequações curriculares, que respeitem o seu nível de capacidades, garantindo, deste modo, que possa atingir os objetivos propostos.

Para Costa, Leitão, Santos, Pinto e Fino (2000, p. 9):

(...) o modelo curricular funcional baseia-se na análise dos ambientes de vida da criança e nas competências necessárias ao funcionamento, o mais autónomo possível, nesses ambientes. Tudo se centra (validade ecológica) na análise das características dos ambientes naturais em que a criança vive e nas competências que necessita desenvolver para aí funcionar com o máximo de autonomia possível.

Os Currículos Funcionais (CF) vão proporcionar aos alunos com NEE, principalmente aqueles que têm níveis de adaptação mais baixos, o direito a desenvolver competências que lhes facultem uma vida mais autónoma e com maior qualidade, contribuindo desta forma, não só para o seu desenvolvimento ocupacional, mas principalmente para o desenvolvimento pessoal e social (Rodrigues, 2008).

Correia (1997) refere que os CF devem desenvolver competências de autonomia pessoal e social e, principalmente, devem possibilitar aos alunos com NEE os mesmos recursos, oportunidades e serviços que a sociedade concede às crianças sem deficiência.

Quando se está a elaborar um CF deve-se ter em conta o perfil de funcionalidade dos alunos. Estes vão demorar mais tempo a adquirir as competências, por isso, as atividades devem ser programadas e realizadas com frequência, de forma, a que não esqueçam o conteúdo. É importante e fundamental escolher conteúdos que têm significado para eles e que sejam concretizados em ambientes naturais e espaços reais, dado que estes alunos apresentam bastantes dificuldades na realização e operacionalização das atividades (Brown, 1987, citada por Costa, Leitão, Santos, Pinto, & Fino, 1996). Os CF são desta forma, individuais, isto é, elaborados só para um aluno, fundamentando as suas capacidades, necessidades e condição de vida. São também adaptados à idade cronológica de cada aluno, procurando incluí-lo, sempre que possível, junto dos seus pares e prepará-lo para uma vida adulta autónoma sempre que possível.

Assim, é fundamental que os alunos com NEE progridam na sua escolaridade, a componente académica seja aumentada no princípio da funcionalidade, segundo o qual “deve-se ensinar as competências que evidenciam uma probabilidade elevada de utilização imediata e que sejam suscetíveis de contribuir para a promoção da independência, a melhoria da qualidade de vida e a facilidade da participação social” (Albuquerque, 2005, p. 92).

Nos CF, as aprendizagens devem acontecer sempre que possível, em contextos naturais, de forma que o aluno lhe possa dar o seu devido valor, particularmente, as competências escolares que devem ser trabalhadas de forma funcional e ocasional, para que este possa errar o menor número possível, facilitando assim o seu processo de ensino/aprendizagem. Os CF devem ter também em atenção as expectativas tanto presentes como futuras dos pais e dos próprios alunos (Costa, Leitão, Santos, Pinto, & Fino, 1996; Costa, 2006; Suprino, 2005).

No processo de TVA de um aluno com NEE, é importante que este acompanhe, o máximo possível, o currículo comum. Mas, se for entendido pela escola que necessita de um currículo funcional, Brown (1989) e Costa (2006) propõem que sejam estruturados conteúdos educativos que permitam ao aluno viver e trabalhar em ambientes onde geralmente as pessoas circulam:

- A casa;
- A escola;
- A comunidade;
- As atividades de lazer;
- O trabalho.

O CF deve preocupar-se com as necessidades dos alunos com NEE nos diferentes contextos, como também se deve preocupar com as necessidades futuras enquanto trabalhador e cidadão. Assim, a escola para além de promover o desenvolvimento de conhecimentos académicos, deverá proporcionar a realização de experiências laborais em contextos naturais para que o aluno adquira competências ao nível profissional e social.

1.2.5. Currículo Específico Individual

O currículo funcional está consagrado no Decreto-Lei n.º 3, de 7 de janeiro, denominando-se Currículo Específico Individual (CEI).

Para os alunos com NEE de carácter permanente que usufruem ao abrigo do artigo 16.º, n.º 2, alínea e), do referido Decreto-Lei, de um CEI prevêem-se alterações significativas no currículo comum que podem traduzir-se:

- Na substituição de “competências definidas para cada nível de educação e ensino”, de acordo com o disposto no artigo 21.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 3, de 7 de janeiro;
- “Na priorização de áreas curriculares ou determinados conteúdos em detrimento de outros”, segundo a DGIDC (2008, p. 37);
- “Na introdução, substituição e ou eliminação de objetivos e conteúdos” de acordo com o disposto no artigo 21.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 3, de 7 de janeiro;

- “Na eliminação de áreas curriculares”, como refere a DGIDC (2008, p. 37).

Estas modificações a realizar no currículo serão determinadas pelo nível de funcionalidade do Aluno “em função do nível de funcionalidade da criança ou do jovem” tal como adverte o artigo 21.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 3, de 7 de janeiro.

Os objetivos e as competências a atingir em cada área curricular são programados de acordo com os níveis de aptidão, competências e necessidades dos alunos. Estes currículos têm por objetivo facilitar o desenvolvimento de competências pessoais e sociais e a autonomia do aluno.

O CEI “inclui conteúdos conducentes à autonomia pessoal, e social do aluno e dá prioridade ao desenvolvimento de atividades de cariz funcional centradas nos contextos de vida, à comunicação e à organização do processo de transição para a vida pós-escolar” conforme o artigo 21.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 3/2008.

O Manual de Apoio à Prática publicado pelo Ministério da Educação (DGIDC, 2008, p. 37) indica alguns pressupostos a ter em linha de conta neste tipo de currículos:

- tenham um cariz funcional, ou seja, as atividades propostas têm que ser úteis para a vida presente e futura (pós-escolar) do aluno;
- a seleção das competências a desenvolver deve ter como critério a sua aplicabilidade nos diferentes contextos de vida do aluno;
- a aprendizagem das competências definidas deve ser, sempre que possível, realizada nos contextos reais por forma a dar-lhes significado;
- as atividades devem estar relacionadas, na medida do possível, com a idade cronológica e com os interesses do aluno.

Os conteúdos curriculares específicos devem ser lecionados por docentes de Educação Especial, em concordância com o previsto no artigo 28.º, n.º 1, do referido Decreto-Lei.

A aplicação e o desenvolvimento dos referidos currículos são da responsabilidade do Conselho de Docentes ou do Conselho de Turma, da Direção Executiva e do Grupo de Educação Especial, tal como está estipulado no artigo 21.º, nos n.ºs 1 e 4 do Decreto-Lei n.º 3/2008.

As implicações que este tipo de currículo acarreta, tanto ao nível do tipo de aprendizagens como da certificação, exige que a sua escolha seja muito bem ponderada e alicerçada numa avaliação rigorosa do Aluno, tal como destaca a DGIDC (2008, p. 38).

1.2.6. Plano Individual de Transição

Se a transição para a vida ativa é um desafio para todos os jovens, para os jovens com NEE, o desafio é ainda maior. Por isso, todos os intervenientes no processo de TVA devem dar o seu melhor. Os processos de transição devem ser adequados a cada aluno, com base nas suas motivações, interesses, capacidades e expectativas. Estes devem procurar o desenvolvimento das competências que lhes permitam a máxima autonomia e uma futura inclusão laboral.

O estudo realizado pela Agência Europeia para o Desenvolvimento da Educação Especial (2002) refere que o principal objetivo da TVA é habilitar os jovens com NEE de competências para enfrentar o futuro, com a maior autonomia possível, o que implica que o processo de transição seja dinâmico e interativo, onde se estabeleça parcerias entre o próprio jovem, família, escola, empresas (comunidade local) e eventuais elementos de outras equipas/apoios que estejam a trabalhar no processo.

De facto, o Plano Individual de Transição (PIT) é um instrumento muito importante na TVA de um jovem com NEE de carácter permanente. O PIT é um documento, no qual é registado o passado, o presente e o futuro desejado para

o jovem (Soriano, 2006). O objetivo principal do PIT “é acabar com o fosso existente entre a escola e o emprego” (Soriano, 2006, p. 23).

O processo de transição deve começar o mais cedo possível e no sistema educativo português é o Decreto-Lei n.º 3/2008, art.º 14º, n.º 1, que regula esta transição:

Sempre que o aluno apresente necessidades educativas especiais de carácter permanente que o impeçam de adquirir as aprendizagens e competências definidas no currículo deve a escola complementar o programa educativo individual com um plano individual de transição destinado a promover a transição para a vida pós-escolar e, sempre que possível, para o exercício de uma atividade profissional com adequada inserção social, familiar ou numa instituição de carácter ocupacional.

No n.º 3 do art.º 14º, do mesmo Decreto-Lei, estabelece-se que “no sentido de preparar a transição do jovem para a vida pós-escolar, o plano individual de transição deve promover a capacitação e a aquisição de competências sociais necessárias à inserção familiar e comunitária”.

O Manual de Apoio à Prática publicado pelo Ministério da Educação (DGIDC 2008, p. 30) refere que o PIT é um documento que:

- Consubstancia o projeto de vida do aluno, para uma vida em sociedade com adequada inserção social e familiar ou numa instituição que desenvolva atividades de carácter ocupacional e, sempre que possível, para o exercício de uma atividade profissional;
- Perspetiva um processo dinâmico, a curto, médio e longo prazo, com o objetivo de promover a capacitação e a aquisição de competências sociais necessárias à inserção familiar e comunitária;
- Deve ser flexível, para responder a mudanças de valores e experiências;

- Deve responder às expectativas dos pais sobre o futuro do filho e aos desejos, interesses, aspirações e competências do jovem;
- Deve definir as etapas que é necessário percorrer e as ações a desenvolver, desde o presente até à conclusão do percurso educativo, para que o aluno consiga tornar real o seu projeto de vida;
- Não deve duplicar a informação constante no PEI, mas sim acrescentar informação específica relativa ao processo de transição;
- É elaborado pela equipa responsável pelo PEI, em conjunto com o jovem, a família e outros profissionais, nomeadamente das áreas da segurança social e serviços de emprego e formação profissional;
- Deve ser datado e assinado por todos os profissionais que participam na sua elaboração, bem como pelos pais ou encarregado de educação e, sempre que possível, pelo próprio aluno.

O PIT está relacionado com o PEI e deve ser elaborado pela equipa responsável do PEI, em conjunto com os jovens, a família mais próxima e outros profissionais (segurança social, serviços de emprego e de formação profissional), três anos antes do limite da escolaridade obrigatória. A primeira fase da elaboração do PIT, passa pelo levantamento das competências, vontades, interesses, aspirações do jovem, bem como, as necessidades do mercado de trabalho na comunidade em que se insere e as adaptações ou equipamentos especiais necessários. Com estes dados é desenvolvido o PIT, onde ficam definidas as competências a adquirir (académicas, pessoais e sociais) as tarefas que vai desenvolver e o suporte, quando necessário, a disponibilizar para a realização dessas tarefas. São também estabelecidos protocolos com os serviços ou instituições onde o jovem vai realizar formação ou estágio. Toda esta informação deve constar no PIT, bem como o esclarecimento dos papéis e responsabilidade de cada interveniente na implementação do mesmo (DGIDC, 2008). Segundo Pereira (2010), as atividades desenvolvidas nesta primeira fase poderão decorrer nas próprias

escolas, utilizando os recursos existentes nas mesmas (trabalhos manuais, jardinagem, manutenção da escola e serviços domésticos).

Os jovens com incapacidade de exercer uma atividade laboral devem ser, incluídos em centros de atividades ocupacionais, na comunidade em que se inserem e que possam proporcionar atividades do seu interesse de acordo com as suas competências. Por isso, o PIT destes jovens deve abranger a possibilidade de experienciarem diferentes tarefas proporcionadas pelos referidos centros.

Numa segunda fase do PIT, os jovens irão realizar atividades laborais nas empresas, serviços públicos organizações da comunidade durante alguns dias por semana (Pereira, 2010).

A concretização do PIT deve ser acompanhada e constantemente supervisionada, tem que ser avaliada a etapa atual para se poder passar para a etapa seguinte. Assim, tem que haver sempre um trabalho de ou em equipa para que este seja um sucesso. Este plano deve também, contemplar tarefas que promovam a autonomia em casa e na comunidade onde o jovem se insere, bem como, ao nível da recreação e lazer. Deve ainda esclarecer as áreas de desenvolvimento e de reforço das aprendizagens de cariz funcional e definir as tarefas a desenvolver fora do contexto da turma (DGIDC, 2008).

Com tudo isto, a elaboração e implementação do PIT é um processo dinâmico, dividido em duas fases sequenciais. Quando são detetadas falhas é ajustado tendo em atenção as competências e ofertas existentes na comunidade do aluno (DGIDC, 2008).

Assim, o PIT é um instrumento valioso para que um jovem com NEE possa fazer a transição da escola para o mundo laboral. A inserção no mercado do trabalho é um desafio difícil de atingir, mas possível de se concretizar quando há colaboração e dedicação de todos.

Na figura 1 apresenta-se o modelo de elaboração e implementação do PIT.

Figura 1 – Processo de elaboração e implementação do PIT



Adaptado: (DGIDC, 2008, p. 31)

A Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, definiu a escolaridade obrigatória até aos dezoito anos. Com o prolongamento da escolaridade obrigatória, o ensino dos alunos com necessidades educativas especiais que frequentam a escolaridade com CEI e PIT, ao abrigo das disposições conjugadas dos artigos 14.º e 21.º do Decreto-Lei n.º 3/2008, de 7 de janeiro, na sua redação atual, requer especial atenção tendo em vista a preparação da sua transição para a vida pós-escolar.

Presentemente a Portaria n.º 201-C/2015 de 10 de julho que revogou a Portaria n.º 275-A/2012, de 11 de setembro, regula o ensino de alunos com 15 ou mais anos de idade, com currículo específico individual (CEI), em processo de transição para a vida pós-escolar, e aplica-se à organização dos planos individuais de transição (PIT) de alunos com CEI, visando a consolidação e melhoria das capacidades pessoais, sociais e laborais, na perspetiva de uma vida adulta autónoma e com qualidade.

1.3. A Inclusão de Jovens com NEE no Mercado de Trabalho

A vida do ser humano é composta por várias transições, contudo, uma das mais marcantes ocorre quando os jovens concluem a sua formação académica, saem da escola e precisam iniciar uma atividade profissional que lhes permita uma vida adulta com autonomia económica e social. A conquista desta independência é muito difícil para todos os jovens e apresenta dificuldades acrescidas para os jovens com NEE por se afastarem do chamado padrão normal.

A inclusão de crianças/jovens com NEE na escola adquire uma maior ênfase se depois houver a inclusão nos restantes contextos da sociedade, principalmente no mercado de trabalho.

Na educação inclusiva, a escola assume a responsabilidade da aquisição das competências fundamentais ao desenvolvimento do jovem com NEE. Proporciona ao jovem o encaminhamento para a formação profissional e orienta a sua transição para a vida ativa.

A Organização das Nações Unidas (ONU), à semelhança da educação, procurou melhorar as condições de vida das pessoas com deficiência, tendo por base os seguintes princípios: os direitos humanos, a liberdade fundamental e o princípio da igualdade de todos os seres humanos. Assim, a Carta das Nações Unidas (1945), a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), os Pactos Internacionais sobre os direitos e outros instrumentos relativos à temática, afirmam que as pessoas com deficiência podem exercer os seus direitos civis, políticos, sociais e culturais em condições de total igualdade em relação às pessoas não deficientes.

A ONU (1948) refere no artigo 1º, que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”, e, no artigo 23º, “toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego” bem como “todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual”.

Nas décadas de 50 e 60, os apoios às pessoas com deficiência foram praticamente inexistentes.

Em 1970, foram realizadas atividades em defesa dos direitos do homem (trabalho das pessoas com deficiência), das quais destacamos a Declaração sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pelo mesmo órgão de decisão em 1975. No ponto n.º 7 consta que:

As pessoas deficientes têm direito à segurança económica e social e a um nível de vida decente e, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas e a participar dos sindicatos.

O Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, subordinado ao tema “A participação plena e a igualdade”, foi comemorado no ano de 1976.

Em Portugal, até esta década, mais propriamente até 1974 a proteção das pessoas com deficiência só existia em situações de invalidez, de doença e de acidentes profissionais.

O ano de 1981 foi proclamado o Ano Internacional das Pessoas Deficientes pelas Nações Unidas e o lema deste evento foi a "Participação plena e igualdade", o qual foi definido como um direito das pessoas com deficiência, a fim de que elas possam viver de maneira completa e teve como objetivo chamar as atenções para a criação de planos de ação, na tentativa de dar ênfase à igualdade de oportunidades, reabilitação e prevenção de deficiências. Ainda neste ano foi criado o Comité para a Reabilitação e Integração da Pessoa com Deficiência que elaborou um documento a salientar a noção e importância da reabilitação e onde é mencionado que compete aos diferentes Estados/Membros desenvolverem uma:

política coerente, global e vasta em cooperação com as pessoas com deficiência e as associações de e para pessoas com deficiência, no sentido de lhes assegurar a ajuda necessária (...) nos vários domínios da sociedade nomeadamente ao nível da orientação profissional e emprego de pessoas com deficiência (Pereira da Cruz, 2006, p. 40).

O Ano Internacional das Pessoas Deficientes, em 1981, funcionou como propulsor de alterações significativas nos conceitos de deficiência e reabilitação. Assistiu-se ao aparecimento de um sistema de segurança social mais alargado, onde se incluem as pessoas com deficiência, garantindo uma proteção que tinha como base o direito de cidadania. Surgiram várias iniciativas internacionais, entre as quais se destacou o Programa Mundial de Ação para pessoas com Deficiência, formulado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em dezembro de 1982. A Década Internacional das Pessoas Deficientes ocorreu de 1983 a 1992, e a adoção pela Assembleia-Geral das Nações Unidas das Normas sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, em 1993.

Em 1989 verificou-se a publicação da primeira Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Lei n.º 9/89, de 2 de maio) e o Decreto-Lei n.º 247/89 que definem o apoio financeiro e técnico a ser dado às instituições que desenvolvem planos de formação profissional de pessoas com deficiências e incapacidades. Em 1993, a Assembleia-Geral das Nações Unidas aprovava as Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência. Estas regras foram elaboradas por e quem tem “implícito o firme compromisso moral e político dos Estados de adotar medidas para conseguir a plena participação e a igualdade” (Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência, 1993).

A Declaração de Salamanca (1994) aponta a necessidade de apoiar os jovens com NEE na transição da escola para a vida ativa, tendo como meta a formação de cidadãos economicamente autónomos. A escola proporciona-lhes um currículo vocacional, incluindo programas específicos de transição, no sentido de os preparar para a vida depois da escola (TVA):

Os jovens com necessidades educativas especiais precisam de ser apoiados para fazer uma transição eficaz da escola para a vida ativa, quando adultos. As escolas devem ajudá-los a tornarem-se ativos economicamente e proporcionar-lhes as competências necessárias na vida diária, oferecendo-lhes uma formação nas áreas que correspondem às expectativas e às exigências sociais e

de comunicação da vida adulta, o que exige técnicas de formação adequadas, incluindo a experiência direta em situações reais, fora da escola. O currículo dos alunos com necessidades educativas especiais que se encontram nas classes terminais deve incluir programas específicos de transição, apoio à entrada no ensino superior, sempre que possível, e treino vocacional subsequente que os prepare para funcionar, depois de sair da escola, como membros independentes e ativos das respetivas comunidades. Estas atividades terão de efetuar-se com a participação empenhada de consultores vocacionais, agências de colocação, sindicatos, autoridades locais e dos vários serviços e organizações competentes (Declaração de Salamanca, 1994 p. 34).

A Carta Social Europeia, ratificada em Portugal em 1996, diz-nos que “todas as pessoas com deficiência têm direito à autonomia, à integração social e à participação na vida da comunidade”. No artigo 15º, faz referência à inserção profissional de pessoas deficientes e encoraja os empregadores que incluem nas suas empresas pessoas com deficiência:

Com vista a garantir às pessoas com deficiência, independentemente da sua idade, da natureza e da origem da sua deficiência, o exercício efetivo do direito à autonomia, à integração social e à participação na vida da comunidade, as Partes comprometem-se, designadamente:

- 1) A tomar as medidas necessárias para pôr à disposição das pessoas com deficiência uma orientação, uma educação e uma formação profissional no quadro do direito comum sempre que for possível ou, se não o for, através de instituições especializadas público ou privado;
- 2) A favorecer o seu acesso ao emprego por meio de toda e qualquer medida suscetível de encorajar os empregadores a contratarem e a manterem em atividade pessoas com deficiência no meio usual de trabalho e a adaptarem as condições de trabalho às necessidades dessas pessoas ou, em caso de impossibilidade motivada pela deficiência, mediante a adaptação ou a criação de empregos protegidos em função do grau de incapacidade. Estas medidas podem justificar, se for caso disso, o recurso a serviços especializados de colocação e de acompanhamento; (...)

Em 1998, o dia 3 de dezembro, foi identificado pelas Nações Unidas como o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência e passou a ser comemorado todos os anos.

Na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia proclamada no ano 2000, estabelece-se, no Artigo n.º 26, a integração das pessoas com deficiência:

A União reconhece e respeita o direito das pessoas com deficiência a beneficiarem de medidas destinadas a assegurar a sua autonomia, a sua integração social e profissional e a sua participação na vida da comunidade.

Foi aprovado pelo Conselho da União Europeia a Diretiva 2000/78/CE a 27 de novembro de 2000, que ao nível da legislação nacional deve ser executada até 2 dezembro de 2003. Esta estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, e contempla as pessoas com deficiência. O ponto 16 da mesma diretiva refere que “a adoção de medidas de adaptação do local de trabalho às necessidades das pessoas deficientes desempenha um papel importante na luta contra a discriminação em razão da deficiência”.

A Diretiva 2000/78/CE do Conselho da União Europeia, artigo n.º 5, consagra ainda as adaptações razoáveis para as pessoas deficientes:

Para garantir o respeito do princípio da igualdade de tratamento relativamente às pessoas deficientes, são previstas adaptações razoáveis. Isto quer dizer que a entidade patronal toma, para o efeito, as medidas adequadas, em função das necessidades numa situação concreta, para que uma pessoa deficiente tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação, exceto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade patronal. Os encargos não são considerados desproporcionados quando forem suficientemente compensados por medidas previstas pela política do Estado-Membro em causa em matéria de pessoas deficientes.

O ano de 2003 foi estabelecido como o Ano Europeu das Pessoas com Deficiência. Neste ano, os governos dos Estados Membros da União Europeia (UE) estabeleceram prioridades em relação às pessoas com deficiência, sendo uma delas, o acesso ao emprego. Tendo por base o impulso dado pelo "Ano Europeu das Pessoas com Deficiência", a Comissão Europeia teve como prioridade a promoção da igualdade de oportunidades que permita a construção de uma sociedade aberta e acessível a todos. Este plano foi implementado entre 2004 e 2010 e teve como objetivo integrar políticas comunitárias concretas em domínios chave para melhorar a integração económica e social das pessoas com deficiência.

A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela ONU em dezembro de 2006, estabelece que todas as pessoas com deficiência devem usufruir de todos os direitos e liberdades fundamentais e sempre numa perspetiva de participação ativa e plena na sociedade, focando ainda a necessidade de promover a sensibilização dos cidadãos para a diversidade humana, fazendo da empregabilidade uma estratégia importante para a inclusão das pessoas com deficiência. Segundo a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006, artigo n.º 27), os estados devem adotar medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de:

- Proibir a discriminação, baseada na deficiência, com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho desigualmente valorado, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;

- Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas técnicos gerais e de orientação profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como atendimento na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno a ele;
- Promover oportunidades de trabalho autónomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
- Empregar pessoas com deficiência no sector público;
- Promover o emprego de pessoas com deficiência no sector privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- Promover reabilitação profissional, retenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

O Comité de Ministros, em 5 de abril de 2006, aprovou o Plano de Ação para a Deficiência e Incapacidade de 2006 a 2015, do Conselho da Europa. Todos os Estados da UE devem contribuir para melhorar a vida das pessoas com deficiência, num sentido de responsabilidade coletiva, assumindo, assim, o papel de apoio e de implementação de planos e programas, fornecendo as orientações e os meios necessários para a concretização dos objetivos propostos, garantindo a integração em todas as políticas dos Estados Membros, como forma de promover o reconhecimento de necessidades da pessoa com deficiência e incapacidades.

Assim, este Plano assenta em 15 linhas de Acção:

- Participação na vida política e pública;
- Participação na vida cultural;
- Informação e comunicação;
- Educação;
- Emprego, orientação e formação profissional;
- Acessibilidade ao ambiente construído;
- Transportes;
- Vida comunitária;
- Cuidados de saúde;
- Reabilitação;
- Proteção social;
- Proteção jurídica;
- Proteção contra a violência e os abusos;
- Investigação e desenvolvimento;
- Sensibilização.

Apesar de todas as iniciativas promovidas e das muitas leis implementadas, procurando que as pessoas com deficiências tenham as mesmas oportunidades, estas pessoas estarão sempre entre as mais vulneráveis de exclusão social. Desta forma, muitos esforços foram desenvolvidos nestas últimas décadas, para facilitar a inclusão profissional, deste conjunto de pessoas e verifica-se que algumas empresas já empregam pessoas com deficiência. As empresas também reconhecem que há vantagens económicas com a manutenção dos trabalhadores com deficiência, melhorando deste modo a imagem pública das empresas e contribuindo na colaboração da responsabilidade social (Pereira da Cruz, 2006).

Em Portugal, à semelhança de muitos estados da UE, pratica-se o sistema de quotas que permite a conservação dos postos de trabalho das pessoas com

deficiência, bem como o incentivo monetário para a criação de novos postos de trabalho.

Cabe referir que as pessoas com deficiência têm vindo, ainda que de uma forma gradual, a conquistar um direito que é de todos: o emprego, o acesso a uma profissão, a integração social e a autonomia e independência económica desejada.

1.4. Legislação Laboral Enquadradora de Programas e Medidas de Apoio

Portugal, durante um largo período de tempo, não revelou interesse pela reabilitação profissional das pessoas com deficiência.

No ano de 1919, foram então publicadas no nosso país, as primeiras leis no campo da reabilitação profissional de pessoas com deficiência. Nestas leis constam seguros sociais e de cobertura de acidentes de trabalho (Pereira da Cruz, 2006).

Com a revolução do 25 de abril de 1974 renasce novamente o interesse e as preocupações com a formação e o emprego de pessoas com deficiência. Foi nesta altura que, pela primeira vez, surge na Constituição da República Portuguesa (CRP) de 1976, uma medida de reconhecimento das condições específicas da pessoa com deficiência. O artigo n.º 71 da CRP consagra:

O direito das pessoas deficientes à plena participação na vida social e à igualdade de direitos e deveres com os demais cidadãos, sem quaisquer limites que não sejam os decorrentes da natureza e extensão da deficiência. A efetivação deste direito constitui o Estado na obrigação de definir as medidas de política e de promover os programas que permitam concretizar o objetivo primordial da reabilitação, que é a integração socioprofissional da pessoa deficiente.

O ponto 2 do mesmo artigo refere-nos que:

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 e deveres dos pais ou tutores.

Em 1977, assinala-se a criação do Secretariado Nacional de Reabilitação (SRN) com a publicação do Decreto-Lei n.º 346/77, o qual, a partir de 1998, passou a designar-se por Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (SNRIPD). Em 1978 foi criado o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP). O IEFP, desde a sua criação, está ligado à reabilitação/formação profissional e emprego de pessoas com deficiência. Este promove e sustenta a instalação de oficinas para a realização de cursos de formação profissional a pessoas com deficiência no sentido de terem um melhor acesso ao mercado do trabalho.

A adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia (CEE) permitiu que o nosso país tivesse acesso a Fundos Comunitários. Estes permitiram desenvolver os apoios às pessoas com deficiência e incapacidades. Com esta adesão surgiram também novas diretivas, que nos levaram a diversificar e a intensificar a participação de todos os cidadãos, sem distinção, bem como, o reconhecimento dos direitos humanos inscritos na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: igualdade de direitos, nomeadamente a formação profissional, primeiro emprego, reabilitação e inserção profissional.

Com o Decreto-Lei n.º 193/82, o Ministério do Trabalho promove o emprego a pessoas com deficiência, lançando um conjunto de medidas, subsídios para a instalação por conta própria e apoio à integração nas empresas, apoio financeiro à criação de postos de trabalho, ao artesanato, à criação e manutenção de postos de trabalho no sector cooperativo.

Foi também criado o regime especial de colocação para professores do ensino preparatório e secundário portadores de deficiência (Decreto-Lei n.º 236 – C/83).

O Decreto-Lei n.º 167/80, que determinava o regime de trabalho a tempo parcial na função pública, autorizava os funcionários que eram portadores de uma doença grave, a requerer a passagem a um regime de horário a meio tempo. Com o Decreto-Lei n.º 9/86 essa possibilidade foi alargada a todos os funcionários com deficiência.

A Lei n.º 28/84 de 14 de agosto tem como objetivo a proteção social da pessoa com deficiência. O ponto 1, do artigo n.º 2 desta lei, refere que “o sistema de segurança social protege os trabalhadores e suas famílias nas situações de falta ou diminuição de capacidade para o trabalho, ...”.

Em 1991, surge o Decreto-Lei n.º 405/91 que tem como objetivo melhorar o sistema de reabilitação e integração socioprofissional das pessoas com deficiência com o recurso aos apoios comunitários.

Em 1994, o SNR realiza a publicação do seu primeiro caderno “Uma política coerente para a reabilitação das pessoas com deficiência”. Neste caderno realça e aponta a importância da integração das pessoas com deficiência nas atividades gerais de toda a sociedade. No ponto VI faz referência à:

orientação profissional deverá determinar as atividades que melhor se adaptem à pessoa com deficiência e que lhe permita escolher uma via profissional conducente a um emprego consentâneo com os seus conhecimentos e capacidades.

No ponto VII faz referência ao emprego:

- uma integração profissional tão completa quanto possível das pessoas com deficiência, qualquer que seja a origem, natureza ou grau de deficiência e, igualmente, de promover a sua integração social e realização pessoal, deverão tomar-se todas as medidas individuais e coletivas que lhes deem a possibilidade de trabalhar, sempre que

possível, num ambiente laboral normal, quer como trabalhadores assalariados quer como trabalhadores por conta própria;

- O emprego protegido deverá ser posto à disposição das pessoas que, pela sua deficiência, não conseguem obter ou manter um emprego normal, quer apoiado quer não; pode abranger inúmeras situações entre as quais se encontram os centros de emprego protegido e os centros de apoio pelo trabalho. O emprego protegido deverá ter um duplo objetivo: permitir que as pessoas com deficiência desempenhem uma atividade útil e prepará-las, na medida do possível, para um emprego em meio normal de trabalho.

Na Portaria n.º 255/2002 de 12 de março, o Ministério do Trabalho e da Solidariedade consagra o Plano Nacional de Emprego (PNE), adotado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/98, de 6 de maio, materializa o compromisso, assumido pelo Estado Português, no quadro da Cimeira Extraordinária sobre o Emprego do Luxemburgo, realizada em novembro de 1997, de dar sequência às diretrizes sobre o emprego. Estas diretrizes dão corpo a uma estratégia coordenada para o emprego à escala europeia assente em quatro pilares: melhorar a empregabilidade, desenvolver o espírito empresarial, incentivar a capacidade de adaptação dos trabalhadores e das empresas e reforçar as políticas de igualdade de oportunidades.

A secção IV, artigo n.º 17 – A, ponto 3, diz-nos que as entidades empregadoras que contratem, por tempo indeterminado, trabalhadores deficientes beneficiam de apoios “concedidos a entidades de dimensão superior a 50 trabalhadores, desde que os postos de trabalho em causa sejam preenchidos por pessoas com deficiência”. Por cada contrato de trabalho sem termo que as entidades empregadoras façam, é-lhe atribuído um subsídio não reembolsável, de montante correspondente a “seis vezes a remuneração mínima mensal mais elevada garantida por lei, desde que os mesmos sejam preenchidos por pessoas com deficiência” (Portaria n.º 255/2002 de 12 de março, artigo n.º 17 – B, ponto 1, alínea b).

Esta portaria, na secção V, artigo n.º 18, ponto 2, faz ainda referência ao prémio de igualdade de oportunidades. Este prémio verifica-se quando a criação de um número mínimo dos:

postos de trabalho sejam preenchidos, em mais de 40%, por pessoas com deficiência, haverá lugar à atribuição de um prémio de igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência, de montante correspondente a 10% do valor total do apoio concedido, excluídas as majorações.

No ano de 2003, surge a Portaria 1191/2003 de 10 de outubro sobre a responsabilidade do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, que vem reforçar ainda mais o incentivo a nível financeiro. O capítulo III, artigo n.º 15, ponto 2, alínea b, desta portaria diz-nos que o apoio financeiro, sob a forma de subsídio não reembolsável, de montante “25% quando o posto de trabalho seja preenchido por pessoa com deficiência”.

As medidas de apoio às pessoas portadoras de deficiência têm como finalidade adquirir e assegurar o emprego destas pessoas, e encontram-se assim organizadas em três eixos: desenvolvimento pessoal, profissional e integração no mercado normal de trabalho, emprego protegido, majorações e intervenções de carácter estruturante.

Nos quadros que se seguem encontram-se os programas e medidas de apoio existentes às pessoas com deficiência até ao ano 2003.

Quadro 2 – Programas e medidas existentes

Desenvolvimento Pessoal e Profissional			
Medidas	Principais Objetivos	Referência Legislativa	Financiamento
Pré-profissional	Proporcionar a adolescentes com deficiência, com idade igual ou superior a 12 anos que frequentem instituições EE, oficiais ou particulares, e que não sejam suscetíveis de integração nos sistemas regulares de ensino, uma iniciação numa variedade de tipos de trabalho, contribuindo para o seu despiste vocacional e futura definição do seu projeto de vida.	Despacho Normativo n.º 388/79, de 31 de dezembro.	ME, IEFP e FSE
Avaliação Orientação Profissional	Proporcionar às pessoas com deficiência de idade igual ou superior a 15 anos, a tomada de decisões vocacionais adequadas.	Decreto-Lei n.º 247/89, de 05 de agosto; Decreto Regulamentar n.º 12-A/2000, de 15 de setembro.	IEFP e FSE
Formação profissional	Dotar as pessoas com deficiência de idade igual ou superior a 15 anos, dos conhecimentos e capacidades necessárias à obtenção de uma qualificação profissional que lhes permita alcançar e manter um emprego e progredir profissionalmente no mercado normal de emprego.	Decreto-Lei n.º 247/89, de 05 de agosto.	IEFP e FSE
Readaptação ao trabalho	Proporcionar às pessoas com deficiências, que tendo exercido uma atividade profissional tenham adquirido deficiências, condições e processos de adaptação e compensação das suas limitações funcionais que lhes possibilitem um mais fácil desempenho de tarefas a partir do aproveitamento da sua experiência profissional.	Decreto-Lei n.º 247/89, de 05 de agosto.	IEFP e FSE

Integração no Mercado de Trabalho Normal			
Medidas	Principais Objetivos	Referência Legislativa	Financiamento
Subsídio de adaptação de postos de trabalho	Destinado á adaptação dos equipamentos e postos de trabalho às características funcionais das pessoas com deficiências.	Decreto-Lei n.º 247/89, de 05 de agosto; Despacho Normativo n.º 99/90, de 06 de setembro; Portaria n.º 1212/2000, de 26 de dezembro.	IEFP e FSE
Subsídio de Compensação	Destinado a compensar as entidades empregadoras do menor rendimento que as pessoas com deficiências possam apresentar durante o período de adaptação/readaptação ao trabalho em relação aos outros trabalhadores da mesma categoria profissional.	Despacho Normativo n.º 99/90, de 06 de setembro; Portaria n.º 1212/2000, de 26 de dezembro; Decreto-Lei n.º 401/91, de 16 de outubro.	IEFP e FSE
Subsídio eliminação barreiras arquitetónicas	Destinado a eliminar as barreiras arquitetónicas que dificultem ou impeçam a mobilidade das pessoas com deficiências no acesso ou deslocação no local de trabalho.	Despacho Normativo n.º 99/90, de 06 de setembro; Portaria n.º 1212/2000, de 26 de dezembro; Decreto-Lei n.º 401/91, de 16 de outubro.	IEFP e FSE
Subsídio de acolhimento personalizado	Destinado a compensar os custos que a entidade empregadora tenha com o acolhimento personalizado das pessoas com deficiências.	Lei n.º 9/89, de 2 maio; Despacho Conjunto n.º 402/2001, de 03 de maio.	IEFP e FSE

Integração no Mercado de Trabalho Normal			
Medidas	Principais Objetivos	Referência Legislativa	Financiamento
Instalação por conta própria	Destinado a quem, por força das suas deficiências, tenha dificuldades em obter e sustentar um emprego no mercado normal de trabalho, pretendam criar o próprio emprego e não possuam meios suficientes para suportar as despesas com a sua instalação por conta própria.	Despacho Normativo n.º 99/90, de 6 de setembro.	IEFP e FSE
Premio de Integração	Atribuído às entidades empregadoras que celebrem contratos sem termo com pessoas com deficiências ou convertam um contrato sem termo.	Decreto-Lei n.º 247/89, de 05 de agosto;	IEFP
Apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação	Melhorar a empregabilidade e manutenção no emprego das pessoas com deficiências, através de um sistema de apoio especializado, reconhecendo que o sucesso do processo de integração socio profissional depende de uma mediação técnica, estruturada e contínua.	Decreto-Lei n.º 247/89, de 05 de agosto; Resolução do Conselho de Ministros n.º 81/2000, de 10 de julho.	IEFP e FSE
Apoio ao Teletrabalho e criação de uma Bolsa para teletrabalhadores	Potenciar as TIC para a criação de novas oportunidades de emprego, apoiando técnica e financeiramente a formação para teletrabalhadores, presencial ou a distância, apoiando a instalação por conta própria, criação de centros de tele-serviços ou a contratação como teletrabalhadores. Visa ainda, em parceria e articulação com os CRP e outras entidades, a criação de um sistema de apoio aos teletrabalhadores com deficiências.	Resolução do Conselho de Ministros n.º 81/2000, de 10 de julho; Decreto-Lei n.º 247/89, de 05 de agosto.	IEFP e FSE

Emprego Protegido			
Medidas	Principais Objetivos	Referência Legislativa	Financiamento
Centros de Empregos Protegidos	Unidade de produção de caráter industrial, artesanal, agrícola, comercial ou de prestação de serviços, integrada na atividade económica nacional.	Decreto-Lei n.º 40/83 de 25 de janeiro e 194/85, de 24 de junho; Decreto Regulamentar n.º 37/85, de 24 de junho.	IEFP
Enclaves	Grupo de pessoas com deficiências que exercem a sua atividade em conjunto e, sob condições especiais, num meio normal de trabalho.	Decreto-Lei n.º 299/86, de 19 de setembro e n.º 247/89, de 05 de agosto.	IEFP
Majorações			
Medidas	Principais Objetivos	Referência Legislativa	Financiamento
Estágios profissionais	As pessoas com deficiências não estão sujeitas a qualquer limite etário para frequência do programa.	Portarias n.º 268/97, de 18 de abril; n.º 814/98 de 24, de setembro; n.º 286/2002, de 15 de março n.º 1212/2000 de 26 de dezembro.	IEFP
Programa de Formação Emprego	Majoração de 20%, quando os postos de trabalho criados sejam preenchidos por pessoas com deficiências desempregadas.	Portaria n.º 763/99, de 27 de agosto	IEFP
Plano Regional de Emprego Alentejo	O apoio financeiro à criação de postos de trabalho é equivalente a 18 vezes o salário mínimo nacional (SMN) quando os postos de trabalho criados forem ocupados por pessoas com deficiências.	Resolução do Conselho de Ministros n.º 8/99, de 9 de fevereiro e portaria n.º 601/99, de 02 de agosto.	IEFP

Majorações (cont.)

Medidas	Principais Objetivos	Referência Legislativa	Financiamento
Rede Ajuda	Majoração de 20% (18 * SMN + 20%), quando os postos de trabalho criados sejam preenchidos por pessoas com deficiências desempregadas.	Portaria n.º 250/99, de 08 de abril.	IEFP
PAIPS	Majoração de 20% (18 * SMN + 20%), quando os postos de trabalho criados sejam preenchidos por pessoas com deficiências.	Resolução do Conselho de Ministros n.º 91/99, de 12 de agosto.	IEFP
PRODESCOOP	Majoração de 20% (18xSMN+25%) quando os postos de trabalho criado sejam preenchidos por pessoas com deficiências.	Portaria n.º 1160/2000, de 7 de dezembro.	IEFP - 10% da totalidade dos apoios concedidos (5 postos de trabalho e pelo menos 40% sejam pessoas com deficiência)
Estimulo à oferta de emprego	Apoia a contratação, de 18x o SMN por posto de trabalho mediante a celebração de contrato de trabalho sem termo com pessoas com deficiências, nos restantes grupos esse apoio é de 12x esse salário; A instituição tem um prémio pela igualdade de oportunidades no valor de 10% da totalidade dos apoios concedidos (excluídas as majorações), quando cria no mínimo de 5 postos de trabalho tendo que ser 40%preenchidos por pessoas com deficiências.	Portaria n.º 196-A/2001, de 10 de março.	IEFP

Majorações (cont.)			
Medidas	Principais Objetivos	Referência Legislativa	Financiamento
Premio de Mérito	Sensibilizar a comunidade e os empregadores em particular para as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiências.	Decreto-Lei n.º 247/89, de 05 de agosto.	IEFP - Atribuição anual a entidades que se distingam na contratação e a pessoas com deficiências que se destaquem na criação do próprio emprego.
Intervenções de Carácter Estruturante			
Medidas	Principais Objetivos	Referência Legislativa	Financiamento
Ajudas Técnicas	Conceder apoios financeiros às pessoas com deficiências para aquisição de ajudas técnicas imprescindíveis ao acesso e/ou frequência de ações de formação profissional, bem como ao acesso / manutenção / progressão no emprego.	Lei n.º 9/89, de 02 de maio;; Despacho Conjunto n.º 402/2001, de 03 de maio.	MTS e MS
Formação de Técnicos	Melhorar a qualidade da intervenção técnica das equipas das entidades privadas que desenvolvem programas de reabilitação profissional, bem como dos técnicos dos serviços centrais, regionais e locais do IEFP.	-	IEFP e FSE

Adaptado: Capucha et al. (2004, citado por Sousa et al., 2005)

A Lei de Bases de Prevenção e Reabilitação e Integração de Pessoas com Deficiência, n.º 9/89, de 2 de maio foi revogada pela Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto. Esta lei pretende promover e garantir o exercício dos direitos que a Constituição da República Portuguesa consagrou nos domínios da prevenção da deficiência, do tratamento, da reabilitação e da equiparação de oportunidades da pessoa com deficiência, ao nível dos serviços de educação, de saúde, de emprego e orientação profissional.

O artigo n.º 22 desta lei estabelece que “compete ao Estado adotar medidas que proporcionem à família da pessoa com deficiência as condições para a sua plena participação”.

No artigo 26º, n.º 1, refere que:

Compete ao Estado adotar medidas específicas necessárias para assegurar o direito de acesso ao emprego, ao trabalho, à orientação, formação, habilitação e reabilitação profissionais e a adequação das condições de trabalho da pessoa com deficiência.

No artigo 28º, n.º 1 e 2, a lei faz referência às quotas de emprego:

- As empresas devem, tendo em conta a sua dimensão, contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço, em número até 2% do total de trabalhadores.
- A Administração Pública deve proceder à contratação de pessoas com deficiência em percentagem igual ou superior a 5%.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 120/2006, assume um particular relevo no domínio da reabilitação das pessoas com deficiência, promovendo a inclusão social destas pessoas. Esta resolução veio dar cumprimento constitucional, à Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, que aprovou as bases da prevenção, habilitação, reabilitação e participação das pessoas com deficiência.

A referida lei define como grandes objetivos neste domínio:

a promoção da igualdade de oportunidades, a promoção de oportunidades de educação, trabalho e formação ao longo da vida, a promoção do acesso a serviços de apoio e a promoção de uma sociedade para todos através da eliminação das barreiras e da adoção de medidas que visem a plena participação das pessoas com deficiência.

Na Resolução mencionada anteriormente, é adotado o “I Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade”, onde o objetivo do Ministério do Trabalho e da Segurança Social promove:

a melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiências e garantir o acesso a um conjunto de bens e serviços disponíveis à sociedade em geral, de forma a permitir a sua plena participação, através de políticas integradoras e práticas sustentadas.

Esta Resolução encontra-se subdividida em três eixos fundamentais de intervenção: Eixo n.º 1 “Acessibilidades e informação”, Eixo n.º 2 “Educação, qualificação e promoção da inclusão laboral”, Eixo n.º 3 “Habilitar e assegurar condições de vida digna”.

O Eixo n.º 2 faz referência à educação e à inclusão laboral, de forma a incluir um jovem com NEE na sociedade. Assim, temos:

Educação para todos – Assegurar condições de acesso e de frequência por parte dos alunos com necessidades especiais nos estabelecimentos de educação desde o pré-escolar ao ensino superior. (...) [A] qualificação e emprego – Dotar as pessoas com deficiências ou incapacidade de conhecimentos e competências necessários à obtenção de uma qualificação profissional que lhes permita alcançar e ou manter um emprego e progredir profissionalmente no mercado de trabalho (...) [bem com o] Desenvolvimento de uma metodologia que visa certificar as competências das pessoas com deficiências no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional. [A] intervenção nos programas que incidem na integração 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. [Estabelecendo] protocolos com as grandes empresas nacionais, definindo a sua participação ao nível da contratação de pessoas com deficiências ou incapacidade, no âmbito da responsabilidade social das empresas” e dando “apoios ao emprego (nomeadamente

o de adaptação de postos de trabalho e o de eliminação de barreiras arquitetónicas) a todas as medidas ativas de emprego, permitindo assim que as pessoas com deficiência possam ter acesso.

O Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, criou o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades. Atualmente, aprova o regime jurídico de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e de apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidades e o regime de concessão de apoio técnico e financeiro aos centros de reabilitação profissional de gestão participada, às entidades de reabilitação, bem como a credenciação de centros de recursos do Instituto do Emprego e Formação Profissional e a criação do Fórum para a Integração Profissional.

O Decreto-Lei referido, no artigo n.º 1, ponto 1, estabelece as medidas de apoio à inclusão de pessoas com deficiência ou incapacidade:

- Apoio à qualificação;
- Apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho;
- Emprego apoiado;
- Prémio de mérito.

No capítulo II “apoio à qualificação” (artigo n.º 6), o ponto 1 consagra que “o apoio à qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades é realizado através de ações de formação, inicial e contínua”.

O ponto 2 estabelece que:

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.

No capítulo III “apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho” (artigo n.º 15, ponto 1), consagra a medida que:

visa promover a integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho das pessoas com deficiências e incapacidades e integra as seguintes modalidades:

- Informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego;
- Apoio à colocação;
- Acompanhamento pós - colocação;
- Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas;
- Isenção e redução de contribuições para a segurança social.

No capítulo IV, artigo n.º 38, ponto 1, “emprego apoiado”, é 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”.

No capítulo V do presente Decreto-Lei, refere-se, no artigo n.º 78 do ponto 1, que o “prémio de mérito” é um:

prémio anual a atribuir em cerimónia pública e solene às entidades que em cada ano se distingam na integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades, bem como às pessoas com deficiências e incapacidades que se distingam na criação do próprio emprego.

O ponto 2, deste mesmo artigo, estabelece que:

O prémio de mérito é atribuído nas seguintes modalidades:

- Diploma de mérito, para grandes empresas;
- Diploma de mérito, para entidades públicas;
- Diploma de mérito, acompanhado de uma prestação pecuniária, para pequenas e médias empresas;
- Diploma de mérito, acompanhado de uma prestação pecuniária, para pessoas com deficiências e incapacidades que tenham criado o seu próprio emprego.

Com a implementação do Decreto-Lei n.º 290/2009 foram revogadas algumas das medidas previstas noutros diplomas anteriores, tais como o incentivo à instalação por conta própria, o subsídio de compensação, o subsídio de acolhimento personalizado e o prémio de integração, como constavam no quadro n.º 2 “Programas e medidas existentes”.

Esta lei prevê ainda, a criação de centros de recursos que irão funcionar como estruturas de suporte e de apoio aos Centros de Emprego. Quando for necessária a intervenção especializada na área da reabilitação profissional assim como um Fórum para a Integração Profissional cuja função será garantir o acompanhamento regular da execução das políticas de emprego e formação profissional destinada às pessoas com deficiência e incapacidades Decreto-Lei n.º 290/2009 de 12 de outubro (artigo n.º 83, artigo n.º 91).

Recentemente houve as seguintes alterações ao Decreto-Lei n.º 290/2009:

- A Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, não altera as medidas de apoio às pessoas com deficiência ou incapacidade na inclusão laboral, mas reforça os apoios concedidos aos centros de emprego protegido e às entidades que promovem programas de emprego apoiado.
- O Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro, introduz alterações e republica o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, diploma que

criou o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade, que apresentem dificuldades adicionais no acesso e manutenção do emprego.

- A principal alteração introduzida no diploma prende-se com a possibilidade do IEF, alargar a concessão dos apoios financeiros anteriormente previstos, aos empregadores de direito público que, não façam parte da administração direta do Estado, quando procedam à admissão de pessoas com deficiência.

Os apoios financeiros visam reduzir os encargos a suportar pelas entidades empregadoras, designadamente ao nível da adaptação de postos de trabalho, eliminação de barreiras arquitetónicas, despesas com a retribuição e contribuições para a segurança social.

O atual diploma introduz, ainda, alterações ao procedimento de avaliação da capacidade de trabalho das pessoas com deficiência, a integrar em postos de trabalho no âmbito do regime de emprego protegido ou de contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras.

Em Portugal vários documentos têm sido aprovados ao nível de estado, organizações não governamentais de apoio às pessoas com deficiência e em conjunto de estado e organizações não governamentais no apoio à inclusão de pessoas deficientes no mercado do trabalho. Um dos mais recentes é o “Portugal 2020 Programa Nacional de Reformas” (Aprovado em Conselho de Ministros de 20 de março de 2011). Neste documento constam metas e linhas de ação para promover a inclusão e a redução da pobreza e das desigualdades sociais, ao nível de processos de qualificação e promoção da empregabilidade:

Prevenir e reduzir a pobreza dos grupos especialmente vulneráveis, nomeadamente, das pessoas com deficiência, através da promoção das suas condições de ativação profissional e da melhoria dos rendimentos garantidos pela proteção social (2011, p. 61).

O nosso país dispõe atualmente de um conjunto de políticas, programas e planos nacionais, com incidência direta ou indireta nas pessoas com deficiências e incapacidades. É exemplo o Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade (PAIPDI) que define um conjunto de medidas de atuação dos vários departamentos governamentais e pretende servir para organizar de forma coerente as diversas políticas em relação à deficiência, procurando concretiza-las de forma uniforme e efetiva.

Foi elaborada a Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013 (ENDEF), aprovada na Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010, de 14 de dezembro, que engloba um conjunto de medidas de sensibilização, formação e apoio à inserção profissional, e manutenção do emprego das pessoas com deficiência e incapacidade. A implementação da ENDEF pretende “dar continuidade a um planeamento de políticas públicas (...) que combatam a discriminação e garantam a participação ativa das pessoas com deficiências e incapacidades nas várias esferas da vida social” (ENDEF 2011-2013), enquadrada num conjunto de princípios derivados de instrumentos como exemplo o PAIPDI 2006-2009, ou a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, e a Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020, aprovada a 15 de Novembro de 2010.

A estratégia define cinco eixos, que contemplam várias medidas, dos quais realçamos o eixo n.º 1 que aborda o tema da deficiência e da multi-discriminação e o eixo n.º 3 que fala da autonomia e da qualidade de vida das pessoas com deficiência e incapacidade. No eixo n.º 1 destacam-se as medidas 2 e 24 com as quais se pretende, respetivamente, “lançar uma campanha de sensibilização sobre deficiência e emprego” através da colaboração entre o atual Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (MSESS), o Instituto Nacional de Reabilitação (INR) e o IEFP “atribuir, anualmente, o prémio de mérito a pessoas com deficiência que se destaquem com projetos empreendedores e a empresas que empreguem pessoas com deficiência” com parceria entre o MSESS e o IEFP. No eixo n.º 3 é importante destacar as medidas n.º 53 e n.º 54 através das quais se prevê, respetivamente, a implementação de “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 Incapacidade” e a implementação da modalidade de emprego apoiado “através da realização de atividades profissionais ou socialmente necessárias, bem como em contexto laboral, sob a forma de estágios”, introduzida pelo Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, em colaboração entre o MSESS e o IEFP.

Em 2013 são definidos os Estágios Emprego através da Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho que visava a integração de jovens desempregados em entidades públicas ou privadas, mediante a atribuição de apoio financeiro participado pelo IEFP mediante os critérios definidos na respetiva Portaria. Esta medida é alterada pelas Portarias n.º 375/2013, n.º 20-A/2014 e n.º 149-B/2014, de 24 de julho, por recomendação do Conselho da União Europeia no sentido de reduzir a duração dos Estágios ao abrigo desta medida, passando de doze para nove meses. No entanto, no caso das pessoas com deficiência e incapacidade a duração dos estágios mantém-se nos 12 meses, conforme apresentado no n.º 2 do artigo 9º.

Ainda em 2013 é criada uma medida legislativa designada Incentivo Emprego, através da Portaria n.º 286-A/2013, de 16 de setembro, vigorando entre 1 de outubro de 2013 e 30 de setembro de 2015 ou a data de cessação do contrato. A medida tem como objetivo atenuar os efeitos da crise económica e impulsionar a contratação, mediante a atribuição de um apoio financeiro da responsabilidade do IEFP, correspondente a 1% da retribuição mensal do trabalhador, ou seja, o valor pago pelo empregador ao trabalhador relevante para efeitos de incidência da taxa contributiva devida à segurança social. A medida pode ser cumulável com outros apoios ao emprego aplicáveis ao mesmo posto de trabalho, cuja atribuição esteja dependente de condições inerentes aos trabalhadores contratados, nomeadamente a medida Estímulo 2013 e o Apoio à Contratação via reembolso da Taxa Social Única (TSU).

Em 2014 é criada outra medida, de Estímulo Emprego, que visa “aumentar a eficácia e eficiência dos apoios à contratação” (Portaria n.º 149-B/2014, de 24 de julho, p. 3954), através da integração dos apoios financeiros subjacentes à medida Estímulo 2013 e Apoio à Contratação via reembolso da TSU dirigidos à contratação de desempregados. A medida traduz-se num apoio financeiro aos empregadores privados com ou sem fins lucrativos que contratem pessoas

desempregadas inscritas no IEFP, nomeadamente pessoas com deficiência e incapacidade. Neste caso, o apoio financeiro a que o empregador tem direito corresponde a 100% do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) calculado com base em critério definido no n.º 1 do artigo 4º da respetiva Portaria. A medida pode ser agregada com outros apoios, nomeadamente, a dispensa temporária do pagamento de contribuições para a segurança social na parte relativa à entidade empregadora, total ou parcial, regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de maio. Contudo, não é cumulável com outros apoios diretos ao emprego aplicáveis ao mesmo posto de trabalho, salvo se outra for a solução prevista na legislação reguladora destes.

Considera-se, que ainda há um longo caminho a percorrer para que esta participação plena se torne realidade, dado que ainda existem muitas pessoas com deficiências e incapacidades que não conseguem aceder aos serviços de reabilitação, de se integrar no sistema de ensino ou no mercado de trabalho ou mesmo de participar em atividades sociais como nos é apresentado no Plano de Ação sobre Deficiências /Incapacidades do Conselho da Europa para 2006/2015.

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

CAPÍTULO 2

OPÇÕES METODOLÓGICAS

2.1. Problemática

Qualquer trabalho de investigação é iniciado pela definição ou contextualização do problema para o qual se pretende encontrar uma solução ou resposta. Definir o problema é comunicar em que se está a trabalhar e quais os objetivos desse trabalho.

Segundo Moreira (2007, p. 67), a “definição do problema é de importância decisiva porque permite orientar todo processo de pesquisa. No fundo, toda a investigação, seja ela de cariz quantitativo ou qualitativo, procura encontrar resposta ou solução para um dado problema”.

Tendo em conta que a sociedade tem sofrido mudanças sociais e económicas e um desenvolvimento científico e tecnológico, os conceitos de emprego e profissão também têm registado alterações.

Nesta perspetiva, a escola depara-se com o grande desafio de preparar adequadamente os jovens com NEE para a vida ativa, pois só assim é possível a sua integração social e profissional com autonomia e responsabilidade.

A recomendação feita pela UNESCO (1994, ponto 56), em termos de transição para a vida ativa, é a seguinte:

Os jovens com necessidades educativas especiais precisam ser apoiados para fazer uma transição eficaz da escola para a vida ativa, quando adultos. As escolas devem ajudá-los a tornarem-se ativos economicamente e proporcionar-lhes as competências necessárias na vida diária, oferecendo-lhes uma formação nas áreas que correspondem às expectativas e às exigências sociais e de comunicação da vida adulta...

A transição para a vida ativa é uma questão muito importante para o futuro do jovem portador de deficiência. A escola deve desempenhar um papel fundamental no aspeto formativo e educativo, promovendo “a transição para a vida pós-escolar e, sempre que possível, para o exercício de uma atividade

profissional com adequada inserção social, familiar, ou numa instituição de carácter ocupacional” (Decreto-Lei n.º 3/2008).

Neste estudo definimos a pergunta de partida/problema de investigação do seguinte modo:

- **Tendo em conta as perceções dos empresários do concelho de Mirandela, quais os fatores que condicionam a integração de jovens com NEE na vida ativa?**

A partir desta pergunta formulamos um conjunto de objetivos para os quais tentaremos obter respostas ao longo da nossa investigação.

2.2. Objetivos do estudo

Os jovens com NEE, quando devidamente acompanhados e apoiados na sua transição para a vida ativa, conseguem, ao deixar a escola, integrar-se no mundo laboral.

É neste contexto de integração social e profissional que o nosso estudo procura analisar as perspetivas de emprego destes jovens relativamente ao mercado de trabalho, no concelho de Mirandela, de forma a melhorar a sua capacidade de integração na sociedade.

Assim, pretendemos atingir os seguintes objetivos:

- 1) Averiguar a disponibilidade dos empresários do concelho de Mirandela para contratarem indivíduos portadores de deficiência;
- 2) Detetar os incentivos que condicionam ou não a contratação de jovens com NEE pelas empresas;
- 3) Identificar os aspetos fundamentais para uma boa integração de jovens com NEE na vida ativa;

- 4) Constatar se as quotas de emprego estão a ser cumpridas de acordo com a legislação em vigor;

2.3. Hipóteses

Após a definição dos objetivos a que nos propomos, procedemos à formulação das hipóteses de trabalho.

Para Quivy e Van Campanhoudt (2008, p. 136) “uma hipótese é uma proposição que prevê uma relação entre dois termos, que, segundo os casos, podem ser conceitos ou fenómenos. Uma hipótese é, portanto, uma proposição provisória, uma proposição que deve ser verificada”.

Vaz Freixo (2009, p. 165) refere que “uma hipótese é uma sugestão de resposta para o problema, devendo apresentar um conjunto de características..., mas assumirá a condição e consistirá numa (ou mais) resposta plausível para o problema e que orientará o problema”.

As hipóteses devem ser verificáveis, apresentando-se como possíveis soluções para o problema e dando forma às presumíveis relações entre duas variáveis.

Na procura de respostas para o problema formulado, enunciámos as seguintes hipóteses:

H1: O género, a idade e as habilitações literárias do empresário influenciam a contratação de indivíduos portadores de deficiência.

H2: O tipo de atividade desenvolvida pela empresa e a sua dimensão influenciam a contratação de indivíduos portadores de deficiência.

H3: A opinião dos empresários acerca de apoios e incentivos previstos na lei para as entidades empregadoras, que admitam nas suas empresas indivíduos portadores de deficiência têm influência na sua contratação.

2.4. Modelo de investigação

É fundamental para atingir ou alcançar os objetivos da problemática em estudo, selecionar os métodos e as técnicas a utilizar no trabalho de investigação.

Segundo Fortin (2003, p. 239), “a natureza de um problema de investigação determina o tipo de método de colheita de dados a utilizar”.

Assim, optámos pelo estudo exploratório por considerarmos tratar-se da metodologia que mais facilmente possibilita estudar a situação real. Segundo Quivy e Van Campenhoudt (2008), podemos defini-lo como sendo um estudo que não se limita ao levantamento de determinadas questões ou situações, mas implica, também, uma análise, uma avaliação que conduza a conclusões sobre o objeto de observação.

Na seleção dos instrumentos e procedimentos metodológicos a utilizar, privilegiamos os que melhor se adequavam ao tipo de estudo a realizar e aos objetivos a atingir.

Assim, depois de formulada a situação problema, decidimo-nos por metodologias quantitativas, através de inquéritos por questionários, por acreditarmos que um estudo quantitativo poderá ajudar a clarificar as questões em investigação.

2.5. Técnica de recolha de dados: conceção, validação e administração

É fundamental a seleção de um instrumento de recolha de dados que tenha em conta os objetivos do estudo, a questão de investigação para a qual se pretende alcançar uma resposta, a fidelidade e a validade dos instrumentos de medida, de forma a conseguir respostas para a investigação.

No presente estudo exploratório, dadas as características da pesquisa a ser desenvolvida, optámos pela aplicação de inquéritos por questionários estruturados, distribuídos aos empresários do concelho de Mirandela, com o

objetivo de auscultar as suas opiniões/sugestões relativamente à eventual contratação de jovens com NEE na sua empresa.

O instrumento utilizado nesta investigação foi o inquérito por questionário de autopreenchimento. Optou-se por este tipo de técnica de aplicação porque todos os participantes dominavam de forma consistente a leitura e a escrita.

Vaz Freixo (2009, p. 197) diz-nos que:

o questionário é o instrumento mais usado para a recolha de informação (...) sendo constituído por um conjunto de enunciados ou questões que permitem avaliar as atitudes e opiniões dos sujeitos, ou colher qualquer outra informação junto desses mesmos inquiridos.

Segundo Quivy e Van Campanhoudt (2008, p. 188) o questionário “consiste em colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativos de uma população, uma série de perguntas relativas à situação social, profissional ou familiar...”.

Para Quivy e Van Campanhoudt (2008) é importante efetuar o questionário obedecendo aos seguintes requisitos:

- Conter o menor número de questões, sendo estas concisas, sem ambiguidade, simultaneamente simples e atraentes, de modo a estabelecer o contacto e a motivar o inquirido a seguir até ao fim;
- Conseguir o máximo de informação, enriquecendo assim a análise a que nos vamos propor.

A elaboração de um questionário tem como base o problema levantado, procurando responder aos objetivos definidos.

Os questionários foram elaborados criteriosamente, de forma a cativar e motivar os inquiridos para o seu preenchimento. Optou-se pela utilização de questões de resposta fechada, questões de escolha múltipla e uma questão de resposta aberta sucinta. Foi utilizada a escala de Likert em algumas questões para avaliar a opinião/atitudes dos inquiridos, a qual consiste em “pedir aos

sujeitos que indiquem se estão mais ou menos de acordo ou em desacordo relativamente a certo número de enunciados, escolhendo entre cinco respostas possíveis” (Fortin, 2003, p. 257).

De forma intencional, colocaram-se em primeiro lugar as questões de respostas genéricas e só depois as mais específicas.

Assim, o nosso questionário foi estruturado da seguinte forma:

A primeira parte é constituída pelos dados de identificação dos empresários inquiridos.

Na segunda parte pretende-se obter a caracterização da empresa, dos seus colaboradores com ou sem deficiência e a opinião dos empresários acerca dos incentivos que promovem a contratação dos indivíduos portadores de deficiência.

Pretende-se ainda saber qual a opinião dos empresários relativamente às pessoas e serviços que devem colaborar na inclusão do jovem e das questões relacionadas com a integração do deficiente no mercado de trabalho.

O pré-teste consiste no preenchimento do questionário por uma pequena amostra, que não venha a fazer parte do estudo e mostre a diversidade da população apontada.

Segundo Sousa e Baptista (2011, p. 100), “o pré-teste ao questionário consiste num conjunto de verificações feitas, de forma a confirmar que ele é realmente aplicável com êxito, no que diz respeito a dar uma resposta efetiva aos problemas levantados pelo investigador”.

Foi realizado um pré-teste junto de cinco empresários que não fazem parte da amostra em estudo.

Após a análise do pré-teste e como não se detetaram dificuldades no preenchimento, o questionário foi validado para a presente investigação (apêndice 1).

2.6. Técnica de análise dos dados

O objetivo da análise, como refere Gil, é “organizar e sumariar os dados de forma tal que possibilite o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação” (1995, p. 16).

Na opinião de Coutinho (2011), a estatística permite organizar os dados obtidos numa investigação, transformando-os em informação.

O tratamento estatístico é determinante no sucesso de um trabalho de investigação, pois só através dele se pode responder às questões de investigação levantadas (Fortin, 2009).

A análise estatística dos dados relativos ao estudo desenvolvido foi realizada através do programa informático Statistical Package for the Social Sciences – SPSS for Windows, versão 21.0.

Na primeira fase, com vista a descrever e a caracterizar a amostra em estudo, foi realizada uma análise descritiva dos dados em função da natureza das variáveis em estudo. Recorreu-se às medidas estatísticas: frequências absolutas, frequências relativas, mediana, amplitude interquartil, média e desvio padrão de forma a descrever as variáveis envolvidas no estudo.

A análise estatística dos resultados obtidos foi realizada através de tabelas de cruzamento de variáveis com aplicação do teste do qui-quadrado com o objetivo de avaliar a independência das variáveis. As condições de aplicação do teste de independência do teste do qui-quadrado (amostra superior a 20 elementos; frequência esperada superior a 1 e 80% da frequência esperada superior a 5) nem sempre foram verificadas e nessas circunstâncias recorreu-se ao teste exato de Fisher.

De formar a comparar os resultados obtidos para as questões: método de seleção dos trabalhadores portadores de deficiência e aspetos fundamentais para a boa integração de um jovem portador de deficiência na empresa relativamente à variável admissão de funcionário com deficiência, recorreu-se ao teste não paramétrico Mann-Whitney, uma vez que as respostas obtidas eram de natureza ordinal.

Considerou-se o nível de significância de 5%.

2.7. Contexto do estudo

Mirandela – e o sentimento fez-se imperativo – não se limitou a crescer: está e vai ficando maior, mas o que a torna radicalmente diferente é ter-se metamorfoseado em cidade apetecível, convival, de uma humanidade latente.

Mirandela, Mirandela,

Mira-a bem, ficarás nela;

Quem Mirandela mirou

Em Mirandela ficou.

Mirandela?

A palavra é eufónica, de uma cantante sonoridade, mas chegou-nos assim depois de muitas metamorfoses. O governo da República ditou a lei:

Mirandela.

O rei D. Afonso III deu à localidade de Mirandela a carta de foral a 25 de maio de 1250.

Elevada à categoria de cidade a 16 de maio de 1984, Mirandela tem sabido preservar os valores ancestrais, fortemente radicados na memória do povo.

Terra de Luciano Cordeiro, dos padres Ernesto de Sales e Eduardo Gomes de Almeida e dos pintores Teixeira Lopes, entre outros, rincão de elevadas potencialidades económicas, culturais e sociais.

Aqui, sempre se sonhou muito alto, e são exemplo disso os títulos desportivos obtidos pela secção de Ciclismo juniores, Ténis de mesa, Atletismo, Kickboxing, Jet Ski, e a beleza que nos oferecem os jardins que povoam a cidade, transformando-a num polo atrativo.

Em Mirandela erguem-se algumas imponentes construções arquitetónicas que constituem riquíssimos valores patrimoniais e enaltecem a história do concelho, associadas aos vestígios de povoamento pré-histórico, devidamente documentado por monumentos megalíticos e diversos castros.

A cidade de Mirandela é sede de concelho, pertence ao distrito de Bragança na região do Nordeste Transmontano, e está integrada na CIM (Comunidade Intermunicipal) das Terras de Trás-os-Montes.

Mirandela é a sede de um município com 658,97 km² de área e 23 850 habitantes (Censos 2011), dos quais 11852 habitantes no seu perímetro urbano. Com a reorganização administrativa do território das freguesias de 2013, as freguesias de Mirandela passaram de 37 para 30.

É apelidada de “Princesa do Tua”, pois situa-se na margem esquerda do rio Tua, perto da Ribeira de Carvalhais, e encontra-se envolvida por terra generosamente fértil, incentivo original do desenvolvimento agrícola.

O município é limitado a norte pelo município de Vinhais, a leste por Macedo de Cavaleiros, a sul por Alfândega da Fé, Vila Flor e por Carrazeda de Ansiães e a oeste por Murça e Valpaços.

Circundada por montes que lhe conferem uma beleza única, Mirandela apresenta um microclima caracterizado por verões abafados e quentes, que lhe dão a alcunha de Terra Quente Transmontana.

Acompanhando as alterações demográficas, a estrutura económica local tem sofrido alterações profundas nos últimos 30 anos. O setor primário tem perdido importância no concelho, mas a área agrícola é 24 834 hectares com um valor de produção por hectares de 581,70 (Euros).

Assim, destaca-se a existência da atividade agrícola e agroalimentar, evidente na diversidade de matérias-primas e produtos transformados de excelência:

1. Alheira de Mirandela (IGP);
2. Azeite de Trás-os-Montes (DOP);
3. Mel da Terra Quente (DOP);
4. Queijo Terrincho (DOP);
5. Queijo de Cabra Transmontano (DOP);
6. Cabrito Transmontano (DOP), Borrego Terrincho (DOP);
7. Azeitona de Conserva Negrinha de Freixo (DOP);
8. Vinho de Trás-os-Montes (DOC).

Mirandela promove anualmente os festivais gastronómicos da alheira, da caça, do azeite novo e do cabrito.

A representatividade do setor é também evidente no território, como por exemplo pela existência de 47 lagares de azeite e lojas de produtos tradicionais na cidade (só a Alheira de Mirandela movimenta 30 milhões de euros/ano). Com um valor cultural e económico importante, estes produtos de qualidade complementam a oferta turística do concelho e da cidade de Mirandela.

A localização geográfica e as ótimas acessibilidades, deixam vislumbrar no turismo uma fonte crescente de oportunidades.

No setor comercial são predominantes as lojas do Comércio local como supermercados, prontos a vestir, sapatarias, floristas, mas a restauração e as lojas de produtos regionais são as atividades âncoras para a afluência turística de Mirandela.

A atividade económica que predomina em Mirandela é o sector terciário, nomeadamente os serviços, mas a distribuição da população por ramos de atividade económica aponta para a importância do sector agrícola, do estudo realizado pela CIM.

Também na cidade de Mirandela se localiza a zona industrial, onde se concentram fábricas de enchidos, de materiais de construção civil, de móveis, de fermentos, de cogumelos, galvanizadoras, panificadoras, lagares de azeite, carpintarias, serralharias e oficinas de reparação de automóveis, que promovem o desenvolvimento económico e social do concelho de Mirandela com crescentes e visíveis resultados.

No concelho de Mirandela existem 2 463 empresas e 5 018 trabalhadores e um volume de negócios de 259 187 milhares de euros. A média de trabalhadores é de 2 pessoas por empresa.

Embora todo o distrito de Bragança, apresente uma taxa de envelhecimento superior à média nacional, Mirandela a par com Bragança é o único concelho que contraria essa realidade.

O Gabinete de Apoio à Empresa e ao Empreendedor de Mirandela (GAEE) depara-se com um crescente número de solicitações e manifestações de

intenção de investimento apresentadas, que contribuirão significativamente para o aumento da afirmação e competitividade económica do concelho no contexto regional.

2.8. População e amostra

Segundo Fortin, a população corresponde “a um conjunto de elementos ou de sujeitos que partilham características comuns definidas por um conjunto de critérios”, enquanto amostra é “a fração de uma população sobre a qual se faz o estudo, que deve ser representativa desta população, ou seja, que certas características conhecidas da população devem estar presentes em todos os elementos da população” (2009, p. 311).

Segundo Moreira (2007, p. 111) a amostragem:

(...) é o procedimento através do qual se extrai de um conjunto de unidades que constituem o objeto de estudo (a população), um número reduzido de casos (a amostra), selecionados por critérios que permitam a generalização a toda a população dos resultados obtidos.

O nosso estudo desenvolve-se na área geográfica do concelho de Mirandela, com maior incidência na cidade de Mirandela. A escolha recai sobre este concelho por ser o nosso local de trabalho e residência, o que permite um melhor conhecimento da realidade e maior facilidade na obtenção de dados.

Optou-se por uma amostragem não probabilística por conveniência e o investigador escolheu deliberadamente uma amostra diversificada, mas representativa do concelho de Mirandela.

No concelho de Mirandela existem 2500 empresários. A amostra abrange 75 empresários (n=75), pertencentes às empresas de diferentes tipologias.

CAPÍTULO 3
APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS
RESULTADOS

3.1. Apresentação dos Resultados

Conforme a tabela 1, responderam ao questionário 75 empresários do concelho de Mirandela. Destes 60% (45) eram do sexo masculino e 40% (30) do sexo feminino. Verificou-se que 5,3% (4) dos empresários inquiridos tinham idade entre os 20 e 30 anos; 36,0% (27) apresentavam idade compreendida entre os 31 a 40 anos; 34,7% (26) tinham idade entre os 41 e 50 anos; 17,3% (13) dos inquiridos tinham idade entre 51 a 60 anos e 6,7% (5) tinham idade superior a 60 anos. Relativamente às habilitações literárias dos empresários inquiridos verifica-se que a maioria, 64% (48) tinham formação superior; 26,7% (20) tinham concluído o ensino secundário; 5,3% (4) tinham concluído o 3º ciclo e 4% (3) concluíram o 2º ciclo.

Tabela 1 - Caracterização da identificação pessoal

Variáveis		N	%
Sexo	Masculino	45	60,0%
	Feminino	30	40,0%
	Total	75	100%
Grupo etário	20 a 30 anos	4	5,3%
	31 a 40 anos	27	36,0%
	41 a 50 anos	26	34,7%
	51 a 60 anos	13	17,3%
	Mais de 60 anos	5	6,7%
	Total	75	100%
Habilitações Literárias	2º Ciclo	3	4,0%
	3º Ciclo	4	5,3%
	Secundário	20	26,7%
	Superior	48	64,0%
	Total	75	100%

Na tabela 2 apresenta-se a caracterização da atividade desenvolvida pelas empresas que fazem parte deste estudo. Destacam-se as atividades: comércio com 25,3% (19) das empresas, atividades de serviços coletivos, sociais e pessoais com 20% (15) das empresas e as indústrias transformadoras com

12% (9) dos registos. Nas restantes atividades o número de empresas em estudo foi inferior a 10.

Tabela 2 - Caracterização da atividade da empresa

Setor de atividade	Atividade empresa	n	%
	Agricultura, pecuária, silvicultura	6	8,0%
	Indústrias transformadoras	9	12,0%
	Eletricidade, água e gás	2	2,7%
	Construção civil	4	5,3%
	Bancos e seguros	5	6,7%
	Administração pública	3	4,0%
	Atividades de serviços coletivos, sociais e pessoais	15	20,0%
	Transportes e armazenagem e comunicações	2	2,7%
	Oficina	4	5,3%
	Comércio	19	25,3%
	Restauração e hotéis	6	8,0%
	Total	75	100%

Verificou-se pela tabela 3 que as empresas que participaram no estudo são essencialmente microempresas com 72% (54) dos casos. Verificou-se que nestas empresas o número médio de funcionários era de 3,37 com desvio padrão de 1,80 e que 50% destas empresas tinha no máximo 3 funcionários. No estudo participaram 15 pequenas empresas com número médio de funcionários de 22,47 e desvio padrão de 10,13; 50% destas empresas empregavam até 22 funcionários. Observa-se que 6,7% (5) das empresas participantes são médias empresas que empregam em média 86,2 funcionários com desvio padrão de 48,74 e 50% destas empresas tinham no máximo 66 funcionários. No estudo participou uma empresa de grande dimensão.

Tabela 3 - Caracterização do número de trabalhadores da empresa

Dimensão - empresa	n	%	Média	Desvio padrão	Mediana
Micro (< 10 funcionários)	54	72,0%	3,37	1,80	3
Pequena (<50 funcionários)	15	20,0%	22,47	10,13	22
Média (<250 funcionários)	5	6,7%	86,20	48,74	66
Grande (>=250 funcionários)	1	1,3%	-	-	-
Total	75	100%	16,57	40,55	4

Verificou-se, tabela 4, que 90,7% (68) das empresas participantes no estudo não tinham qualquer trabalhador com deficiência. Por outro lado, 5,3% (4) das empresas empregavam um trabalhador com deficiência, uma empresa tinha 2 trabalhadores com deficiência, outra 4 trabalhadores e outra tinha 6 trabalhadores com deficiência.

A média do número de trabalhadores com deficiência nas empresas em estudo foi de 0,21 com desvio padrão de 0,87 a partir do mínimo de 0 e máximo de 6 trabalhadores.

Tabela 4 - Caracterização do número de trabalhadores portadores de deficiência da empresa

Número de trabalhadores com deficiência	n	%
0	68	90,7%
1	4	5,3%
2	1	1,3%
4	1	1,3%
6	1	1,3%
Total	75	100%

Conforme a tabela 5, os trabalhadores das empresas em estudo tinham maioritariamente, 53,3% (40), idade compreendida 39 e 48 anos; 25,3% (19)

tinham idade entre os 29 e 38 anos; 12% (9) tinham idade entre 18 e 28 anos e 9,3% (7) tinham mais de 49 anos.

Tabela 5 - Caracterização do grupo etário dos trabalhadores da empresa

Grupo etário	n	%
18 a 28 anos	9	12,0%
29 a 38 anos	19	25,3%
39 a 48 anos	40	53,3%
Mais de 49 anos	7	9,3%
Total	75	100%

No que trata aos incentivos que promovem a contratação de indivíduos com deficiência (tabela 6), observa-se que relativamente à “adaptação de postos de trabalho” 56% (42) manifestou que este incentivo algumas vezes promove a contratação e 36% (27) afirmou que este benefício promove sempre a contratação de indivíduos com deficiência. Quanto ao incentivo “Eliminação de barreiras arquitetónicas”, a maioria dos empresários inquiridos, 73,3% (55), afirmou que este promove algumas vezes a contratação de funcionários com deficiência e 20% (15) afirmou que promovia sempre. Para 57,3% (42) dos empresários inquiridos o incentivo “Isenção e redução de contribuição para a segurança social” promove sempre a contratação de indivíduos com deficiência, enquanto 32% (24) referiu que esse incentivo promove algumas vezes a contratação e 10,7% (8) afirmou que nunca acontece. Relativamente ao “Prémio de mérito” 30,7% (23) dos empresários manifestou que este incentivo nunca promove a contratação de indivíduos portadores de deficiência, 46,7% (35) referiu que algumas vezes este incentivo promove a contratação e 22,7% (17) referiu que este é um incentivo que promove sempre a contratação de indivíduos portadores de deficiência.

Tabela 6 - Caracterização dos incentivos que promovem a contratação de indivíduos portadores de deficiência

Benefícios	Opinião	n	%
Adaptação de postos de trabalho	Nunca	6	8,0%
	Algumas vezes	42	56,0%
	Sempre	27	36,0%
	Total	75	100%
Eliminação de barreiras arquitetónicas	Nunca	5	6,7%
	Algumas vezes	55	73,3%
	Sempre	15	20,0%
	Total	75	100%
Isenção e redução de contribuições para a segurança social	Nunca	8	10,7%
	Algumas vezes	24	32,0%
	Sempre	42	57,3%
	Total	75	100%
Prémio de Mérito	Nunca	23	30,7%
	Algumas vezes	35	46,7%
	Sempre	17	22,7%
	Total	75	100%

Na tabela 7, que faz a caracterização das preferências sobre os trabalhadores a contratar, 64% (48) dos empresários não manifesta preferência pelo género do candidato e 25,3% (19) afirmou ter preferência por contratar homens. No que trata ao grupo etário dos trabalhadores a contratar verifica-se que 32% (24) dos empresários prefere que tenham idade compreendida entre 18 e 28 anos; 56% (42) dos empresários manifestou que prefere contratar indivíduos com idade entre os 29 e 38 anos e os restantes empresários prefere contratar trabalhadores mais velhos.

No que concerne às habilitações literárias preferidas pelos empresários no momento da contratação verifica-se que a maioria, 58,7% (44), manifestou preferência pelo ensino secundário e 30,7% (23) prefere candidatos com ensino superior.

Quando questionados sobre a possibilidade de admitir trabalhador com deficiência a maioria dos empresários, 68% (51), afirmou que poderia por vezes acontecer; 17,3% (13) referiu que pode acontecer muitas vezes; 13,3% (10) afirmou que admitiria sempre trabalhador com deficiência e 1 empresário afirmou que nunca contrataria um trabalhador com deficiência.

Tabela 7 - Caracterização das preferências sobre os trabalhadores a contratar

Variáveis	n	%	
Género preferido	Masculino	19	25,3%
	Feminino	8	10,7%
	Não diferencia	48	64,0%
	Total	75	100%
Grupo etário preferido	18 a 28 anos	24	32,0%
	29 a 38 anos	42	56,0%
	39 a 48 anos	5	6,7%
	Mais de 49 anos	4	5,3%
	Total	75	100%
Habilitações literárias preferidas	3º Ciclo	4	5,3%
	3º Ciclo	4	5,3%
	Secundário	44	58,7%
	Superior	23	30,7%
	Total	75	100%
Admitia trabalhador portador de deficiência	Nunca	1	1,3%
	Às vezes	51	68,0%
	Muitas vezes	13	17,3%
	Sempre	10	13,3%
	Total	75	100%

Relativamente à identificação dos intervenientes da comunidade que idealmente deviam colaborar na inclusão do jovem portador de deficiência nas empresas foi dada a possibilidade de escolha de mais do que uma opção. Assim sendo, os 75 indivíduos inquiridos selecionaram 238 registos, resultados apresentados na tabela 8. Observa-se que o interveniente “Professor de Educação Especial que acompanha o aluno em contexto escolar” reuniu o maior número de registos 20,6% (49), ou seja, foi selecionado por 65,3% dos inquiridos. Seguiu-se o interveniente “Profissionais de instituições para pessoas com deficiência” com 16,8% (40) dos registos, ou seja, selecionado por 53,3% dos inquiridos. Os intervenientes “IEFP” e “Técnicos de saúde especializados” apresentaram idêntico número de registos, 13,0% (31) e 13,4% (31), respetivamente. O interveniente “Autarquia” apresentou 10,5% (25) dos registos, ou seja, foi selecionado por 33,3% dos inquiridos. Os restantes intervenientes abordados apresentaram no máximo 19 registos.

Tabela 8 - Identificação dos intervenientes da comunidade que deviam colaborar na inclusão

Intervenientes	n	%
Professor de Educação Especial	49	20,59%
Órgão de gestão escola	9	3,78%
Associação de pais	14	5,88%
Autarquia	25	10,50%
Associação comercial e industrial	19	7,98%
IEFP	31	13,03%
Profissionais de instituições para pessoas com deficiência	40	16,81%
Técnicos de saúde especializados	32	13,45%
Pais ou responsáveis legais	19	7,98%
Total	238	100%

A análise do método de seleção/recrutamento preferido pelos empresários para admitir na empresa trabalhadores portadores de deficiência pressupôs a avaliação por ordem de importância (1 - menos importante a 5 - mais importante) dos métodos tradicionalmente utilizados: concurso, análise curricular, convite pessoal, através do centro de emprego e recomendação de amigos. Na tabela 9 apresentam-se os resultados obtidos através da caracterização com medidas estatísticas. Relativamente ao método de seleção concurso verifica-se que obteve pontuação média de 2,933 pontos com desvio padrão de 1,622 pontos, a moda é 1 o que revela que para a maioria dos inquiridos não apresenta importância este método e a mediana da pontuação é 3, ou seja, 50% dos inquiridos atribuiu-lhe até 3 pontos.

Quanto ao método de seleção análise curricular observa-se que o valor médio obtido foi de 3,560 pontos com desvio padrão de 1,265 pontos, a moda foi de 4 pontos o que significa que a maioria dos empresários atribuiu importância a esta forma de seleção e a mediana foi de 4 pontos o que permite afirmar que 50% dos inquiridos atribuiu pelo menos 4 pontos a este método. Relativamente ao método convite pessoal registou-se média de 2,560 pontos com desvio padrão de 1,338 pontos e moda de 2 pontos. A mediana também foi de 2 pontos, ou seja, 50% dos inquiridos atribuiu importância até 2 pontos.

O recrutamento através do centro de emprego registou média de 3,240 pontos com desvio padrão de 1,161 pontos. A moda obtida neste método foi de 4 pontos o que revela a importância atribuída pela maioria dos inquiridos e a mediana foi de 3 pontos, ou seja, 50% dos inquiridos atribuiu importância de pelo menos 3 pontos.

A recomendação de amigos apresentou importância média de 2,707 pontos com desvio padrão de 1,449 pontos. A maioria dos empresários atribuiu pouca importância a este método, pois a moda foi de 2 pontos, assim como a mediana que revela que 50% dos inquiridos atribuiu até 2 pontos de nível de importância a este método.

Assim sendo pode-se afirmar que os métodos de seleção/recrutamento mais importantes para os empresários inquiridos são, à data do estudo, a análise curricular e o centro de emprego.

Tabela 9 - Caracterização do método de seleção/recrutamento

Método de seleção	Média	Desvio padrão	Moda	Mediana	Amplitude interquartil
Concurso	2,933	1,622	1	3	4
Análise curricular	3,560	1,265	4	4	2
Convite pessoal	2,560	1,338	2	2	3
Através do Centro de emprego	3,240	1,161	4	3	2
Recomendação de amigos	2,707	1,449	2	2	2

Segundo a tabela 10, a maioria dos empresários participantes do estudo, 84% (63) considerou que a remuneração de um posto de trabalho adaptado de um trabalhador com deficiência é adequada; 13,33% (10) afirmou que a remuneração é baixa e 2,67% (2) dos empresários considerou elevada.

Tabela 10 - Caracterização da remuneração do posto de trabalho de um portador de deficiência

Remuneração	n	%
Baixa	10	13,33%
Adequada	63	84,00%
Elevada	2	2,67%
Total	75	100%

A análise sobre o que os empresários consideram fundamental na inclusão do jovem portador de deficiência nas empresas pressupôs a avaliação por ordem de importância (1 - menos importante a 11 - mais importante) das seguintes possibilidades: formação profissional adequada; competências ao nível de expressão oral; competências ao nível de expressão escrita; autonomia pessoal e profissional; capacidade de compreender e executar instruções; capacidade de respeitar e cumprir regras de higiene e segurança, capacidade para o cumprimento de horários; ter ritmo de trabalho compatível com o nível de produção da empresa; capacidade de relacionamento interpessoal; sentido de responsabilidade e apresentação física. Na tabela 11 apresentam-se os resultados obtidos através da caracterização com medidas estatísticas. Destacam-se os itens: formação profissional - com média de 9,293 pontos e desvio padrão de 2,567, moda de 11 pontos e mediana de 10 pontos; autonomia pessoal e profissional- com média de 7,720 pontos e desvio padrão de 2,966 pontos, moda de 11 pontos e mediana de 9 pontos; capacidade de compreender e executar instruções - com média de 7,480 pontos e desvio padrão de 2,208, moda e mediana de 8 pontos. Os itens que apresentaram níveis de importância mais baixos para os empresários inquiridos foram: apresentação física - com média 2,227 pontos; ter ritmo de trabalho - com média 5,093 pontos e capacidade para o cumprimento de horário - média de 5,213 pontos.

Tabela 11 - Caracterização dos aspetos fundamentais para a boa integração do jovem com deficiência na empresa

Caraterísticas	Média	Desvio padrão	Moda	Mediana	Amplitude interquartil
Formação profissional adequada	9,293	2,567	11	10	2
Competências ao nível da expressão oral	5,960	3,108	3	5	6
Competências da expressão escrita	4,480	2,490	2	4	4
Autonomia pessoal e profissional	7,720	2,966	11	9	5
Capacidade de compreender e executar	7,480	2,208	8	8	2
Capacidade de respeitar e cumprir regras	5,787	2,815	4	6	4
Capacidade para o cumprimento de horário	5,213	2,611	6	5	3
Ter ritmo de trabalho	5,093	2,417	3	5	3
Capacidade de relacionamento interpessoal	6,280	2,649	7	7	4
Sentido de responsabilidade	6,467	2,757	9	7	5
Apresentação física	2,227	2,317	1	1	1

Relativamente à identificação das razões que levariam a admitir um jovem portador de deficiência na empresa foi dada a possibilidade de escolha de duas opções. Assim sendo, os 75 indivíduos inquiridos selecionaram 141 registos, resultados apresentados na tabela 12. Observa-se que a razão “Competência para desempenhar a atividade profissional” reuniu o maior número de registos 41,13% (58), ou seja, foi selecionado por 77,33% dos inquiridos. Seguiu-se a razão “Adquiriu aprendizagens definidas no currículo para a atividade” com 23,40% (33) dos registos, ou seja, selecionado por 44,0% dos inquiridos. A razão “Competência social necessária à inclusão” reuniu 14,18% (20) registos; a razão “Por querer ajudar” obteve 15,60% (22) dos registos e a razão “Aproveitamento dos apoios financeiros e benefícios fiscais” foi referida por oito empresários.

Tabela 12 - Identificação das razões que levariam a admitir um indivíduo com deficiência

Razões	n	%
Competência para desempenhar a atividade profissional	58	41,13%
Adquiriu aprendizagens definidas no currículo para a atividade	33	23,40%
Competência social necessária à inclusão	20	14,18%
Aproveitamento dos apoios financeiros e benefícios fiscais	8	5,67%
Por querer ajudar	22	15,60%
Total	141	100%

Com o objetivo de aferir sobre as hipóteses de investigação propostas foi necessário definir uma variável que permitisse avaliar a disponibilidade para contratação de trabalhadores com deficiência. Tal necessidade justifica-se com o facto de apenas 7 das 75 empresas em estudo terem efetivamente trabalhadores com deficiência. Baseada nos resultados da questão “Admitiria na sua empresa algum trabalhador portador de deficiência” que tinha como opção de resposta: nunca, às vezes, muitas vezes e sempre foi definida a variável “admitiria funcionário com deficiência” apresenta as opções: pouco provável ou muito provável.

Na tabela 13 apresentam-se os resultados do cruzamento da variável admitiria trabalhador com deficiência e as características dos empresários inquiridos (sexo, faixa etária e habilitações), assim como os resultados da aplicação dos testes de independência.

Por análise da tabela verifica-se que 69,3% (52) dos empresários inquiridos demonstraram pouca disponibilidade para contratar funcionários com deficiência e que 30,7% (23) manifestaram essa disponibilidade. Atendendo aos empresários que muito provavelmente contratavam funcionários com deficiência verifica-se que 60,9% (14) são do sexo masculino, embora para cada um dos sexos seja idêntica (31,1% no caso dos homens e 30% nas mulheres) a percentagem de empresários que muito provavelmente contratavam trabalhador com deficiência.

Relativamente ao grupo etário verifica-se que os empresários com idade compreendida entre os 41 e 50 anos foram os que apresentaram maior registo,

43,5% (10), na disponibilidade para contratação de trabalhadores com deficiência. Tendo em atenção cada grupo etário também se verifica que é neste grupo (41 a 50 anos) que se regista a menor percentagem de empresários que pouco provavelmente contratava trabalhador com deficiência, 61,5% (16).

No que trata às habilitações literárias verifica-se que dos empresários que muito provavelmente contratavam trabalhadores com deficiência 69,6% (16) tinham formação superior. Relativamente aos empresários com habilitações ao nível do 2º/3º ciclo observa-se que 85,7% (6) manifestaram que era pouco provável contratarem trabalhador com deficiência.

Contudo, a um nível de significância de 5% conclui-se que a admissão de trabalhador com deficiência não está significativamente associada ao sexo, grupo etário e habilitações literárias dos empresários em estudo.

Tabela 13 - Caracterização da ocorrência do evento admitiria trabalhador com deficiência, cruzamentos com características dos empresários e resultados teste de independência

Sobre os empresários	Respostas	Admitiria funcionário com deficiência			ET (p)
		Pouco provável	Muito provável	Total	
		fo(%linha) %coluna	fo(%linha) %coluna	fo(%linha) %coluna	
Sexo	Masculino	31(68,9%) 59,6%	14(31,1%) 60,9%	45(100%) 60,0%	0,010 ^a (0,919)
	Feminino	21(70,0%) 40,4%	9(30,0%) 39,1%	30(100%) 40,0%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	
	20 a 40 anos	24(77,4%) 46,2%	7(22,6%) 30,4%	31(100%) 41,3%	
Grupo etário	41 a 50 anos	16(61,5%) 30,8%	10(38,5%) 43,5%	26(100%) 34,7%	1,756 ^a (0,416)
	Mais de 50 anos	12(66,7%) 23,1%	6(33,3%) 26,1%	18(100%) 24,0%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	
	2º e 3º Ciclo	6(85,7%) 11,5%	1(14,3%) 4,3%	7(100%) 9,3%	
Habilitações literárias	Secundário	14(70,0%) 26,9%	6(30,0%) 26,1%	20(100%) 26,7%	0,861 ^b (0,743)
	Superior	32(66,7%) 61,5%	16(33,3%) 69,6%	48(100%) 64,0%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	

fo - frequência observada; ET – Estatística do teste; p – valor de prova;
^a – aplicação teste Qui-quadrado; ^b-aplicação teste exato de Fisher

Na tabela 14 apresentam-se os resultados do cruzamento da variável admitiria trabalhador com deficiência e as características das empresas (setor de atividade e dimensão), assim como os resultados da aplicação dos testes de independência.

Quanto ao setor de atividade observa-se que os empresários do setor terciário manifestaram maior disponibilidade para contratação de trabalhadores com deficiência, 78,3% (18). Contudo a percentagem de empresários que se demonstraram mais disponíveis para contratação de trabalhadores com deficiência foi idêntica dentro dos setores primário e terciário. Relativamente à dimensão da empresa verifica-se que dos empresários que manifestaram que muito provavelmente contratariam trabalhadores com deficiência 72,7% (16) tinham microempresas. O número de empresários de pequenas e de médias empresas com disponibilidade para contratação de trabalhadores portadores de deficiência foi o mesmo.

A um nível de significância de 5% conclui-se que a admissão de trabalhadores com deficiência não estava significativamente associada ao setor de atividade nem à dimensão da empresa.

Tabela 14 - Caracterização da ocorrência do evento admitiria trabalhador com deficiência, cruzamentos com características da empresa e resultados teste de independência

Sobre a empresa	Respostas	Admitiria funcionário com deficiência			ET (p)
		Pouco provável	Muito provável	Total	
		fo (%linha) % coluna	fo (%linha) % coluna	fo (%linha) % coluna	
Setor	Primário	4(66,7%) 7,7%	3(33,3%) 8,7%	6(100%) 8,0%	1,029 ^b (0,701)
	Secundário	12(80,0%) 23,1%	3(20,0%) 13,0%	15(100%) 20,0%	
	Terciário	36(66,7%) 69,2%	18(33,3%) 78,3%	54(100%) 72,2%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	
Dimensão	Micro	38(70,4%) 73,1%	16(29,6%) 72,7%	54(100%) 73,0%	2,729 ^b (0,206)
	Pequena	12(80,0%) 23,1%	3(20,0%) 13,6%	15(100%) 20,3%	
	Média	2(40,0%) 3,8%	3(60,0%) 13,6%	5(100%) 6,8%	
	Total	52(70,3%) 100%	22(29,7%) 100%	74(100%) 100%	

fo - frequência observada; ET – Estatística do teste; p – valor de prova; ^b-aplicação teste exato de Fisher

Na tabela 15 apresentam-se os resultados do cruzamento da variável admitiria trabalhador com deficiência e os incentivos e benefícios das empresas em contratarem estes trabalhadores, assim como os resultados da aplicação dos testes de independência.

Atendendo ao incentivo “adaptação do posto de trabalho” verifica-se que foram os empresários que afirmaram que este promove sempre a contratação que mostram maior disponibilidade para contratação de trabalhador com deficiência, 56,5% (13) dos 23 empresários. Na posição contrária encontram-se os empresários que afirmaram que este incentivo não promove a contratação. Quanto ao incentivo “isenção e redução de contribuição para a segurança social” verificou-se que a maioria dos empresários que muito provavelmente contrataria trabalhadores com deficiência, 65,2% (15) afirmaram que este é o incentivo que por vezes promove a contratação. Relativamente ao incentivo “eliminação de barreiras arquitetónicas” verificou-se que a maioria dos empresários que muito provavelmente contrataria trabalhadores com deficiência, 60,9% (14) afirmaram que este é incentivo que promove sempre a contratação. Quanto ao incentivo “prémio de mérito” verificou-se algum equilíbrio entre os empresários que muito provavelmente contratariam trabalhador com deficiência e a sua opinião quanto à frequência de promoção do incentivo.

A um nível de significância de 5% conclui-se que a admissão de trabalhador com deficiência estava estatisticamente associada ao incentivo “adaptação do posto de trabalho”, verificando-se que os empresários que tinham maior disponibilidade para contratação tinham afirmado que este era um incentivo que promovia sempre a contratação. Relativamente aos restantes incentivos conclui-se que não estavam estatisticamente associados à admissão de trabalhador com deficiência.

Tabela 15 - Caracterização da ocorrência do evento admitiria trabalhador com deficiência, cruzamentos com incentivos e benefícios da contratação e resultados teste de independência

Incentivos	Promovem	Admitiria trabalhador com deficiência			ET (p)
		Pouco provável	Muito provável	Total	
		fo (%linha) % coluna	fo (%linha) % coluna	fo (%linha) % coluna	
Adaptação do posto de trabalho	Nunca	5(83,3%) 9,6%	1(16,7%) 4,3%	6(100%) 8,0%	5,716 ^b (0,043*)
	Às vezes	33(78,6%) 63,5%	9(21,4%) 39,1%	42(100%) 56,0%	
	Sempre	14(51,9%) 26,9%	13(48,1%) 56,5%	27(100%) 36,0%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	
Eliminação de barreiras arquitetônicas	Nunca	4(80,0%) 7,7%	1(20,0%) 4,3%	5(100%) 6,7%	2,286 ^b (0,354)
	Às vezes	40(72,7%) 76,9%	15(27,3%) 65,2%	55(100%) 73,3%	
	Sempre	8(53,3%) 15,4%	7(46,7%) 30,4%	15(100%) 20,0%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	
Isenção e redução de contribuição para SS	Nunca	4(50,0%) 7,7%	4(50,0%) 17,4%	8(100%) 10,7%	2,570 ^a (0,261)
	Às vezes	19(79,2%) 36,5%	5(20,8%) 21,7%	24(100%) 32,0%	
	Sempre	29(67,4%) 55,8%	14(32,6%) 60,9%	43(100%) 57,3%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	
Prêmio de mérito	Nunca	16(69,6%) 30,8%	7(30,4%) 30,4%	23(100%) 30,7%	5,840 ^a (0,054)
	Às vezes	28(80,0%) 53,8%	7(20,0%) 30,4%	35(100%) 46,7%	
	Sempre	8(47,1%) 15,4%	9(52,9%) 39,1%	17(100%) 22,7%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	

fo - frequência observada; ET – Estatística do teste; p – valor de prova;

^a – aplicação teste Qui-quadrado; ^b – aplicação teste exato de Fisher; * -significativo a 5%

Na tabela 16 apresentam-se os resultados da caracterização do método de recrutamento em função da possibilidade de contratação de trabalhadores com deficiência e resultados do teste não paramétrico Mann-Whitney. Por análise da tabela verifica-se que os empresários que manifestaram maior probabilidade de contratação de trabalhadores com deficiência atribuíram, em média, maior importância aos métodos: concurso (média de 3,26 versus 2,79) e através do centro de emprego (média de 3,39 versus 3,17). No método análise curricular os resultados foram idênticos entre os empresários com diferente disponibilidade para contratação de trabalhador com deficiência. Nos métodos

convite pessoal e recomendação de amigos a maior importância foi atribuída pelos empresários que demonstraram pouca disponibilidade para contratação. A um nível de significância de 5% conclui-se que as diferenças observadas são estatisticamente significativas no método de contratação concurso. Nos restantes métodos as diferenças observadas não são estatisticamente significativas.

Tabela 16 - Caracterização do método de recrutamento em função da possibilidade de admissão de trabalhador com deficiência e resultados do teste Mann-Whitney

Métodos	Admitiria trabalhador com deficiência	Mediana	Média	Desvio padrão	ET - Z (p)
Concurso	Pouco provável	3,00	2,79	1,59	-2,072
	Muito provável	3,00	3,26	1,68	(0,038*)
Análise curricular	Pouco provável	4,00	3,56	1,29	-0,218
	Muito provável	4,00	3,57	1,24	(0,841)
Convite pessoal	Pouco provável	2,50	2,63	1,36	-1,687
	Muito provável	2,00	2,39	1,31	(0,094)
Através do centro de emprego	Pouco provável	3,00	3,17	1,18	-1,108
	Muito provável	4,00	3,39	1,12	(0,272)
Recomendação de amigos ou outra	Pouco provável	2,00	2,85	1,49	-1,114
	Muito provável	2,00	2,39	1,34	(0,270)

ET – Estatística do teste Mann-Whitney; p – valor de prova; *-significativo a 5%

Na tabela 17 apresentam-se os resultados da caracterização dos aspetos fundamentais para a boa integração do jovem com deficiência na empresa em função da possibilidade de contratação de trabalhadores com deficiência e resultados do teste não paramétrico Mann-Whitney. Por análise da tabela verifica-se que os empresários que manifestaram maior probabilidade de contratação de trabalhadores com deficiência atribuíram, em média, maior importância aos aspetos: formação profissional adequada (média de 10,04 versus 8,96); competências ao nível de expressão oral (média de 6,70 versus 5,63); competências ao nível de expressão escrita (média de 4,65 versus 4,40); capacidade de compreender e executar instruções (média de 7,91 versus 7,29); capacidade de relacionamento interpessoal (média de 6,57 versus 6,15). Nos restantes aspetos fundamentais para a boa integração do jovem com

deficiência na empresa foram os empresários com menor probabilidade de contratação de trabalhador com deficiência que atribuíram maior importância. Pela aplicação do teste Mann-Whitney conclui-se que as diferenças observadas entre os empresários com disponibilidades distintas para contratação de trabalhadores com deficiência em cada um dos aspetos fundamentais para a boa integração não apresentaram significância estatística.

Tabela 17 - Caracterização dos aspetos fundamentais para a boa integração do jovem com deficiência na empresa em função da possibilidade de admissão e resultados do teste Mann-Whitney

Caraterísticas	Admitiria trabalhador com deficiência	Mediana	Média	Desvio padrão	ET - Z (p)
Formação profissional adequada	Pouco provável	10,00	8,96	2,74	-0,469
	Muito provável	11,00	10,04	1,99	(0,645)
Competências ao nível de expressão oral	Pouco provável	5,00	5,63	3,03	-1,949
	Muito provável	7,00	6,70	3,23	(0,051)
Competências ao nível de expressão escrita	Pouco provável	4,00	4,40	2,48	-0,771
	Muito provável	5,00	4,65	2,57	(0,447)
Autonomia pessoal e profissional	Pouco provável	9,00	7,81	2,96	-0,029
	Muito provável	9,00	7,52	3,04	(0,980)
Capacidade de compreender e executar instruções	Pouco provável	8,00	7,29	2,36	-0,671
	Muito provável	8,00	7,91	1,78	(0,508)
Capacidade de respeitar e cumprir regras de higiene e segurança	Pouco provável	6,00	6,00	2,93	-0,279
	Muito provável	6,00	5,30	2,53	(0,786)
Capacidade para o cumprimento de horários	Pouco provável	6,00	5,48	2,65	-0,750
	Muito provável	4,00	4,61	2,48	(0,459)
Ter ritmo de trabalho compatível com o nível de produção da empresa	Pouco provável	5,00	5,21	2,61	-1,586
	Muito provável	4,00	4,83	1,92	(0,720)
Capacidade de relacionamento interpessoal	Pouco provável	7,00	6,15	2,64	-0,367
	Muito provável	7,00	6,57	2,69	(0,720)
Sentido de responsabilidade	Pouco provável	7,00	6,56	2,87	-1,713
	Muito provável	7,00	6,26	2,54	(0,088)
Apresentação física	Pouco provável	1,00	2,50	2,64	-0,051
	Muito provável	1,00	1,61	1,16	(0,964)

ET – Estatística do teste Mann-Whitney; p – valor de prova;

De forma a averiguar se a admissão de trabalhadores com deficiência estava estatisticamente associada com os aspetos fundamentais para uma integração de um jovem portador de deficiência na empresa foi necessário transformar

cada uma das variáveis da questão, considerando que pontuação até 5 pontos era aspecto não fundamental para a integração na empresa e superior a 5 pontos era aspecto fundamental para a integração do jovem portador de deficiência.

De acordo com a tabela 18, os aspectos considerados fundamentais que reuniram maior percentagem de empresários foram: “Formação profissional adequada”, 89,3% (67); “Autonomia pessoal e profissional”, 70,7% (53); “Capacidade de compreender e executar instruções”, 81,3% (61); “Capacidade de relacionamento interpessoal”, 64,0% (48) e “Sentido de responsabilidade”, 62,7% (47). Os outros aspectos focados não foram considerados pela maioria dos empresários fundamentais para a boa integração do jovem com deficiência na empresa.

Concluiu-se a um nível de significância de 5% que a admissão do trabalhador com deficiência não estava estatisticamente associada à importância atribuída a qualquer um dos aspectos focados para a boa integração do jovem portador de deficiência na empresa.

Tabela 18 - Caracterização da ocorrência do evento admitiria trabalhador com deficiência, cruzamentos com aspectos fundamentais para a boa integração do jovem com deficiência na empresa e resultados teste de independência

Incentivos	Fundamental	Admitiria funcionário com deficiência			ET (p)
		Pouco provável	Muito provável	Total	
		fo(%linha) %coluna	fo(%linha) %coluna	fo(%linha) %coluna	
Formação profissional adequada	Não	7(87,5%) 13,5%	1(12,5%) 4,3%	8(100%) 10,7%	1,390 _b (0,42 2)
	Sim	45(67,2%) 86,5%	22(32,8%) 95,7%	67(100%) 89,3%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	
Competências ao nível de expressão oral	Não	30(76,9%) 57,7%	9(23,1%) 39,1%	39(100%) 52,0%	2,201 _a (0,21 0)
	Sim	22(61,1%) 42,3%	14(38,9%) 60,9%	36(100%) 48,0%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	
Competências ao nível de expressão escrita	Não	33(68,8%) 63,5%	15(31,3%) 65,2%	48(100%) 64,0%	0,021 _a (0,99 9)
	Sim	19(70,4%) 36,5%	8(30,7%) 34,8%	27(100%) 36,0%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	

Incentivos	Fundamental	Admitiria trabalhador com deficiência			ET (p)
		Pouco provável	Muito provável	Total	
		fo(%linha) %coluna	fo(%linha) %coluna	fo(%linha) %coluna	
Autonomia pessoal e profissional	Não	16(72,7%) 30,8%	6(27,3%) 26,1%	22(100%) 29,3%	0,169 ^a (0,681)
	Sim	36(67,9%) 69,2%	17(32,1%) 73,9%	53(100%) 70,7%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	
Capacidade de compreender e executar instruções	Não	11(78,6%) 21,2%	3(21,4%) 13,0%	14(100%) 18,7%	0,691 ^b (0,529)
	Sim	41(67,2%) 78,8%	20(32,8%) 87,0%	61(100%) 81,3%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	
Capacidade de respeitar e cumprir regras de higiene e segurança	Não	24(68,6%) 46,2%	11(31,4%) 47,8%	35(100%) 46,7%	0,018 ^a (0,999)
	Sim	28(70,0%) 53,8%	12(30,0%) 52,2%	40(100%) 53,3%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	
Capacidade para o cumprimento de horários	Não	24(60,0%) 46,2%	16(40,0%) 69,6%	40(100%) 53,3%	3,512 ^a (0,080)
	Sim	28(80,0%) 53,8%	7(20,0%) 30,4%	35(100%) 46,7%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	
Ter ritmo de trabalho compatível com o nível de produção da empresa	Não	33(67,3%) 63,5%	16(32,7%) 69,6%	49(100%) 65,3%	0,262 ^a (0,793)
	Sim	19(73,1%) 36,5%	7(26,9%) 30,4%	26(100%) 34,7%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	
Capacidade de relacionamento interpessoal	Não	19(70,4%) 36,5%	8(29,6%) 34,8%	27(100%) 36,0%	0,021 ^a (0,999)
	Sim	33(68,8%) 63,5%	15(31,3%) 65,2%	48(100%) 64,0%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	
Sentido de responsabilidade	Não	20(71,4%) 38,5%	8(28,6%) 34,8%	28(100%) 37,3%	0,092 ^a (0,802)
	Sim	32(68,1%) 61,5%	15(31,9%) 65,2%	47(100%) 62,7%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	
Apresentação física	Não	43(66,2%) 82,7%	22(33,8%) 95,7%	65(100%) 86,7%	2,318 ^b (0,162)
	Sim	9(90,0%) 17,3%	1(10,0%) 4,3%	10(100%) 13,3%	
	Total	52(69,3%) 100%	23(30,7%) 100%	75(100%) 100%	

fo - frequência observada; ET – Estatística do teste; p – valor de prova;

^a – aplicação teste Qui-quadrado; ^b -aplicação teste exato de Fisher; *-significativo a 5%

Pelas tabelas 19 e 20, verificamos que das 2 empresas públicas que tinham de cumprir a Lei de Quotas, 50% cumpre.

Nas outras empresas, 40% cumpriram pois das 5 abrangidas 2 cumprem e 3 não cumprem.

Tabela 19 - Caracterização do cumprimento das quotas por atividade

Atividades	Nfunc Min	Nfunc Total	Quota Lei	Nfunc Def	Cumpre?
Administração pública	20	30	1	1	Sim
Administração pública	20	293	14	6	Não
Sub-total Administração Pública		323		7	
Comércio	50	56	1	2	Sim
Comércio	50	90	1	0	Não
Atividades de serviços coletivos, sociais e pessoais	50	50	1	0	Não
Atividades de serviços coletivos, sociais e pessoais	50	66	1	0	Não
Atividades de serviços coletivos, sociais e pessoais	50	169	3	4	Sim
Sub-total Outras		431		6	
Total		754		13	

Tabela 20 - Caracterização do cumprimento das quotas

Atividade empresa	Não Cumpre			Cumpre	
	n	n	%	n	%
Administração Pública	2	1	50%	1	50%
Outras	5	3	60%	2	40%

3.2. Discussão dos Resultados

Concluída a apresentação dos resultados obtidos, procedemos à sua análise de uma forma objetiva seguindo a estrutura dos questionários de forma a dar resposta aos objetivos e às hipóteses definidas.

A análise dos dados obtidos será confrontada com a literatura antecipadamente consultada.

Pela análise dos resultados obtidos (tabela 1), verificamos que a maioria dos participantes no nosso estudo são indivíduos do género masculino (60,0% n=45). Esta constatação confirma a realidade do estudo de Mesquita (2010) do Instituto Piaget/Nordeste em que a maioria dos empresários (70,3% n=123) de Chaves são homens.

A maioria dos empresários inquiridos (tabela 1) situa-se no grupo etário compreendido entre os 31 e os 40 anos de idade (36,0% n=27) contrariamente ao estudo de Mesquita (2010), em que os inquiridos se situam no grupo etário de 46 a 55 anos de idade (32,6% n=57).

Relativamente às habilitações literárias (tabela 1), a maioria dos empresários apresenta como habilitações o Ensino Superior (64,0% n=48). O estudo de Mesquita (2010) contraria o nosso, uma vez que a maioria dos inquiridos apresenta habilitações ao nível do ensino secundário (29,7% n=52).

A maioria dos sujeitos do nosso estudo (tabela 2) tem como principais atividades: o comércio (25,3% n=19) e as atividades de serviços coletivos, sociais e pessoais (20% n=15). Estes dados corroboram o estudo de Mesquita (2010), cujas atividades principais são o comércio por grosso e a retalho (26,9% n=47) e os serviços coletivos, sociais e pessoais (17,1% n=30).

Com efeito, averiguamos que a maior parte das empresas que integram o nosso estudo (tabela 3), são de pequena dimensão ou microempresas (92,0% n=69), confirmando a realidade do estudo de Mesquita (2010) que apresenta (76,1% n=133) de empresas de pequena dimensão ou microempresas.

Da análise dos dados relativos ao número de trabalhadores portadores de deficiência (tabela 4), verificou-se que (90,7% n=68) das empresas não têm

nenhum trabalhador que apresente NEE. Esta constatação confirma a realidade de Mesquita (2010), cujo estudo refere (90,3% n=158) das empresas não têm colaboradores com deficiência.

Relativamente ao grupo etário dos trabalhadores das empresas em estudo (tabela 5), o mesmo situa-se entre os 39 e os 48 anos (53,3% n=40), sendo diferente do estudo de Mesquita (2010), que registou o grupo etário dos 26 aos 30 anos (76,6% n=134) como maioritária.

Em relação aos incentivos que promovem a contratação de indivíduos com deficiência (tabela 6), constatamos que a maioria dos participantes referiu que os apoios à adaptação dos postos de trabalho como sendo um dos incentivos que levam algumas vezes ao recrutamento de indivíduos portadores de deficiência (56,0% n=42). No estudo de Mesquita (2010), concluiu-se que este incentivo promove muitas/algumas vezes ao recrutamento de indivíduos portadores de deficiência (56,6% n=99).

O apoio para a eliminação de barreiras arquitetónicas é considerado no nosso estudo como um dos incentivos que algumas vezes favorece a contratação de indivíduos portadores de eficiência (73,3% n=55), mas, no estudo realizado por Mesquita (2010), é considerado como um dos incentivos que muitas/algumas vezes favorece a contratação de indivíduos portadores de eficiência (61,7% n=108).

A isenção e redução de contribuição para a Segurança Social foi considerada no nosso estudo como um incentivo interessante, uma vez que a maioria dos inquiridos afirma que contratariam sempre (57,3% n=42).

Relativamente ao Prémio de Mérito, é também considerado pelos empresários como muito importante, pois estes afirmaram que admitiriam algumas vezes trabalhadores portadores de deficiência (46,7% n=35), enquanto o estudo realizado por Mesquita (2010) aponta este incentivo como uma possibilidade de contratação em algumas/muitas vezes (67,0% n=118).

Dos dados recolhidos acerca das preferências sobre os trabalhadores a contratar (tabela 7), observamos que para as empresas é indiferente o género (64,0% n=48). No entanto, no estudo de Mesquita (2010) preferem indivíduos do género masculino (48,6% n=85).

Quanto ao grupo etário (tabela 7), a maioria prefere a idade compreendida entre 29 a 38 anos (56,0% n=42), sendo que no estudo de Mesquita (2010) o grupo etário preferido é entre os 26 e 30 anos (76,6% n=134).

As empresas ao admitirem novos trabalhadores (tabela 7), dão preferência primordial aos habilitados com o ensino secundário (58,7% n=51), assim como o estudo de Mesquita (2010) dá prioridade ao ensino secundário/profissional (48,6% n=85).

Quando questionados sobre a possibilidade de admitir trabalhador com deficiência (tabela 7), a maioria dos empresários afirmou que poderia acontecer algumas vezes (68,0% n=51). Verificamos ainda que os empresários admitiriam muitas vezes/sempre algum trabalhador portador de deficiência (30,6% n=23), enquanto no estudo de Mesquita (2010) a admissão de trabalhadores portadores de deficiência muitas vezes/sempre equivale a 33,1% (n=58).

Relativamente à identificação dos intervenientes da comunidade que idealmente deviam colaborar na inclusão do jovem portador de deficiência nas empresas (tabela 8), foi dada a possibilidade de escolha de mais do que uma opção. Assim sendo, os 75 indivíduos inquiridos selecionaram 238 registos, resultados apresentados na tabela 8. Observa-se que o interveniente “Professor de Educação Especial que acompanha o aluno em contexto escolar” reuniu o maior número de registos (20,6% n=49), ou seja, foi selecionado por 65,3% dos inquiridos.

A análise do método de seleção/recrutamento preferido pelos empresários para admitir na empresa trabalhadores portadores de deficiência (tabela 9), pressupôs a avaliação por ordem de importância (1 - menos importante a 5 - mais importante). Verifica-se que o método de seleção que obteve a maior pontuação foi a análise curricular (moda 4 e mediana 4), seguido do Centro de emprego (moda 4 e mediana 3). No que respeita ao estudo de Mesquita (2010), o método mais expressivo é o convite pessoal, seguido da análise curricular.

Relativamente à caracterização da remuneração do posto de trabalho de um indivíduo portador de deficiência (tabela 10), a maioria dos empresários participantes do estudo (84,0% n=63) considerou que a remuneração de um

posto de trabalho adaptado, de um trabalhador com deficiência, é adequada. Os dados obtidos no estudo de Mesquita (2010), referem que 93,1% (n=163) dos inquiridos consideram também adequada a remuneração/salário pago aos trabalhadores portadores de deficiência.

A caracterização dos aspetos fundamentais para a boa integração do jovem com deficiência na empresa (tabela 11), pressupôs a avaliação por ordem de importância (1 - menos importante a 11 - mais importante). Destacam-se os aspetos com grau de importância mais positiva: formação profissional adequada (moda=11 e mediana=10), autonomia pessoal e profissional (moda=11 e mediana=10). No estudo de Mesquita (2010) os empresários também consideram como fatores relevantes para uma boa integração: sentido de responsabilidade, formação profissional adequada e motivação para o trabalho.

Contrariamente a estes fatores, as entidades empregadoras no nosso estudo e no de Mesquita (2010) consideram as características físicas do indivíduo como fatores de importância negativa, ou seja, o aspeto físico não interfere com a boa integração no mundo laboral.

Relativamente à identificação das razões que levariam a admitir um trabalhador portador de deficiência na empresa, foi dada a possibilidade de escolha de duas opções. Assim sendo, os 75 indivíduos inquiridos selecionaram 141 registos, resultados apresentados na tabela 12. Observa-se que a razão “Competência para desempenhar a atividade profissional” reuniu o maior número de registos (41,13% n=58), ou seja, foi selecionado por 77,33% dos inquiridos.

No estudo de Mesquita (2010), as razões primordiais que levariam os inquiridos a admitir um indivíduo portador de deficiência na sua empresa são a capacidade para desempenhar a atividade profissional sem grandes problemas e o facto de querer ajudar as pessoas portadoras de deficiência.

Com o objetivo de aferir sobre as hipóteses de investigação propostas foi necessário definir uma variável que permitisse avaliar a disponibilidade para contratação de trabalhadores com deficiência. Tal necessidade justifica-se com o facto de apenas 7 das 75 empresas em estudo terem efetivamente

trabalhadores com deficiência. Baseada nos resultados da questão “Admitiria na sua empresa algum trabalhador portador de deficiência” que tinha como opção de resposta: nunca, às vezes, muitas vezes e sempre foi definida a variável “admitiria funcionário com deficiência” apresenta as opções: pouco provável ou muito provável.

Na tabela 13 apresentam-se os resultados do cruzamento da variável admitiria trabalhador com deficiência e as características dos empresários inquiridos (sexo, faixa etária e habilitações), assim como os resultados da aplicação dos testes de independência.

Por análise da tabela verifica-se que 69,3% (52) dos empresários inquiridos demonstraram pouca disponibilidade para contratar funcionários com deficiência e que 30,7% (23) manifestaram essa disponibilidade. Atendendo aos empresários que muito provavelmente contratavam funcionários com deficiência verifica-se que 60,9% (14) são do sexo masculino, embora para cada um dos sexos seja idêntica (31,1% no caso dos homens e 30% nas mulheres) a percentagem de empresários que muito provavelmente contratavam trabalhador com deficiência.

Relativamente à faixa etária verifica-se que os empresários com idade compreendida entre os 41 e 50 anos foram os que apresentaram maior registo, 43,5% (10), na disponibilidade para contratação de funcionários com deficiência. Tendo em atenção cada faixa etária também se verifica que é nesta (41 a 50 anos) menor percentagem de empresários que pouco provavelmente contratava trabalhador com deficiência, 61,5% (16).

No que trata às habilitações literárias verifica-se que dos funcionários que muito provavelmente contratavam trabalhadores com deficiência 69,6% (16) tinham formação superior. Relativamente aos empresários com habilitações ao nível do 2º/3º ciclo observa-se que 85,7% (6) manifestaram que era pouco provável contratarem trabalhador com deficiência.

Na tabela 14 apresentam-se os resultados do cruzamento da variável admitiria trabalhador com deficiência e as características das empresas (setor de atividade e dimensão), assim como os resultados da aplicação dos testes de independência.

Quanto ao setor de atividade, observa-se que os empresários do setor terciário manifestaram maior disponibilidade para contratação de funcionários com deficiência, 78,3% (18). Contudo, a percentagem de empresários que se demonstraram mais disponíveis para contratação de funcionários com deficiência foi idêntica dentro dos setores primário e terciário. Relativamente à dimensão da empresa, verifica-se que dos empresários que manifestaram que muito provavelmente contratariam funcionários com deficiência 72,7% (16) tinham microempresas. O número de empresários de pequenas e de médias empresas com disponibilidade para contratação de trabalhadores portadores de deficiência foi o mesmo.

Na tabela 15 apresentam-se os resultados do cruzamento da variável admitiria trabalhador com deficiência e os incentivos e benefícios das empresas em contratarem estes trabalhadores, assim como os resultados da aplicação dos testes de independência.

Atendendo ao incentivo “adaptação do posto de trabalho” verifica-se que foram os empresários que afirmaram que este promove sempre a contratação que mostram maior disponibilidade para contratação de funcionário com deficiência, 56,5% (13) dos 23 empresários. Na posição contrária encontram-se os funcionários que afirmaram que este incentivo não promove a contratação. Quanto ao incentivo “isenção e redução de contribuição para a segurança social” verificou-se que a maioria dos empresários que muito provavelmente contrataria funcionários com deficiência, 65,2% (15) afirmaram que este incentivo por vezes promove a contratação. Relativamente ao incentivo “eliminação de barreiras arquitetónicas” verificou-se que a maioria dos empresários que muito provavelmente contrataria funcionários com deficiência, 60,9% (14) afirmaram que este incentivo promove sempre a contratação. Quanto ao incentivo “prémio de mérito” verificou-se algum equilíbrio entre os empresários que muito provavelmente contratariam funcionários com deficiência e a sua opinião quanto à frequência de promoção do incentivo.

Na tabela 16 apresentam-se os resultados da caracterização do método de recrutamento em função da possibilidade de contratação de funcionários com deficiência e resultados do teste não paramétrico Mann-Whitney. Por análise da tabela verifica-se que os empresários que manifestaram maior probabilidade

de contratação de trabalhadores com deficiência atribuíram, em média, maior importância aos métodos: concurso (média de 3,26 versus 2,79) e através do centro de emprego (média de 3,39 versus 3,17). No método análise curricular os resultados foram idênticos entre os empresários com diferente disponibilidade para contratação de funcionário com deficiência. Nos métodos convite pessoal e recomendação de amigos a maior importância foi atribuída pelos empresários que demonstraram pouca disponibilidade para contratação.

Na tabela 17 apresentam-se os resultados da caracterização dos aspectos fundamentais para a boa integração do jovem com deficiência na empresa em função da possibilidade de contratação de funcionários com deficiência e resultados do teste não paramétrico Mann-Whitney. Por análise da tabela verifica-se que os empresários que manifestaram maior probabilidade de contratação de trabalhadores com deficiência atribuíram, em média, maior importância aos aspectos: formação profissional adequada (média de 10,04 versus 8,96); competências ao nível de expressão oral (média de 6,70 versus 5,63); competências ao nível de expressão escrita (média de 4,65 versus 4,40); capacidade de compreender e executar instruções (média de 7,91 versus 7,29); capacidade de relacionamento interpessoal (média de 6,57 versus 6,15). Nos restantes aspectos fundamentais para a boa integração do jovem com deficiência na empresa foram os empresários com menor probabilidade de contratação de funcionário com deficiência que atribuíram maior importância.

De forma a averiguar se a admissão de funcionário com deficiência estava estatisticamente associada com os aspectos fundamentais para uma integração de um jovem portador de deficiência na empresa (tabela 18), foi necessário transformar cada uma das variáveis da questão, considerando que pontuação até 5 pontos era aspecto não fundamental para a integração na empresa e superior a 5 pontos era aspecto fundamental para a integração do jovem portador de deficiência.

Os aspectos considerados fundamentais que reuniram maior percentagem de empresários foram: “Formação profissional adequada”, 89,3% (67); “Autonomia pessoal e profissional”, 70,7% (53); “Capacidade de compreender e executar instruções”, 81,3% (61); “Capacidade de relacionamento interpessoal”, 64,0% (48) e “Sentido de responsabilidade”, 62,7% (47). Os outros aspectos focados

não foram considerados pela maioria dos empresários fundamentais para a boa integração do jovem com deficiência na empresa.

De acordo com o nosso objetivo “Saber se as quotas de emprego estão a ser cumpridas de acordo com a lei” verificamos (tabelas 19 e 20) que das 2 empresas de Administração Pública que estavam abrangidas pela Lei de Quotas, 1 cumpriu e outra não e das restantes 5 empresas que devem obedecer a 2% dos trabalhadores, 2 cumprem e 3 não cumprem.

CONCLUSÃO

A implementação de um sistema educativo que permita o acesso a uma educação de qualidade para todos, mais justa e igualitária, continua a ser uma preocupação constante. Nesta perspetiva a Escola em articulação com a Família, a Comunidade e o Estado deve desenvolver o processo de transição para a vida ativa de forma a favorecer a inclusão social, laboral e familiar.

Os jovens com NEE precisam estar adequadamente preparados para enfrentarem a sociedade e o mundo que os espera e assim realizarem uma equilibrada transição da vida escolar para a vida ativa.

A escola tem a função de capacitar os jovens de instrumentos necessários, para que possam ultrapassar as barreiras inerentes a todos os processos de transição ao longo da vida.

A empregabilidade das pessoas portadoras de deficiência está longe dos objetivos ideais, mesmo existindo políticas públicas que favorecem a inclusão social e promovem a igualdade de oportunidades para todos, estabelecendo um clima organizacional que influencia positivamente a sociedade valorizando a diversidade.

O Governo português tem vindo a criar legislação que incide sobre vários domínios, que vão desde a proibição da discriminação no que se refere ao trabalho, salários ou critérios de seleção para o emprego, até à implementação de incentivo às empresas que contratem indivíduos com deficiência. Existem ainda programas de apoio a esses indivíduos, a fim de promover a sua integração socioprofissional no mercado de trabalho.

Com o estudo realizado pretendemos auscultar as opiniões dos empresários do concelho de Mirandela, que eventualmente contratem ou venham a contratar jovens com NEE. Assim, foram inquiridos 75 empresários, através de um questionário por nós desenvolvido, com a finalidade de averiguar a disponibilidade dos empresários do concelho de Mirandela para contratarem indivíduos portadores de deficiência, detetar os incentivos que condicionam ou não a contratação de jovens com NEE na vida ativa, identificar os aspetos fundamentais para uma boa integração destes jovens e constatar se as quotas de emprego estão a ser cumpridas de acordo com a legislação em vigor.

Na procura de respostas para o problema formulado, enunciámos as seguintes hipóteses de investigação: o género, a idade e as habilitações literárias do empresário influenciam a contratação de indivíduos portadores de deficiência, o tipo de atividade desenvolvida pela empresa e a sua dimensão influenciam a contratação de indivíduos portadores de deficiência, e a opinião dos empresários acerca de apoios e incentivos previstos na lei para as entidades empregadoras, que admitam nas suas empresas indivíduos portadores de deficiência têm influência na sua contratação.

Com o objetivo de aferir sobre as hipóteses de investigação propostas foi necessário definir uma variável que permitisse avaliar a disponibilidade para contratação de trabalhadores com deficiência. Tal necessidade justifica-se com o facto de apenas 7 das 75 empresas em estudo terem efetivamente trabalhadores com deficiência, apesar de 23 empresários terem demonstrado disponibilidade para contratar jovens portadores de deficiência. Baseada nos resultados da questão “Admitiria na sua empresa algum trabalhador portador de deficiência” que tinha como opção de resposta: nunca, às vezes, muitas vezes e sempre foi definida a variável “admitiria funcionário com deficiência” apresenta as opções: pouco provável ou muito provável.

A primeira conclusão a retirar deste estudo prende-se com o facto de a admissão de trabalhador com deficiência não estar significativamente associada ao sexo, faixa etária e habilitações literárias dos empresários.

A segunda conclusão que podemos extrair é que a admissão de trabalhadores com deficiência também não está significativamente relacionada com o setor de atividade nem com a dimensão da empresa.

A terceira conclusão é relativa aos incentivos que promovem a contratação de indivíduos com deficiência, tendo os empresários inquiridos destacado a “Eliminação de barreiras arquitetónicas” e a “adaptação de postos de trabalho” como os incentivos que promovem algumas vezes a contratação de funcionários portadores de deficiência. O incentivo “Isenção e redução de contribuição para a segurança social” promove sempre para a maioria dos empresários a contratação de indivíduos com deficiência. O incentivo “Prémio de mérito” foi o que, de modo geral, se apresentou com menor relevância. Pela aplicação do teste de independência, verificamos que a admissão do

funcionário com deficiência está estatisticamente associada ao incentivo “adaptação do posto de trabalho”, verificando-se que os empresários que tinham maior disponibilidade para contratação tinham afirmado que este era um incentivo que promovia sempre a contratação. Relativamente aos restantes incentivos conclui-se que não estavam estatisticamente associados à admissão de trabalhador com deficiência.

A quarta conclusão emerge do facto de os empresários que manifestaram maior probabilidade de contratação de trabalhadores com deficiência atribuírem, em média, maior importância aos métodos de recrutamento: “Concurso” e “Através do centro de emprego”. As diferenças observadas são estatisticamente significativas no método de contratação “Concurso”, mas nos restantes métodos as diferenças observadas não são estatisticamente significativas.

Na quinta conclusão conferimos os aspetos considerados fundamentais para a boa integração do jovem portador de deficiência, tendo a maioria dos empresários considerado os seguintes como mais importantes: “Formação profissional adequada”, “Autonomia pessoal e profissional” e “Capacidade de compreender e executar instruções”. Pela aplicação do teste Mann-Whitney, verifica-se que as diferenças observadas entre os empresários com disponibilidades distintas para contratação de jovens com deficiência em cada um dos aspetos fundamentais para a boa integração não apresentam significância estatística. Através do teste de independência, podemos constatar que a admissão do funcionário com deficiência também não estava estatisticamente associada à importância atribuída a qualquer um dos aspetos focados para a boa integração do jovem portador de deficiência na empresa.

Na sexta conclusão podemos constatar que a maioria são microempresas e, por isso, não estão abrangidas pela Lei de Quotas onde refere que as empresas da função pública deveriam contratar 1 trabalhador portador de deficiência, a cada 20 trabalhadores (5%), e as restantes empresas deveriam admitir 1 jovem com NEE, a cada 50 trabalhadores (2%). Assim, verificamos que das 2 empresas públicas que tinham de cumprir a legislação em vigor, uma cumpre e outra não cumpre. Para as restantes empresas, em 5 casos elegíveis: 2 cumprem e 3 não cumprem.

Em consequência dos resultados obtidos no estudo, e em concordância com a bibliografia consultada, sugerimos de seguida algumas recomendações, que poderão contribuir para uma melhor Integração de jovens com NEE na vida ativa, a fim de se promover a construção de uma sociedade mais inclusiva:

- Promover áreas de informação e discussão sobre TVA nas páginas da internet, em aplicações e redes sociais (Facebook, Twitter e outras similares), das associações de pais, agrupamentos de escolas, câmaras municipais, associações comerciais e industriais, docentes, técnicos especializados, empresários, alunos, entre outras, como sugeriu Alves (2012, p. 388);
- Sensibilizar as Associações de Pais, em cooperação com as escolas, autarquias, serviços de emprego e da segurança social para a necessidade de proporcionarem informação e formação aos empresários sobre a TVA, à semelhança do que propôs Alves (2009, p. 152);
- Organização de ações de formação e sensibilização, acerca das características e potencialidades do jovem com NEE, dos apoios e incentivos disponíveis, junto dos empresários e das estruturas e associações empresariais e comerciais, como recomendou Mesquita (2010, p. 98);

O Ministério da Educação e/ou as Autarquias atribuírem distinções às Empresas que contratam jovens com NEE (reduções fiscais, reconhecimento social...), à semelhança das recomendações de Costa (2004, p. 80), Alves (2009, p. 150) e Alves (2012, p. 388);

- Alertar o IEFP para conceder subsídios de compensação e adaptação dos postos de trabalho nas entidades laborais e admitir apoios à eliminação de barreiras arquitetónicas aos empregadores de pessoas com deficiência ou incapacidade, conforme sugeriu Alves (2012, p. 388);
- Sugerir ao IEFP que atribua prémios de mérito e prémios de incorporação às entidades, que ofereçam formação profissional ou emprego para as pessoas com deficiência ou incapacidade, em concordância com as recomendações de Alves (2012, p. 388).

- Propor à segurança social que reforce a redução da taxa contributiva para os empregadores de pessoas com deficiência ou incapacidade e consolide os incentivos à empregabilidade desses cidadãos como sugeriu Alves (2012, p. 388).

A conclusão deste trabalho promoveu a valorização do investigador, tanto no campo pessoal como profissional. Convicta de que este é o primeiro estudo realizado no concelho de Mirandela, no âmbito da integração de jovens com NEE na vida ativa, esperamos que ele constitua um contributo para o conhecimento da temática e um ponto de partida para a concretização de novos projetos de investigação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afonso, C. M. (2005). Inclusão e mercado de trabalho – Papel da escola na transição para a vida adulta de alunos com NEE. *Revista Saber Educar*, 10.
- Albuquerque, C. P. (2005). Deficiência mental ligeira: Funcionalidade e transição para a vida pós-escolar. *Revista Portuguesa de Pedagogia*.
- Alves, F. J. P. (2009). *Transição da escola para a vida adulta: Experiências de aprendizagem integrada*. Dissertação de Mestrado. Porto: Universidade Portucalense Infante D. Henrique.
- Alves, F. J. P. (2012). *Transição da escola para a vida adulta: Experiências de aprendizagem integrada*. Dissertação de Doutoramento. Porto: Universidade Portucalense Infante D. Henrique.
- Bairrão, J., Felgueiras, I., Fontes, P., Pereira, F., e Vilhena, C. (1998). *Os alunos com necessidades educativas especiais*. Lisboa: Conselho Nacional de Educação.
- Brown, L. (1989). *Critérios de funcionalidade*. Barcelona: Editores Milan, Fundacion Catalan.
- Correia, L. M. (1997). *Alunos com necessidades educativas especiais nas classes regulares*. Porto: Porto Editora.
- Correia, L. M. (2003). *Inclusão e necessidades educativas especiais: Um guia para educadores e professores*, Porto: Porto Editora.
- Correia, L. M., e Martins, A. P. (2002). *Inclusão: Um guia para educadores e professores*. Braga: Quadrado Azul Editora.
- Correia, L. M., e Serrano, J. (2000). Reflexões para a construção de uma escola inclusiva. *Inclusão*, 1.

- Costa, A. M. B. (2004). *Educação e transição para a vida pós-escolar de alunos com deficiência intelectual acentuada: caracterização das respostas educativas proporcionadas aos alunos dos 2º e 3º ciclos com currículos alternativos ao abrigo do DL 319/91*. Lisboa: ME.
- Costa, A. M. B. (2006). A educação inclusiva dez anos após salamanca: Reflexões sobre o caminho percorrido. In D. Rodrigues (Ed.), *Educação Inclusiva: Estamos a fazer progressos?* Cruz Quebrada: Faculdade de Motricidade Humana da Universidade Técnica de Lisboa.
- Costa, A. M. B., Leitão, F. R., Santos, J., Pinto, J. V., e Fino, M. N. (1996). *Currículos funcionais: Sua caracterização*. Vol. 1. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional - ME.
- Costa, A. M. B., Leitão, F. R., Santos, J., Pinto, J. V., e Fino, M. N. (2000). *Currículos funcionais. Manual para a formação de docentes*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.
- Coutinho, C. P. (2011). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas – Teorias e prática*. Lisboa: Edições Almedina.
- CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia. (2007). *O sistema de reabilitação e as trajectórias de vida das pessoas com deficiência e incapacidade em portugal*. Vila Nova de Gaia: CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.
- DGIDC – Direcção-Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular (2008). *Educação especial – Manual de apoio à prática*. Lisboa: Ministério da Educação.
- European Agency for Development in Special Needs Education (2002). *Transição da escola para o emprego - Principais problemas, questões e opções enfrentadas pelos alunos com necessidades educativas especiais em 16 países europeus*.
- Fortin, M. F. (2003). *O Processo de investigação – Da concepção à realização*. Loures: Lusociência.

- Fortin, M. F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Loures: Lusociência.
- Gil, A. (1995). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Editora Atlas S.A.
- Jiménez, R. B. (1997). Educação especial e reforma educativa. In R. Bautista (Coord.), *Necessidades educativas especiais*. Lisboa: Dinalivro
- Martins, M. A. (2001). *Deficiência mental e desempenho profissional*. Universidade Técnica de Lisboa, Faculdade de Motricidade Humana. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- Mesquita, M. F. (2010). *Integração na vida activa de jovens com necessidades educativas especiais*. Macedo de Cavaleiros: Instituto Piaget – Escola Superior de Educação Jean Piaget/Nordeste.
- Moreira, C. D. (2007). *Teorias e práticas de investigação*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Oliveira, J. F. (2007). *Representações sobre a inserção na vida activa de jovens com trissomia 21*. Departamento de Didáctica e Organização Educativa. Sevilha: Universidade de Sevilha.
- ONU (1945). *Cartas das Nações Unidas*.
- ONU (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*.
- ONU (1975). *Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes*.
- ONU (2006). *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*.
- Pereira da Cruz, S. C. (2006). *Educação, igualdade de oportunidades e inclusão na escola, na profissão e na sociedade democrática: Uma pesquisa sociológica centrada na experiência escolar e profissional de um grupo de adultos com surdez*. Braga: Universidade do Minho, Instituto de Educação e Psicologia.

- Pereira, F. (2010). *Transição para a vida adulta – Jovens com necessidades educativas especiais*. Lisboa: Ministério da Educação.
- Quivy, R., e Van Campenhoudt, L. (2008). *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva Publicações.
- Ribeiro, A. C. (1999). *Desenvolvimento curricular*. Lisboa: Texto Editores.
- Rodrigues, D. (2008). Educação e Diferença. In D. Rodrigues (org.), *Educação e diferença – Valores e práticas para uma educação inclusiva*. Porto: Porto Editora.
- Roldão, M. C. (1999). *Gestão curricular: Fundamentos e práticas*. Lisboa: Ministério da Educação.
- Serra, H. (2002). Educação especial: Integração das crianças e adaptação das estruturas de educação. *Revista Saber Educar*, 7.
- SNR – Secretariado Nacional de Reabilitação (1994). Uma política coerente para a reabilitação das pessoas com deficiência – Conselho da Europa. *Cadernos SNR n.º 1*. Lisboa: SNRIPD – Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- Soriano, V. (2006). *Planos individuais de transição: Apoiar a transição da escola para o emprego*. Odense, Denmark: European Agency for Development in Special Needs Education.
- Sousa, J., Capucha, L., Mota, A., Filipa, S., Moura, M., e Araújo, M. (2005). *Recomendações para a programação do QREN - Quadro de Referência Estratégia Nacional 2007/2013*. Gaia: CRPG - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia / ISCTE - Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.
- Sousa, M. J., e Baptista, C. S. (2011). *Como fazer investigação, dissertações, teses e relatórios*. Lisboa: Pactor.
- Suprino, M. (2005). *Currículo funcional natural - Guia prático para a educação na área de autismo e deficiência mental*. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos.

UNESCO (1994). Declaração de Salamanca e enquadramento da acção na área das necessidades educativas especiais. *Conferência Mundial Sobre NEE: Acesso e Qualidade*. Salamanca: Unesco.

UNESCO (2005). *Orientações para a inclusão: Garantindo o acesso a todos*. Paris: Unesco.

Vaz Freixo, M. J. (2009). *Metodologia científica – Fundamentos, métodos e técnicas*. Lisboa: Instituto Piaget.

Warnock (1978). Special education needs report of committee of enquiry into the education of handicapped children and young people. London: Her Majesty's Stationery Office.

Zabalza, M. (2001). *Planificação e desenvolvimento curricular na escola*. Porto: Edições Asa.

REFERÊNCIAS LEGISLATIVAS

Decreto Regulamentar n.º 12-A/2000, de 15 de setembro. *Diário da República n.º 214/2000, Série I-B.*

Decreto Regulamentar n.º 37/85, de 24 de junho. *Diário da República n.º 142/85, Série I.*

Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro. *Diário da República n.º 175/2013, Série I.*

Decreto-Lei n.º 194/85, de 24 de junho. *Diário da República n.º 142/85, Série I.*

Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de agosto. *Diário da República n.º 179/89, Série I.*

Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro. *Diário da República n.º 197/2009, Série I.*

Decreto-Lei n.º 299/86, de 19 de setembro. *Diário da República n.º 216/86, Série I.*

Decreto-Lei n.º 3/2008, de 7 de janeiro. *Diário da República n.º 4/2008, Série I.*

Decreto-Lei n.º 319/91, de 23 de agosto. *Diário da República n.º 193/91, Série I-A.*

Decreto-Lei n.º 381/2007, de 14 de novembro. *Diário da República n.º 219/2007, Série I.*

Decreto-Lei n.º 40/83, de 25 de janeiro. *Diário da República n.º 20/83, Série I.*

Decreto-Lei n.º 401/91, de 16 de outubro. *Diário da República n.º 238/91, Série I-A.*

Decreto-Lei n.º 405/91, de 16 de outubro. *Diário da República* n.º 238/91, Série I-A.

Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de maio. *Diário da República* n.º 105/95, Série I-A.

Despacho Conjunto n.º 105/97, de 1 de julho. *Diário da República* n.º 149/97, Série II.

Despacho Conjunto n.º 402/2001, de 3 de maio. *Diário da República* n.º 102/2001, Série II.

Despacho Normativo n.º 388/79, de 31 de dezembro. *Diário da República* n.º 300/79, Série I.

Despacho Normativo n.º 99/90, de 6 de setembro. *Diário da República* n.º 206/90, Série I.

Lei n.º 24/2011, de 16 de junho. *Diário da República* n.º 115/2011, Série I.

Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto. *Diário da República* n.º 194/2004, Série I.

Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto. *Diário da República* n.º 166/2009, Série I.

Lei n.º 9/89, de 2 de maio. *Diário da República* n.º 100/89, Série I.

Portaria n.º 1160/2000, de 7 de dezembro. *Diário da República* n.º 282/2000, Série I-B.

Portaria n.º 1191/2003, de 10 de outubro. *Diário da República* n.º 235/2003, Série I-B.

Portaria n.º 1212/2000, de 26 de dezembro. *Diário da República* n.º 296/2000, Série I-B.

Portaria n.º 149-B/2014, de 24 de julho. *Diário da República* n.º 141/2014, Série I.

Portaria n.º 196-A/2001, de 10 de março. *Diário da República* n.º 59/2001, Série I-B.

Portaria n.º 201-C/2015, 10 de julho. *Diário da República n.º 133/2015, Série I.*

Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho. *Diário da República n.º 115/2013, Série I.*

Portaria n.º 20-A/2014, de 30 de janeiro. *Diário da República n.º 21/2014, Série I.*

Portaria n.º 250/99, de 8 de abril. *Diário da República n.º 82/99, Série I-B.*

Portaria n.º 255/2002, de 12 de março. *Diário da República n.º 60/2002, Série I-B.*

Portaria n.º 268/97, de 18 de abril; *Diário da República n.º 91/97, Série I-B.*

Portaria n.º 286/2002, de 15 de março. *Diário da República n.º 63/2002, Série I-B.*

Portaria n.º 286-A/2013, de 16 de setembro. *Diário da República n.º 179/2013, Série I.*

Portaria n.º 375/2013, de 27 de dezembro. *Diário da República n.º 251/2013, Série I.*

Portaria n.º 601/99, de 2 de agosto. *Diário da República n.º 178/99, Série I-B.*

Portaria n.º 763/99, de 27 de agosto. *Diário da República n.º 200/99, Série I-B.*

Portaria n.º 814/98, de 24 de setembro. *Diário da República n.º 221/98, Série I-B.*

Portugal 2020 – Programa Nacional De Reformas (Aprovado em Conselho de Ministros de 20 de março de 2011).

Resolução do Conselho de Ministros n.º 120/2006, de 21 de setembro. *Diário da República n.º 183/2006, Série I.*

Resolução do Conselho de Ministros n.º 8/99, de 9 de fevereiro. *Diário da República n.º 33/99, Série I-B.*

Resolução do Conselho de Ministros n.º 81/00, de 10 de julho. *Diário da República n.º 157/2000, Série I-B.*

Resolução do Conselho de Ministros n.º 91/99, de 12 de agosto. *Diário da República n.º 187/99, Série I-B.*

Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010, de 14 de dezembro. *Diário da República n.º 240/2010 - Série I.*

APÊNDICES

Apêndice 1 – Questionário	133
Apêndice 2 – Atividades Económicas	140

APÊNDICE 1



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

QUESTIONÁRIO

Este questionário insere-se num projeto de investigação de Mestrado em Educação Especial na Universidade Portucalense, sob a orientação do Professor Doutor Eusébio André Machado. Com este estudo pretende-se auscultar as opiniões/sugestões dos empresários do Concelho de Mirandela que eventualmente contratem ou venham a contratar jovens com Necessidades Educativas Especiais.

A sua colaboração é muito importante e é fundamental que responda com sinceridade. Informamos que os dados obtidos são absolutamente confidenciais e anónimos, sendo apenas utilizados para esta investigação.

Agradecemos antecipadamente a sua colaboração, apresentando os mais cordiais cumprimentos.

Emília Filomena Alves Ferreira

(Aluna do Mestrado em Educação Especial)

Professor Doutor Eusébio André Machado

(Orientador da Dissertação de Mestrado)

I – DADOS DE IDENTIFICAÇÃO PESSOAL

Por favor, nas questões de escolha múltipla que constituem este questionário, coloque um X no correspondente à sua opção.

1. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Feminino	<input type="checkbox"/>

2. Idade:

Entre os 20 e 30 anos	<input type="checkbox"/>
Entre os 31 e 40 anos	<input type="checkbox"/>
Entre os 41 e 50 anos	<input type="checkbox"/>
Entre os 51 e 60 anos	<input type="checkbox"/>
Mais de 60 anos	<input type="checkbox"/>

3. Habilitações literárias:

1.º Ciclo	2.º Ciclo	3.º Ciclo	Ensino Secundário	Ensino Superior
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outras Quais? _____

II – RECRUTAMENTO DE JOVENS COM NECESSIDADES EDUCATIVAS ESPECIAIS

1. Que atividade desenvolve a sua empresa:

Agricultura, pecuária, silvicultura	<input type="checkbox"/>
Indústrias Transformadoras	<input type="checkbox"/>
Eletricidade, Água e Gás	<input type="checkbox"/>
Construção Civil	<input type="checkbox"/>
Bancos e Seguros	<input type="checkbox"/>
Administração pública	<input type="checkbox"/>
Atividades de serviços coletivos, sociais e pessoais	<input type="checkbox"/>
Transportes e Armazenagem e Comunicações	<input type="checkbox"/>
Oficina (reparação de automóveis, motas)	<input type="checkbox"/>
Comércio	<input type="checkbox"/>
Restauração e Hotéis	<input type="checkbox"/>

2. Quantos trabalhadores tem a sua empresa? _____

3. Quantos desses trabalhadores são portadores de deficiência? _____

4. Qual o grupo etário em que se encontra a maioria dos seus trabalhadores?

18 a 28 anos	29 a 38 anos	39 a 48 anos	Mais de 49 anos
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Quando contrata um trabalhador, qual o género que prefere?

Masculino	Feminino	Não existe importância diferenciada de género
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Quando contrata um trabalhador, que grupo etário prefere?

18 a 28 anos	29 a 38 anos	39 a 48 anos	Mais de 49 anos
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Quando contrata um trabalhador, que habilitações literárias prefere?

1.º Ciclo	2.º Ciclo	3.º Ciclo	Ensino Secundário	Ensino Superior
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Admitiria na sua empresa algum trabalhador portador de deficiência?

Nunca	Às vezes	Muitas vezes	Sempre
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. As empresas que admitam indivíduos portadores de deficiência podem beneficiar de apoios/benefícios previstos na lei.

Na sua opinião, quais os incentivos que promovem habitualmente o recrutamento dos indivíduos portadores de deficiência?

(Coloque um X em cada resposta)

	Nunca	Algumas vezes	Sempre
Adaptação de postos de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eliminação de barreiras arquitetónicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Isenção e redução de contribuição para a segurança social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prémio de mérito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Identifique os intervenientes (pessoas e serviços) da comunidade “escolar/social” que idealmente deviam colaborar na inclusão do jovem portador de deficiência nas empresas.

(Assinale com um X uma ou mais opções)

Professor de Educação Especial que acompanha o aluno em contexto escolar;	<input type="checkbox"/>
Órgão de gestão da escola	<input type="checkbox"/>
Associação de Pais	<input type="checkbox"/>
Autarquia	<input type="checkbox"/>
Associação comercial e industrial	<input type="checkbox"/>
IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional)	<input type="checkbox"/>
Profissionais de instituições para pessoas com deficiência	<input type="checkbox"/>
Técnicos de saúde especializados	<input type="checkbox"/>
Pais ou responsáveis legais	<input type="checkbox"/>

11. Qual o método de seleção/recrutamento prefere para admitir na sua empresa trabalhadores portadores de deficiência?

(Assinale por ordem crescente de importância: 1 - menos importante; 5 - mais importante)

Concurso	
Análise Curricular	
Convite Pessoal	
Através do Centro de Emprego	
Recomendação de amigos ou outra	

12. Na situação de posto de trabalho adaptado, acha que se paga ao jovem portador de deficiência uma remuneração adequada?

Adequada para o tipo de trabalho desenvolvido	<input type="checkbox"/>
Baixa para o tipo de trabalho desenvolvido	<input type="checkbox"/>
Elevada para o tipo de trabalho desenvolvido	<input type="checkbox"/>

13. Na sua opinião, o que considera fundamental para uma boa integração de um jovem portador de deficiência na sua empresa?

(Assinale por ordem crescente de importância: 1 - menos importante; 11 - mais importante)

Formação profissional adequada	
Competências ao nível de expressão oral	
Competências ao nível de expressão escrita	
Autonomia pessoal e profissional	
Capacidade de compreender e executar instruções	
Capacidade de respeitar e cumprir regras de higiene e segurança	
Capacidade para o cumprimento de horários	
Ter um ritmo de trabalho compatível com o nível de produção da empresa	
Capacidade de relacionamento interpessoal	
Sentido de responsabilidade	
Apresentação física	

14. Indique as razões que o levariam a admitir um indivíduo portador de deficiência.

(Assinale com um X apenas duas opções)

Por considerar que tem competências para desempenhar a atividade profissional	<input type="checkbox"/>
Por ter adquirido competências/aprendizagens definidas no seu currículo para uma atividade profissional	<input type="checkbox"/>
Por apresentar competências sociais necessárias à inclusão social/laboral	<input type="checkbox"/>
Para aproveitar os apoios financeiros e benefícios fiscais previstos em legislação própria	<input type="checkbox"/>
Por querer ajudá-lo	<input type="checkbox"/>

Outro

Qual? _____

O questionário termina aqui. Muito obrigada pela sua colaboração.

APÊNDICE 2

ATIVIDADES ECONÓMICAS

Após a revolução industrial, começaram a surgir vários tipos de atividades. Os países tiveram necessidade de proceder à divisão das atividades económicas por grupos organizados de acordo com os produtos produzidos, modos de produção e recursos utilizados. Esta divisão separou em setores as instituições ou organizações que produzem bens, ou prestam serviços similares. Desta forma surgiu o conceito de Setor de Atividade Económica. Estes setores económicos podem mostrar o grau de desenvolvimento económico de um país ou região.

Tradicionalmente a economia de cada país dividia-se em três setores: Setor Primário, Setor Secundário e Setor Terciário. Atualmente e de acordo com a Classificação das Atividades Económicas (CAE) Decreto-Lei n.º 381/2007, de 14 de novembro esta divisão mantém-se.

Assim, o Setor Primário está relacionado com a produção através da exploração dos recursos da natureza, como a agricultura, mineração, pesca, pecuária, a caça, a silvicultura e as indústrias extrativas. Este setor da economia é muito vulnerável, pois depende muito dos fenómenos da natureza como, por exemplo, do clima. A produção e exportação de matérias-primas não geram muita riqueza para os países com economias baseadas neste setor económico.

O Setor Secundário é o setor económico que transforma as matérias-primas (produzidas pelo setor primário) em produtos industrializados, como a construção, a produção de energia, obras públicas, automóveis, máquinas, roupa e outras.

Como há conhecimentos tecnológicos adicionados aos produtos do setor secundário, o lucro obtido na comercialização é significativo. Países com um bom desenvolvimento possuem uma significativa base económica concentrada no setor secundário. A exportação destes produtos também gera riquezas para as indústrias destes países.

O Setor terciário é o setor que está relacionado com a prestação de serviços, englobando o comércio, a educação, a saúde, telecomunicações, transportes,

serviços administrativos, bancários, seguros, turismo e todos aqueles que de alguma forma satisfaçam determinadas necessidades dos cidadãos.

Este setor é predominante nos países de alto grau de desenvolvimento económico. Quanto mais rica é uma região, maior é a presença de atividades do setor terciário. Com o processo de globalização, iniciado no século XX, o setor terciário foi o setor da economia que mais se desenvolveu no mundo.

Em consequência do desenvolvimento tecnológico e científico e do aumento da sociedade de consumo, surgiu uma diversificação e especificidade de atividades dentro de cada um dos setores. Assim, houve necessidade de proceder ao enquadramento das empresas, surgindo a sua normalização através do Decreto-Lei n.º 381/2007, de 14 de novembro, que estabelece o Código de Classificação das Atividades Económicas (CAE).

Em Portugal, o CAE é uma atribuição da responsabilidade do Instituto Nacional de Emprego (INE), cujo objetivo é identificar e classificar todas as atividades económicas existentes, por forma a proporcionar a todas as empresas o devido enquadramento a este nível.