

**Intervenção do Serviço Social com pessoas com deficiência  
em contexto local**

**Ana Sofia Pires Fernandes**

Trabalho de Projecto submetido como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Serviço Social

Orientador:  
Doutor Jorge Manuel Leitão Ferreira, Professor Auxiliar,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2014

## **Agradecimentos**

Em primeiro lugar gostaria de agradecer ao estabelecimento de ensino ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, pelo suporte académico que me proporcionou, de forma a poder concluir o Mestrado em Serviço Social.

De seguida, o meu Muito Obrigada ao Prof. Doutor Jorge Ferreira por ter aceite a orientação deste trabalho de projecto e por se ter demonstrado disponível em transmitir-me os seus conhecimentos ao longo de todo este percurso.

Queria ainda agradecer à Dra. Sofia Maria, por se ter disponibilizado para esclarecer algumas dúvidas que surgiram ao longo da análise do relatório de actividades da CERIC de Lisboa, bem como à Dra. Sara Pestana da OED que me terá facultado o relatório de actividades deste mesmo Serviço.

Ainda no campo académico agradeço a todos os colegas de Mestrado, pelo companheirismo e cooperação ao longo do mesmo, e em especial o meu muito obrigada à Rita, Andreia e Cristiana que para além de colegas, se tornaram grandes amigas e foram, sem dúvida, um pilar muito importante nesta fase da minha vida e para a concretização da mesma.

A nível laboral, gostaria de agradecer à minha coordenadora Educadora Maria João, e à sua filha, à Educadora Sandy, Enfermeira Teresa, Auxiliares, bem como à restante equipa do NIPI (Núcleo de Intervenção Precoce Integrada), por toda a disponibilidade seja no esclarecimento de dúvidas relacionadas com a temática, seja pela paciência que demonstraram ao longo da execução deste projecto. A elas um Muito Obrigada.

Agora num campo mais pessoal da minha vida, Obrigada a todos os meus amigos, nomeando sobretudo os meus amigos de infância/escola, que mais uma vez se mantiveram presentes, apoiando-me e encorajando-me na realização deste trabalho, e aos amigos da Missão/Igreja que com as suas experiências e personalidades únicas me transmitiram sempre muita calma, com um sorriso nos lábios mesmo quando eu queria vacilar. A todos os Meus Amigos, Obrigada pela vossa Amizade, sempre repleta de Boa disposição!

Um Obrigada também à Felisbela, que me apoiou num momento em especial da elaboração desta tese.

Seguidamente os meus agradecimentos destinam-se a quem mais tenho dificuldade para agradecer, não porque não mereçam, mas pelo contrário porque não há papel nem caneta que cheguem para o fazer.

João, o meu amor, o meu mais que tudo, companheiro nas horas boas e más. Obrigada pelo apoio, pela dedicação, pelas vezes que não desististe de procurar quando não sabias só para me ajudar, das vezes em que aturaste o meu mau humor e a minha vontade de desistir, das vezes em que era uma chata e mesmo assim te mantiveste ao meu lado sempre com um sorriso sereno, e uma mão pronta para me levantar, fazendo-me acreditar na vitória e demonstrando-me o teu amor puro. Simplesmente Obrigada por seres quem és. Para ti... Para Sempre metade do meu Ser!

Joana a minha Beh, se pudesse dedicar esta tese a alguém seria a ti! Aquela companheira das horas boas e más. Aquela que se mantém ao meu lado desde o início e que mesmo passando por uma fase complicada, deixou muitas vezes a dor que sentia para viver o meu stress, sem nunca duvidar das minhas capacidades e da importância deste projecto! Aquela que acredita em mim mais do que eu própria, e que durante estes dois anos viveu comigo na íntegra as minhas aflições, ânsias, medos. Chorou comigo, festejou comigo e permaneceu sempre até ao último segundo, tal como sempre fez deste o início do nosso percurso académico. Na licenciatura uma colega que passou a amiga, no Mestrado já é mais do que parte do meu Ser. A ti Beh, o maior Obrigada deste trabalho, bem sei que não queres agradecimentos, pois não ajudas para receber glórias, e é isso que faz de ti a pessoa e técnica que és! Pela tua simplicidade e empenho, por muitas vezes pensares mais em mim e neste projecto do que em ti própria um MUITO OBRIGADA! E como não podia deixar de faltar a frase que sempre nos acompanhou nesta caminhada desde o tempo de caloiras... *"You say it best when you say nothing at all"*!

Por fim às duas pessoas mais importantes da minha vida, a minha Mãe e o meu Pai, pois sem eles a realização deste Mestrado nunca teria sido possível. Pai, o meu farol, aquele que me guia sempre com calma e com a certeza de que eu sou capaz, aquele que não dúvida e que mesmo longe se demonstrou sempre perto. Obrigada Pai!

Mãe, a minha luz guia, o meu exemplo a seguir, aquilo a que verdadeiramente se pode chamar de Mãe. Obrigada por estares sempre ao meu lado, pela força que sempre me deste, por sempre me ensinares que é através da simplicidade e humildade que vencemos na vida. Obrigada por muitas vezes deixares de viver a tua vida para viver a minha. Desculpa pelo meu mau humor em alguns momentos durante estes dois anos, e obrigada por mesmo assim não deixares de acreditar em mim e me amares tal como eu sou.

Obrigada Meus Pais por sempre me darem tudo, muitas vezes mais do que precisei, por apostarem sempre na minha formação, por sempre me proporcionarem aquilo que nunca conseguiram ter, lutando todos os dias arduamente, mesmo que para isso tu Pai tivesses que estar noutra país e tu Mãe tivesses que trabalhar sem parar. Obrigada pelo colo de amor que nunca me faltou. E foi esse colo de amor e os valores que sempre me transmitiram que fez de mim a Mulher e Técnica que hoje sou!

Finalizo os meus agradecimentos, realçando ainda o apoio da minha restante família e vizinhos, esperando não me ter esquecido de ninguém.

A todos um MUITO OBRIGADA, com a Esperança e Ambição que este projecto um dia possa passar de Papel a Acção!

## **Resumo**

O presente trabalho de projecto procura criar uma resposta integrada na área da deficiência, que visa o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais de forma a potenciar a sua inserção, bem como promover a participação da família/ cuidadores informais, apoiando-a e fornecendo algumas competências necessárias para a interacção diária com este tipo de população. A primeira etapa consistiu na recolha de informação relativa ao enquadramento legal ao qual esta população se encontra sob abrigo, no que respeita à formação profissional e emprego (decreto-lei 290/2009, de 12 de Outubro); assim como os recursos e serviços existentes, com actuações similares à do projecto em questão. Englobará três áreas de intervenção: Pessoas com deficiência (independentemente da sua tipologia), Familiares/Cuidadores informais e os Profissionais. Contará ainda com actividades de sensibilização na comunidade, onde estarão igualmente inseridas as entidades responsáveis pela atuação com esta problemática, bem como disponibilizará um serviço de prevenção de comportamentos de risco e cuidados de saúde primários. A sua localização geográfica abrange o distrito de Lisboa, não obstante dar resposta a pessoas de outras regiões do país.

Palavras-chave: Respostas Integradas; Inserção; Participação da Família; Serviço Social; Reabilitação Profissional e Psicossocial.

## **Abstract**

This Project tries to create an integrated response on the disability field, aiming the development of personal, social and professional skills, in order to ease the insertion of the disable persons and promote the participation of their families/informal caretakers, giving them the support and necessary skills to their daily contact with this type of population. The first step consisted in gathering information about the legal frame respecting this population, on what professional training and employment are concerned (Law-Decree 290/2009, of October 12), as well as information on the existing resources and services having goals similar to this project. It presents three major areas: People with disabilities (apart from their typology); Families and Informal Caretakers; and Professionals. The project will also rely on awareness activities in the community, along with the responsible entities, and will provide a specific service for the prevention of risk behaviors, as well as basic health care. The geographical location of the project is the Lisbon district; however answers can be given to persons from other regions of the country.

Key-words: Integrated response, insertion, family participation; social service, professional and psychosocial rehabilitation.

## **Índice de figuras**

**Figura 1-** Dados da formação profissional da CERIC Lisboa

**Figura 2-** Parcerias com o centro de formação profissional

**Figura 3-** Colaboradores contratados, estagiários e voluntários para o centro de formação profissional

**Figura 4-** Projectos, dinâmicas e iniciativas internas

**Figura 5-** População integrada por género

**Figura 6-** Distribuição da população por condições de funcionalidade, alterações das funções e estruturas do corpo

**Figura 7-** Distribuição da população por situação face ao emprego

**Figura 8-** Tempo de permanência no posto de trabalho

**Figura 9-** Distribuição percentual da população por habilitações académicas

**Figura 10-** Funções Profissionais

**Figura 11-** Organograma Institucional

**Figura 12-** Análise SWOT

## **Índice de quadros**

**Quadro 1-** Legislação de respostas à integração de pessoas com deficiência

**Quadro 2-** Distribuição da população atendida e da população integrada

**Quadro 3-** Plano da intervenção Social

**Quadro 4-** Fontes de Receitas

**Quadro 5-** Despesas da remuneração dos técnicos

**Quadro 6-** Orçamento das despesas iniciais

**Quadro 7-** Despesas Mensais

**Quadro 8-** Avaliação dos objectivos e finalidades do projecto (1º)

**Quadro 9-** Avaliação dos objectivos e finalidades do projecto (2º)

**Quadro 10-** Avaliação dos objectivos e finalidades do projecto (3º)

**Quadro 11-** Avaliação dos objectivos e finalidades do projecto (4º)

## **Glossário de siglas**

**CERCI-** Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos com Incapacidades

**CFP-** Centro de Formação Profissional

**GAM-** Grupos de Ajuda Mútua

**IAOQUE-** Informação Avaliação e Orientação para a Qualificação e Emprego

**IAS-** Indexante dos Apoios Sociais

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

**IPSS-** Instituições Particulares de Solidariedade Social

**OED-** Operação de Emprego para pessoas com Deficiência

**RIS-** Reabilitação e Inserção Social

**SMART-** Specific, Measurable, Attainable, Realistic, Time-bound

**SWOT-** Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats

**TRIS-** Técnico Superior de Reabilitação e Inserção Social

**TSU-** Taxa Social Única

## Índice

Agradecimentos.....	ii
Resumo.....	iv
Abstract .....	v
Índice de figuras .....	vi
Índice de quadros .....	vi
Glossário de siglas.....	vii
INTRODUÇÃO .....	1
FASE I «Problematizar a deficiência como problema de intervenção social».....	3
1. Dimensões conceptuais .....	3
FASE II «Diagnóstico» .....	8
1. Fontes Juridico-normativas: .....	8
2. Medidas .....	11
2.1. IAOQUE( Informação Avaliação e Orientação para a qualificação e emprego) .....	11
2.2. Apoio à qualificação.....	11
2.3. Apoio à colocação .....	12
2.4. Acompanhamento pós-colocação.....	12
3. Medidas de apoio à contratação .....	13
3.1. Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas .....	13
4. Medidas para a contratação sem termo .....	14
4.1. Incentivo à contratação de trabalhadores com deficiência (Isenção e redução de contribuições para a segurança social) .....	14
4.2. Prémio de mérito .....	14
4.3. Medida Estágio Emprego .....	15
5. Medidas para contratação a termo certo.....	15
5.1. Medida Estimulo 2013 .....	15
5.2. Incentivo Emprego .....	16
5.3. Apoio à contratação via reembolso da TSU .....	16
6. Medidas de Emprego Apoiado .....	16

6.1. Estágio de inserção.....	17
6.2. Contrato emprego- inserção e Contrato emprego-inserção (+) .....	17
6.3. Centro de emprego protegido .....	17
7. Contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras. ....	18
8. Fontes Secundárias (Análise de relatórios de actividades):.....	19
FASE III: «Projecto- <i>Inglobe</i> » .....	33
1. Organograma .....	33
2. Dinâmicas envolvidas no projecto.....	34
3. Orçamento do Projecto .....	41
3.1. Remuneração dos técnicos .....	42
3.2. Gastos iniciais .....	43
3.3. Despesas Mensais.....	45
FASE IV «Avaliação do projecto».....	47
1. Plano de Avaliação do Projecto.....	47
3. Reflexão Crítica.....	52
Referências Bibliográficas .....	53
Referências Web .....	56
ANEXOS.....	i
ANEXO A- Cronograma semanal de actividades .....	i
ANEXO B- Cronograma Anual de actividades.....	ii
ANEXO C- Email enviado à CERCI de Lisboa.....	iii
ANEXO D-Email enviado para OED.....	iv
ANEXO E- Email enviado da OED .....	v

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho de projecto tem como tema a Intervenção do Serviço Social com pessoas com deficiência em contexto local, pelo que visa criar uma resposta social no domínio da deficiência com jovens, adultos ao nível local, procurando melhorar a sua inserção social e profissional.

Os objectivos consistem em, realizar o diagnóstico, apoio e acompanhamento social; apoiar na integração social e profissional de pessoas com deficiência; estruturar uma intervenção para a pessoa com deficiência e família; potenciar uma melhor aceitação da problemática, bem como integrar o sujeito ao longo de todo o processo.

O que se pretende com o presente projecto, é demonstrar que este apresenta uma tipologia de resposta diferenciada, pelo que integrará diversas intervenções para os diferentes destinatários, sejam eles, as pessoas com deficiência, a família / cuidadores informais ou a comunidade em geral.

Neste sentido, e no que se refere à população citada em cima, o modo de actuação direccionar-se-á ao desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais, apoio na procura, gestão e manutenção da habitação, bem como a prevenção de cuidados de saúde primários.

Já no que respeita à família / cuidadores informais, será prestado um atendimento que englobará acompanhamento psicológico e sessões de esclarecimento e orientação perante as diferentes necessidades das famílias. O projecto promove, uma das tipologias ajuda mútua.

Salientamos ainda as dinâmicas realizadas para e com os profissionais das áreas envolvidas e comunidade, seja em termos de acções de sensibilização, formações e Workshops ou, inclusivamente, a recepção de estágios curriculares.

Assim, este projecto contará com três áreas de intervenção, sendo elas e como já foi referido as pessoas com deficiência (independentemente da sua tipologia), Familiares/Cuidadores informais, Profissionais, onde estarão igualmente inseridas as entidades responsáveis pela actuação com esta problemática, bem como terá uma componente de sensibilização na comunidade.

Para a elaboração do mesmo houve a necessidade de traçar alguns objectivos específicos e de intervenção que passaram igualmente, por pensar numa equipa técnica com suporte suficiente para dar resposta a todas as áreas propostas, para tal será apresentado neste mesmo capítulo um organograma. Por fim e não menos importante, foram elaborados quadros que nos apresentam uma proposta de despesas, sejam elas iniciais, com o intuito de avançar com o projecto, sejam despesas mensais que são imprescindíveis para a manutenção, suporte e continuidade do mesmo. É necessário referir que todos os valores são fictícios e que neste sentido poderão sofrer algumas alterações, no entanto houve o cuidado dos mesmos estarem o mais equiparados com a realidade e para isso foi realizada uma pesquisa seja em lojas que vendem alguns dos produtos necessários, seja em simuladores de

seguradoras, etc. É ainda de realçar que foi tido em conta a possibilidade da realização de algumas parcerias que poderão facilitar a nível monetário a sustentabilidade do projecto.

Passamos agora a fazer uma apresentação sumária de cada capítulo, que representará as quadros fases deste trabalho de projecto.

Capítulo I, (Problematizar o problema de intervenção social), irá expor e diferenciar alguns conceitos que estão inerentes, quando falamos desta temática, como o de exclusão, inclusão, inserção e integração social, tal como o de deficiência.

O Capítulo II (Diagnóstico) apresentar-se-á todo o enquadramento legal ao qual esta população se encontra ao abrigo, no que respeita à formação profissional e emprego (decreto-lei 290/2009, de 12 de Outubro).

Posteriormente, para demonstrar se é pertinente a actuação deste projecto, houve por consequência uma pesquisa de diversas instituições, assim como de recursos e serviços existentes, similares à do projecto em questão e que actuam igualmente no sentido da promoção da autonomia e inserção das pessoas com deficiência.

Neste sentido, apresentar-se-ão alguns dos dados dos relatórios de actividades, da OED (Operação de emprego para pessoas com deficiência) e da CERCÍ (Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos com Incapacidades) de Lisboa.

Para finalizar este capítulo irá ser exposta uma reflexão dos resultados verificados, referentes aos relatórios de actividades em questão, bem como às propostas que serão apresentadas no projecto aqui desenvolvido, reflectindo sobre a que forma do projecto inovar em alguns dos campos de intervenção, e tentando demonstrar a pertinência do mesmo.

O Capítulo III (Projecto), apresenta-nos finalmente uma proposta de uma nova resposta de intervenção.

Finalmente o Capítulo IV (Avaliação do Projecto), apresenta-nos duas propostas de avaliação. Em primeiro, a criação de um quadro para cada objectivo específico e finalidade, onde serão apresentados os resultados a atingir, indicadores e as metodologias propostas, e em segundo será apresentada uma matriz SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) que tal como o nome indica pretende medir as Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças que este possa conter de forma a demonstrar a sua importância, bem como as suas debilidades.

Apresentar-se-á, ainda, uma análise crítica que visa apresentar uma reflexão sobre o desenvolvimento e a criação deste trabalho de projecto, reforçando a importância da criação deste tipo de serviço.

Por fim, serão expostas todas as referências, as quais permitiram a recolha e consulta de toda a informação disponível para a formulação deste projecto.

## **FASE I «Problematizar a deficiência como problema de intervenção social».**

### **1. Dimensões conceptuais**

Atendendo ao tema geral do projecto, será de extrema importância abordar as diferentes especificidades da população com a qual se desenvolverá o referido projecto, bem como a referência ao modelo de classificação da mesma problemática, nos diversos campos da vida individual e colectiva do Ser Humano.

Também os conceitos de Exclusão, Integração, Inclusão e Inserção Social não deverão ser desvalorizados quando se propõe um trabalho que visa intervir em prol da igualdade, no que se refere ao acesso aos diversos bens e serviços.

Neste sentido, e atendendo a uma visão mais global que permita a compreensão da deficiência, a Organização Mundial de Saúde - OMS, em 1980, propôs, através da Classificação Internacional da Funcionalidade (CIF), três níveis para esclarecer todas as deficiências, a saber: deficiência, incapacidade e desvantagem social. Em 2001, essa proposta, revista e reeditada, introduziu o funcionamento global da pessoa com deficiência em relação aos factores contextuais e do meio, recitando-a entre as demais e rompendo o seu isolamento.

Contudo, é possível constatar que o conceito de deficiência não apresenta actualmente uma definição plena e ampla, que englobe todas as vertentes envolvidas na actividade humana. Há que ter em conta que a deficiência se associa a uma determinada pessoa muitas vezes ligada a uma desvantagem específica, o que permite uma sectarização do conceito, isto é, ora considerar a deficiência enquanto uma disfuncionalidade orgânica, ora uma desvantagem social, laboral, entre outras.

Torna-se então fulcral reconhecer a deficiência como algo simplesmente passível de se complementar a todas as restantes características do ser humano, ainda que possa necessitar de alguma atenção especial, bem como uma intervenção mais direccionada. Poder-se-á inclusivamente salientar o modelo da CIF, como uma classificação universal que permite não apenas encontrar a estrutura do corpo com alteração da sua funcionalidade, mas também identificar actividades e enquadramentos mais adequados a cada indivíduo, na medida em que pondera questões ambientais, sociais e outras.

Em suma, a funcionalidade e a incapacidade correspondem a experiências humanas resultantes da inter-relação complexa entre corpo, comportamento e sociedade, constituindo-se, igualmente, como matéria biológica e social. Num contexto de transversalidade e transdisciplinaridade do conhecimento, surge a necessidade de articular os diversos saberes, relevantes para o entendimento da dinâmica pessoa-ambiente nas suas múltiplas dimensões, e de como a actividade humana é afectada pela interacção e propriedades dos ambientes, pela construção de significados, numa perspectiva permanente de reconhecimento da diversidade

humana.

DGDIC (2005), salienta neste sentido que “(...) as questões da funcionalidade dos indivíduos são vistas à luz de um modelo que abrange diferentes dimensões, resultando a funcionalidade de uma contínua interação entre a pessoa e o ambiente que a rodeia. Para cada domínio de necessidades educativas especiais é, em primeiro lugar, definida a problemática ao nível das funções do corpo e da actividade e participação, tendo por referência a CIF, identificando-se, seguidamente, em função da idade e dos níveis de educação e ensino, as medidas especiais de educação – recursos humanos e condições ou características dos contextos educativos – que poderão constituir possíveis respostas às necessidades educativas especiais que as crianças ou jovens possam apresentar”.

(DGDIC, 2005:2 citado por Nascimento,2008:100)

Inerente ao conceito de deficiência e atendendo ao facto deste tipo de população ter um acesso por vezes diferenciado da restante população, face aos diferentes bens e serviços da sociedade, torna-se relevante reforçar alguns conceitos. São eles o de Exclusão, Integração, Inclusão, e Inserção Social.

Actualmente, a exclusão social é um fenómeno multidimensional e toma um carácter *cumulativo*, uma vez que é a acumulação de desvantagens sociais, *dinâmico*, pois uma pessoa não pode estar nem totalmente excluído nem totalmente inserido, e *persistente*, no sentido em que os fenómenos de manutenção social se vão fazendo sentir nas gerações futuras do indivíduo em estudo. (Rodrigues et al. 1999)

Posto isto, e de acordo com a perspectiva sociológica, a exclusão será então o produto de um défice de coesão social global, uma vez que não se resume a fenómenos individuais nem a simples agregações de situações. (Lamarque; 1995 citado por Rodrigues et al.: 1999)

Em situações de exclusão, o “excluído” encontrar-se-á fora dos universos materiais, simbólicos, sofrendo a rejeição com crescente intensidade extremamente perturbadora, que poderá, inclusivamente, conduzir a sentimentos de inutilidade e de auto-exclusão, pois não configura uma identidade, seja no trabalho, na família ou na comunidade. (Rodrigues et al. 1999) Neste sentido, a exclusão social está, necessariamente, aliada à desintegração, quer seja a nível social, onde se quebram os laços afectivos aumentando o risco de marginalização, a nível do sistema da actividade, onde a possibilidade de encontrar um emprego onde seja aceite é extremamente reduzida, ao nível das relações sociais e familiares.

Por outro lado Robert Castel (1995), define ainda exclusão como “a fase extrema do processo de marginalização, entendido este como um percurso descendente, ao longo do qual se verificam sucessivas rupturas na relação do indivíduo com a sociedade”. (Castel,1995 citado por Costa, 2007:10)

Estas rupturas poderão, efectivamente, acompanhar todo um processo de afastamento

social, sendo que afectam o sujeito no que concerne ao estabelecimento do contacto com as diferentes realidades e esferas sociais, as quais, por consequência permitirão o acesso aos mais diversos bens e serviços.

Acrescenta ainda Costa, (2007) que “ um ponto relevante deste percurso corresponde à ruptura em relação ao mercado de trabalho, a qual se traduz em desemprego (sobretudo desemprego prolongado) (...). A fase extrema é a da exclusão social que é caracterizada não só pela ruptura com o mercado de trabalho, mas por rupturas afectivas e de amizade”. (Costa, 2007:10).

Posto isto, pode afirmar-se que os tipos e factores de exclusão social estão, inevitavelmente associadas às inúmeras dimensões em que ela se exprime, isto é, há factores ambientais, culturais, políticos, económicos e sociais na origem das diversas formas de exclusão social.

Deste modo, Costa (1998), definiu cinco grupos de factores, onde são englobadas características individuais e colectivas, e cinco tipos de exclusão social, atribuídas consoante as diversas causas que motivem o processo de exclusão social. (Costa, 1998:65citado por Mendes, 2010:15-17)

Os factores de exclusão social são então: (1) Social, que “engloba um conjunto de sistemas” (os grupos, comunidades e redes sociais onde o indivíduo se encontra inserido) “que num nível abrangem a família ou a vizinhança, num segundo nível, envolve a comunidade local, política e o mercado de trabalho”; (2) Económico, que envolve os sistemas que funcionam como fonte de recursos, como seja o sistema da Segurança Social; (3) Institucional, que abrange duas vertentes fundamentais, isto é, por um lado inclui os sistemas educativo, de saúde, de justiça e de habilitação e por outro inclui instituições direccionadas para os direitos cívicos e políticos; (4) Territorial, que se relaciona directamente com casos de exclusão social ao nível de um território e não somente de um indivíduo. O referido autor refere, inclusivamente, o exemplo dos bairros, em que para se alterar as condições de vida não se poderá actuar apenas num indivíduo ou numa família, mas procurar investir ao nível das habitações, acessibilidades, equipamentos sociais e actividades económicas; (5) Referências Simbólicas, onde se enquadra toda a dimensão subjectiva da exclusão social, isto é, toda a perturbação sócio-emocional causada por todo este processo, nomeadamente a perda de identidade social, falta de auto-estima e de motivação e sentimentos de auto-exclusão. (Costa,1998:65citado por Mendes,2010: 15-17)

Quanto aos tipos de exclusão social, segundo a classificação de Costa (1998), existem então cinco categorias. São elas: (1) Económica, que enquadra as situações de pobreza, enquanto uma privação de recursos. Este tipo de exclusão poderá caracterizar-se por condições de vida muito degradadas, nomeadamente por precariedade ao nível de emprego. Quando todo este processo se torna de longa duração, este poderá ter inúmeras repercussões no indivíduo a vários níveis, quer seja a nível social, psicológico ou comportamental; (2) Social, onde se encontram carências a nível relacional, isto é, privação de diferentes interações ou quebra de

laços sociais, o que poderá conduzir ao isolamento. É um tipo de exclusão muito presente, inclusivamente, na população idosa, pois vivem, muitas vezes, em situações de solidão e onde muitos dos cuidados que necessitam são, em grande parte dos casos, negligenciados. Todo este processo decorre não só de estilos de vida familiar próprios ou de práticas de uma cultura individualista. Decorre também, e com alguma frequência, associado a fenómenos de exclusão do tipo económico, onde o acesso aos diversos recursos são extremamente escassos; (3) Cultural, onde se encara uma realidade discriminatória perante o que é diferente, quer seja por fenómenos de racismo, xenofobia, entre outros. As populações de emigrantes são um dos grupos mais excluídos culturalmente, devido às suas diferenças étnico-culturais; (4) Patológico, em que as rupturas familiares são originadas por problemas psicológicos ou mentais. Muitos dos indivíduos com este tipo de perturbações não são bem aceites, mesmo para os membros da própria família; (5) Comportamentos auto-destrutivos, em que o indivíduo inicia um ciclo no qual não encontra solução para nenhum dos seus problemas sejam eles económicos, familiares, ou outros e deixa-se envolver por sentimentos de desespero e falta de discernimento não sendo capaz de racionalizar as situações perdendo a capacidade de estabelecer prioridades e ir ultrapassando obstáculos que visassem o equilíbrio pessoal e social. Por vezes conduzem a outros problemas como o alcoolismo, a toxicod dependência ou a prostituição que vêm ainda agravar mais o problema inicial, proporcionando ainda mais a exclusão social e a marginalidade. (Costa, 1998 citado por Mendes, 2010)

Compreender o que é estar excluído é, portanto, segundo Costa, (2008) compreender que “cada uma das esferas de existência social - da mais pequena à mais ampla, da mais simples à mais complexa – constitui um sistema social”, onde “a sociedade será, então, constituída por um conjunto de sistemas sociais”. (Costa, 2008:65).

Uma vez definida a exclusão social, torna-se pertinente fomentar a socialização, de forma saudável e igualitária, no sentido de permitir mais e melhores oportunidades de uma interacção construtiva.

É, portanto, fulcral, promover o respeito entre os cidadãos, tornando-os íntegros, responsáveis e capazes de acolher a cidadania de forma positiva e encarada como uma norma de conduta. (Amaro,2004)

Este duplo processo será então designado por integração, uma vez que o objectivo primeiro é o entendimento e a compreensão da teoria dos sistemas sociais, no sentido de considerar a integração como um fenómeno de interacção promovendo momentos de interdependência positiva, como é a solidariedade, mas também algumas situações de tensão e conforto.

Almeida, (1993) afirma que “integração é definível como pluralidade vasta, aberta e mutável de estilos de vida, todos partilhando a cidadania. Isto é, todos eles conservando, aprofundando e exprimindo capacidades de escolha. Trata-se não apenas da posse de competências virtuais ligadas à vida social, mas do efectivo uso delas, nem todas as renúncias à

prática de certas competências, a certas opções e comportamentos tidos por desejáveis comprometem porém, a cidadania e caracterizam a exclusão”. (Almeida, 1993:830)

Este é então o processo que se tem vindo a aplicar com maior frequência, nas sociedades actuais. No entanto, este mecanismo de combate à exclusão baseia-se essencialmente na adaptação do indivíduo a um determinado grupo e/ou comunidade, tendo que encontrar as suas próprias estratégias para encobrir ao máximo as suas limitações, tentando aproximar-se do padrão dito “normal”.

Deste modo, torna-se urgente encontrar novos processos que promovam a não exclusão social. Surge então a noção de inclusão e/ou inserção.

Este primeiro consiste, na criação de determinantes legais que impeçam a exclusão, promovendo a igualdade de direitos.

Segundo Sposati (1996), muitas vezes para definir inclusão alguns autores recorrem à definição de exclusão, embora ambas as definições são processos independentes, pois apenas se vinculam segundo a distribuição de oportunidades de cada indivíduo. (Sposati, 1996 citado por Passerino, e Montardo, 2007)

Neste sentido, Azevedo, e Barros (2004), acrescenta que a inclusão é assim como um processo de procura de igualdade de oportunidades de forma a evitar a privação de acesso por parte de alguns indivíduos. (Azevedo e Barros, 2004 citado por Passerino, e Montardo, 2007)

Assim sendo, Ladeira, e Amaral, (1999), chegam a uma conclusão mais abrangente de todos estes conceitos, afirmando que inclusão é assim, “ um processo que se prolonga ao longo da vida de um indivíduo e que tem por finalidade a melhoria de qualidade de vida do mesmo”. (Ladeira, e Amaral, 1999 citado por Passerino, e Montardo, 2007:18)

A inserção, por sua vez, é uma dinâmica que visa, não que o indivíduo se enquadre na normativa, mas que encontre o seu lugar e as suas funções adaptadas e específicas para cada membro de uma sociedade.

A pessoa já não teria a necessidade de se ultrapassar a si própria, teria sim que assumir as suas limitações e mediante as mesmas encontrar a sua posição, quer seja a nível social, familiar ou laboral, e tendo em atenção todos os meios e apoios que a própria sociedade disponibilizar.

## **FASE II «Diagnóstico»**

Para a concepção do projecto é fundamental, em primeira instância, realizar um diagnóstico suficientemente abrangente e que permita justificar a globalidade da intervenção proposta.

Com este objectivo, foram utilizados dois tipos específicos de fontes para testar a viabilidade e pertinência do referido projecto, sendo elas as fontes jurídico-normativas, onde se elaborou um enquadramento das medidas existentes em quadro legal para a integração de pessoas com deficiência, e as fontes secundárias, sendo estas relatórios de actividades de duas instituições/serviços que, de algum modo, representem e respondam a necessidades semelhantes e/ou complementares às respondidas no projecto apresentado.

Trata-se, portanto, de abordar e reflectir os resultados obtidos pela CERCIS Lisboa, no ano de 2012, e pelo serviço da OED, no ano de 2013.

### **1. Fontes Jurídico-normativas:**

Iniciamos por referir que os dados apresentados foram consultados no dia 5 de Março de 2014, podendo ter sofrido alterações até á presente data.

Em termos legais, surgiu, a 16 de Junho de 2011, uma lei que reformula alguns aspectos relativamente à pessoa com deficiência, bem como à sua capacidade de trabalho.

Este enquadramento legislativo definiu a «Pessoa com Deficiência e Incapacidade» como alguém que (Artigo 4º):

apresenta limitações significativas ao nível da actividade e da participação, num ou vários domínios da vida, decorrentes de alterações funcionais e estruturais, de carácter permanente, e de cuja interacção com o meio envolvente resultem dificuldades continuadas, designadamente ao nível da obtenção, da manutenção e da progressão no emprego.

Já «Pessoa com Deficiência e Incapacidade com Capacidade de Trabalho Reduzida» é considerada como alguém que (Artigo 4º):

possua capacidade produtiva inferior a 90 % da capacidade normal exigida a um trabalhador nas mesmas funções profissionais ou no mesmo posto de trabalho, em razão das alterações estruturais e funcionais e das limitações de actividade delas decorrentes.

Seguidamente apresentamos a tabela 1, que sintetiza a informação legal sobre a integração de pessoas com deficiência.

Quadro 1: Legislação de respostas à integração de pessoas com deficiência

<b>Adaptação ao posto de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto-Lei nº 290/2009, alterado pela lei nº24/2011 e pelo Decreto-Lei nº 131/2013</li> <li>• Despacho normativo nº18/2010</li> </ul>
<b>Contrato Emprego-Inserção (+)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portaria nº 20-B/2014, que altera e republica a portaria nº 128/2009, alterada pelas: portaria nº 294/2010, portaria nº164/2011 e portaria nº378-H/2013</li> <li>• Despacho nº1573-A/2014</li> </ul>
<b>Estímulo 2013</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portaria nº106/2013</li> </ul>
<b>Medida Incentivo Emprego</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portaria nº 286-A/2013, alterada pela portaria nº17/2014 e pela declaração de rectificação nº5/2014</li> </ul>
<b>Medida de Apoio à Contratação via Reembolso à Taxa Social Única (TSU)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portaria nº204-A/2013</li> </ul>
<b>Medida Estágio Emprego</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portaria nº20-A/2014, que altera a portaria nº 204-B/2013, alterada pela portaria nº 375/2013</li> <li>• Despacho nº1573-B/2014</li> </ul>
<b>Medida de Estágio Inserção</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto-Lei nº 290/2009, alterado pela lei nº24/2011 e pelo Decreto-Lei nº 131/2013</li> </ul>
<b>Incentivo à contratação de trabalhadores com deficiência</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lei 110/2009 (Secção VI artigo 108 e 109)</li> </ul>
<b>Prémio de Mérito</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Despacho normativo nº18/2010</li> </ul>
<b>Emprego Apoiado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto-Lei nº 290/2009, alterado pela lei nº24/2011 e pelo Decreto-Lei nº 131/2013</li> <li>• Despacho normativo nº18/2010</li> </ul>

Fonte: Decreto-Lei 290/2009

A formação e a inserção profissional de públicos desfavorecidos, como seja as pessoas com deficiências e incapacidades, é uma questão crucial, na medida em que o trabalho e o emprego produtivo constituem uma importância estruturante para as pessoas, para a família e para a sociedade de um modo geral.

Apesar de todos os esforços que têm sido desenvolvidos desde a década de 80, no que diz respeito à criação de medidas que favoreçam, potenciem e/ou dignifiquem o acesso e a frequência das pessoas com deficiências e incapacidades no mercado de trabalho, nomeadamente, a criação de um sistema de formação profissional especializado, medidas de apoio e de compensação aos empregadores, ou modelo de emprego protegido, torna-se necessário sistematizar e inovar, de forma coerente e articulada, atendendo a todo um enquadramento social, económico, legal (Ministério do Trabalho e da Segurança Social, 2009).

Existem, já, diversos artigos, normas e/ou orientações, no sentido de permitir a afirmação dos direitos das pessoas com deficiências e incapacidades e o respeito pela dignidade que lhes é inerente, a não discriminação e a igualdade de oportunidades, tendo sido criadas medidas para a Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidades. (Ministério do Trabalho e da Segurança Social, 2009).

Este programa consagra ainda diversas modalidades de apoio, nomeadamente *apoio à qualificação*, que integra a formação profissional, e *apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho*, que se desenvolvem em acções de informação, avaliação e orientação para a qualificação o emprego, apoio à colocação, acompanhamento pós-colocação, adaptação de postos de trabalho, eliminação de barreiras arquitectónicas e isenção e redução de contribuições para a segurança social (Ministério do Trabalho e da Segurança Social, 2009).

No âmbito do *emprego apoiado*, com uma abrangência maior do que as anteriores modalidades de emprego protegido, integram-se a realização de estágios de inserção e de contratos emprego-inserção (+) para pessoas com deficiências e incapacidades, centros de emprego protegido e contratos de emprego apoiado em entidades empregadoras (Ministério do Trabalho e da Segurança Social, 2009).

São, inclusivamente, reconfigurados *Prémios de Mérito*, os quais visam distinguir positivamente as entidades que permitiram e contribuíram para a Inserção Profissional de pessoas com deficiência, bem como a criação do próprio emprego por pessoas com estas mesmas problemáticas (Ministério do Trabalho e da Segurança Social, 2009).

O decreto-lei 290/2009, de 12 de Outubro, cria, então, o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidades e define todo “o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidades” (Artigo 1º).

## **2. Medidas**

### **2.1. IAOQUE (Informação Avaliação e Orientação para a qualificação e emprego)**

De acordo com o referido no Artigo 15º, esta medida 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;

Medida constituída por três etapas fundamentais:

- *Informação para a qualificação e emprego*, cujo principal objectivo consiste em apoiar pessoas com deficiências, inscritas no centro desemprego, na tomada de decisões vocacionais adequadas, disponibilizando toda a informação necessária para o efeito, promovendo a avaliação da sua funcionalidade e incapacidade e a determinando os meios e apoios que se apresentarão indispensáveis à definição e desenvolvimento do Plano Pessoal de Emprego, específico para cada caso abordado (Artigo 18º).

- *Avaliação para a qualificação e emprego*, que visa aferir o desempenho, a capacidade, as limitações de actividade e as restrições na participação da pessoa com deficiência ou incapacidade, em particular ao nível do trabalho. Nesta segunda etapa é ainda determinada a capacidade de trabalho e são identificadas as adaptações do meio e produtos de apoio mais adequados, com vista a superar as limitações de actividade e restrições de participação (Artigo 18º).

- *Orientação para a qualificação e emprego*, etapa na qual se apoia a escolha informada do percurso profissional, de acordo com as características pessoais e as expectativas da pessoa envolvida, promovendo, o máximo possível, o seu sucesso no mercado de trabalho e identificando etapas e meios necessários para incrementar o processo de inserção (Artigo 18º).

### **2.2. Apoio à qualificação**

Esta medida consiste na criação, desenvolvimento e implementação de diversas acções de formação, seja ela inicial e/ou contínua (Artigo 6º).

A formação inicial destina-se às pessoas com deficiências e incapacidades que pretendem ingressar ou reingressar no mercado de trabalho, mas que “não dispõem de certificação escolar e profissional compatível com o exercício de uma profissão ou ocupação de um posto de trabalho” (Artigo 6º).

Já a formação contínua, esta “destina-se às pessoas com deficiências e incapacidades empregadas ou desempregadas que pretendem melhorar as respectivas competências e qualificações visando a manutenção do emprego, progressão na carreira, reingresso no mercado de trabalho ou reconversão profissional, ajustando as suas qualificações às necessidades das empresas e do mercado

de trabalho” (Artigo 6º).

Deste modo, e visando a formação profissional o desenvolvimento de uma conjunto de conhecimentos e competências necessárias para a obtenção de uma qualificação, o que, por sua vez, permitirá o exercício de uma certa actividade profissional, esta poderá englobar diferentes fases e componentes formativos (Artigo 8º):

- a) Recuperação e actualização de competências pessoais e sociais, que pode incluir o desenvolvimento de actividades no âmbito da orientação profissional, preferencialmente distribuídas ao longo da formação;
- b) A aquisição das competências necessárias à qualificação profissional certificada ou à ocupação de um posto de trabalho no âmbito de acções destinadas à população em geral ou de acções específicas de formação para pessoas com deficiências e incapacidades;
- c) Formação em contexto de trabalho, que visa promover o treino de competências pessoais e técnicas em ambiente real de trabalho, bem como facilitar o processo de aproximação dos formandos ao mercado de trabalho.

A duração máxima das acções de qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades deve ter como referência as 2900 horas (Artigo 8º).

### **2.3. Apoio à colocação**

O apoio à colocação visa promover a inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiências e incapacidades, através de um processo de mediação entre as mesmas e as entidades empregadoras, equacionando simultaneamente os aspectos relativos à acessibilidade, à adaptação do posto de trabalho, ao desenvolvimento de competências gerais de empregabilidade, bem como sensibilizando as entidades empregadoras para as vantagens da contratação deste público, e apoiando o destinatário na procura activa de emprego e na criação do próprio emprego (Artigo 21º).

Esta medida tem uma duração máxima de 6 meses, por cada destinatário (Artigo 23º).

### **2.4. Acompanhamento pós-colocação**

O acompanhamento pós-colocação consiste em promover e/ou facilitar a manutenção no emprego e a progressão na carreira da pessoa com deficiências e incapacidades, através da disponibilização de apoio técnico especializado, quer seja aos próprios trabalhadores com deficiências como às respectivas entidades empregadoras, em diversos aspectos, nomeadamente no que se refere à adaptação às funções e ao posto de trabalho, integração no ambiente sócio-laboral, desenvolvimento de competências socioprofissionais ou promoção da acessibilidade e mobilidade na empresa (Artigo 24º).

Esta medida tem a duração de 12 meses, podendo ser prolongável até ao limite máximo de 24

meses, desde que devidamente justificado, como seja em caso de pessoas com perturbações ao nível das funções mentais (Artigo 26º) e consiste em apoiar pessoas com deficiência que necessitem de alguma orientação para a manutenção ou progressão no emprego, bem como entidades empregadoras que tenham ao seu serviço trabalhadores com estas características (Artigo 25º).

Será ainda de extrema importância salientar que esta medida tem, também, como objectivo promover a gradual autonomia da pessoa com deficiência e da entidade empregadora relativamente ao serviço de apoio, sendo fundamental que, o técnico de referência se apresente como uma “solução de recurso” e não como um “recurso incontornável” (Cação, R. 2003).

Igualmente importante será de referir que se deverá incentivar, gradualmente, a diminuição do protagonismo do técnico e que os restantes intervenientes desenvolvam estratégias de adaptação e adequação próprias. Dever-se-á, porém, manter sempre a disponibilidade de intervir em caso de alguma necessidade ou solicitação (Cação, R. 2003).

Será, desta forma, fundamental, e de acordo com o mesmo autor, que se respeite, antes de mais, a individualidade de cada caso e que se mantenha sempre como motor do processo as expectativas, decisões e capacidades dos sujeitos, tanto a pessoa com deficiência como a entidade empregadora, ao invés de se centrar toda a intervenção no papel do técnico, o qual, por sua vez, deverá manter alguma imparcialidade e ausência de protagonismo.

Martins, R. (citado por Portal do Cidadão com Deficiência, 2003) afirma, ainda, que todo este acompanhamento facilitará, não apenas uma melhor e mais eficaz transição para a vida activa, mas também uma maior adaptação às exigências do mercado de trabalho.

### **3. Medidas de apoio à contratação**

#### **3.1. Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas**

Segundo o artigo 30º, os apoios à adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas visam promover a integração socioprofissional da pessoa com deficiência e incapacidades no mercado normal de trabalho, nomeadamente através de apoios que compensem as entidades empregadoras dos encargos decorrentes da sua contratação.

No que se refere, concretamente à adaptação de postos de trabalho, o apoio concedido pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional destina-se às entidades empregadoras de direito privado que, através da integração de pessoas com deficiência na sua empresa, seja por contrato de trabalho sem termo ou a termo com duração mínima inicial de um ano, necessitem de adaptar o equipamento ou o posto de trabalho às dificuldades funcionais do trabalhador. O apoio não pode exceder 16 vezes o valor do IAS por cada pessoa com deficiência e incapacidades (Artigo 33º).

Esta medida é, ainda de acordo com o mesmo artigo, aplicável para os estágios financiados pelo IEFP e em qualquer das modalidades de contrato emprego-inserção.

Quanto á eliminação de barreiras arquitectónicas, este apoio consiste na minimização dos obstáculos físicos que, por diversos motivos, poderão impedir ou dificultar o seu acesso ao local de trabalho ou mobilidade no interior das instalações de pessoas com deficiência (Centro de Reabilitação Profissional de Gaia, 2010).

O apoio financeiro é apenas concedido, pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, às pessoas colectivas de direito privado cujos edifícios ou estabelecimentos tenham sido licenciados ou construídos antes de 20 de Fevereiro de 2007, nos termos da legislação em vigor (Artigo 34º).

O apoio financeiro não pode exceder 50% do valor da obra ou meio técnico adquirido, até ao limite de 16 vezes o valor do Indexante dos Apoios Sociais – IAS, o qual corresponde, actualmente, a 419.22€ (Artigo 34º).

Será ainda de salientar que os apoios para adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas são acumuláveis entre si e não podem ser concedidos por mais de uma vez à mesma entidade empregadora em relação às mesmas adaptações (Artigo 37º).

#### **4. Medidas para a contratação sem termo**

##### **4.1. Incentivo à contratação de trabalhadores com deficiência (Isenção e redução de contribuições para a segurança social)**

As isenções e reduções das contribuições para a segurança social a cargo de entidades empregadoras que contratem pessoas com deficiências e incapacidades são reguladas em legislação especial.

Esta medida encontra-se discriminada no Decreto-Lei 299/96, de 19 de Setembro. Destina-se, exclusivamente, a situações contratuais sem termo, em que o trabalhador com deficiência tenha uma capacidade de trabalho inferior a 80%, relativamente ao normalmente exigido nas mesmas funções.

No caso de estarem preenchidos os requisitos acima referidos, será então aplicada uma taxa reduzida das contribuições à segurança social por parte da entidade empregadora, no valor de 11.9%. Após a entrega do requerimento, a empresa poderá, desde logo, iniciar o pagamento da prestação reduzida.

##### **4.2. Prémio de mérito**

De acordo com a artigo 78º, o Prémio de Mérito consiste numa atribuição anual, em cerimónia pública, das entidades que em cada ano se distingam na integração profissional das pessoas com deficiência e incapacidades, através de contratações sem termo, bem como às pessoas com

deficiências e incapacidades que se distingam na criação do próprio emprego.<sup>(1)</sup>

### **4.3. Medida Estágio Emprego**

Consiste num estágio com duração de 12 meses não prorrogáveis e tem como objectivo promover a integração profissional, bem como “ apoiar a transição entre o sistema de qualificações e o mercado de trabalho”.

Tem uma comparticipação específica, financiada pelo IEFP (Instituto do emprego e formação profissional), baseada na modalidade de custos unitários.

A legislação desta medida é a Portaria nº20-A/2014, que altera a portaria nº 204-B/2013, alterada pela portaria nº 375/2013 e o Despacho nº1573-B/2014.

## **5. Medidas para contratação a termo certo**

### **5.1. Medida Estimulo 2013**

Esta medida destina-se a entidades empregadoras que celebrem contratos de trabalho a tempo completo ou parcial, a desempregados inscritos nos centros de emprego ou em centros de emprego e formação profissional por um prazo igual ou superior a 6 meses. Tem por sua vez obrigação de proporcionar formação profissional aos trabalhadores contratados.

Relativamente aos apoios, 60% da retribuição mensal do trabalhador por um período máximo de 6 meses, caso de celebrem um contrato a termo certo, no caso de celebrarem um contrato de trabalho sem termo serão 18 meses.

É ainda importante referir que a entidade promotora que converta um contrato de termo certo, que tenha sido celebrado ao abrigo da medida estímulo 2012, para um contrato sem termo, será concedida um prémio de reconversão, que corresponderá a 9 meses de apoio financeiro previsto nesta medida, sendo que este por sua vez não poderá ultrapassar o montante de 1 IAS por mês (419,22 €).

Existem ainda outros requisitos presentes na legislação. No que respeita a esse mesmo enquadramento legislativo esta medida encontra-se ao abrigo da portaria nº 106/2013 e do regulamento a esta associa

---

<sup>1</sup>O prémio de mérito é atribuído nas seguintes modalidades (Artigo 79º):

- Diploma de mérito, para grandes empresas;
- Diploma de mérito, para entidades públicas;
- Diploma de mérito, acompanhado de uma prestação pecuniária (18, 14 e 10 vezes o IAS), para pequenas e médias empresas;
- Diploma de mérito, acompanhado de uma prestação pecuniária (18, 14 e 10 vezes o IAS), para pessoas com deficiências e incapacidades que tenham criado o seu próprio emprego.

## **5.2. Incentivo Emprego**

Esta medida consiste num apoio financeiro para empregadores que celebrem contratos de trabalho, regulados pelo código do trabalho, entre 1 de Outubro de 2013 a 30 de Setembro de 2015. Destina-se assim a empregadores que celebrem esses mesmos contratos a partir de 1 de Outubro de 2013, bem como a empresas de trabalho temporário, qualquer que seja a duração do contrato celebrado com o trabalhador. Tem como grande objectivo por um lado impulsionar novas contratações, e por outro reduzir os níveis de desemprego.

Este apoio é de 1% da retribuição mensal do trabalhador e é reportado ao período compreendido entre o início da execução de cada contrato de trabalho e 30 de Setembro de 2015 ou a data de cessação do contrato.

Relativamente ao enquadramento legislativo este enquadra-se na Portaria nº 286-A/2013, alterada pela portaria nº 17/2014 e declaração de rectificação nº5/2014, bem como o regulamento.

## **5.3. Apoio à contratação via reembolso da TSU**

Consiste num apoio financeiro destinado a entidades empregadoras que celebrem contratos de trabalho, sem termo ou a termo certo, a tempo parcial ou completo, para desempregados inscritos nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, com idades entre os 18 e os 30 anos inclusive ou adultos com idade igual ou superior a 45 anos. Podem ainda beneficiar desta medida sujeitos que não tenham concluído o ensino básico, sejam responsáveis por uma família monoparental ou o respectivo cônjuge se encontre igualmente em situação de desemprego. Esta medida realiza-se através do reembolso de uma percentagem da TSU (Taxa Social Única) paga pelo empregador.

No que diz respeito ao valor do apoio financeiro, este será de 100% do valor da TSU, em caso de realização de contrato sem termo e 75%, no caso de contrato a termo certo.

Existe ainda um regime especial e outros requisitos mais específicos presentes na legislação. O enquadramento legislativo é a portaria nº 204-A/2013 e o respectivo regulamento.

## **6. Medidas de Emprego Apoiado**

Considera-se emprego apoiado o exercício de uma actividade 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. (Artigo 38º)

O emprego apoiado pode ser desenvolvido nas seguintes modalidades:

### **6.1. Estágio de inserção**

Os estágios de inserção visam apoiar a integração ou reintegração no mercado de trabalho de pessoas com deficiência e incapacidades, desempregadas ou à procura de primeiro emprego, através de formação prática em contexto laboral, que complemente e aperfeiçoe as suas competências, de forma a facilitar o seu recrutamento e integração e potenciar o desempenho profissional (Artigo 40º).

De acordo com o Artigo 41º, esta medida destina-se a pessoas com deficiência, desempregadas ou à procura do primeiro emprego, inscritas nos centros de emprego, que tenham anteriormente frequentado formação profissional.

Têm prioridade as candidaturas em que o estágio constitua a primeira etapa de um processo de inserção profissional sob a forma de emprego em regime normal ou contrato de emprego apoiado em entidade empregadora.

### **6.2. Contrato emprego- inserção e Contrato emprego-inserção (+)**

O contrato emprego-inserção possibilita o desenvolvimento de actividades socialmente úteis por parte da pessoa com deficiências, com vista a reforçar as suas competências relacionais e pessoais, valorizar a auto-estima, bem como estimular hábitos de trabalho, de forma a promover e apoiar a sua transição para o mercado de trabalho (Artigo 42º).

Esta modalidade do contrato emprego-inserção destina-se a beneficiários do subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego, tendo acrescentado a sua bolsa mensal em 20% do rendimento até então auferido.

Existe ainda a variante do contrato emprego-inserção (+) que se destina a beneficiários do Rendimento Social de Inserção, cuja bolsa mensal corresponde ao valor do IAS.

### **6.3. Centro de emprego protegido**

Consistem numa estrutura produtiva dos sectores primário, secundário ou terciário, com personalidade jurídica própria ou a estrutura de pessoa colectiva de direito público ou privado, dotada de autonomia administrativa e financeira, que visa proporcionar às pessoas com deficiência e capacidade de trabalho reduzida o exercício de uma actividade profissional e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração em regime normal de trabalho.

Os centros de emprego protegido destinam-se a pessoas com deficiências e incapacidades, inscritas nos centros de emprego, com capacidade de trabalho não inferior a 30 % nem superior a 75 %

da capacidade normal de trabalho de um trabalhador nas mesmas funções profissionais. Pode haver lugar a um estágio prévio de 9 meses, excepto se houve estágio de inserção. Os centros de emprego protegido podem ser criados por entidades públicas que não façam parte da administração directa do Estado e privadas sem fins lucrativos.

Devem, porém, obter uma autorização prévia do IEFP, devendo apresentar para o efeito um estudo com indicação dos destinatários, natureza das actividades, interesse e viabilidade, nº de trabalhadores, equipa de enquadramento, entre outras informações. O número de postos de trabalho não abrangidos pelo regime de emprego protegido não pode ultrapassar 30 % do número global de postos de trabalho.

O IEFP, concede apoio técnico à sua instalação e funcionamento e pode conceder apoios financeiros (despesas com a construção, instalação e equipamento dos centros de emprego protegido, e com a retribuição e contribuições para a segurança social dos trabalhadores). Os apoios com a remuneração são atribuídos até que o trabalhador transite para o mercado regular ou atinja mais de 75% da capacidade de trabalho exigida a funções similares (Lei 24/2011).

## **7. Contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras.**

Considera-se emprego apoiado em entidades empregadoras a actividade profissional desenvolvida por pessoas com deficiência e capacidade de trabalho reduzida, integrados na organização produtiva ou de prestação de serviços das entidades empregadoras, sob condições especiais, designadamente sob a forma de enclaves. Estes, por sua vez, consistem num grupo de pessoas com deficiência que exercem a sua actividade em conjunto, sob condições especiais, num meio normal de trabalho (Artigo 54º).

Os postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras destinam-se, tal como nos centros de emprego protegido, a pessoas com deficiência, inscritas nos centros de emprego, com capacidade de trabalho não inferior a 30 % nem superior a 75% da capacidade normal de trabalho de um trabalhador nas mesmas funções profissionais (Artigo 55º). Os postos de trabalho podem ser criados por iniciativa de entidades empregadoras públicas e privadas.

A criação de postos de trabalho depende de autorização prévia do IEFP, I. P., necessitando apresentar para o efeito um estudo com a indicação do número de postos de trabalho, natureza das actividades, equipa de enquadramento, apoios ao trabalhador, objectivo, local e dimensão do enclave.

As entidades empregadoras podem beneficiar de apoios financeiros para participação nas despesas com remuneração e contribuições à Segurança Social dos trabalhadores em regime de contrato de emprego apoiado.

O apoio continuará a ser atribuído desde que o trabalhador não atinja capacidade produtiva superior a 75% da capacidade normal exigida a outro trabalhador com as mesmas funções (Lei

24/2011).

No que respeita às retribuições, e atendendo às duas últimas medidas descritas (Centros de Emprego Protegido e Contrato de Emprego Apoiado em Entidades Empregadoras), o trabalhador integrado numa destas modalidades tem direito a uma retribuição aferida proporcionalmente à de um trabalhador com capacidade normal para o mesmo posto de trabalho, de acordo com a graduação da sua capacidade, não podendo o valor ser inferior à retribuição mínima mensal garantida, excepto em períodos de estágio.

## **8. Fontes Secundárias (Análise de relatórios de actividades):**

Passando então à exposição das fontes secundárias referentes ao diagnóstico do projecto, e tal como foi destacado no início do capítulo, os dados são relativos aos relatórios de actividades da CERIC Lisboa e da OED de forma a potenciar e facilitar posteriormente uma reflexão justificativa da pertinência deste projecto.

Antes de mais, importa salientar que para o diagnóstico de viabilidade do presente projecto, se tornou, desde logo, fulcral nomear duas respostas de intervenções já existentes e que, de alguma forma, representassem as metodologias e as abrangências, actualmente, praticadas.

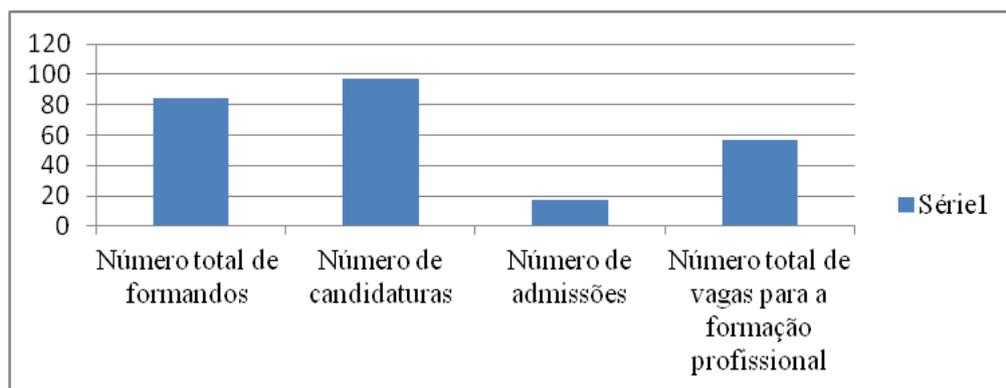
Tal processo teria especial importância para uma melhor e mais assertiva selecção dos campos de intervenção que, teriam mais ou menor necessidade de actuação, ou reestruturação de respostas.

Neste sentido, e atendendo ao facto de que a formação profissional e a conseqüente entrada no mercado de trabalho se apresentam como as áreas de intervenção com maior representatividade nesta população em específico, tornou-se fundamental seleccionar uma resposta em cada uma das áreas apresentadas.

Deste modo, e uma vez que a CERIC representa uma resposta geográfica muito alargada, o que permite uma maior intervenção e mais abrangente a nível nacional pese embora se dedique maioritariamente ao apoio no campo de deficiência intelectual e psicológica, e desenvolve um trabalho estruturado e que promove na continuidade de cuidados e serviços.

Contudo, e visto que o projecto irá ser implementado no distrito de Lisboa, tornou-se pertinente analisar as diferentes dinâmicas e seus resultados relativos à mesma área geográfica, para melhor se enquadrar e compreender as necessidades específicas da população e, por conseqüências, promover e criar uma actuação complementar às restantes respostas existentes.

Figura 1: Dados da formação profissional da CERCILisboa



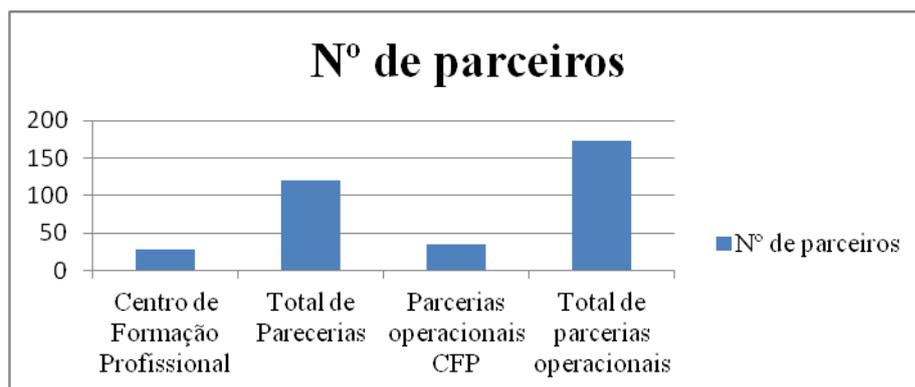
Fonte: Relatório de actividades CERCILisboa (2012)

O centro de formação da CERCILisboa regista, em 2012, um número total de atendimentos de 84 sujeitos.

É porém, de considerar que a mesma estrutura apenas disponibiliza capacidade para 57 formandos. Tal disponibilidade justifica-se com a entrada e saída de clientes que vão, ao longo do ano civil, terminando a sua formação.

A CERCILisboa indica ainda um número de candidaturas de 97 clientes, tendo sido admitidos 17 elementos da mesma amostra, uma vez que muitos dos formandos do ano anterior deram continuidade formativa para o referido ano civil.

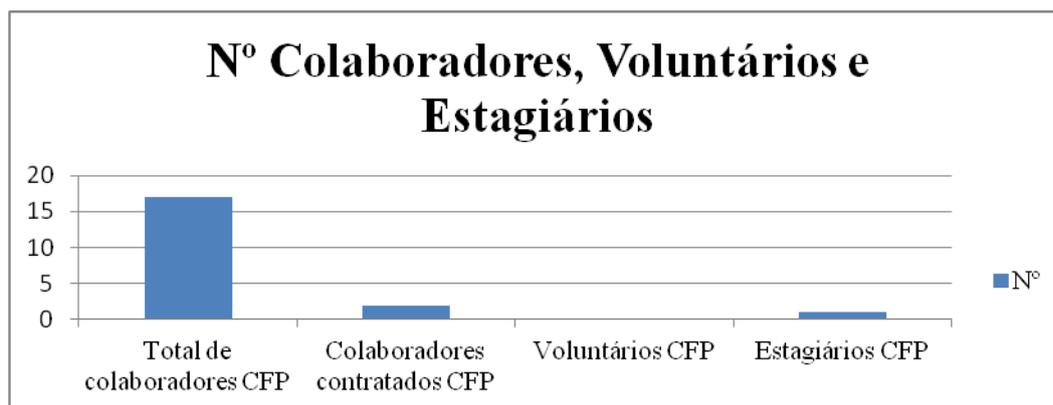
Figura 2: Parcerias com o centro de formação profissional



Fonte: Relatório de actividades CERCILisboa (2012)

No que diz respeito às parcerias efectuadas, o centro de formação profissional teve um número de 29 parceiros, sendo que a CERCILisboa na sua totalidade, conseguiu angariar 121 parceiros.

Figura 3: Colaboradores contratados, estagiários e voluntários para o centro de formação profissional

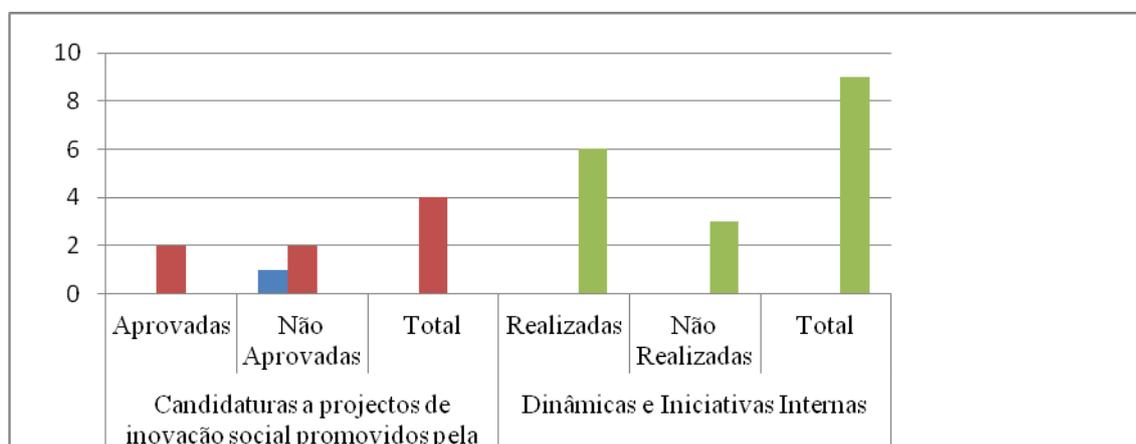


Fonte: Relatório de actividades CERCILisboa (2012)

No ano de 2012 a CERCILisboa terá contratado dois novos colaboradores para o centro de formação profissional o que resulta de um número total de dezassete colaboradores. Relativamente ao número de voluntários este é inexistente e apenas houve a participação de um estagiário.

Existe ainda outra informação a salientar no que respeita aos colaboradores, estes tiveram 4381 horas de formação profissional, sendo que 4003 horas terão sido referentes ao plano elaborado para formação interna e apenas as restantes horas se direccionaram a formação externa.

Figura 4: Projectos, dinâmicas e iniciativas internas



Fonte: Relatório de actividades CERCILisboa (2012)

No que diz respeito às candidaturas a novos projectos, dinâmicas e iniciativas internas, o gráfico apresenta-nos valores de duas candidaturas aprovadas e duas não aprovadas, embora uma delas tenha sido reformulada, valor que se apresenta a azul no gráfico acima referenciado. Por outro lado, temos o total de nove acções em que seis terão sido realizadas e três não realizadas.

Também a empregabilidade se tornou uma área com especial atenção, uma vez que a inserção

profissional se apresenta como uma etapa final para a concretização do processo de inserção, de forma a promover a autonomia dos diferentes indivíduos.

Será, inclusivamente, de referir que esta etapa representa um momento em que a pessoa alcança e reúne as condições primárias para delinear a sua independência e se tornar auto-sustentável, o que permitirá a sua entrada e acesso mais igualitários, relativamente aos mais diversos campos da vivência social do indivíduo, bem como a bens e serviços.

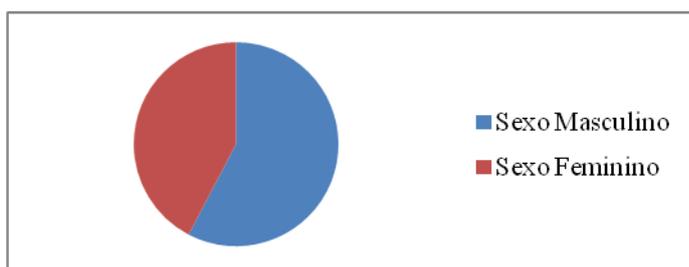
A habitação será, neste seguimento um dos factores considerados relevantes na intervenção realizada no projecto apresentado. Será, mais uma vez, neste sentido justificável avaliar a concretização de oportunidades profissionais, visto serem etapas contíguas que rumam juntamente para a participação social dos indivíduos, onde a deficiência se torne o menos desvantajoso incapacitante possível.

Surge então, a necessidade de encontrar uma resposta que se direcione concretamente á inserção profissional de pessoas com deficiência.

Constatou-se, assim, que, apesar de existirem variadas instituições e serviços que prestam apoio para a promoção de competências socioprofissionais e respectiva entrada no mercado de trabalho, a OED se destaca como uma resposta exclusivamente orientada para esse efeito, oferecendo um trabalho mais direccionado e abrangente, no que se refere às diferentes intervenções pré e pós colocação laboral.

Neste sentido, apresenta-se imprescindível reflectir sobre estes factos, de uma forma mais global, dado ser o objectivo final a criação de uma resposta que envolve, não apenas esta intervenção em particular mas, simultaneamente, atender às mais diferentes necessidades envolvidas num único processo de inserção.

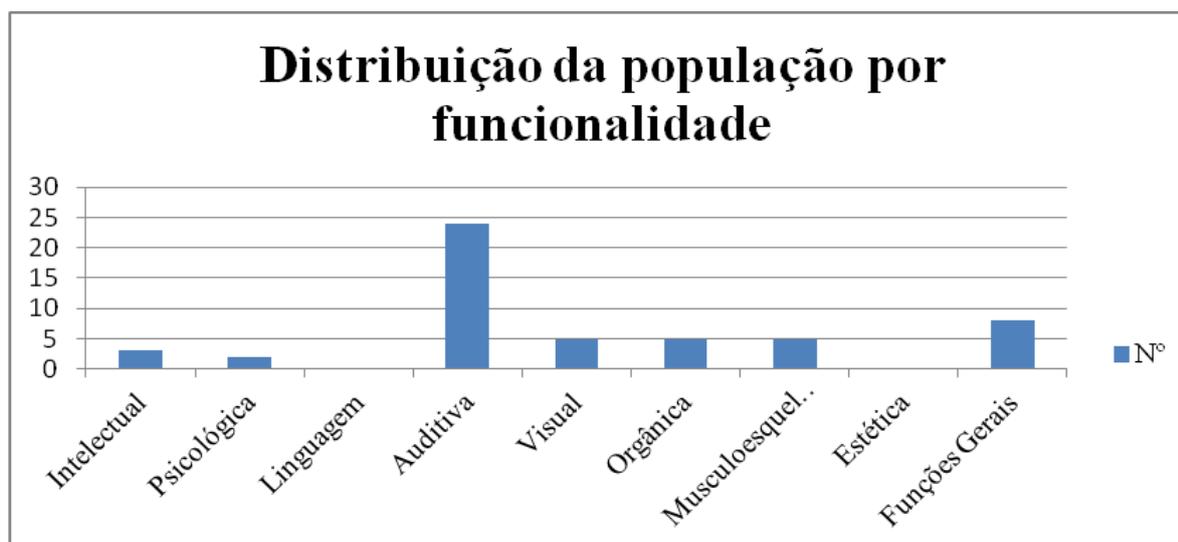
Figura 5: População integrada por género



Fonte: Relatório de actividades, OED (2013)

A OED no ano 2013 teve uma abrangência de 342 pessoas, mas apenas integrou 52 pessoas, sendo que a maioria tal como se apresenta na no Quadro 2, foram do sexo masculino, 30, e apenas 22 do sexo feminino.

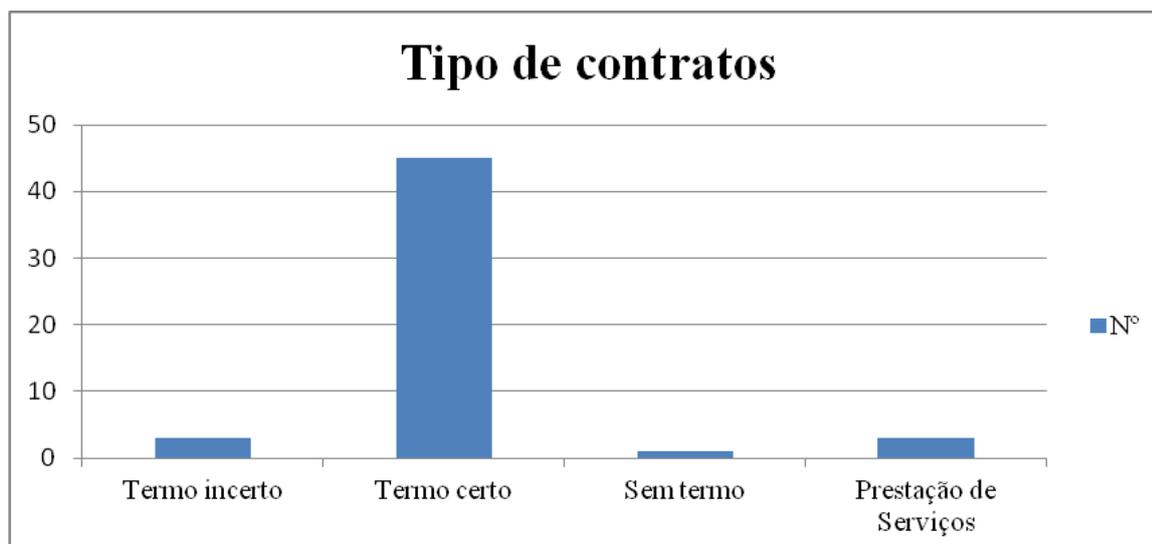
Figura 6: Distribuição da população por condições de funcionalidade, alterações das funções e estruturas do corpo



Fonte: Relatório de actividades, OED (2013)

No que diz respeito às condições de funcionalidade, esta encontra-se categorizada, sendo que intelectual são apenas 3, psicológica 2, auditiva é a que tem um maior número (24), visual e orgânica 5, funções gerais 8, e por fim no que se refere à linguagem e estética no ano de 2013 não houve nenhuma integração.

Figura 7: Distribuição da população por situação face ao emprego

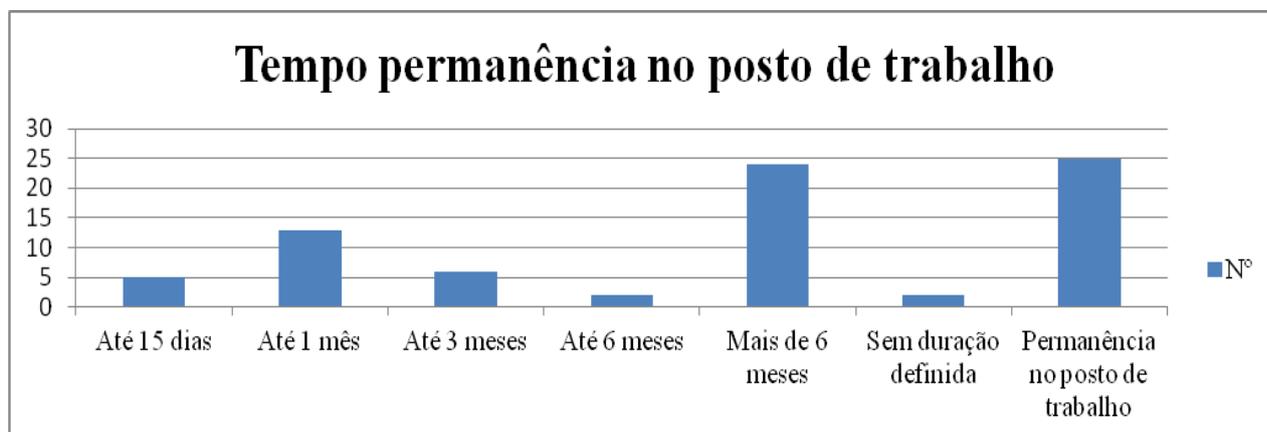


Fonte: Relatório de actividades, OED (2013)

Falando agora da situação face ao emprego e do tipo de contrato que é realizado, a termo incerto e a prestação de serviços foram realizados em cada um 3 contratos, sem termo apenas terá sido realizado 1

e por fim o maior número localiza-se nos contratos a termo certo, onde o valor é de 45.

Figura 8: Tempo de permanência no posto de trabalho

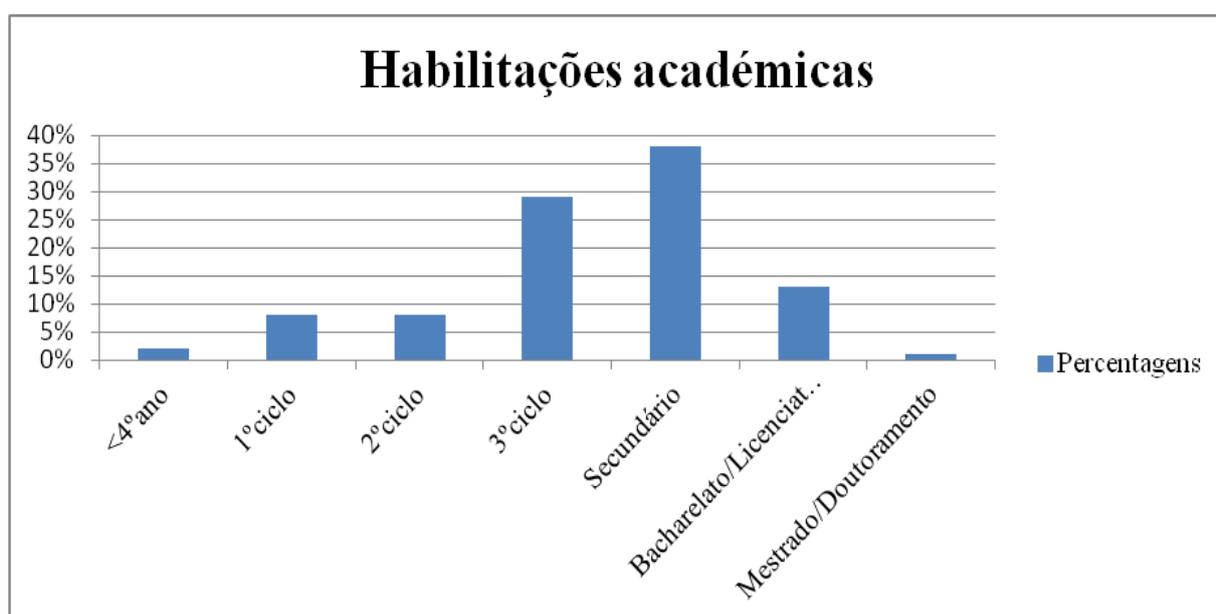


Fonte: Relatório de actividades, OED (2013)

Nestes mesmos trabalhos o tempo de permanência no posto de trabalho também é diverso, sendo que até quinze dias tiveram 15 pessoas, até um mês 13, até três meses 6, até seis meses 2, mais de seis meses 24 e por fim sem duração definida terão sido apenas 2.

É ainda importante referir que no gráfico acima referenciado identifica também o tempo de permanência no posto de trabalho, isto é, exprime que entre todas as integrações apresentadas 25 das mesmas se mantiveram em situação laboral, concretizando com sucesso a sua experiência de inserção profissional.

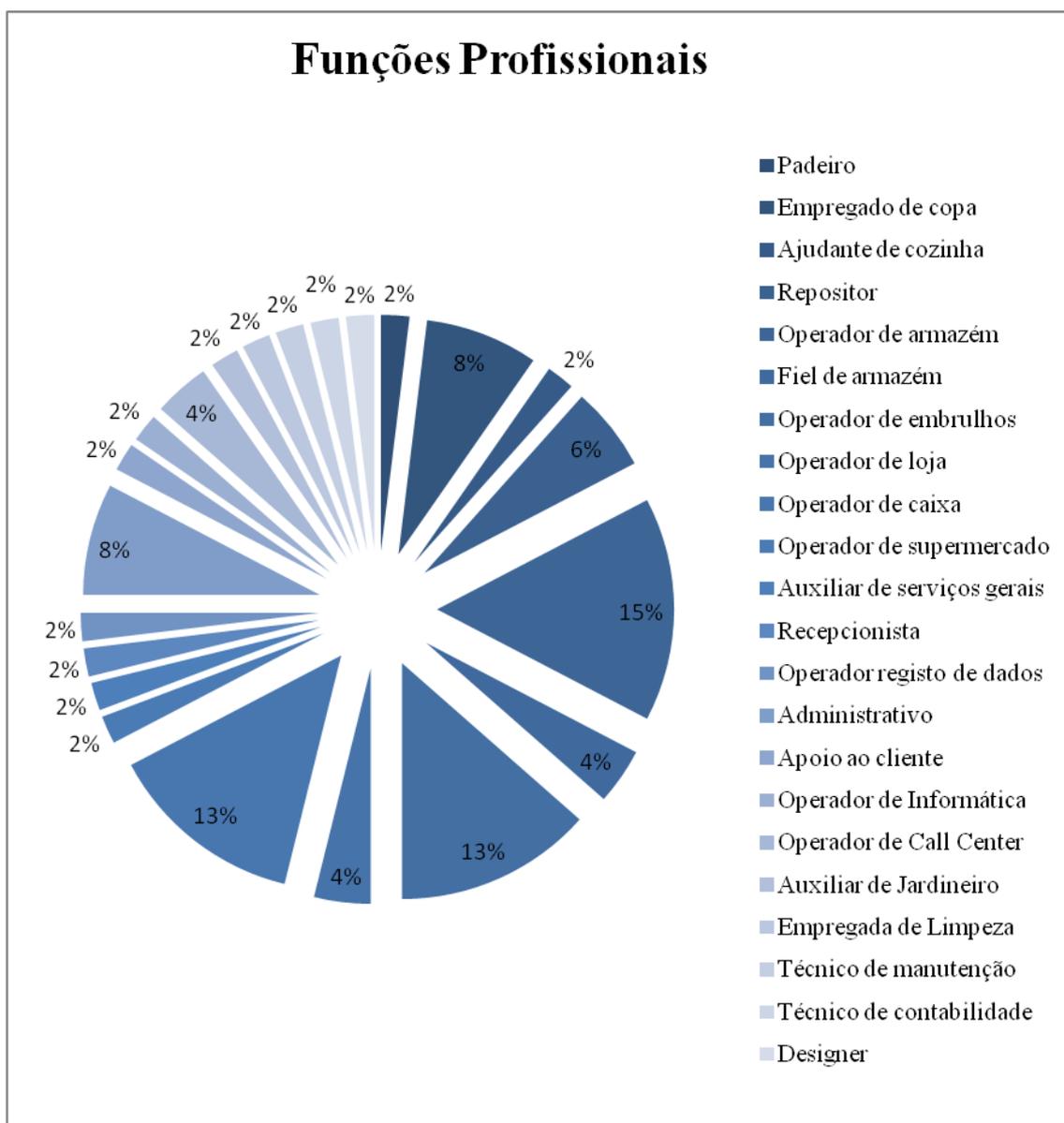
Figura 9: Distribuição percentual da população por habilitações académicas



Fonte: Relatório de actividades, OED (2013)

No que concerne Às habilitações literárias o valor é-nos apresentado por percentagem, onde com 8% aparece-nos o 1º e 2º ciclos, os valores mais baixos localizam-se nas margens, ou seja, na escolaridade inferior ao 4º ano, onde apenas é registado o valor de 2% e no Mestrado/ Doutoramento, apresentado este o valor de 1%. No que respeita ao 3º ciclo existem 29%, bem como com o Bacharelato/ Licenciatura, o valor é de 13%. A maior percentagem encontra-se no ensino secundário, onde nos é apresentado 38% da população.

Figura 10: Funções Profissionais



Fonte: Relatório de actividades, OED (2013)

Relativamente às funções profissionais desempenhadas pelos mesmos encontramos várias categorias profissionais, sendo que, pedreiro, ajudante de cozinha, operador de supermercado, auxiliar de

serviços gerais, recepcionista, operador de registo de dados, apoio ao cliente, informático, auxiliar de jardineiro e empregada de limpeza, técnico de manutenção, técnico de contabilidade e designer, apenas existe uma pessoa em cada posto de trabalho.

Relativamente a outras funções tais como fiel de armazém, operador de loja e operador de *call center* são apenas 2. Com um número de 4 integrações estão as funções de administrativa e empregado de copa, e com 3 integrações apenas a função de repositor. No que diz respeito a operador de embrulhos e operador de caixa houve a integração de 7 pessoas em cada e por fim o maior número de integrações localiza-se na função de operador de armazém onde o número era de 8 pessoas.

Quadro 2: Distribuição da população atendida e da população integrada

População Atendida		População Integrada	
<b>Auditiva</b>	33%	<b>Auditiva</b>	45%
<b>Funções Gerais</b>	18%	<b>Funções Gerais</b>	15%
<b>Músculoesquelética</b>	18%	<b>Músculoesquelética</b>	10%
<b>Intelectual</b>	11%	<b>Visual</b>	10%
<b>Psicológica</b>	11%	<b>Orgânica</b>	10%
<b>Visual</b>	6%	<b>Intelectual</b>	6%
<b>Orgânica</b>	4%	<b>Psicológica</b>	4%
<b>Linguagem</b>	0%	<b>Linguagem</b>	0%
<b>Estética</b>	0%	<b>Estética</b>	0%

Fonte: Relatório de actividades, OED (2013)

No que diz respeito à esta última tabela, podemos observar que existem deficiências que se por um lado têm mais atendimentos, ou seja procuram mais instituições que os apoiem na procura de emprego, também são na maioria essas deficiências que maior nível de inserção têm.

Na deficiência auditiva podemos constatar isso, sendo que 33% da população é atendida e 45% é integrada. O mesmo acontece com a deficiência nas funções gerais que embora os valores já sejam menores, ainda assim apresentam dados de 18% de população atendida e 15% de integrada.

Por fim e como justificação para elaboração deste projecto é importante reflectir sobre os dados que foram expostos anteriormente.

Relativamente à formação profissional, é de extrema importância referir a necessidade de ajustar modelos de formação profissional às carências do mercado de trabalho.

Actualmente, depara-se com diversas condicionantes relativas ao acesso ao mercado de trabalho, seja em termos de formação, idade, género, deficiência, etc. Neste sentido, torna-se

imprescindível investir numa preparação mais cuidada e assertiva quanto ao perfil dos diferentes candidatos a qualquer posto de trabalho.

A formação surge, então como um meio muito importante para responder a esta solicitação e competitividade. Deverá, porém, ser devidamente dirigida às diferentes áreas de actividade menos saturadas e com maior capacidade de criação de emprego.

No caso das pessoas com deficiência esse factor torna-se ainda mais vincado, visto que para além da competitividade de ofertas de emprego ser muito intensa, as desvantagens que este tipo de pessoas apresentam perante o resto da sociedade são diversas.

Tal facto passa não só das incapacidades físicas ou cognitivas do candidato, mas, inclusivamente pelo preconceito que os empregadores, por vezes, manifestam. A tudo isto se junta uma variável de grande peso e que influencia directamente a inserção profissional deste tipo de população, sendo esta uma formação adequada às exigências que do mercado de trabalho.

As profissões, tal como toda a sociedade, sofrem alterações constantes, provocadas pela evolução natural dos diversos factores da vida do ser humano, seja em termos tecnológicos e de conhecimento técnico, como em termos políticos, económicos e culturais, que por sua vez vão promovendo a criação de novos modos de vida e de formas de estar socialmente.

Estas mudanças vão conseqüentemente conduzir à redução de postos de trabalho, ou até mesmo à extinção dos mesmos, em determinados sectores, e a expansão e crescimento de outros.

Algo que também é necessário referir quando se fala de formação profissional, e em específico direccionada a pessoas com deficiência, é a necessidade de criação de actividades que permitam aos formandos aperceberem-se das suas aptidões vocacionais.

Todo o ser humano chega a uma fase do ciclo da sua vida em que tem que fazer escolhas em diversas dimensões, e estas incluem também a dimensão escolar e laboral. Estas escolhas bem feitas, muitas vezes tornam-se impulsionadores de um sucesso na inserção profissional.

Fazer uma formação profissional na qual a pessoa, se sente e tem, efectivamente vocação, faz com que o seu caminho se torne muito mais vitorioso.

Estas actividades podem ser de diversas qualidades, seja pela realização de workshops, entre outros, palestras, serviço de voluntariado, entre outros.

Poder-se-á inclusivamente salientar a importância destas dinâmicas direccionadas para os próprios profissionais, os quais necessitarão certamente de manter contacto com as diferentes abordagens e modelos de intervenção que vão sendo ao longo do tempo estudados e reformulados, permitindo aos próprios sujeitos uma acção técnica o mais eficiente possível e de acordo com as mais actualizadas práticas profissionais.

Outro aspecto a considerar será a importância de estabelecer parcerias, sejam estas de diversa ordem.

Poder-se-ão criar parcerias orientadas para o próprio sujeito, nomeadamente ao nível dos seus estágios formativos ou respectiva inserção profissional, procurando-se estabelecer protocolos de colaboração com diversas entidades, sejam elas públicas ou privadas.

Noutro sentido, mas em relação a parcerias com as mesmas entidades, estas poderão contribuir também, participando activamente para o bom funcionamento da instituição, como seja através de doações, serviços voluntários, entre outros.

Perretat al. (s.d:4) afirma que “ Para as empresas as parcerias podem trazer retornos de produtividade, publicidade e tributário, ganhos de imagem, comprometimento e envolvimento dos colaboradores e uma expansão da sua responsabilidade social”.(Perretat al., s.d:4)

Torna-se fundamental referir que este tipo de iniciativas se poderão enquadrar no âmbito da Responsabilidade Social das Empresas, uma vez que contribuem para a sua representação enquanto promotores de uma sociedade mais justa e equitativa, sendo esta sua intervenção direccionada para o cariz social, ecológico, entre outros.

As mesmas acções prendem-se, inclusivamente, com motivações políticas, sociais e económicas, no sentido de se constituírem uma entidade dedicada às necessidades das populações envolvente, como sejam os mais carenciados e em situação de vulnerabilidade, e, em contrapartida, revertem a favor da própria entidade que, assim, se aproximam do consumidor e adquirem uma maior visibilidade comercial.

De acordo com Neves, (2004), responsabilidade social é um conceito segundo o qual as organizações integram voluntariamente preocupações sociais ou ambientais nas suas operações e na sua interacção com outras partes interessadas.

“A Responsabilidade Social busca estimular o desenvolvimento do cidadão e fomentar a cidadania individual e colectiva. A sua ética social é centrada no dever cívico (...). As acções de Responsabilidade Social são extensivas a todos os que participam da vida em sociedade – indivíduos, governo, empresas, grupos sociais, movimentos sociais, igreja, partidos políticos e outras instituições”

(Melo Neto e Froes, 2001:26 citado por Leveket al, 2002:27).

Também serão úteis e relevantes parcerias institucionais, por um lado, no sentido de promover a sensibilização para a diferença, intervindo desde a infância e as comunidades mais jovens até às pessoas mais idosas da sociedade em geral; e por outro, junto de entidades direccionadas para a reabilitação (de vária ordem), o que poderá permitir um maior acesso e a facilitação de recolha de informação, bem como o encaminhamento para os diferentes serviços de apoio.

No mesmo seguimento de outro género de parcerias institucionais, são os protocolos que se podem realizar com as escolas, sejam elas de ensino secundário ou superior, de forma a realizarem estágios curriculares direccionados à intervenção com este tipo de população.

Neste sentido é de extrema importância realçar a necessidade de formar profissionais, logo desde a sua formação base, consciencializando-os, numa primeira instância, para a realidade ... que irão encontrar. Uma boa formação, bem como boas técnicas de acção laboral podem ser fulcrais para

numa fase posterior, ou seja, quando ingressarem para o mundo do trabalho onde terão que intervir com este tipo de população, e estas por sua vez irão ter benefícios em ter profissionais competentes a trabalhar consigo e a delinear o seu projecto de inserção.

“ A educação na sociedade actual é no meio empresarial, no que tange a formação para o mercado de trabalho, deve ser encarada como um dever de todos. (...) Deve ser disseminada a percepção da grande importância do apoio que as organizações cedentes de campos de estágios podem dar às instituições de ensino e aos alunos. Há que criar uma consciência nas empresas e organizações cedentes, como sendo um dever de responsabilidade social, o facto de contribuir na educação ofertando e viabilizando bons campos de aprendizagem através de estágios curriculares profissionais.”

Machacho e Costa (2008:6)

Finalmente, para a sociedade em geral, também esta apresenta diversas vantagens na integração socioprofissional destas populações, uma vez que promove a diminuição do preconceito e maior equidade e coesão social e permite contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, plena, que valoriza a diversidade e com igualdade de oportunidades para todos.

No que diz respeito aos planos individuais, é antes demais necessário demonstrar a necessidade dos mesmos, no sentido em que traçar objectivos que levem a uma meta é de extrema importância.

Quando os objectivos são traçados antecipadamente e direccionados a um só sujeito em específico, bem como às capacidades do mesmo, a forma de intervenção terá um caminho muito mais facilitado e com uma probabilidade de sucesso muito maior.

Deste modo, os objectivos deverão conter não apenas uma componente de especificidade mas, inclusivamente, serem mensuráveis, realistas, alcançáveis e temporais.

Desta forma, e para que a intervenção se apresente como profícua é fundamental que estejam envolvidos tanto os profissionais como o próprio sujeito, de modo a motivá-lo e conduzi-lo a manter uma postura activa e uma presença constante em todo o processo (Cunha, sd).

É de extrema importância referir que os planos individuais devem ser revistos ao longo do processo de inserção, (seja de formação ou emprego), pois existem sempre variáveis externas que poderão desencadear alterações nos mesmos.

Os planos individuais são um instrumento que visa propiciar condições para que se estabeleça uma maior relação e complementaridade entre o sujeito e o técnico. São, deste modo, averiguadas as expectativas, potencialidades e necessidades do sujeito, bem como as suas perspectivas de concretização dos objectivos (Teixeira, 2007).

Estas práticas consistem, então, numa intervenção centrada no sujeito que permitem conduzir e organizar o indivíduo no seu caminho de conquista de objectivos.

Neste sentido, e atendendo ao facto de que a visão do próprio sobre a situação concreta é a

principal norma de conduta da actividade, o plano individual inicia-se com uma avaliação efectuada pelo próprio, relativamente às diferentes áreas envolvidas na questão da empregabilidade, inclusão social e, conseqüentemente, da sua qualidade de vida de modo geral (Teixeira, 2007).

No que se refere, mais concretamente, à empregabilidade e inserção profissional das pessoas com deficiência, é, desde já, fundamental salientar a importância que o emprego tem para o Ser Humano, seja pelo seu reconhecimento social, ou pela estimulação de uma maior auto-estima e auto-realização, ou ainda pela garantia de auto-sustentabilidade.

Será, desta forma, imperioso existir uma resposta neste sentido, sendo que a população com deficiência apresenta graves limitações relativas ao acesso ao mercado de trabalho.

Uma resposta social que promova a diluição destas barreiras tem, portanto, um papel fundamental no enquadramento das pessoas com deficiência, bem como no acompanhamento e orientação das próprias entidades empregadoras, tanto no sentido da desmistificação da deficiência como na criação de estratégias de actuação perante situações mais complexas.

Mais se acrescenta que, a nível nacional, esta iniciativa, dentro dos seus moldes de actuação, se encontra unicamente em Lisboa, pelo que seria importante alargar a sua área de intervenção a outros pontos geográficos do país.

Outro aspecto a salientar será o facto de diferentes deficiências necessitarem de diferentes intervenções, ou pelo menos, de diferentes abordagens para uma mesma intervenção. Isto é, quando se explora a conceptualização da deficiência perante a sociedade em geral constata-se uma grande “despreparação” para algumas problemáticas em detrimento de outras.

Alguns tipos de deficiência apresentar-se-ão, certamente, com maior facilidade de integração social e profissional que outras.

Também no que respeita aos empregadores, estes terão os seus pré-conceitos e as suas conjecturas individuais para com a problemática da deficiência.

Será, neste sentido, necessário intervir de forma diferenciada perante diferentes tipos de deficiência e consoante as necessidades específicas de cada indivíduo/entidade atendido (a).

No entanto, inúmeras variáveis devem ser consideradas respeitantes a esta matéria, quer seja a partir da própria pessoa com deficiência, onde se terá que considerar a funcionalidade física, intelectual e psicológica, bem como às suas ambições e expectativas (as quais se encontram, por vezes, um pouco agredidas); ou a partir da sociedade em geral, onde se encontra abrangida a classe empregadora, e onde terão, certamente, além das barreiras sociais e culturais associadas, outro tipo de preocupações, nomeadamente em termos económicos e financeiros, competitividade do mercado de trabalho, impedimentos de articulação com órgãos superiores de decisão final ou mesmo de disponibilidade para o devido acompanhamento que possa vir a ser necessário.

Pode, inclusivamente, referir-se os quadros 3.1 e 3.2, onde se apresentam os resultados percentuais relativos à população atendida vs população integrada no ano de 2013.

Conclui-se, nomeadamente, que a percentagem de pessoas com deficiência auditiva é

francamente superior, quer ao nível do atendimento (33%) quer ao nível das integrações profissionais (45%).

Já no que respeita à população com deficiência intelectual e psicológica, estas sofrem uma forte alteração percentual, na medida em que, enquanto que representam no seu global 22% da população atendida, apenas representam uma percentagem de integração de 6% e 4%, respectivamente.

Estes valores poderão ser associados a diversas condições individuais de entre as acima referidas, as quais vão influenciando positiva e negativamente consoante o caso.

No que respeita à deficiência auditiva, estes valores poderão ser justificados pelo facto deste tipo de deficiência ser a menos visível e a mais equiparada com a população dita normal, na medida em que não existem anomalias que se representem como aparentes ou cognitivamente incapacitantes.

Assim sendo verificamos que esta se por um lado tem um maior número de atendimentos, também por sua vez tem um maior número de integrações.

Por outro lado, quando nos referimos à deficiência intelectual ou psicológica, esta ao contrário da auditiva tem sinais visíveis não só físicos muitas vezes, mas também de compreensão e percepção da informação que é transmitida pelos intervenientes neste processo. E a estas justificações, junta-se ainda o preconceito que a sociedade tem por estas pessoas, devido às imagens que são criadas a nível de tudo o que envolve o psíquico do ser humano.

Tudo isto pode ser justificativo para os valores que nos são apresentados, sendo que tanto a deficiência intelectual como a psicológica se encontram com os valores mais baixos ao nível de atendimento, 22%, são ainda assim as que menos recorrem a este tipo de apoios, bem como as que menos sucesso de integração têm.

Outra questão de extrema importância refere-se às medidas de incentivo à contratação de pessoas com deficiência. Estas têm, gradualmente, sofrido algumas alterações, quer seja na criação de novas respostas desta natureza ou na reformulação das anteriormente existentes.

De qualquer forma, estas apresentam-se, ainda assim, como um recurso bastante solicitado pelas entidades empregadoras.

Actualmente, encontram-se, sobretudo, disponíveis medidas de apoio para contratações a termo certo e sem termo.

No entanto, e atendendo também à conjuntura do país, o recurso a medidas de apoio a contratações sem termo está fortemente diminuída, tal como integrações desta natureza sem o referido incentivo.

O mercado de trabalho está deveras complicado, nomeadamente, em relação à estabilidade económica e financeira das próprias empresas, pelo que estas acabam por recorrer a reforços das equipas através de medidas e formas de contratação menos vinculativas e que, por consequência, lhe impelem menos prejuízo em caso de necessidade de despedimento, mesmo que de tal facto se verifique maior precariedade e instabilidade para os colaboradores.

Verifica-se, então, que a termo certo, é uma metodologia de contratação muito utilizada, onde os próprios apoios apresentam uma vantagem adicional, no que se refere à sua capacidade de complementaridade, como seja o Estímulo 2013, Medida Incentivo-Emprego e Medida de Apoio à Contratação via Reembolso à Taxa Social Única (TSU).

É também de considerar o tempo de permanência estabelecido pela tipologia de contratação mais predominantemente praticada.

Constata-se que uma grande percentagem das integrações contabilizadas, nos resultados anteriormente apresentados, se concentra em “mais de 6 meses” (Figura 8). Será de realçar a Medida Estágio-Emprego, a qual terá sido um dos incentivos à contratação fortemente solicitado.

Em suma, será de realçar a importância da existência deste tipo de iniciativas, no sentido em que, mesmo de forma diferenciada, contribuem para uma maior integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Neste sentido, e finalizando este capítulo para que posteriormente se possa apresentar o projecto aqui proposto, a reflexão acerca desta temática faz-nos pensar na importância que uma resposta integrada e que sustente os principais campos da vida do ser humano pode ter. Assim sendo, implementar algo com as dimensões e vertentes como este projecto tem, poderá ser um benefício não só para quem irá usufruir dele mas também para toda a sociedade, incluindo, sobretudo, instituições, entidades empregadoras, e até mesmo o próprio Estado Português que com estas medidas promove cidadãos activos que contribuem para o desenvolvimento social e capital do país.

### **FASE III: «Projecto- *Inglobe*»**

O tema do projecto é a Intervenção do Serviço Social com pessoas com deficiência em contexto local, tendo como problema a situação de precariedade e vulnerabilidade social de pessoas com deficiência.

Posto isto, tornou-se fundamental definir um objectivo geral que permitisse, de alguma forma, englobar toda a intervenção aqui apresentada.

Assim, esse objectivo consiste em criar uma resposta social no domínio da deficiência com jovens, adultos, a nível local, procurando melhorar a sua inserção social e profissional.

Surge, então, a necessidade de delinear objectivos específicos de intervenção, bem como as respectivas finalidades de acção.

Como objectivos específicos destaca-se a realização do diagnóstico, apoio e acompanhamento social, bem como apoiar na integração social e profissional de pessoas com deficiência, estruturando, igualmente, uma intervenção direccionada aos mesmos e à família. Será, ainda, imprescindível, potenciar uma melhor aceitação da problemática, bem como integrar o sujeito ao longo de todo o processo.

No que se refere às finalidades do projecto, estas centrar-se-ão em acompanhar e encaminhar os sujeitos, no que respeita à formação profissional; criar planos individuais que visem a procura e inserção no mercado de trabalho; potenciar competências pessoais, sociais e profissionais; apoiar no que respeita à habitação, bem como à procura da mesma de forma a potenciar a autonomia; fornecer suporte às famílias através da criação de grupos de ajuda mútua, podendo estes estar abertos à comunidade; promover Acções de Formação para profissionais, bem como para familiares; realizar parcerias para receber estágios curriculares; e dinamizar um espaço orientado para a prevenção de comportamentos de risco, bem como apoiar na prestação de cuidados primários de saúde.

Resta salientar que a lei vigente, transversal ao projecto em questão, é o Decreto-Lei 290/2009 de 12 de Outubro.

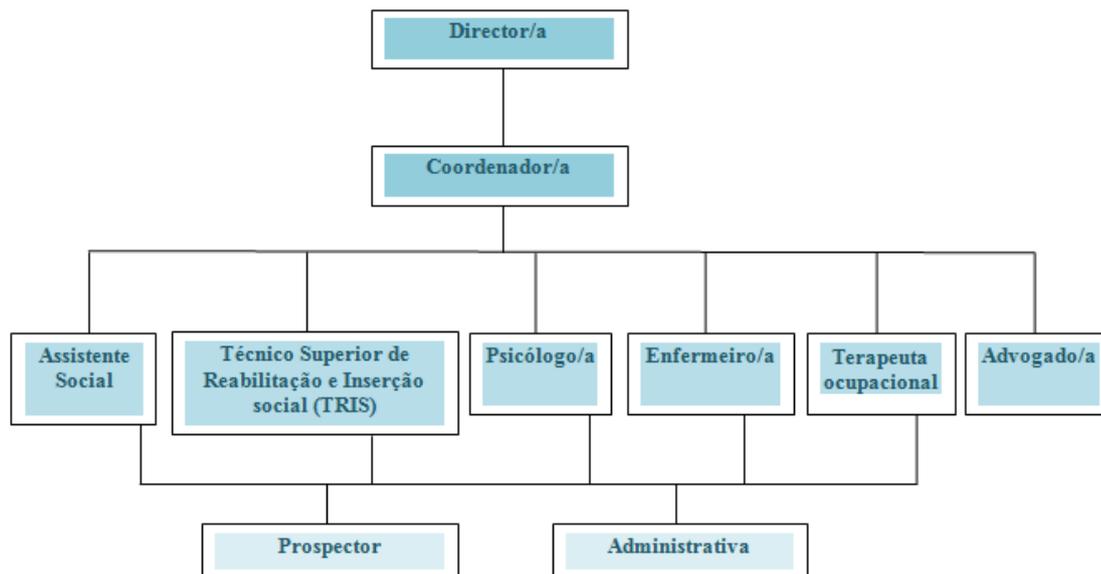
A sua localização geográfica é em Lisboa, pese embora atenda pessoas de todo o país desde que as mesmas estejam dispostas a deslocar-se à sede do projecto sempre que necessário.

#### **1. Organograma**

O presente organograma (Figura 11) representa o quadro técnico inerente à acção apresentada.

Neste sentido, é importante referir que o mesmo foi elaborado pela própria autora.

Figura 11: Organograma Institucional



Fonte: Fernandes, 2014

Relativamente ao organograma desta instituição, este subdivide-se hierarquicamente sendo que no topo se encontram as figuras de chefia, ou seja, a direcção e a coordenação. É importante desde já referir que estes dois cargos serão ocupados um pelo Assistente Social e outro pelo Técnico Superior de Reabilitação e Inserção Social, sendo que o cargo de maior chefia é ocupado pelo Assistente Social.

De seguida apresentam-se os outros cargos, todos de formação académica superior, sendo eles para além dos anteriormente referidos, um/a Psicólogo/a, um/a Enfermeira, um/a Terapeuta Ocupacional e um/a Advogado/a, sendo que os três últimos apenas irão desempenhar as suas funções em regime de *part-time*.

Por fim, resta referir que será de importante incluir na equipa um/a prospector/a de emprego e um/a Administrativo/a. Destes cargos profissionais, será exigido o 12º ano de escolaridade e o 9º ano de escolaridade, respectivamente.

Será importante reforçar em que consiste a função do Prospector, visto não ser uma categoria profissional de conhecimento comum.

Este utiliza e explora os diversos instrumentos disponíveis para a pesquisa de entidades empregadoras activas no mercado de trabalho, para que de seguida sejam efectuados contactos com as diferentes entidades, partindo estes de diferentes estratégias (telefone; e-mail; carta; e/ou fax).

## 2. Dinâmicas envolvidas no projecto

No que se refere ao projecto na sua íntegra, é necessário primeiramente referir os seus objectivos fundamentais para que de seguida se possa explicar toda a sua intervenção específica.

Assim sendo e tal como já foi referido inicialmente, nomeiam-se como objectivos específicos,

a realização de um diagnóstico psicossocial, que permita simultaneamente orientar e/ou encaminhar os sujeito para uma intervenção direccionada às suas necessidades, de forma a potenciar ao máximo a sua integração social e profissional.

É também de salientar, a estruturação de uma intervenção transdisciplinar, visto que a familiar é na sua maioria uma fonte de suporte para este tipo de população.

Por último, destaca-se a importância de envolver a comunidade em geral, visto que não existe inserção plena sem a aceitação da problemática em contexto social para que as pessoas com deficiência consigam encontrar o seu lugar igualitário de integração, bem como a mesma facilidade de acesso às diferentes oportunidades e serviços.

Diniz (2007) realça, neste sentido, que a deficiência não é uma variação do normal da espécie humana, pois anormalidade é um julgamento estético e, portanto, um valor moral sobre estilo de vida.

O processo de entrada do sujeito neste projecto, inicia-se com uma inscrição prévia que permita uma selecção das necessidades do mesmo, de forma a perspectivar, bem como delinear uma intervenção mais assertiva e direccionada.

Segue-se então uma entrevista de recolha de informação, onde será realizada uma anamnese.

Consiste, portanto, numa entrevista semi-directiva, orientada por um guião de questões, que visa aferir as capacidades e limitações da pessoa em todas as áreas da sua vida, como seja, ao nível da sua autonomia, motivação para o trabalho, áreas de interesse, habilitações literárias, rede de suporte familiar e social, restrições de participação para as diversas actividades inerentes à deficiência, conhecimentos informáticos, entre outros.

Após a recolha de informação, é constituído um processo, ao qual será atribuído um número de referência, de acordo com a contagem de sujeitos existentes na base de dados. Este processo inclui, então, toda a informação respeitante ao sujeito, estando organizado em cinco tópicos essenciais: Informação Individual (onde são anexadas os dados do sujeito, obtidos na recolha de informação); Percurso Individual (onde são registados todos os contactos com e/ou para o sujeito); Plano Individual (conjunto de objectivos específicos a atingir com cada sujeito); Documentação (isto é, onde se arquiva todos os documentos entregues na inscrição).

É importante salientar, que esta primeira fase poderá ser desempenhada tanto pelo assistente social como pelo técnico superior de reabilitação e inserção social.

Posteriormente à recolha de informação, e caso haja necessidade, será efectuada uma aferição das capacidades e/ou limitações físicas do sujeito.

Esta actividade é, fundamental, na medida em que poderá promover uma melhor integração e prever adaptações que este sujeito possa vir a necessitar.

Esta função é desempenhada por uma terapeuta ocupacional.

Torna-se, então, fundamental estruturar um plano interventivo de acção, sendo este composto por duas etapas essenciais, isto é, inicialmente é sugerido ao sujeito que realize uma avaliação da sua qualidade de vida em três dimensões gerais: Desenvolvimento Pessoal; Inclusão Social e Bem-Estar.

Esta avaliação é elaborada com base numa escala de 4 elementos (1 Nada Satisfeito - 4 Muito Satisfeito). É ainda de referir que a escala comporta um número par, de forma a evitar uma posição imparcial de classificação.

De seguida, são estabelecidos objectivos gerais e específicos da intervenção direccionada para o sujeito em concreto, bem como estipuladas metas quantitativas para o alcance dos resultados pretendidos.

O Plano Individual é centrado no sujeito, envolvendo-o sempre em todas as decisões e iniciativas.

Cada sujeito é reavaliado anualmente. Este procedimento é, igualmente válido, quando o sujeito se encontra integrado no mercado de trabalho.

No entanto, há que salientar o facto de que nem todas as pessoas que realizam a primeira entrevista individual de recolha de informação partem para a criação de um plano individual, na medida em que, por vezes, existem outras soluções que se apresentam mais viáveis e benéficas para o sujeito, como por exemplo, o encaminhamento para formação profissional, entre outras.

A partir daqui, é então iniciada uma série de actividades em simultâneo, uma vez que o processo se vai direccionar, não apenas para a pessoa com deficiência mas inclusivamente, para as famílias.

Apresentam-se então as propostas de intervenção social, para cada uma das populações atendidas, bem como para profissionais/ escolas.

Quadro 3: Plano da intervenção Social

<b>Intervenção Social</b>					
<b><i>Pessoas com deficiência</i></b>		<b><i>Família</i></b>		<b><i>Profissionais/Escolas</i></b>	
<b>Intervenção</b>	<b>Técnicos responsáveis</b>	<b>Intervenção</b>	<b>Técnicos responsáveis</b>	<b>Intervenção</b>	<b>Técnicos responsáveis</b>
Encaminhamento para Formação Profissional	Assistente Social/ Técnico de RIS	Atendimento/ Orientação	Assistente Social/ Técnico de RIS	Formações	Assistente Social/Técnico de RIS
Apoio na procura de emprego	Assistente Social/ Técnico de RIS	Acompanhamento Psicológico	Psicólogo/a	Workshops	Assistente Social/Técnico de RIS
Apoio na manutenção de emprego	Assistente Social/ Técnico de	Acções de sensibilização	Assistente Social/ Técnico de	Estágios Curriculares	Assistente Social

	RIS		RIS		
Apoio na procura de habitação ou aquisição da mesma	Assistente Social/ Advogado	Realização de Grupos de Ajuda Mútua	Psicólogo/a		
Apoio na gestão habitacional	Técnico de RIS	Formações	Assistente Social/Técnico de RIS		
Acompanhamento para eliminação de barreiras arquitectónicas e adaptações ao posto de trabalho	Terapeuta Ocupacional				
Acções de fornecimento de ferramentas para a aquisição de competências pessoais/ sociais/ profissionais	Técnico de RIS e Psicólogo				
Prevenção de comportamentos de risco, bem como apoiar na prestação de cuidados primários de saúde	Enfermeiro/ Psicólogo				
Realização de Grupos de Ajuda Mútua	Psicólogo/a				
Reuniões de Prospecção	Técnico de Prospecção				

Fonte: Fernandes, 2014

No que respeita ao atendimento às pessoas com deficiência e tendo em conta que este tipo de população, poderá apresentar carências em termos de competências pessoais, sociais e profissionais, é desde logo importante trabalhar no sentido de minimizar a despreparação de cada indivíduo nas referidas áreas, potenciando simultaneamente o sucesso tanto a nível pessoal, sendo imprescindível desenvolver campos de promoção de autonomia e autossuficiência, como a nível social, onde se aferem diversos factores de inclusão social, bem como de gestão individual para necessidades básicas de subsistência (gestão financeira, habitacional, entre outras). Refere-se ainda em termos escolar ou profissional, onde será igualmente necessário estimular a aquisição de aptidões, para posteriormente ingressar e vingar no mercado aberto de trabalho.

Relativamente à procura /gestão habitacional, é desde já importante referir que adquirir e gerir uma habitação própria é uma etapa da vida do Ser Humano de extrema importância, visto que a mesma irá potenciar uma autonomia e crescimento pessoal.

Esta fase poderá no entanto ser um momento indutor de stress, sendo que será o início de um novo ciclo em que o mesmo terá que assumir responsabilidades acrescidas, e neste sentido terá que se tornar autossustentável, bem como independente.

Serão deste modo fundamentais algumas actividades de treino de competências pessoais e sociais, que promovam a aquisição desse mesmo sentido de responsabilidade, facilitando o desenvolvimento de diversas estratégias, de forma a adquirir a sua independência.

Existem factores determinantes para o *empowerment*, sendo este definido por Carvalho (2002:24 citado por Sousa, M. 2003:17) como “... a relação recíproca que se estabelece entre os indivíduos e o seu meio físico e social (...). Quer isto dizer que não só o meio ambiente pode exercer uma poderosa influência sobre os indivíduos, como estes também podem exercer a sua influência sobre o meio que os rodeia.”

É ainda de realçar que a família poderá ser incluída neste processo, visto que a mesma também poderá passar por alguns momentos de insegurança e preocupação extrema, necessitando, por vezes, de algum acompanhamento psicoterapêutico ou de orientação.

Outra necessidade que por vezes também poderá dificultar um pouco a decisão da habitação é a existência de barreiras arquitectónicas que impedem uma igualdade de acesso físico, sobretudo, aos diferentes espaços.

No mesmo seguimento deste tipo de barreiras, encontram-se igualmente as que estão relacionadas com o acesso ao mercado de trabalho, no sentido em que as mesmas poderão ser indutoras de um processo mais moroso, seja pela espera até que as adaptações num determinado posto de trabalho estejam concluídas, seja pela impossibilidade das entidades adaptarem o mesmo, devido aos custos inerentes às referidas alterações, ou até mesmo pelo inconveniente que as modificações podem causar no período de obras para o próprio funcionamento das entidades.

Ainda relativamente às dinâmicas para desenvolver com os sujeitos, uma das intervenções

propostas em cronograma é o encaminhamento para formação profissional.

A qualificação surge como uma ferramenta fundamental para o ingresso no mercado de trabalho, visto que dota a pessoa de competência tanto técnicas como práticas. No caso das pessoas com deficiência, em que o acesso ao mercado de trabalho se encontra desde logo mais dificultado, esta apresenta ainda um valor acrescido, na medida em que se propõe colmatar algumas desvantagens que a pessoa possa eventualmente manifestar.

As restrições vocacionais, decorrentes da redução de actividade e participação em determinadas actividades, inclusivamente sociais, estas podem conduzir a uma redução das competências físicas e cognitivas, o que poderá comprometer potencialmente o desenvolvimento da carreira de qualquer indivíduo (Fabela, 2006).

Fruto da formação profissional, é esperado que se torne possível uma colocação profissional, no mercado aberto de trabalho.

O emprego apresenta uma importância extrema, no que se refere ao reconhecimento social, na medida em que é através dele que é possível garantir as condições socioeconómicas e psicológicas necessárias para uma efectiva participação na sociedade (Fernandes, 1997, citado por Silva, sd).

No caso das pessoas com deficiência, estas pertencem a uma população excessivamente vulnerável à exclusão em termos do mercado de trabalho, na medida em que a sua sub-participação é claramente evidente, ainda que, consoante o tipo de deficiência, o grau de acesso seja diversificado, tal como já foi referido no capítulo anterior. (Sequeira et al. 2006, citado por Silva, sd).

Posto isto, é fulcral desenvolver competências com o indivíduo de forma a minimizar os efeitos desta desigualdade. Destacam-se algumas dinâmicas que poderão ser propostas, como a assiduidade e pontualidade, criação de um curriculum vitae, formas de responder a anúncios de empregos, postura a apresentar em entrevistas de trabalho, entre outras.

O percurso do sujeito poderá envolver, entre outras actividades, algumas sessões em que são trabalhadas estratégias de procura de anúncios de emprego, a selecção dos mesmos e por fim a resposta de candidatura.

Outra actividade que poderá ser desenvolvida no âmbito do treino de competências sociais e profissionais é a criação de um espaço de diálogo que visa abordar diversas temáticas referentes ao contexto laboral, nomeadamente, a transmissão de comportamentos e atitudes favoráveis em situação de entrevista ou no próprio local de trabalho. Poderá inclusivamente, existir a simulação de entrevistas, de forma a testar a aquisição destas mesmas competências.

Paralelamente ao trabalho desenvolvido com os sujeitos este projecto incluirá um serviço de prospecção, que terá como principal função promover uma aproximação com as entidades empregadoras no sentido de facilitar o acesso ao mercado de trabalho com o intuito de conjugar as áreas de actuação da empresa com os interesses profissionais dos sujeitos.

Depois de todo este processo e após a entrada no mercado de trabalho, há a necessidade de realizar um acompanhamento pós-colocação.

Este é um mecanismo fundamental no processo de integração, na medida em que consiste num apoio disponibilizado, tanto à empresa como à pessoa com deficiência, que permite ir adequando e reajustando o candidato ao local de trabalho (e vice-versa) e, simultaneamente, fomentando maior eficácia na realização das tarefas que lhe competem.

Vai, deste modo, sendo mantida a comunicação entre os diferentes intervenientes, de forma a aferir se a colocação se apresenta ou não como benéfica para os demais.

Outra das áreas de intervenção proposta neste projecto está relacionada com os cuidados básicos de saúde dinamizados através de actividades direccionadas para a prevenção de comportamentos de risco inerentes aos mesmos. Esta intervenção será realizada por uma enfermeira e uma psicóloga.

Segue-se a intervenção direccionada às famílias, onde se apresentam várias propostas de actuação, que poderão partir de um plano mais individualizado, ou até de algo mais colectivo. Pode inclusivamente englobar uma vertente mais terapêutica, como a participação em grupos de ajuda mútua.

Ser Mãe/Pai é muitas vezes um projecto idealizado e previamente planeado. Durante aproximadamente nove meses de gestação é esperada a vinda de um filho que corresponda às expectativas. Quando no momento do nascimento ou desenvolvimento se deparam com a notícia de que esta criança, tem uma deficiência a sensação de frustração e perda do filho perfeito, bem como o sentimento de culpa e impotência começam a manifestar-se e a criar alguns danos a vários níveis, seja psicológica ou relacionalmente.

Porém, em alguns casos particulares, poderão não ser os pais os cuidadores directos destes indivíduos e no entanto será igualmente disponibilizado o apoio devido e adequado para os mesmos.

Disponibilizar-se-ão assim à família/ cuidadores algumas respostas de acompanhamento, no sentido de apoiar estes intervenientes em todo o seu processo de luto, bem como na continuidade da criação de uma relação mais estável, seja com a própria pessoa com deficiência ou com outros. Algumas das intervenções poderão ir desde o acompanhamento psicológico, à criação de GAM (grupos de ajuda mútua).

Por outro lado, é igualmente proposto neste projecto a realização de acções de formação que neste caso são direccionadas a estes intervenientes, mas poderão ser abertas a profissionais ou comunidade de forma a esclarecer/ desmistificar algumas vertentes inerentes à deficiência.

Ainda no mesmo seguimento, é igualmente, idealizado e planeado, tal como se poderá encontrar no cronograma (Anexo B), acções de sensibilização sobretudo direccionadas à comunidade mas que poderão ou deverão ser realizadas com a colaboração dos familiares destes sujeitos.

Para finalizar, e como ultima proposta de dinamização do projecto em questão, está a parceria com algumas entidades, sobretudo as que estejam direccionadas ao trabalho com este tipo de população e os estabelecimentos de ensino que formam novos profissionais para estas áreas de intervenção.

Falando especificamente dos estágios, e colocando uma maior ênfase nesta intervenção, visto que poderão ser os próximos a intervir com este tipo de população. Os estágios são, deste modo, entendidos como excelentes oportunidades de transição do mundo académico para o mundo profissional.

Machado e Costa (2008:6) afirma inclusive que “deve ser disseminada a percepção da grande importância do apoio que as organizações cedentes de campos de estágios podem dar às instituições de ensino e aos seus alunos. Há que se criar uma consciência nas empresas e organizações cedentes, como sendo um dever de responsabilidade social, o facto de contribuir na educação oferecendo e viabilizando bons campos de aprendizagem através de estágios curriculares profissionais.”

Machado e Costa (2008:6)

### 3. Orçamento do Projecto

Realizar o orçamento de um projecto é sempre algo deveras complicado, visto que não se poderá ter ao certo a quantia que se irá necessitar. Assim sendo, todos os valores apresentados posteriormente serão fictícios aproximando-se ao máximo dos valores para candidaturas a projectos, bem como por qualquer IPSS com um funcionamento similar ao projecto em causa.

É ainda importante referir as fontes das receitas do projecto em questão. Correspondendo assim a contribuição de 10% aos beneficiários destes serviços, 70% da segurança social, através do acordo atípico, o restante valor poderá ser atribuído através de projectos comunitários, donativos, entre outros.

Quadro 4: Fontes de Receitas

Fontes de Receitas	
Segurança Social (acordo atípico)	70%
Beneficiários	10%
Projectos comunitários	15%
Donativos e outros	5%

Fonte: Fernandes, 2014

### 3.1. Remuneração dos técnicos

No Quadro 5, é-nos apresentado, as despesas que dizem respeito à remuneração dos técnicos.

Neste sentido, e tal como já foi referido anteriormente no organograma, este projecto irá contar com a colaboração de uma equipa de oito técnicos, sendo que alguns irão trabalhar em regime de trabalho a tempo inteiro e outros a tempo parcial, visto por um lado, que com a conjuntura actual do país há a necessidade de fazer alguma contenção de gastos e por outro nem sempre serão necessários os serviços dos mesmos, mas apenas para trabalhos pontuais e muito específicos, o que irá fazer com que estes técnicos embora tenham um horário minimamente estabelecido poderão eventualmente sofrer alterações consoante as necessidades da instituição.

Assim sendo, todos os técnicos de formação superior que exerçam as suas funções em regime de trabalho *full-time*, sendo estes, o Assistente Social, o Técnico Superior de Reabilitação e Inserção Social e o Psicólogo, têm como remuneração mensal ilíquida 1000€.

Por outro lado, o Enfermeiro e o Terapeuta Ocupacional, visto que apenas vão realizar tarefas em regime de *part-time*, e pese embora a sua formação seja igualmente superior, o seu valor mensal ilíquido é de 400€.

Ainda no quadro de trabalhadores com formação académica superior, mas igualmente com um horário reduzido, encontra-se o Advogado, que apenas irá trabalhar, consoante as solicitações (embora compareça nas instalações num horário previamente estabelecido, uma vez por semana), para resolver problemas de foro jurídico, logo o seu valor ilíquido mensal é de 200€.

Por fim, e não menos importante encontram-se os técnicos com formação menos elevada, ou seja o prospector, em que apenas é exigido o 12º ano, mas que irá trabalhar a tempo inteiro, logo o seu ordenado ilíquido é de 600€ e a Administrativa, em que o grau de formação solicitado é o 9º ano de escolaridade, e que tal como o prospector embora trabalhe em horário completo, a sua remuneração corresponde ao valor de 500€ mensais.

Neste sentido, esta instituição irá, em média, gastar por ano como total ilíquido, o valor de 71,000€ em remunerações de profissionais.

Quadro 5: Despesas da remuneração dos técnicos

Colaboradores	Remuneração ilíquida	Contribuição para a Segurança Social (20%)	Total ilíquido anual	Total líquido anual	Regime de Trabalho
Assistente Social	1000€	200€	14.000€	2.800€	Tempo inteiro
Técnico Superior de Reabilitação e	1000€	200€	14.000€	2.800€	Tempo inteiro

Inserção Social					
Psicólogo/a	1000€	200€	14.000€	2.800€	Tempo inteiro
Enfermeiro/a	400€	80€	5.600€	1.120€	Tempo Parcial
Advogado/a	200€	40€	2.800€	560€	Tempo Parcial
Terapeuta Ocupacional	400€	80€	5.600€	1.120€	Tempo Parcial
Prospectora	600€	100€	8.000€	1.500€	Tempo inteiro
Administrativa	500€	100€	7.000€	1.400€	Tempo inteiro
<b>TOTAIS</b>	5.100€	1.000€	71.000€	14.100€	-----

Fonte: Fernandes, 2014

### 3.2. Gastos iniciais

Para iniciar um projecto existem gastos iniciais, sejam eles relativos ao mobiliário, material de escritório que será necessário, técnicos que para arrancar com o projecto e para formalizar o mesmo terão que ser solicitados, ou até mesmo despesas que tanto serão iniciais como passarão a ser mensais, como as remunerações mensais dos profissionais e a renda das instalações onde irá funcionar este projecto, entre outras.

Os espaços físicos a considerar como essenciais serão uma sala para a direcção e coordenação, que corresponderá ao Assistente Social e ao Técnico Superior de Reabilitação e Inserção Social.

Haverá, igualmente, outra sala devidamente equipada para o Psicólogo.

De seguida, será imprescindível mais uma sala para os técnicos que trabalham em regime de tempo parcial e outra para o prospector.

Esta instituição contará também com uma sala de reuniões e um guiché onde estará a administrativa.

Por fim existirá, uma sala onde irão ser realizadas as formações/workshops e onde poderão eventualmente ser trabalhadas algumas áreas com os sujeitos, como é o caso das competências pessoais, sociais e profissionais. Neste espaço, será importante salientar que, serão desenvolvidas actividades de estimulação sensorial e treino cognitivo, que necessitarão de materiais específicos, os quais rondarão o valor de 1000€.

Existirão ainda 2 WC's, um para a equipa técnica e outro para pessoas externas ao serviço, estando este adaptado para usufruto dos sujeitos.

Poderá eventualmente existir uma pequena copa onde os técnicos poderão almoçar, embora nem contenha o serviço de refeitório incluído, mas apenas as instalações necessárias para tomarem a sua refeição.

Em consequência irá ser necessário adquirir e tal como já foi referido materiais que irão permitir o funcionamento deste equipamento. No quadro 6, apresentam-se alguns deles, estes são apenas materiais para equipar pela primeira vez as instalações e têm um valor aproximado de 9.228,33€. Mais uma vez é necessário referir que todos estes valores são igualmente fictícios e que poderão sofrer alterações.

Quadro 6: Orçamento das despesas iniciais

<b>Orçamento das despesas iniciais</b>		
<b><i>Mobiliário</i></b>	<b><i>Quantidade</i></b>	<b><i>Valor</i></b>
Computadores	7	3500€
Impressora/Scanner/Fax	1	300€
Mesas	9	270€
Cadeiras	25	375€
Armários de Arrumação	5	279.50€
Telefones	3	60€
<b><i>Material de Escritório</i></b>	<b><i>Quantidade</i></b>	<b><i>Valor</i></b>
Lápis	20	4,99€
Canetas	20	5,99€
Borrachas	10	3,99€
Tinteiros	2	100€
Folhas (resmas de papel)	5	75€
Etiquetas	100	10,99€
Dossiers	50	149,50€
Micas	200	5,99€
Pastas arquivadoras	50	99,50€
Agrafador	5	15€
Agrafos	10	19,90€
Furador	5	15€
Separadores	200	7,99€
Cofre	1	24,99€
Caneta correctora	5	5€
<b><i>Material Didáctico / Estimulação</i></b>	1000€	
<b><i>Colaboradores</i></b>	<b><i>Quantidades</i></b>	<b><i>Valor</i></b>

Jurista	1	750€
Técnico/a Oficial de Contas	1	500€
Técnico/a de Marketing	1	800€
Contabilista	1	500€
Técnico de Informática	1	350€
<b>TOTAL</b>		<b>9.228,33€</b>

Fonte: Fernandes, 2014

### 3.3. Despesas Mensais

Relativamente às despesas mensais fixas, estas estão apresentadas no quadro 7, e dizem respeito às remunerações mensais dos técnicos (6,100€), à água, luz, gás e internet, que terá um valor aproximado de 350€, podendo este variar consoante os meses e actividades realizadas nas instalações, tal como o valor do material de escritório, visto que existem meses em que há mais necessidades, este rondará os 100€ mensais.

A renda será igualmente um gasto imprescindível, neste sentido e visto que o seu valor poderá ser elevado e este número que é apresentado é dos mais reduzidos, uma das ideias para contenção de gasto é a de realizar parcerias, neste caso por exemplo com a Câmara Municipal tentando que a mesma disponibilize as instalações. No entanto, visto que este acordo não é garantido, o valor orçamental do projecto tem que contar com este montante.

De seguida, é apresentado no quadro o valor dos seguros de trabalho que têm que ser realizados para os trabalhadores, e estes rondarão a média dos 286€ por mês, embora possam igualmente sofrer alterações dependendo de propostas que possam existir através de outras seguradoras.

Os workshops, bem como formações, fazem parte de uma actividade estipulada no cronograma, e embora não esteja previsto funcionar todos os meses em simultâneo, o valor em estimativa será de 300€.

Outro montante previsto no orçamento é o das deslocações dos profissionais para realizarem algumas actividades, sejam elas reuniões de prospecção ou mediação, avaliações que o Terapeuta Ocupacional tenha que fazer para adaptação ao posto de trabalho ou à habitação, ou até mesmo algumas actividades de sensibilização que tenham que ser realizadas no exterior, entre outras.

Assim sendo, esta parcela orçamental poderá dividir-se em duas, ou pelo pagamento do combustível quando os técnicos se deslocam em viatura própria, ou o pagamento de títulos de transporte público. Neste sentido, este dois gastos em conjunto rondarão o valor de 350€ mensais.

Por fim, apresenta-se o valor que será gasto nos serviços de limpeza, tal como no material utilizado para realizar a mesma. Estes 600€ englobam o pagamento a uma funcionária que irá às instalações todos os dias de segunda a sexta, cerca de 3h e o material que a mesma utilizará para a

limpeza ou o que será necessário para o bom funcionamento dos wc's (papel higiénico, sabonete de desinfecção, etc.)

Quadro 7: Despesas Mensais

<b>Despesas Mensais</b>	
<b>Despesas</b>	<b>Valor</b>
Técnicos	6.100€
Água, Luz, Gás, Internet	350€
Renda	600€
Seguros	286€
Formação/Workshops	300€
Combustível de automóvel	150€
Deslocações dos técnicos	200€
Serviço de Limpeza + Material	600€
Material de Escritório	100€
<b>TOTAL</b>	<b>8.486€</b>

Fonte: Fernandes, 2014

Em conclusão é necessário reforçar que a actual proposta tem em conta a conjuntura do país, neste sentido, todos os valores têm a sua estimativa a mais reduzida possível e contam sempre com a possibilidade de eventuais parcerias que possam surgir.

## FASE IV «Avaliação do projecto»

### 1. Plano de Avaliação do Projecto

No sentido de tornar este projecto concretizável, é fundamental estabelecer objectivos condutores da sua acção, para que os mesmos possam orientar a intervenção dos técnicos com os sujeitos, bem como se torne possível integrar a comunidade envolvente e diversas entidades ao longo do processo.

Este ambiciona tornar-se uma resposta inovadora na área da inserção de pessoas com deficiência, na medida em que a sua intervenção é abrangente, transdisciplinar e mobilizadora dos mais diversos campos da vida do indivíduo.

Posto isto, ter-se-ão estabelecido objectivos específicos, aos quais estarão associadas finalidades que permitirão a sua operacionalidade prática. Estas finalidades serão mensuráveis através de indicadores de avaliação concordantes com os resultados a atingir e metodologias a aplicar.

Os quadros seguintes descrevem então os diferentes objectivos e finalidades do projecto:

Quadro 8: Avaliação dos objectivos e finalidades do projecto (1º)

<b>Objectivo Específico:</b> Realizar o diagnóstico, apoio e acompanhamento social			
<b>Finalidade</b>	<b>Resultados a atingir</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodologias</b>
Potenciar em cada indivíduo as suas competências pessoais, sociais e profissionais, partindo da realização de uma anamnese.	Realizar sessões de desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais	Nº de sujeitos que atingem resultados positivos no desempenho de competências	Análise documental da planificação das sessões com registos de competências adquiridas

Fonte: Fernandes, 2014

O quadro seguinte irá apresentar a proposta de avaliação do segundo objectivo deste projecto, bem como avaliar as suas finalidades, resultados a atingir, indicadores e metodologias, tal como este primeiro quadro o fez.

Quadro 9: Avaliação dos objectivos e finalidades do projecto (2º)

**Objectivo Específico:** Apoiar na integração social e profissional de pessoas com deficiência

<b>Finalidade</b>	<b>Resultados a atingir</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodologias</b>
Acompanhar e encaminhar no que respeita à formação profissional dos sujeitos.	Encontrar uma formação indicada para cada sujeito	Nº de sujeitos que aceita a formação proposta	Recolha de informação relativa aos interesses e aptidões do sujeito, bem como uma pesquisa de âmbitos formativos direccionada para essas áreas.
Acompanhamento na criação de planos individuais que visam a procura e inserção no mercado de trabalho	Concretização de 80% de cada objectivo estipulado no plano individual	Nº de sujeitos que atinge os objectivos e Nº de acções desempenhadas em prol desse sujeitos	Planificação de objectivos SMART (Específicos, Mensuráveis, Atingíveis, Realizáveis e Temporais).
Apoiar no que respeita à habitação, bem como à procura da mesma de forma a potenciar a autonomia	Conseguir que pelo menos 30% dos sujeitos envolvidos neste processo encontrem uma habitação adequada e adaptada às suas necessidades.	Nº de sujeitos que consegue encontrar habitação, bem como mantê-la.	Desenvolvimento de estratégias de apoio à gestão habitacional, através de treino de competências pessoais e sociais.

Fonte: Fernandes, 2014

Quadro 10: Avaliação dos objectivos e finalidades do projecto (3°)

<b>Objectivo Específico:</b> Estruturar uma intervenção para a pessoa com deficiência e família			
<b>Finalidades</b>	<b>Resultados a atingir</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodologias</b>
Fornecer acompanhamento às famílias através da criação de grupos de ajuda mútua, podendo estes estar abertos à comunidade;	Conseguir que as famílias ingressem nestes grupos e que 60% das pessoas inquiridas demonstrem satisfação.	Nº de sujeitos que recorrem a este apoio.	Aplicação de questionário de satisfação, realizados semestralmente, e que averiguem o grau de importância desta medida.
Dinamizar um espaço orientado para a prevenção de comportamentos de risco, bem como apoiar na prestação de cuidados primários de saúde	Conseguir dar resposta a todos os sujeitos que procurem este acompanhamento evitando tempo de espera.	Nº de sujeitos que necessitam de um apoio desta natureza.	Criação de workshops e campanhas de sensibilização e prevenção primária. Atendimento individual com um técnico de saúde em caso de intervenções mais específicas e direccionadas.

Fonte: Fernandes, 2014

À semelhança dos quadros anteriores, o próximo analisará o quarto e último objectivo específico, bem como as ferramentas necessárias para o alcançar e concretizar.

Quadro 11: Avaliação dos objectivos e finalidades do projecto (4°)

<b>Objectivo Específico:</b> Potenciar uma melhor aceitação da problemática junto da comunidade e intervenientes, bem como integrar o sujeito ao longo de todo o processo			
<b>Finalidade</b>	<b>Resultados a atingir</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodologia</b>
Promover Acções de Formação para profissionais, bem como para familiares	Conseguir uma adesão satisfatória que permita as execução de todas as actividades	Nº de actividades propostas e Nº de participantes nas mesmas.	Abertura de um espaço direccionado às sugestões formativas para averiguar as áreas de interesse dos

	propostas em cronograma.		intervenientes.
Realizar parcerias para receber estágios curriculares	Estabelecer parceria com pelo menos 5 estabelecimentos de ensino superior de diversas áreas de intervenção, seja saúde, social, etc., bem como com escolas de leccionem cursos técnico-profissionais.	Nº de parcerias realizadas com estabelecimentos de ensino.	Reuniões de prospecção que visem a criação de parcerias de colaboração entre o ensino e o projecto em causa.

Fonte: Fernandes, 2014

Torna-se, no entanto, fulcral salientar que a avaliação de um projecto social pode consistir num processo complexo, uma vez que engloba, não só as diferentes actividades desenvolvidas e direccionadas ao atendimento dos sujeitos, mas inclusivamente toda uma conjuntura mais alargada dos diferentes processos político-sociais inerentes ao país e que influenciam indirectamente os fenómenos sociais.

Capucha (2008:15), afirma inclusive que “ o processo de avaliação pode operar-se em diferentes tempos relativamente ao projecto: Principio, meio e fim, denominando-se assim três tipos de avaliação: ex-ante (se for implementada antes da execução do projecto, incidindo pois no diagnóstico e no processo de planeamento); avaliação on-going (durante o curso da execução, permitindo a realização de alterações e ajustes); e avaliação ex-post (que incide sobretudo na avaliação dos resultados, impactos e nos aspectos que os facilitaram ou dificultaram) ”

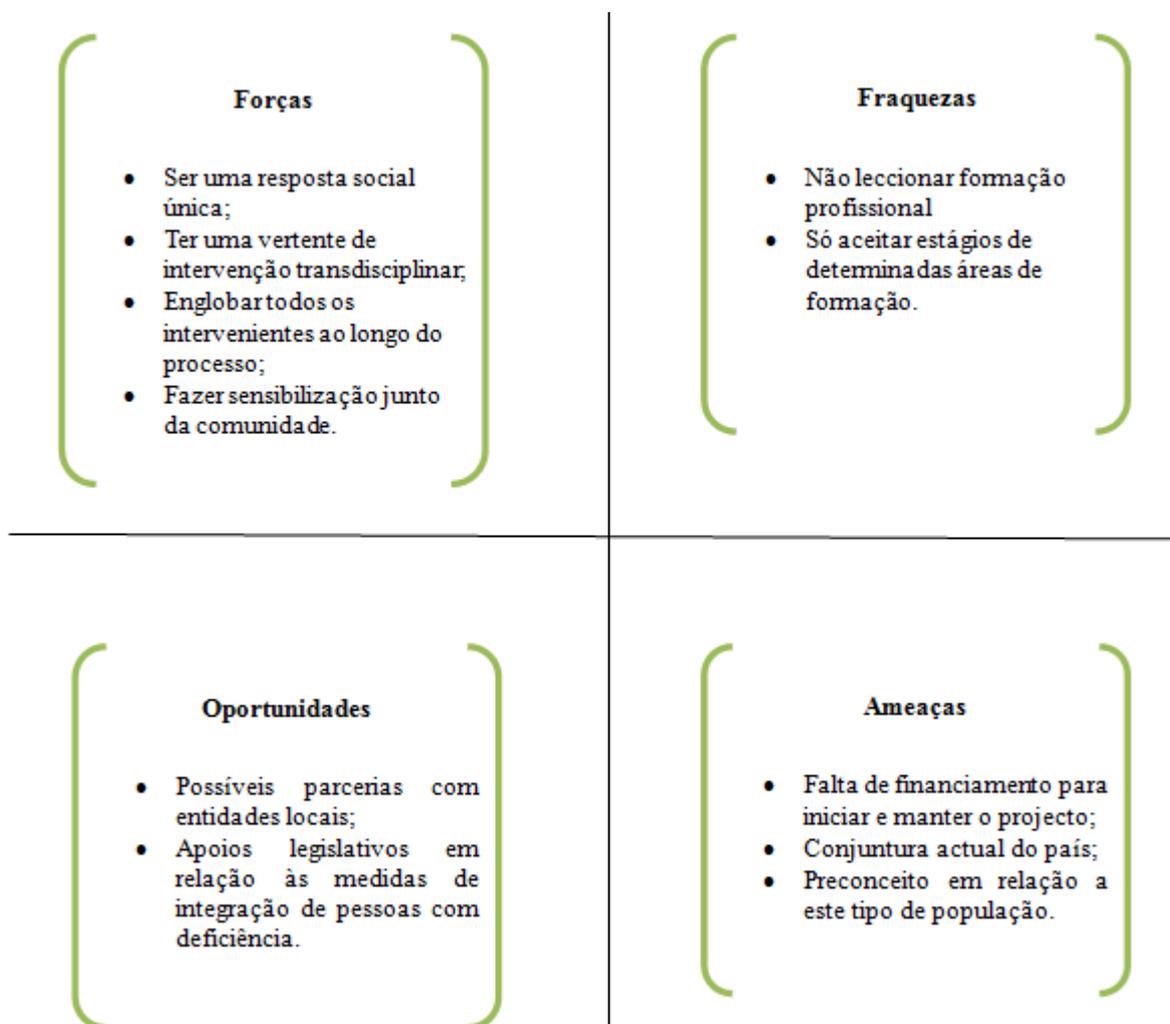
Capucha (2008:15)

## 2. Análise SWOT

Outro campo avaliativo, e este mais referente à avaliação do próprio projecto, será a realização de uma análise SWOT.

Neste sentido, este método de análise irá reflectir, tal como as siglas indicam Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats, ou seja Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças.

Figura 12: Análise SWOT



Fonte: Fernandes, 2014

No que se refere aos dois primeiros elementos, os quais se referem às condicionantes internas do projecto, isto é, os pontos fortes e fracos inerentes à acção do projecto. Neste caso destacam-se como forças: Ser uma resposta social única; Ter uma vertente de intervenção transdisciplinar; Englobar todos os intervenientes ao longo do processo; e Fazer sensibilização junto da comunidade. Já as fraquezas, referenciam-se: Não leccionar formação profissional e só aceitar estágios de determinadas áreas de formação.

Por outro lado, e no que corresponde às oportunidades e ameaças, sendo estes derivados de factores externos, ou seja que são mais difíceis de controlar, devido às suas origens e pelo facto de resultarem de uma conjuntura económica, política e social, e esta por sua vez poder sofrer inúmeras modificações.

Neste sentido, como oportunidades estão: Possíveis parcerias com entidades locais; e Apoios legislativos em relação às medidas de integração de pessoas com deficiência. Como ameaças: Falta de

financiamento para iniciar e manter o projecto; Conjuntura actual do país; e o Preconceito em relação a este tipo de população.

### **3. Reflexão Crítica**

O projecto apresentado, surge da intenção de criar e promover uma resposta integrada para a intervenção social na área da deficiência, dado existirem vários campos de acção e actividades que vêm sendo desenvolvidas na área, embora não se encontre, com a mesma facilidade, uma resposta social abrangente e capaz de agir, em simultâneo, em diversas necessidades de pessoas com deficiência.

Após alguma recolha de dados, sobretudo através da análise de relatórios de actividades relativos a respostas de integração de pessoas com deficiência, nomeadamente em termos de formação profissional e empregabilidade, foi possível constatar que o projecto em questão poderia incluir algumas estratégias inovadoras, na medida em que integra numa só intervenção várias dinâmicas, as quais, de forma complementar e coesa responderiam a uma mesma actuação prática.

É ainda importante referir que, ao longo do planeamento da intervenção do projecto e da referida análise de diagnóstico surgiu a questão de que para se poder alcançar um sucesso mais promissor seria necessário trabalhar e estimular o desenvolvimento de outro tipo de competências, bem como o envolvimento e estruturação de redes de suporte mais apoiantes, informadas e com a devida estabilidade e segurança.

No entanto, e estando o indivíduo integrado num determinado meio e conjuntura socio-emocional torna-se fundamental criar e permitir a participação colectiva da comunidade, promovendo diferentes actividades com a mesma e para a mesma.

De modo geral, o objecto central do projecto consiste na plena inserção da população com deficiência, uma vez que tal como qualquer outra pessoa, todos os indivíduos, no seu cerne, pelo que mais do que simplesmente serem considerados pessoas pertencentes a uma determinada população ou minoria, são Seres Humanos com qualidades, virtudes, funcionalidades e aptidões tendencialmente subvalorizadas devido ao rótulo que lhes é, desde logo, atribuído.

Com alguma regularidade, a principal dificuldade destas pessoas centra-se na falta de oportunidades, pelo que não lhes é, por vezes concedida a possibilidade de demonstrar as mais diversas competências.

«*Inglobe*» sendo um projecto que visa, então, proporcionar a participação, através da criação de diferentes oportunidades de inclusão, englobando as mais variadas áreas da vida do indivíduo minimizando a privação de acesso a diferentes campos que estariam, por direito, assegurados e garantidos desde o seu nascimento simplesmente por ser Humano torna-se assim um desafio para a actuação do Serviço Social.

## Referências Bibliográficas

- Arménio, Sequeira (2006), “Emprego e inserção social das pessoas com deficiência na sociedade do conhecimento: Contributo ao estudo da inserção social das pessoas com deficiência em Portugal”, Revista Europeia de Inserção Social / Revue Européenne d’Insertion Social. Vol. 1, nº 1, 3-28, ISPA.
- Azevedo, Paulo e Barros, Jônatas (2004), “O nível de participação do Estado na gestão do desporto brasileiro como fator de inclusão social de pessoas portadoras de deficiência”, Revista Brasileira de Ci e Movimento. Brasília, v. 12
- Carvalho, Graça (2002), Literacia para a Saúde: Um Contributo para a Redução das Desigualdades em Saúde. In Maria Leandro, Maria Araújo e Manuel Costa (Org.). Saúde- As 154 teias da discriminação social (pp.119-135). Actas do colóquio Internacional saúde e Discriminação Social. Instituto de Ciências Sociais. Braga: Universidade do Minho.
- Castel, Robert (1995), Os conceitos de pobreza e exclusão social na sua génese e evolução recente- principais formulações. A luta com a pobreza urbana e a exclusão social em Portugal. Genebra: Bureau internacional do trabalho.
- Costa, Alfredo (1998), Exclusões Sociais. Cadernos Democráticos. Lisboa: Gradiva.
- Costa, Alfredo (2007), Exclusões Sociais. Lisboa: Gradiva.
- Ladeira, Fernanda; Amaral, Isabel (1999), A educação de alunos com multideficiência nas Escolas de Ensino Regular. Coleção Apoios Educativos. Lisboa: Ministério da Educação. Departamento da Educação Básica.
- Lamarque, Gilles (1995), Un exclusion, que sais je? Paris.
- Melo Neto, e Froes, César (2001), Gestão da responsabilidade social corporativa: O caso brasileiro. Da filantropia tradicional à filantropia do alto rendimento e ao empreendedorismo social. 1.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Ornelas, José (2008), Psicologia Comunitária. Lisboa: Fim de Século.

Passerino, Lílana. E Montardo, Sandra (2007), Inclusão social via acessibilidade digital: Proposta de inclusão digital para pessoas com necessidades especiais. Revista da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em comunicação.

Sposati, Aldaíza (1996), Mapa da Exclusão/Inclusão da Cidade de São Paulo. São Paulo: PUCSP

Teixeira, Ilka. (2007), "Terapia ocupacional centrada no cliente - uma estratégia para a reabilitação do idoso com hemiparésia", Revista Brasileira em promoção de saúde.

## **Legislação**

Lei nº24/2011, de 16 de Junho de 2011. Diário da República. 1.ª série. N.º 115.

Lei 110/2009 (Secção VI artigo 108 e 109), de 16 de Setembro de 2009. Diário da República. 1.ª série. N.º 180.

Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro de 2009. Diário da República. 1.ª série. N.º 197.

Decreto-Lei nº 131/2013, de 11 de Setembro de 2013. Diário da República. 1.ª série. N.º 175.

Portaria nº 128/2009 de 30 de Janeiro de 2009. Diário da República, 1.ª série. N.º 21.

Portaria nº 294/2010 de 31 de Maio de 2010. Diário da República, 1.ª série. N.º 105.

Portaria nº164/2011 de 18 de Abril de 2011. Diário da República, 1.ª série. N.º 76.

Portaria nº106/2013 de 14 de março de 2013. Diário da República, 1.ª série. N.º 52.

Portaria nº204-A/2013 de 18 de junho de 2013. Diário da República, 1.ª série. N.º 115.

Portaria nº 286-A/2013 de 16 de setembro de 2013. Diário da República, 1.ª série. N.º 178.

Portaria nº 375/2013 de 27 de dezembro de 2013. Diário da República, 1.ª série. N.º 251.

Portaria nº378-H/2013 de 31 de dezembro de 2013. Diário da República, 1.ª série. N.º 253

Portaria nº17/2014 de 27 de janeiro de 2014. Diário da República, 1.ª série. N.º 18.

Portaria nº20-A/2014 de 30 de janeiro de 2014. Diário da República, 1.ª série. N.º 21.

Portaria nº 20-B/2014 de 30 de janeiro de 2014. Diário da República, 1.ª série. N.º 21.

Despacho nº1573-A/2014 de 30 de janeiro de 2014. Diário da República, 2.ª série. N.º 21.

Despacho nº1573-B/2014 de 30 de janeiro de 2014. Diário da República, 2.ª série. N.º 21.

Despacho normativo nº18/2010 de 1 de Julho de 2010. Diário da República, 2.ª série. N.º 126.

Declaração de retificação nº5/2014 de 3 de Fevereiro de 2014. Diário da República, 1.ª série. N.º 23.

## Referências Web

- Almeida, João (1993), Integração social e exclusão social: algumas questões. *Análise social*, vol XXVIII (123-124), p. 829-834. Consultado através de <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1223292685C6oHU6bm4Iv42AH9.pdf>
- Amaro, Rogério (2004), A exclusão social hoje. Consultado através de: [http://www.triplov.com/ista/cadernos/cad\\_09/amaro.html](http://www.triplov.com/ista/cadernos/cad_09/amaro.html)
- Cação, Rogério (2003), Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós-Colocação Reflexões sobre a natureza, significado e eficácia destes apoios. Consultado através de [https://www.iefp.pt/documents/10181/702853/INTEGRAR\\_21-22.pdf/14129337-cbd9-40e8-b2f6-216bdf67b13c](https://www.iefp.pt/documents/10181/702853/INTEGRAR_21-22.pdf/14129337-cbd9-40e8-b2f6-216bdf67b13c)
- Centro de Reabilitação Profissional de Gaia. Disponível em <http://www.crpq.pt/Paginas/home.aspx>
- Costa, Alfredo (2008), Pobreza e territórios de exclusão – clarificação de conceitos. Consultado através de <http://pobrezaeterritoriosdeexclusao.wordpress.com/about/>
- Cunha, Adelino (sd), Objectivos – O sucesso ao alcance de todos. Consultado através de: <http://www.ihavethepower.net/Content/Uploads/Cat%C3%A1logo.pdf>
- DGDIC (2005), Guia orientador de apoio ao processo de elegibilidade para efeitos de aplicação de medidas especiais de educação, por referência à Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da Organização Mundial de Saúde. Consultado através de <http://www.dgdic.min-edu.pt/especial/PDF/TipificacaoNEE.pdf>
- Diniz, Débora (2007), O que é a deficiência: deficiência, saúde pública e justiça social. Consultado através de: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v23n12/30.pdf>
- Fabela, Sérgio 2006, Os significados da avaliação vocacional no contexto da reabilitação de pessoas com deficiência. Consultado através de: <http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0323.pdf>
- IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional). Disponível em <https://www.iefp.pt/>
- INR (Instituto Nacional para a Reabilitação). Disponível em <http://www.inr.pt/>

Levek, Andrea *et al* (2002), A responsabilidade social e a sua interface com o marketing social. Revista FAE, Curitiba, v.5, n.2. P.15-25. Consultado através de [www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista\\_da\\_fae/fae\\_v5\\_n2/a\\_responsabilidade\\_social.pdf](http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_da_fae/fae_v5_n2/a_responsabilidade_social.pdf)

Machado, Luiz e Costa, Helder (2008), Responsabilidade social nos estágios curriculares profissionais. IV Congresso Nacional de excelência em Gestão. Consultado através de [http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg4/anais/T7\\_0056\\_0281.pdf](http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg4/anais/T7_0056_0281.pdf)

Mendes, Sónia (2010), Exclusão Social. Consultado através de <http://pt.shvoong.com/social-sciences/sociology/2045310-exclus%C3%A3o-social/>

Ministério do Trabalho e da Segurança Social disponível em [http://www.portaldocidadao.pt/PORTAL/entidades/MSSS/SGMTSS/pt/ORG\\_secretaria+geral+do+ministerio+do+trabalho+e+da+solidariedade+social.htm](http://www.portaldocidadao.pt/PORTAL/entidades/MSSS/SGMTSS/pt/ORG_secretaria+geral+do+ministerio+do+trabalho+e+da+solidariedade+social.htm)

Nascimento, Ana (2008), Liga Portuguesa dos Deficientes Motores: de Instituição de Educação Especial e Reabilitação a Centro de Recursos; De Centro de Recursos a Fundação: Estudo de caso de uma organização. Universidade do Minho. Consultado através de <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/9528/1/tese.pdf>

Perret, Nathalie (s.d.), Gestão de Parcerias e Redes Sociais: em busca da gestão social eficaz. Universidade Católica de São Paulo. Consultado através de: <http://www.ead.fea.usp.br/semead/12semead/resultado/trabalhosPDF/238.pdf>

Portal do Cidadão com Deficiência, Iguais na diferença. Disponível em <http://www.pcd.pt/noticias/ver.php?id=1430>.

Relatório de Actidades do ano 2012 da CERCILISBOA (Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos com Incapacidades). Disponível em <http://www.cercilisboa.org.pt/>

Relatório de Actividades do ano 2013 da OED (Operação de emprego para pessoas com deficiência). Disponível em <http://www.oed.com.pt/>

Rodrigues, Eduardo. et al. (1999), A pobreza e a exclusão social: teorias, conceitos e políticas sociais em Portugal. Consultado através de <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1468.pdf>

Silva, Ana. (s.d.), Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência Mental: perspectiva dos empregadores. Consultado através de: <http://ad13336a.hosting.net.vodafone.pt/Insercao.pdf>

Sousa, Maria (2003), Estudo dos conhecimentos e representações de doença associados à adesão terapêutica nos diabéticos tipo 2. Consultado através de: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/668/1/tesefinalMS.pdf> Universidade do Minho, Instituto de Educação e Psicologia.

## ANEXOS

### ANEXO A- Cronograma semanal de actividades

Cronograma Semanal					
Horas	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta
<b>9:00h</b>	Apoio na procura de emprego		Acções de fornecimento de ferramentas para a aquisição de competências profissionais /sociais		
<b>10:00h</b>	Apoio na gestão habitacional	Apoio na procura de habitação ou aquisição da mesma		Apoio na procura de emprego	
<b>11:00h</b>			Apoio na procura de habitação ou aquisição da mesma		
<b>12:00h</b>					
<b>13:00h</b>	<b>Hora de Almoço</b>	<b>Hora de Almoço</b>	<b>Hora de Almoço</b>	<b>Hora de Almoço</b>	<b>Hora de Almoço</b>
<b>14:00h</b>	Acções de fornecimento de ferramentas para a aquisição de competências profissionais /sociais			Apoio na procura de emprego	Prevenção de comportamentos de risco, bem como apoiar na prestação de cuidados primários de saúde
<b>15:00h</b>		Prevenção de comportamentos de risco, bem como apoiar na prestação de cuidados primários de saúde			
<b>16:00h</b>				Sessões de esclarecimento jurídicas	Apoio na procura de emprego
<b>17:00h</b>		Grupos de Ajuda Mútua (Beneficiários)			
<b>18:00h</b>			Apoio na gestão habitacional		Grupos de Ajuda Mútua (Família)
<b>NOTA</b>	A prospecção, bem como as reuniões e o apoio na manutenção de emprego são actividades que se realizam diariamente e consoante a solicitação ou disponibilidade por parte das entidades envolvidas.				

## ANEXO B- Cronograma Anual de actividades

Meses		Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maió	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
<b>Actividades</b>	Estágios												
	Workshops												
	Formações												
	Acções de Sensibilização												
	Actividades na comunidade												

## ANEXO C- Email enviado à CERCI de Lisboa

18/07/2014

Mensagem de Impressão do Outlook.com

[Imprimir](#)

[Fechar](#)

---

### Informação: Utilização do Relatório de Actividades

---

De: **Sofia Fernandes** (sofia.fernandes.90@hotmail.com)  
Enviada: quarta-feira, 9 de Julho de 2014 17:08:01  
Para: geral@cercilisboa.org.pt (geral@cercilisboa.org.pt)

O meu nome é Ana Sofia Pires Fernandes e encontro-me a frequentar o Mestrado de Serviço Social no ISCTE-IUL.

No seguimento do mesmo estou a realizar, o meu projecto final que tem como tema "a intervenção do serviço social em contexto local" e tem como fim a criação de uma associação onde será abordada a questão da deficiência, bem como a criação de uma resposta integrada para a mesma.

Neste sentido gostaria de informar, que para realizar o diagnóstico terei utilizado o relatório de actividades de 2012, disponível no vosso site.

Estes resultados vão permitir-me um maior conhecimento acerca desta temática de forma a garantir maior viabilidade para a implementação do referido projecto.

Agradeço, antecipadamente, a atenção dispensada, disponibilizando-me para qualquer esclarecimento que V. Ex.<sup>a</sup> considere pertinente.

Sem outro assunto, aguardo resposta

Atenciosamente,

Ana Sofia Pires Fernandes

<https://sub110.mail.live.com/mail/mvcdPrintMessages?mk1=pt-pt>

1/1

## ANEXO D-Email enviado para OED

18/07/2014 Mensagem de Impressão do Outlook.com

[Imprimir](#) [Fechar](#)

---

### Informação: Utilização do Relatório de Actividades

---

De: **Sofia Fernandes** (sofia.fernandes.90@hotmail.com)  
Enviada: quarta-feira, 9 de Julho de 2014 17:17:54  
Para: sara.pestana@oed.com.pt (sara.pestana@oed.com.pt)

Boa Tarde Dra. Sara,

No passado mês de Abril, ter-lhe-ei enviado um email para me disponibilizar o relatório de actividades da OED mais recente, visto que o mesmo ainda não se encontrava online.

Expus-lhe, na altura, que me encontrava a realizar o Mestrado em Serviço Social, no ISCTE-IUL.

Como tal, gostaria de reforçar que estou a realizar o meu projecto final, cujo tema é "a intervenção do serviço social em contexto local" e que tem como fim a criação de uma associação onde será abordada a questão da deficiência, bem como a criação de uma resposta integrada para a mesma.

Posto isto, e atendendo às indicações que me haviam sido disponibilizadas pelo meu orientador de tese, venho indicar-lhe que o diagnóstico do meu projecto contará com o apoio dos dados recolhidos no relatório de actividades 2013, visto que estes resultados vão permitir-me um maior conhecimento acerca desta temática de forma a garantir maior viabilidade para a implementação do referido projecto.

Agradeço, antecipadamente, a atenção dispensada, disponibilizando-me para qualquer esclarecimento que considere pertinente.

Sem outro assunto. Aguardo resposta.

Atenciosamente,

Ana Sofia Pires Fernandes

<http://dub110.mail.live.com/d/mail/mv/PrintMessages?mktept-pt> 1/2

## ANEXO E- Email enviado da OED

15/07/2014

Mensagem de Impressão do Outlook.com

[Imprimir](#)

[Fechar](#)

---

### RE: Informação: Utilização do Relatório de Actividades

---

De: **Sara Pestana** (sara.pestana@oed.com.pt)  
Enviada: quarta-feira, 16 de Julho de 2014 14:29:46  
Para: **Sofia Fernandes** (sofia.fernandes.90@hotmail.com)

Boa tarde,

Não tem problema, desde que refira a fonte dos dados. Depois gostaria de ter acesso ao documento final.

Cumprimentos,



Sara Câmara Pestana  
Coordenadora Local

T 21 393 25 30 F 21 393 25 39 www.oed.com.pt  
Rua Freitas Gazu, Lote 34, Loja 1 1350-149 Lisboa